



KONSZENZUS BUDAPEST

Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei

KUTATÁSI ZÁRÓJELENTÉS

Készült a TÁMOP 1.3.1 kiemelt projekt 1.3.2 „Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkaerő-piaci közvetítő tevékenységének fejlesztése az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek hatékony feltárása révén” elnevezésű alprojektje keretében

Szerzők:

Asztalos Sándor
Czibere Ibolya
Féki-Kiss Anita
Geskó Sándor
György Attila
Gyulavári Tamás
Kártyás Gábor
Kovács Katalin
Lebovits Ágnes
Németh László

Lektor:

dr. Csoba Judit

Kutatásvezető:

Geskó Sándor

2011. AUGUSZTUS 15.

TARTALOMJEGYZÉK

I. Vezetői összefoglaló	7
1. Az atipikus foglalkoztatás keretei Európában.....	7
2. Az atipikus foglalkoztatás fő jellemzői Magyarországon	8
3. A nonprofit szféra jellegzetességei.....	10
4. Munkavállalói oldal – ismeretek, munkavállalási hajlandóság	11
II. A kutatás célja, alkalmazott módszerei.....	13
1. A kutatás célja	13
2. A kutatás fő elemei.....	13
2.1 Nemzetközi áttekintés	13
2.2 Munkaadói oldal felmérése.....	13
2.3 Munkavállalói oldal felmérése	14
3. Kutatási blokkok, módszerek	14
3.1 Az 1. kutatási blokk	14
3.2 A 2. kutatási blokk.....	14
3.3. A 3. kutatási blokk.....	19
III. Nemzetközi kutatás az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésére vonatkozóan. A legjobb gyakorlatok, a jogi környezet elemzése	20
1. A munkajogi szabályok változása Európában. A klasszikus munkaviszony alóli menekülés és megállításának eszközei	20
1.1. A jelenség lényege, fogalma	20
1.2. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok skálája	23
1.3. A munkajog hatályának átalakulása	26
1.4. Lehetséges válaszok, megoldások.....	27
2. Az atipikus munkaviszonyok és az európai gyakorlat	29
2.1. Foglalkoztatás-politikai célkitűzések az Európai Unióban	29
2.2. Általános tendenciák a nemzeti jogokban.....	31
2.3. Az atipikus munkaviszonyok alakulása Magyarországon.....	36
2.4. A részmunkaidő.....	38
2.5. A határozott idejű foglalkoztatás.....	40
2.6. Az otthoni munkavégzés, a távmunka	43
2.7. A munkaerő kölcsönzés	45
3. Új munkavégzési formák a munkaviszony határain kívül	48
3.1. A gazdaságilag függő dolgozó koncepciója	48
3.2. A worker az Egyesült Királyságban.....	50
3.3. Az önálló kereskedelmi ügynök.....	53
3.4. Egyéb foglalkoztatási jogviszonyok a magyar munkajogban	55

4. Következtetések, javaslatok	59
IV. Helyzetkép a hazai mikro-, kis és közepes vállalatok, valamint a nagyvállalatok szerepéről az atipikus foglalkoztatás területén.....	62
1. Az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének hullámai a változó gazdasági életben	62
1.1 Atipikus foglalkoztatási formák megjelenése a vállalkozásoknál a számok tükrében	67
1.2 Az atipikus foglalkoztatási formák megjelenése a vállalkozásoknál korábbi felmérések és nyilvántartások alapján	71
1.3 Az atipikus formák alkalmazása vállalati méret szerint	73
1.4 Az atipikus foglalkoztatás regionális jellemzői.....	74
1.5 Atipikus foglalkoztatási formák megjelenése a 2010. évi munkaerő-piaci prognózisban	75
1.6 Részmunkaidős foglalkoztatás a foglalkoztató vállalkozások jellemzői szerint.....	77
1.7 Határozott idejű munkaviszony a foglalkoztató vállalkozások jellemzői szerint.....	80
1.8 Részmunkaidős és határozott idejű üres álláshelyeket bejelentő foglalkoztatók	81
1.9 Közhasznú foglalkoztatottakat foglalkoztató szervezetek	85
1.10 A munkaerő kölcsönzőkkel szerződött foglalkoztatók jellemzői.	89
1.11 A határozott idejű munkaszerződés lejártá után álláskeresővé váltakat foglalkoztató vállalkozások fontosabb jellemzői.....	93
2. Az empirikus kutatás módszertana, az interjúba bevont vállalkozások általános jellemzői	99
2.1 A kutatás módszertana.....	99
2.2 Az interjúba bevont vállalkozások általános jellemzői	100
3. Az empirikus kutatás eredményei a nagyvállalatoknál.....	100
3.1 Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége a cégvezetők, HR-vezetők körében	100
3.2 Az atipikus munkavégzés jelenléte, a vizsgált vállalkozások érintettsége.....	101
3.3 Új foglalkoztatási formák befogadásának igénye, lehetőségek-korlátok	105
4. Az empirikus kutatás eredményei a kis- és közepes méretű vállalatoknál.....	112
4.1 Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége a cégvezetők, HR-vezetők körében	113

4.2 Az atipikus munkavégzés jelenléte, a vizsgált vállalkozások érintettsége.....	113
4.3 Új foglalkoztatási formák befogadásának igénye, lehetőségek - korlátok	116
5. Az empirikus kutatás eredményei a mikrovállalkozásoknál.....	120
5.1 Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége a cégvezetők, körében	120
5.2 Az atipikus munkavégzés jelenléte, a vizsgált vállalkozások érintettsége.....	121
5.3 Új foglalkoztatási formák befogadásának igénye, lehetőségek - korlátok	123
6. Következtetések, javaslatok	126
V. Helyzetkép a hazai nonprofit szektor szerepéről az atipikus foglalkoztatás területén	130
1. A civil (nonprofit) szektor alapjellemzői.....	130
1.1 A szektor mérete, szerkezete	130
1.2 Foglalkoztatási jellemzők	131
2. Foglalkoztatási trendek a civil szervezeteknél	132
2.1. Tipikus és atipikus formák a nonprofit szférában.....	133
2.2. Egy speciális foglalkoztatási forma a civil szektorban – az önkéntesség	135
3. Következtetések, javaslatok	137
VI. Szociális szövetkezetek – egy új modell.....	139
1. Nemzetközi áttekintés.....	140
1.1 Dánia	140
1.2 Spanyolország.....	143
2. A munkaadói oldal jellemzői	144
3. A munkavállalói oldal jellemzői	146
4. Következtetések, javaslatok	147
VII. Helyzetkép a hazai önkormányzati és központi közigazgatási szektor szerepéről az atipikus foglalkoztatás területén.....	148
1. Bevezetés	148
2. Önkormányzati szektor	148
2.1. Interjúalanyok ismeretei az atipikus foglalkoztatásról.....	150
11. sz. diagram: Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége, alkalmazása az önkormányzatoknál.....	152
2.2. Foglalkoztatási jellemzők	153

2.3. Jellemző munkakörök.....	159
2.4. Foglalkoztatási tapasztalatok és az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos attitűdök.....	159
3. Központi közigazgatási szektor.....	163
3.1 A munkáltató alapvető jellemzői	163
3.2 A foglalkoztatás jellemzői	163
3.3 Az atipikus foglalkoztatás fogalma, az elterjedtségre vonatkozó vélemény	164
3.4 Az atipikus foglalkoztatásban való érintettség	164
3.5 Az atipikus foglalkoztatási formába bevont munkaerő jellemzői	165
3.6 Az atipikus formák alkalmazásával kapcsolatos tapasztalatok..	165
4. Következtetések, javaslatok	166
VIII. Az atipikus jellegű foglalkoztatás jellemzői az adatok tükrében ...	168
1. Bevezető.....	168
2. Részmunkaidős foglalkoztatás, és határozott idejű munkaszerződés az EU-ban	169
2.1 Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az EU-ban	169
17. sz. diagram: Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az EU-ban	169
2.2 Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az EU-ban	173
3. Részmunkaidős foglalkoztatás szerepe a magyarországi foglalkoztatottak körében (KSH adatok alapján).....	178
4. Részmunkaidő és határozott munkaszerződés a bejelentetett álláshelyek között Magyarországon	185
4.1 Rendelkezésre álló üres álláshelyek.....	185
5. Az álláskeresővé váltak közül a korábbi munkahelyen határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak jellemzői (FH adatok alapján)	189
5.1 Regisztráció előtt határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak főbb jellemzői.....	190
6. Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök atipikus vonatkozásai (FH adatok alapján)	197
6.1 Önfoglalkoztatóvá válás támogatása	197
7. Munkaerő kölcsönzők kölcsönzési tevékenysége.....	202
7.1 A kölcsönzött munkaerő jellemzői	208
7.2 A kölcsönzési esetek jellemzői	214
8. Következtetések, javaslatok	215

IX. Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége és elfogadottsága a munkavállalók körében.....	217
1. Bevezető.....	217
2. Megkérdezettek összetétele.....	217
3. Az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos válaszok összefoglalóan.....	220
4. Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége.....	223
5. Atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság.....	233
6. Atipikus foglalkoztatási tapasztalat.....	245
7. Következtetések, javaslatok.....	255
X. Az atipikus foglalkoztatás megjelenése a munkaadók gyakorlatában - Jógyakorlatok.....	257
XI. Mellékletek.....	275
I. számú melléklet – Európai Uniós jógyakorlatok.....	275
II. számú melléklet – hazai jógyakorlatok.....	302
III. számú melléklet – Munkavállalói kérdőív az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban.....	358
IV. számú melléklet – Munkaadói interjúvázlat az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban.....	361
XII. Táblázatok és diagramok jegyzéke.....	364
XIII. Felhasznált irodalmak jegyzéke, bibliográfia.....	371

I. Vezetői összefoglaló

Jelen kutatás célja az atipikus foglalkoztatás külföldi és hazai gyakorlatának feltérképezése, mindazon elvárások, igények, feltételek megfogalmazása, melyek révén növekszik mind a munkáltatók, mind a munkavállalók fogadókészsége az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatban.

1. Az atipikus foglalkoztatás keretei Európában

A XXI. századra a munkajog teljesen új környezetben találta magát. Az egyik meghatározó új jelenség a menekülés a klasszikus munkaviszonyból a rugalmasabb, kevesebb kötöttségű és kedvezőbb adminisztrációs, közteher-fizetési kötelezettségek alá eső foglalkoztatási formák felé. A folyamat eredményeként egyrészt egyre többen végzik munkájukat a munkajog védelmi ernyője alól kikerülve, az önfoglalkoztatáshoz hasonló jogállásban. Másrészt a munkajog hatálya alatt is megfigyelhető egy széttagolódási folyamat az ún. atipikus munkaviszonyok fokozódó elterjedésével. Ebbe a kategóriába azokat a foglalkoztatási formákat soroljuk, amelyek munkaviszonynak minősülnek ugyan, de egy-egy lényeges ismérvükben különböznek a klasszikus munkaviszonytól (pl. nem teljes munkaidőben, vagy csak határozott időre történik a foglalkoztatás stb.). Így a munkajog hagyományos garanciarendszerének hatálya a munkaviszonyban állók tekintetében is szűkül. A modern munkajog egyik alapkérdése, hogy a munkát végzők mely csoportjaira terjedjen ki a hatálya, egyaránt figyelembe véve a dolgozó munkajogi védelemre való igényét és a foglalkoztatás rugalmasságának biztosítását.

Erre a kihívásra az Európai Unió a *flexicurity* koncepciójával igyekszik választ adni, ami a biztonságot rugalmassággal ötvöző foglalkoztatást tűz ki célul. Az utóbbi évtizedben egyre szaporodó közösségi célkitűzések mellett is látni kell azonban, olyan problémáról van szó, amelynek megoldására döntően a tagállamok rendelkeznek hatáskörrel. A nemzeti munkajogok fejlődési tendenciáit elemző kutatások

alapján megállapíthatjuk, az atipikus munkaviszonyok kezelésére nincs általános recept, az adott munkaerő-piac, nemzeti jogrendszer és munkaügyi kapcsolatok sajátosságaitól függ, milyen megoldás adaptálható legjobban a munkajog megújítására. Így a külföldi megoldásokat csak egy-egy lehetséges példaként kell kezelnie a hazai foglalkoztatáspolitikának, de tartózkodni kell az adott esetben teljesen más környezetben sikeres megoldások a hazai sajátosságokhoz igazítás nélküli átvételétől. Másfelől, a leggyakoribb atipikus munkaviszonyokkal kapcsolatos tagállami szabályozások számos kockázatra, megválaszolendő kérdésre mutatnak rá, amely hasznos segítség lehet a hazai jogi környezet kialakításához, különös tekintettel a most zajló munkajogi kodifikációs folyamatra.

2. Az atipikus foglalkoztatás fő jellemzői Magyarországon

Magyarországon a *vállalkozások* alkalmazzák a munkavállalók 70 százalékát ezért, a foglalkoztatási hajlandóságuk, nyitottságuk mértéke különösen fontos szerepet játszik az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésében.

A hazai vállalkozások, vállalatok szervezeti mérete meghatározza azt, hogy a cégek milyen módon és gyakorisággal reagálnak a rugalmasságot javító atipikus foglalkoztatási alkalmazásával a felmerülő igényekre.

A vállalkozások döntéshozói **nem rendelkeznek megfelelő minőségű és részletezettségű információval az atipikus foglalkoztatást illetően**, így a rendelkezésükre álló ismereteik alapján egyáltalán nem, vagy nem ezekre alapozva hoznak döntést a foglalkoztatásra vonatkozóan. Az atipikus formák elterjedésének alacsony szintjét magyarázhatja az a nem túl pozitív attitűd, amellyel a munkáltatók és munkavállalók rendelkeznek a témában.

A mikro – és kisvállalkozások vezetői a foglalkoztatási döntésüket saját korábbi gyakorlatuknak megfelelően, vagy nem megfelelő szakmai előképzettséggel, szakértelemmel, pillanatnyi gazdasági érdekek

figyelembevételével ad hoc módon hozzák meg. Az atipikus foglalkoztatás iránti vállalozási igényt nem elsősorban gazdasági vagy üzleti tényezők határozzák meg, hanem a cég olyan tényezői, amelyek a lojalitásra, bizalomra, menedzsment attitűdökre, és korábban rögzült foglalkoztatási szokásokra vezethetők vissza.

A különböző atipikus foglalkoztatási formák használatakor a munkavállalói oldalról a megélhetés és az életviteli sajátosságok, munkáltatói oldalról pedig a versenyképesség fenntartásához szükséges költségérzékenység a meghatározó motivációs tényező. A két motivációs halmaz metszete kis területű, így az önkéntes, szabad döntéseken alapuló megegyezés helyett a kényszerek mentén terjednek az atipikus formák.

A legfőbb akadályozó tényezőt szinte minden gazdasági, foglalkoztatási szektor számára a különböző **adminisztrációs, adózási és társadalombiztosítási terhek** jelentik, amelyek flexibilis formák alkalmazása helyett illegális foglalkoztatásra készítetik a kis- és közepes vállalatokat.

A tipikus foglalkoztatást illetően a meglévő munkajogi szabályozás ugyan teljességet mutat, de merevsége miatt kevésbé alkalmazható ezekre az új formákra, azok vonatkozásában még jelenleg is sok a jogi rendezetlenség. A vállalkozások nagy része úgy véli, hogy az atipikus munkavégzés új keretei nem nyújtanak még kellő védelmet sem a munkáltatói, sem a munkavállalói oldal számára.

Az *állami-önkormányzati* feladatok ellátása az alkalmazásban állók 30 százalékának ad munkát. Az önkormányzati és államigazgatási szervezetek vezetői, humánpolitikai szakemberei szinte minden atipikus foglalkoztatási formát ismernek és jelentős részüket alkalmazzák is.

Kutatásunk szerint akkor lehetne esély az atipikus formák nagyobb arányú alkalmazására, ha **egyszerűbb jogi környezet, kisebb adminisztrációs igény**, és egyértelmű **gazdasági előnyök** társulnának e foglalkoztatási módozatokhoz.

Az érintett szektor(ok) általános elvárása a munkaerő-piaci szervezettel kapcsolatban, az információáramlás javítása, a lehetséges foglalkoztatási formák, valamint a munkaadók, mind a munkavállalók körében számára elérhető előnyök megismertetése,

A kevésbé ismert formák kapcsán (távmunka, otthoni bedolgozás, munkaerő kölcsönzés, rugalmas munkaidő, munkakör-megosztás) a közigazgatási és az önkormányzati szférában is erős ellenállás a jellemző. Ennek oka elsősorban a munkavállalói kontrollvesztéstől való félelem, illetve általában a változásoknak való ellenállásban.

Az atipikus foglalkoztatási formák elterjedéséhez feltétlenül szükséges az anyagi és jogszabályi ösztönzés, azaz az atipikus formában foglalkoztató munkaadók bizonyos mértékű versenyelőnyhöz juttatása (járulékkedvezmény, pályázatok esetén plusz pontszám, speciális központi költségvetési juttatások).

3. A nonprofit szféra jellegzetességei

A szociális gazdaság szervezetei 8.880.000 teljes munkaidős állással egyenértékű munkahelyet tartanak fenn az Európai Unióban. Magyarországon a szociális gazdaság foglalkoztatási potenciálja jelenleg igen alacsony, ám így nagy fejlődési tartalék van a szférában, ezen belül is a szociális szövetkezetek körében. A **szociális szövetkezetek** törvény által meghatározott feladata – a munkaerőpiacról kiszorult emberek visszavezetése a munka világába –, a tevékenységük jellege, és elhelyezkedésük – országos lefedettség – alkalmassá teszik a szociális szövetkezeteket, hogy az igényeknek megfelelő rugalmas és atipikus foglalkoztatási formák keretében foglalkoztassák tagjaikat és alkalmazottaikat. Amennyiben az állam, a többi európai országhoz hasonló, adó- és járulékkedvezményekben részesítené a szociális szövetkezeteket, akkor elérhető lenne, hogy jelentősen növekedjék a szociális szövetkezetekben foglalkoztatottak száma.

A **civil szervezetek** foglalkoztatási szempontból speciális csoportot képeznek. A munkaerő-piaci folyamatokban kettős módon jelennek meg.

Munkáltatókként, akiknek a foglalkoztatási jelentősége egyre nagyobb (gyakorta alkalmazva atipikus foglalkoztatási formákat) és foglalkoztatási célú, foglalkoztatást segítő programok, projektek lebonyolítóiként, illetve a foglalkoztatás növekedését szolgáló szolgáltatások nyújtóiként. A civil szervezetek ezen tevékenysége különös jelentőséggel bír a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű társadalmi csoportok vonatkozásában.

A civil szervezetek a foglalkoztatók azon csoportjához tartoznak, ahol talán a legmarkánsabban érhetőek tetten az atipikus foglalkoztatási formák. Ezeket a gazdasági célszerűség mellett a szektor két sajátossága determinálja:

A munkanélküliség mérséklésében és a foglalkoztatás bővítésében – foglalkoztatóként és foglalkoztatási katalizátorként - egyre nagyobb szerep hárulhat a civil szervezetekre. Egy bővülő, stabil és kiszámítható pénzügyi keretek között működő civil szektor egyre jelentősebb munkaadó és az atipikus foglalkoztatási formák elterjedésében és elterjesztésében komoly szereppel bíró munkaerő-piaci szegmens lehet.

4. Munkavállalói oldal – ismeretek, munkavállalási hajlandóság

Az atipikus formák terjedésében, különösen fontos tényezőként jelennek meg a munkavállalók, álláskeresők különböző csoportjai. Ezen csoportra vonatkozó jellemzők vizsgálata során a kutatás eredményeként megállapítható, hogy **a részmunkaidős foglalkoztatás, a határozott idejű munkaviszony, az alkalmi munkavállalás és a szezonális munka a négy legismertebb atipikus foglalkoztatási forma.** A válaszadók többsége ezekben a foglalkoztatási formákban helyezkednének el legszívesebben, valamint azoknak, akiknek van atipikus foglalkoztatási tapasztalata, többségében ezekből a formákból származik.

Közép-Magyarországon több atipikus foglalkoztatási formával találkoztak a válaszadók, így többet ismernek számukra több formában is elképzelhető lenne, hogy munkát vállaljanak.

Az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatban az egyetemmet végzetek a legtájékozottabbak, a vizsgált foglalkoztatási formákat átlagosan a válaszadók 80-90 százaléka ismerte, azonban a munkavállalási hajlandóságuk csak néhány formára koncentrált. Ezek a diplomás munkaerőpiacon bevett formák, mint a távmunka, projekt munka, megbízási szerződés, rugalmas munkaidő.

Figyelembe véve a vizsgálat eredményeit, növelni kell az atipikus foglalkoztatási formák ismertségét. Ez egyaránt szükséges a munkaadók és a munkavállalók oldalán is. Ezzel egyrészt fokozni lehetne a munkavállalók munkavállalási hajlandóságát az atipikus foglalkoztatási formákban, illetve a munkaadók részéről több ilyen jellegű állás keletkezne, amely végső soron jelentősen növel(het)né a foglalkoztatottságot.

Fontos megemlíteni, hogy a munkavállalói tájékozottság szintjének emelése fontos, de korántsem elégséges feltétele az atipikus foglalkoztatási formák elfogadottságának a munkavállalói oldalon. Ezen formákkal kapcsolatos averzióknak – gyakran megalapozott – anyagi, pénzügyi okai vannak. A magyar családmódel alapvetően kétkeresős háztartást feltételez, az erre való törekvést a nehéz gazdasági helyzet jelen helyzetben megerősíti. Ugyancsak az atipikus foglalkoztatási formák terjedése ellen hat, hogy a munkavállalói gondolkodásban még mindig a hagyományos, „tipikus” foglalkoztatás a munkaerő-piaci (és anyagi) biztonság szinonimája. Ez a gondolkodásmód a társadalmi gazdasági élet más területein is szignifikánsan megjelenik. Ilyen például a pénzügyi hitelezési politikája, amely keményen „szankcionálja” a részmunkaidős, határozott idejű foglalkoztatást. Ily módon a foglalkoztatási formák alapvetően határozhatják meg a munkavállalók, családok életkörülményeit, otthonteremtési, sőt akár családalapítási peremfeltételeit.

II. A kutatás célja, alkalmazott módszerei

1. A kutatás célja

Az atipikus foglalkoztatás külföldi és hazai gyakorlatának feltérképezése, mindazon elvárások, igények, feltételek megfogalmazása, melyek révén növekszik mind a munkáltatók, mind a munkavállalók fogadókészsége az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatban.

Az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos helyzet feltárása, szakmai javaslat kidolgozása a szükséges változtatásra, az európai uniós célkitűzések és jó gyakorlatok alapulvételével.

2. A kutatás fő elemei

2.1 Nemzetközi áttekintés

Nemzetközi kutatás az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazására, elterjesztésére vonatkozóan. A legjobb gyakorlatok összegyűjtése, vizsgálata, a jogi környezet elemzése.

2.2 Munkaadói oldal felmérése

A nagyvállalatok, kis- és közepes vállalatok és mikro-vállalkozások igényeinek felmérése, az atipikus munkavállalás bevezethetőségének elemzése, nyitottság, együttműködő-készség elemzése, atipikus foglalkoztatási formában betölthető munkahelyek, munkakörök feltérképezése.

Az önkormányzatok, a központi közigazgatási szervek, a nonprofit szféra igényeinek felmérése, az atipikus munkavállalás bevezethetőségének elemzése, nyitottság, együttműködő-készség elemzése, atipikus foglalkoztatási formában betölthető munkahelyek, munkakörök feltérképezése.

2.3 Munkavállalói oldal felmérése

A munkavállalói oldal felmérése, atipikus foglalkoztatási formák ismeretének és elfogadottságának feltételei.

A fenti feladat meghatározásával és az elkészítendő módszertani anyag tartalmi követelményeivel összhangban az alábbi kutatási elemeket (blokkokat) valósítottuk meg.

3. Kutatási blokkok, módszerek

3.1 Az 1. kutatási blokk

Külföldi gyakorlat (szakirodalom) áttekintése és összegző leírása

Módszer: szakirodalmi anyagok másodfeldolgozása, értékelő elemzése.

3.2 A 2. kutatási blokk

A munkaadói oldal igényeinek és lehetőségeinek felmérése, az atipikus munkavállalás bevezethetőségének elemzése

Módszer: statisztikai elemzések, a témával kapcsolatos munkaanyagok, tanulmányok feldolgozása, elemzése, kvalitatív kutatási módszerek – strukturált interjúk készítése a munkaadói oldal képviselőivel.

A munkáltatók között szerepeltek KKV-k, nagyvállalatok, valamint a piaci szektor mellett az önkormányzati, államigazgatási és a civil terület munkaadói is. A kutatásba bevont szervezetek képviselői véleményt alkottak a hazai gyakorlatról, melyet egyaránt vizsgáltunk a munkaerőpiacát tekintve fejlettebb nyugati régiókban és a nagyobb hátrányokkal küzdő keleti régiókban. A kvalitatív módszerek (interjú, fókuszcsoport) alkalmazásával lebonyolított kutatási blokk nem biztosított teljes körű reprezentativitást (azt a célt statisztikai adatok elemzése és a szakértői anyagok másodfeldolgozása szolgálta), ám törekedtünk minél szélesebb munkaadói spektrum bevonására.

KKV-k értelmezése a kutatás során:

„A mikrovállalkozások a KKV-k részei (a 10 főnél alacsonyabb foglalkoztatotti létszám)

3. § (1) KKV-nak minősül az a vállalkozás, amelynek

- a) összes foglalkoztatotti létszáma 250 főnél kevesebb, és
- b) éves nettó árbevétele legfeljebb 50 millió eurónak megfelelő forintösszeg, vagy mérlegfőösszege legfeljebb 43 millió eurónak megfelelő forintösszeg.

(2) A KKV kategórián belül kisvállalkozásnak minősül az a vállalkozás, amelynek

- a) összes foglalkoztatotti létszáma 50 főnél kevesebb, és
- b) éves nettó árbevétele vagy mérlegfőösszege legfeljebb 10 millió eurónak megfelelő forintösszeg.

(3) A KKV kategórián belül mikrovállalkozásnak minősül az a vállalkozás, amelynek

- a) összes foglalkoztatotti létszáma 10 főnél kevesebb, és
- b) éves nettó árbevétele vagy mérlegfőösszege legfeljebb 2 millió eurónak megfelelő forintösszeg.

(4) Nem minősül KKV-nak az a vállalkozás, amelyben az állam vagy az önkormányzat közvetlen vagy közvetett tulajdoni részesedése - tőke vagy szavazati joga alapján - külön-külön vagy együttesen meghaladja a 25 százalékot.

(5) A (4) bekezdésben foglalt korlátozó rendelkezést nem kell alkalmazni a 19. § 1. pontjában meghatározott befektetők részesedése esetében.

(6) Ahol jogszabály „KKV-t”, „mikro-, kis- és középvállalkozást”, illetve „kis- és középvállalkozást” említ, azon - ha törvény másként nem rendelkezik az e törvény szerinti KKV-t kell érteni.”¹

3.2.1 A munkaadói oldal vizsgálatát célzó interjúk

Interjúk készítésére összesen 31 munkaadónál került sor, melyek között megtalálhatjuk a feladateleírásban leírt munkaadó-típusokat, mint:

KKV-k (interjúk száma: 13),

nagyvállalatok (interjúk száma: 2),

önkormányzatok és államigazgatási szervezetek (önkormányzati interjúk száma: 7, melyeket eltérő nagyságú települések önkormányzatainál készítettünk el, központi államigazgatási szervezetnél 1 interjú készült)

civil szervezetek (interjúk száma: 8, valamint felhasználásra kerültek a Konszenzus Budapest több mint száz civil szervezetet érintő szervezetfejlesztési munkájának tapasztalatai is)

Az interjúkat az alábbi egységes szempontrendszer alapján készítettük:

- Az interjúalanyok rendelkeznek-e információval az atipikus foglalkoztatási módokról? Ha igen, milyenekkel, ha nem, miért nem?
- Foglalkoztatnak-e atipikus formában, ha igen milyen formában, milyen munkakörökben, hány embert?
- Ha nem foglalkoztatnak, miért nem?
- Milyen akadályai vannak az atipikus foglalkoztatási formák meghonosításának az adott szervezetnél, illetve szervezettípusnál (kkv, nagyvállalat, stb.)?
- Milyen javaslatai vannak, mit és hogyan kellene megváltoztatni, hogy ezek a foglalkoztatási formák elterjedjenek (jogi környezet, gazdasági környezet, munkaerő-piaci szervezet tevékenysége, információáramlás, stb.)?

¹ a 2004. évi XXXIV. törvény a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról

3.2.2 Statisztikai elemzések

A statisztikai elemzéseket a KSH és a munkaügyi szervezet adatbázisának felhasználásával készítettük, az alábbi vázlat alapján.

Atipikus foglalkoztatási formák megjelenése a KSH és az FH adataiban

- Határozott időtartamú munkaszerződés
- Részmunkaidős foglalkoztatás
- Távmunka
- Önfoglalkoztatás
- Közfoglalkoztatás
- Rövid idejű kereső tevékenység, alkalmi munka
- Munkaerő kölcsönzés

Részmunkaidős foglalkoztatás szerepe a magyarországi foglalkoztatottak körében (KSH)

- Terület szerint
- Tevékenység szerint (TEAOR)

Csoportos és nem csoportos létszámleépítéssel álláskeresővé váltak közül a korábbi munkahelyen határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak

- A foglalkoztató területi elhelyezkedése szerint
- A foglalkoztató fő tevékenysége szerint (TEAOR)
- A foglalkoztató mérete szerint
- A foglalkoztató gazdasági formája szerint
- Az álláskeresők lakóhely szerint
- Az álláskeresők nem szerint
- Az álláskeresők életkor
- Az álláskeresők iskolai végzettség szerint
- Az álláskeresők munkakör szerint

A határozott időtartamú munkaszerződés és a részmunkaidős foglalkoztatás megjelenése a bejelentett üres álláshelyek körében

- A foglalkoztató területi elhelyezkedése szerint
- A foglalkoztató fő tevékenysége szerint (TEAOR)
- A foglalkoztató mérete szerint
- A foglalkoztató gazdasági formája szerint
- A keresett munkakör
- A keresett iskolai végzettség

Az elhelyezkedettek közül határozott idejű szerződéssel, közfoglalkoztatásban és rövid idejű munkavégzés (alkalmi munka) keretében foglalkoztatottak

- Az álláskereső lakóhely szerint
- Az álláskereső nem szerint
- Az álláskereső életkor
- Az álláskereső iskolai végzettség szerint
- Az álláskereső munkakör szerint

Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök (bértámogatás, bérköltség támogatás) keretében történő részmunkaidős foglalkoztatás

- A foglalkoztató területi elhelyezkedése szerint
- A foglalkoztató fő tevékenysége szerint (TEAOR)
- A foglalkoztató mérete szerint
- A foglalkoztató gazdasági formája szerint
- Az álláskereső lakóhely szerint
- Az álláskereső nem szerint
- Az álláskereső életkor
- Az álláskereső iskolai végzettség szerint
- Az álláskereső munkakör szerint

- Az álláskeresők szakképzettség szerint

Munkaerő kölcsönzők kölcsönzési tevékenysége

- Kölcsönző vállalkozások száma és tevékenysége
- Kölcsönzési esetek száma
- A munkaerő-kölcsönzőkkel szerződött foglalkoztatók száma ágazatok szerint, területenként
- Alkalmazott munkavállalók száma nem és állománycsoport szerint
- Alkalmazott munkavállalók száma életkor és iskolai végzettség szerint
- Alkalmazott munkavállalók száma FEOR szerint

3.2.3 Szakmai anyagok, tanulmányok feldolgozása

Kutatásunk során nagymértékben támaszkodtunk a témában korábban megjelent tanulmányokra, szakanyagokra, különös tekintettel a TÁMOP 1.3.2 projekt keretében megszületett anyagokra.

3.3. A 3. kutatási blokk

Az egyes atipikus foglalkoztatási formákban történő „munkavállalási hajlandóságot” mérő survey lebonyolítása az aktív korú lakosság körében

Módszer: 500 fős véletlenszerű mintán az aktív korú lakosság körében, önkitöltős kérdőívvel. A kutatás internetes kérdőív segítségével készült, a kérdezettek elérése elsősorban civil szervezetek, valamint önkormányzati, államigazgatási, szociális intézmények bevonásával, segítségével történt. Az infokommunikációs hátrányok (digitális írástudatlanság) és az ebből eredő adattorzulás enyhítése, kiküszöbölése érdekében hátrányos helyzetű, alacsony iskolázottságú minta bevonására LHH-k IT-mentorainak segítségével került sor.

A felmérés az aktív korú felnőtt lakosságra reprezentatív, legalább nem, kor, iskolai végzettség szerinti megoszlásra.

III. Nemzetközi kutatás az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésére vonatkozóan. A legjobb gyakorlatok, a jogi környezet elemzése

1. A munkajogi szabályok változása Európában. A klasszikus munkaviszony alóli menekülés és megállításának eszközei

1.1. A jelenség lényege, fogalma

Az elmúlt években számos tanulmány jelent meg a munkajogi szakirodalomban, amelyek a jogág válságáról, a munkajog klasszikus intézményrendszerének végnapjairól értekeztek.² Az elemzések szerint a munkajog olyan új környezetben találta magát a XX. század végére, amelyben már nem érvényesek eddigi kiindulópontjai, és ha nem reagál forradalmi újításokkal a változásokra, úgy menthetetlenül eltűnik. A válság a szerzők szerint elsősorban abban jelentkezik, hogy egyre kevesebben vannak azok a munkát végzők, akik a klasszikus munkaviszony keretei között dolgoznak. A munkát vállalók olyan csoportjai jönnek létre, amelyek bár a klasszikus munkavállalói státuszhoz hasonló helyzetben vannak, mégsem részesülnek a munkajogi intézményrendszer védelmében.

Az új munkavégzési formák megjelenése elsősorban azzal indokolható, hogy a klasszikus munkaviszony kötöttségei csökkentik a vállalkozások versenyképességét, így a munkáltatók rugalmasabb, kevesebb költséget és kötöttséget, ezáltal versenyelőnyt jelentő foglalkoztatási formák felé fordultak. Az Európai Bizottság 2006-ban kiadott, „*A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*” című Zöld

² Blanpain 2008, 3–4.; Klare 2005, 16.

Könyve³ szerint a munkavégzés új formái azért terjedtek el, mert a munkajog nem reagált elég gyorsan és átfogóan a változó körülményekre, az új megoldások keresésére a versenyképesség megőrzése motiválta a munkáltatókat. A másik oldalról ugyanakkor, a munkavégzés új jogi keretei a munkavállalók számára kisebb állás- és jövedelembiztonsággal, alacsonyabb színvonalú munkakörülményekkel és kevesebb törvényi garanciával járnak. A jelenséget a Wim Kok, korábbi holland miniszterelnök elnökletével felálló Európai Foglalkoztatási Munkacsoport jelentésében⁴ a munkaerő-piac kétpólusúvá szakadásaként írta le, ahol az állandóan foglalkoztatott „belső munkaerő” egyre távolabb kerül a munkanélkülieket, a munkaerő-piacról visszavonultakat, valamint a bizonytalanul és nem hivatalosan alkalmazottakat tömörítő „külső munkaerőtől”.

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok népszerűsége lényegében két okra vezethető vissza: a költségek csökkentésének és a munkajogi szabályok kikerülésének lehetőségére. A munkaviszony a közterhektől függetlenül is drágább bármely más jogviszonynál, hiszen a munkajogi védelem komoly költségeket ró a munkáltatókra, így például a megszüntetésre, a munkaidő megszervezésére vonatkozó szabályok, vagy az adminisztrációs terhek révén. A polgári jogviszonyokban ezek a költségek a „rugalmas” szabályozás miatt értelemszerűen fel sem merülnek. A jogalkotás tehát megszüntetheti ugyan a munkaviszony és a polgári jogviszonyok közterhei közötti különbséget, de sohasem iktathatja ki a tényleges költségek különbözetét, hiszen a munkáltatónak költséget jelentő szabályok valamilyen szintje jelenti a munkajog lényegét. A munkajogi szabályozás deregulációjával, tehát a munkavállalói védelem csökkentésével mérsékelhető a költségkülönbözlet a munkaviszony és a polgári jogviszonyok között, de teljesen soha nem iktatható ki. Mivel a költségbeli különbség adott, ezért az mindig is csábítja és ösztönzi majd a munkáltatókat a színlelt polgári jogi, vagy más hasonlóan olcsó

³ Zöld Könyv: A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival (COM) 2006 708 végleges http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_hu.pdf

⁴ *Employment Task Force*. A jelentés a „Munkahelyek, Munkahelyek, Munkahelyek – Több munkahelyet teremteni Európában” címet viseli. Szövegét angol nyelven lásd: http://europa.eu.int/employment_social/employment_strategy/task_en.htm

szerveződések (pl. egyszerűsített foglalkoztatás) alkalmazására. A munkaerő-piaci szereplők racionális viselkedése, hogy a legolcsóbb szerződés-típus felé orientálódnak.

A klasszikus munkaviszonyból való kiáramlás jelenségét a munkajog hatálya alóli menekülésként is jellemzi a szakirodalom. A folyamat lényege tehát az, hogy a munkáltatók azzal igyekeznek versenyelőnyt szerezni, hogy alkalmazottaikat nem a számos kööttséggel, a munkavállalót védő garanciával és magas közterhekkkel, társadalombiztosítási járulékokkal járó munkaviszonyban foglalkoztatják, hanem más, olyan jogviszonyokban, amelyek ilyen terhekkkel nem járnak. Például, egy szállítmányozó cég nem munkaviszonyban alkalmazza a sofőröket, hanem vállalkozóként, akik így maguk lesznek felelősek a vállalattól bérelt gépkocsik műszaki állapotáért, a pihenőidők betartásáért és a munkájukért kapott fizetség után befizetendő közterhekért.

A munkajog hatálya alóli menekülés azért okoz problémát, mert a munkajogi védelem alól kikerülő nem feltétlenül olyan munkát végzők – sőt elsősorban nem olyanok –, akik ne szorulnának rá a munkajog jelentette védelemre. Tehát, a folyamat eredményeként olyanok is a munkajog- pl. a minimálbér, a maximális munkaidő szabályok, vagy a munkavédelmi előírások – hatályán kívül kerülnek, akiknek egyébként szüksége lenne ezekre a garanciákra. A munkajog új kihívása, hogy a hagyományos munkaviszonyon kívül foglalkoztatottakat is védelmi ernyője alá emelje.⁵

⁵ Klare 2005, 7., Davidov 2002, 4.

1.2. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok skálája

A **hagyományos munkaviszony** alapvetően két független jogalany, a munkavállaló és a munkáltató szabad megállapodása, amely jogilag egyenlő felek között jön létre. A munkáltató gazdasági ereje azonban kedvezőtlen alkupozícióba kényszeríti a munkájának eladásából élő munkavállalót, így valójában a munkaviszony mégsem mellérendelt felek kapcsolata. A munkafeltételeket, a munkabért stb. alapvetően a munkáltató határozza meg, a munkavállaló pedig általában csak arról dönthet, elfogadja-e ezeket a feltételekkel a munkát, vagy nem. A munkajog célja, hogy kötelező szabályaival segítsen helyreállítani ezt a kibillent egyensúlyt, és védje a gyengébb pozícióban lévő munkavállalót.⁶

Amikor a munkajog hatálya alóli menekülés kapcsán arra a kérdésre keressük a választ, hogy mely munkát végzőket szükséges továbbra is a munkajog védőernyője alatt tartani, abból kell kiindulni, hogy kiknek van szüksége erre a jogi védelemre. Ebből a szempontból a munkát végzők alábbiak szerint csoportosíthatóak.

(1) **A klasszikus munkavállaló.** Az önállótlan, függő munkát végző munkavállaló a munkáltató utasításainak megfelelően, alárendeltségben dolgozik, magát és családját a munkája ellenértékéért kapott bérből tartja el. A termeléssel kapcsolatos döntéseket a munkáltató hozza, a felelősség és a gazdasági kockázatok őt terhelik, illetve őt illeti a profit. A munkavégzés teljes munkaidőben, a munkáltató eszközeivel történik, a munkáltató nagy, bürokratikus szervezetében. Ebben a jogviszonyban a munkavállaló a munkáltató alárendeltje, köteles követni utasításait és a munkát az ő függőségében végezni. A konkrétan elvégzendő feladatokat – a munkaszerződés keretei között – a munkáltató jogosult meghatározni.

(2) **Az önfoglalkoztató.** Az önálló, független munkát végzők körébe azokat soroljuk, akik saját üzletüket irányítják, több ügyfélnek,

⁶ Klare 2005, 7., 15., Freedland 2006, 17.

megrendelőnek dolgoznak, munkaeszközeiknek és az általuk használt infrastruktúrának maguk a tulajdonosai és maguk viselik tevékenységük gazdasági kockázatát, illetve maguknak termelnek profitot.⁷ Ezek a munkát végzők képesek önállóan fellépni a piaci forgalomban, és szabadon megállapodni megrendelőikkel az őket megillető jogokról (pl. hol, mennyit és mikor kötelesek dolgozni, személyesen kell-e eljárniuk, stb.) és díjazásról. Mivel ezek a személyek gazdasági függetlenségük révén rendelkeznek a jogaik védelméhez szükséges alkuerővel, őket továbbra sem szükséges a munkajog hatálya alá vonni, nem szorulnak rá a munkajogi védelemre.

(3) **A gazdaságilag függő dolgozók** – a szürke zóna. A klasszikus munkavállaló és az önfoglalkoztató között fokozatosan kialakul a munkát végzők egy olyan átmeneti csoportja, akik gazdaságilag kiszolgáltatottak, munkájukat alárendeltségben végzik, mégsem kapják meg cserébe azt a jogi védelmet, amit a munkavállalók.⁸ Hasonlítanak a munkajog hatályán kívül eső önfoglalkoztatókra annyiban, hogy általában szintén saját vállalkozást visznek, eszközeik a saját tulajdonukban állnak és munkájukat csak korlátozottan befolyásolják ügyfeleik utasításai. Ugyanakkor jövedelmük túlnyomórészt egyetlen ügyfélről, vagy megrendelőtől származik, ami gazdaságilag a munkavállalók helyzetéhez hasonlóan kiszolgáltatottá teszi őket.⁹ Így közel sincsenek abban az alkupozícióban, hogy szabadon alakíthassák a munkavégzésüket meghatározó szerződési feltételeket, azokat legtöbbször az ügyfél diktálja.¹⁰ Bár vállalkozóként lépnek fel, legtöbbször nincs saját alkalmazottjuk, a vállalkozásnak nincs számottevő tőkéje, üzleti eszközként csak a vállalkozó saját szakmai tudása, tapasztalata tartható számon.¹¹

⁷ Brodie 2005, 253–254.

⁸ Deakin 2005, 180.

⁹ Davidov 2005, 62.

¹⁰ A. C. L. Davies 2004, 83. A szerző szerint az ügyfél által meghatározott feltételekkel kapcsolatban csak két választási lehetőségük van: elfogadni, vagy elutasítani. (*Take it or leave it.*)

¹¹ Deakin 2005, 191.

(4) **Az atipikus munkaviszonyban dolgozók.** A gazdaságilag függő önfoglalkoztatók megjelenésével, elterjedésével párhuzamos jelenség, hogy sok munkavállaló ugyan munkaviszonyban dolgozik, de jogviszonya egy-két lényeges ismértvében eltér a munkaviszony klasszikus képétől. Például, munkaszerződése csak pár hónapra, határozott időre, vagy csak rövid, napi 3-4 órás munkavégzésre szól. Összefoglaló elnevezéssel ezeket a jogviszonyokat nevezzük atipikus munkaviszonynak. Ez a fogalom egymástól nagyon eltérő jogviszonyokat foglal egy kategóriába,¹² amelyek más-más mértékben térnek el a „tipikustól”, és jellegük is különbözik. A határozott időre szóló és a munkaerő kölcsönzésre irányuló munkaviszony elsősorban a munkáltató rugalmas foglalkoztatási igényét elégíti ki, míg a részmunkaidőre létrejött munkaviszony és a távmunka alapja a munkavállaló preferenciája. Bár ezek a foglalkoztatási formák szintén munkaviszonynak minősülnek, rugalmasabb foglalkoztatást tesznek lehetővé, mint a hagyományos munkaviszony, hiszen a munkajogi szabályrendszert csak részben kell rájuk alkalmazni.¹³ Az atipikus munkaviszonyok megjelenésével így a klasszikus munkajog szabályainak hatálya a munkaviszonyban állók tekintetében is szűkül.

Összefoglalva, a XXI. század elejére változatossá váló munkavégzési formák egy olyan skálán helyezhetőek el, amelyeknek egyik végpontját a fentiek szerinti klasszikus munkaviszony, a másikat pedig az önfoglalkoztató jogállása foglalja el. E skálán az egyes munkát végzőket aszerint helyezkednek el, hogy az előbbi jellemzéseknél alkalmazott ismérvek alapján helyzetük melyik pozícióhoz áll közelebb. Annál erősebb jogi védelemre van szüksége a konkrét munkát végzőnek, minél jobban hasonlít helyzete a klasszikus munkavállalóéhoz. Az egyes munkajogi szabályok személyi hatályának újragondolásánál így alapvetően ezt a mércét kell szem előtt tartani: egyes munkát végzők továbbra sem igénylik a munkajogi garanciákat, másfelől viszont a foglalkoztatás

¹² A hazai szakirodalom megosztott abban a tekintetben, hogy az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok közül melyek sorolhatóak az atipikus munkaviszonyok körébe. Hovánszki Arnold pl. a nyugdíjas munkavállaló foglalkoztatását, vagy a készenléti jellegű munkavégzést is atipikus munkaviszonynak tekinti. Gyulavári Tamás a határozott idejű, a részmunkaidős, a távmunkára irányuló és a munkaerő-kölcsönzés céljára létrejött munkaviszonyt tekinti atipikusnak. Lásd: Hovánszki 2005., Gyulavári 2006, 20.

¹³ A. C. L. Davies 2004, 75–76.

rugalmassá tételének nem lehet eszköze az, hogy olyan munkát végzők is kikerülnek munkajog hatálya alól, akik amúgy rászorulnak erre a védelemre.¹⁴

1.3. A munkajog hatályának átalakulása

A fenti elvi alapokat azonban közel sem egyszerű átvinni a gyakorlatba, vagy lefordítani az írott jog nyelvére. Az egyik alapvető megoldandó probléma annak meghatározása, hogy az új munkavégzési formák közül mely munkát végzők kerüljenek a munkajog hatálya alá, a másik pedig, hogy pontosan mely szabályok terjedjenek ki rájuk. A különböző munkát végzői kategóriák elhatárolásának kimunkálásában a legtöbb jogrendszerben a bírói gyakorlat játssza a főszerepet, mégpedig lényegében azonos jelleggel. A jogalkalmazók általában két kérdést vizsgálnak: milyen terjedelmű a munkáltató irányítási joga, avagy mennyiben alárendelt neki a munkát végző, illetve mennyiben tekinthető a munkát végző gazdaságilag függetlennek?

Ha a munkavégzés a munkáltató alárendeltségében történik, a munkát végző pedig valójában nem független gazdaságilag, úgy – az eset összes körülményei alapján – a munkaviszony fennállása megállapítható. Egyértelmű, töretlen gyakorlatról azonban az egyes országokon belül sem beszélhetünk, az egyes kritériumok jelentősége, együttes jelentkezésük súlya esetről esetre változik.¹⁵ Az esetjog tapasztalatait egyes jogrendszerek egy jogszabályban kihirdetett kritérium-katalógusba foglalják össze. A konkrét személy akkor jogosult egy adott státuszra, ha a megadott kritériumokkal, vagy azok egy részével rendelkezik.¹⁶ Az elhatárolási nehézségek megoldására adott válasz az is, amikor a jogalkotó újabb foglalkoztatási formákat hoz létre a két klasszikus kategória között. Ezáltal a skála közepére eső munkát végzők önálló csoportot képeznek, így nem szükséges őket valamelyik pólus irányába

¹⁴ Davidov 2002, 13.

¹⁵ Davidov 2002, 13–21.

¹⁶ Ilyen rendszert követ a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, amely a jogviszonyok minősítésével kapcsolatos álláspontját 2006-ban a munkaviszonyról szóló 198. ajánlásában tette közzé.

„kényszeríteni”. Ugyanakkor az újabb kategóriák megalkotásával újabb határvonalak is születnek, amely értelmezése további problémákat vethet fel.

Ha meghatároztuk, hogy mely munkát végzőket szükséges a munkajogi szabályozás védelme alá emelni, a következő kérdés az, hogy konkrétan mely jogosítványokkal rendelkezzenek. Erről a szakirodalom álláspontja még kevésbé egységes és kiforrott, mint az elhatárolás kapcsán, a köztes kategóriába tartozók jogviszonyának tartalma ugyanis szinte teljesen kidolgozatlan.¹⁷ A szerzők „alapvető” munkajogi szabályokról beszélnek, amelyek a gazdaságilag függő munkát végzőkre is irányadóak kell legyenek. Ennek pontos tartalmáról azonban keveset tudunk. Egyértelmű, hogy minél szigorúbb a szabályozás, annál szűkebb kell legyen a személyi hatály. Így míg az önfoglalkoztatóhoz közelebb eső köztes kategóriánál azt kell meghatározni, mely szabályokat kell esetükben is alkalmazni, az atipikus munkaviszonyoknál a kérdés fordítottan tehető fel: mely munkajogi garanciákat lehet (kell) kizárni? Persze mindkét esetben a dilemma az, hogy ha a jogalkotó bővíti a védelmi szabályok körét, ezzel csökken a foglalkoztatás rugalmassága, amire a foglalkoztató a bérek csökkentésével, egyes juttatások megvonásával, vagy leépítéssel reagálhat.

1.4. Lehetséges válaszok, megoldások

A 21. századra tehát alapvetően nem a munkajog rendeltetésének aktualitása, hanem a munkajog tárgya, maga a munka változott meg, amelyet egyre kevesebben végeznek hagyományos munkaviszonyban.¹⁸ Nyilvánvaló, hogy bár a jóléti állam foglalkoztatási modellje nem terjeszthető ki minden munkát végzőre, a jövőben nem is válik mindenki önfoglalkoztatóvá.¹⁹ A munkaviszony továbbra sem lehet egyszeri piaci csereviszony, amelyet csupán a felek szerződési akarata alakít, hanem olyan tartós jogi kapcsolat, amely hosszú távon kezelhetővé teszi és

¹⁷ Freedland 2006, 33.

¹⁸ D'Antona 2005, 33

¹⁹ Freedland 2006, 12.

elosztja a termeléssel járó gazdasági kockázatokat a munkavállaló, a munkáltató és az állam között, illetve kötelező erejű előírásokkal védi a munkájából élő gyengébb felet. A kérdés tehát nem az, hogy mennyiben kerüljenek ki a munkajogból a védelmi, szociális jellegű szabályok, hanem az, hogy a klasszikus munkavállalók mellett milyen személyi körre és milyen mélységben terjedjen ki a védelem?²⁰

Az új helyzetre való első lehetséges reakció az, ha a jogalkotó a klasszikus munkaviszony szabályait rugalmasabbá teszi, ezzel csökkentve a motivációt a munkajog hatálya alóli menekülésre. Ezzel akár párhuzamosan is alkalmazható megoldás a kimondottan visszaélészerű, a munkát végző jogos érdekeit csorbító, színlelt szerződések elleni határozott fellépés.

Jelen fejezetben a szóba jöhető válaszlépések egy másik csoportjával foglalkozunk. Ennek lényege, hogy a jogalkotó „csábító” alternatívákat teremt a polgári jogviszonyokkal szemben, amelyek hasonlóan rugalmasak, bár annak szintjét értelemszerűen nem érhetik el, mivel egy bizonyos szintű munkajogi védelmet még a legrugalmasabb formának is hordoznia kell magában. Ezzel a klasszikus munkaviszony és a polgári jogi jogviszonyok (az önfoglalkoztatás jogi formái) között új foglalkoztatási formák jelennek meg, amelyeket – a fenti tagolást követve – két fő csoportba különíthetünk el. Az atipikus munkaviszonyok megmaradnak a munkaviszony keretei között, ám annak klasszikus tartalmához képest rugalmasabb szabályok vonatkoznak rájuk. A másik kategória olyan „egyéb” foglalkoztatási formákat jelent, amelyek formailag a polgári jogi jogviszonyokhoz állnak közelebb, de amelyekre munkajogi-jellegű szabályok is irányadóak.

Az alábbiakban először az atipikus munkaviszonyokra általában jellemző tendenciákat foglaljuk össze, majd a legelterjedtebb típusokat külön is megvizsgáljuk. Ezt követően a munkaviszonyon kívüli új foglalkoztatási lehetőségeket tekintjük át, amelyek versenybe szállhatnak a polgári jogviszonyokkal.

²⁰ Deakin 2005, 191., 195.

2. Az atipikus munkaviszonyok és az európai gyakorlat

2.1. Foglalkoztatás-politikai célkitűzések az Európai Unióban

A **rugalmasság és a biztonság**, a **flexicurity** összefüggésében merült fel először komolyabban az uniós munkajogi vitákban a munkaviszonyon kívüli, önfoglalkoztatásnak mégsem minősíthető (egyéb) foglalkoztatási jogviszonyok problematikája. Az utóbbi évtized uniós dokumentumai egyre markánsabban vetik fel a munkaviszony és az attól különböző (egyéb) foglalkoztatási jogviszonyok közötti szabályozásbeli szakadék csökkentését, illetve egy minimális munkajogi katalógus megteremtésének a gondolatát. Az Európai Bizottság kinyilvánította, hogy a gazdaságilag függő munkavállalók helyzetével kapcsolatos akciók közösségi szinten könnyebben valósíthatók meg a lehetséges akciók természete, súlya és hatása miatt, beleértve a közösségi jogalkotásra és szakpolitikára gyakorolt hatását.²¹

Ennek az „akciónak” az eszköze azonban nem igazán a közösségi jogalkotás, hanem sokkal inkább a jogi kötelező erővel nem rendelkező szakpolitikai dokumentumok sora. Az Európai Unió működéséről szóló Szerződés 153. cikke (az Európai Közösséget létrehozó Szerződés korábbi 137. cikke) részletes jogalkotási felhatalmazást ad a szociálpolitika területén. Előre kell bocsátani azonban, hogy a munkajogi szabályozás rugalmassá tétele, vagy egy minden munkavállalóra kiterjedő, minimális szintű szociális védelem meghatározása alapvetően olyan kérdések, amelyek szabályozására az Uniónak nincs hatásköre.

A Bizottság már a kilencvenes évek elejétől felvetette uniós szinten a munkaszervezet átalakulásából eredő feszültségeket és ebből eredően a munkajogi szabályozással szemben álló kihívásokat.²² A megoldást a rugalmasság és a biztonság egyensúlyában látták, de kifejezetten nem

²¹ 'The EU and the Modernisation on Labour Law. First Stage Consultation of Social Partners on modernising and improving employment relations' Bulletin EU 6-2000, Employment and social policy (9/11).

²² *Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century – White Paper.* COM (93) 700 final; *Partnership for a New Organisation of Work – Green Paper.* COM (97) 128 final.

szóltak a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok kérdéséről. A 2003-ban elkészült, már említett Wim Kok jelentés szerint az új szerződési formákra azért van szükség, mert a munkahelyteremtés érdekében mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók igényeinek megfelelő, „szélesebb választékot” jelent a jogviszonyok tekintetében. Meg kell jegyezni, hogy a jelentés meglehetősen homályosan fogalmaz az érintett szerződésekről, és példaként csupán atipikus munkaviszonyokat (munkaerő kölcsönzés, részmunkaidő) említ, így nem egyértelmű, hogy az új szerződési típusok alatt csupán atipikus munkaviszonyokat ért, vagy a munkaviszonyon kívüli szerződéstípusok (kvázi önfoglalkoztatás) szabályozását is célnak tekinti.

Témánk szempontjából ki kell emelni a munkajog modernizációjával foglalkozó, már említett Zöld Könyvet,²³ amelyet az Európai Bizottság azzal a deklarált céllal hozta nyilvánosságra, hogy nyilvános szakmai vitát generáljon a munkajog szerepéről.²⁴ A Zöld Könyvvel elindított szakmai vita lezárásaként az Európai Bizottság közleményben²⁵ fejtette ki a flexicurity némiképp „letisztultabb” koncepcióját. A Zöld Könyv arra épül, hogy a munkajog modernizációja elengedhetetlen feltétele a munkavállalók és a munkáltatók alkalmazkodóképessége növelésének, amely viszont szükséges a teljes foglalkoztatás és a szociális kohézió uniós (lisszaboni) céljainak eléréséhez. A hagyományos munkaviszony szabályozásának „rugalmasítása” mellett az Európai Bizottság a minimális jogok katalógusának megteremtésével növelné a biztonságot a munkavégzésre irányuló jogviszonyok széles körének szabályozásában. Némi csalódást jelentett azonban, hogy a Zöld Könyv adós maradt annak felvázolásával, milyen jogok is alkossák a minimális (munka)jogi katalógus gerincét.

²³ *Green Paper - Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. COM (2006) 708 final.

²⁴ A Zöld Könyv a vita generálásában egyértelműen sikeresnek tekinthető, hiszen mintegy 450 vélemény érkezett kormányoktól, civil szervezetektől és szakemberektől (http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm).

²⁵ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security COM(2007) 359 final.

A Bizottság közleménye is deklarálja, hogy a flexicurity koncepcióját hozzá kell igazítani az adott tagállam speciális munkaerő-piaci adottságaihoz, mivel ez nem egy egységes munkaerő-piaci modell vagy szakpolitikai stratégia. Figyelembe kell venni, hogy a tagállamokban sokszínű jogrendszerek, munkaerő-piaci intézményrendszerek és munkaügyi kapcsolatok fejlődtek ki a történelmük során. Ennélfogva az „egyazon méret mindenkire jó lesz” szemlélet itt nem alkalmazható. Éppen ezért maga az Európai Bizottság is az adott tagállam helyzetére szabott intézkedések kombinációját, saját „flexicurity ösvény” (*flexicurity pathway*) kialakítását javasolja, amelyhez csak lehetséges mintákat határoz meg.

2.2. Általános tendenciák a nemzeti jogokban

A következőkben azt vizsgáljuk meg, milyen általános jelenségek, folyamatok figyelhetők meg a tagállamokban a munkajogi szabályok alakulásában. A Bizottság felkérésére készült, az egyes tagállamok munkajogának 1992 és 2003 közötti fejlődését vizsgáló kutatás kiemelte,²⁶ hogy a közösségi jog és az európai foglalkoztatási irányvonalak döntő befolyással voltak a nemzeti szintű munkajogra. Ugyanakkor a számos közös célkitűzés és kihívás ellenére jelentős különbségek maradtak az egyes tagállamok között, ami arra utal, hogy továbbra is megmaradt az önálló, nemzeti szintű kezdeményezések lehetősége és szerepe. Jellemző, hogy sok esetben ugyanazt az európai szintű célkitűzést nagyon eltérő eszközökkel, technikákkal igyekeztek elérni a különböző tagállamok. A munkajog és a foglalkoztatás arculatának alakításában tehát a tagállamoknak van döntő szerepe.

A kutatás a nemzeti munkajogok fejlődésében alapvető sajátosságként emeli ki, hogy az ezredforduló a gyakori és jelentős változások időszaka volt szerte az Európai Unióban. A munkajogot érintő szakpolitikai döntések a nemzeti gazdasági és szociálpolitika alakításában

²⁶ A kutatás összefoglalását lásd: Sciarra 2005, 59–62.

kulcsszerepet játszottak. A munkajog klasszikus intézményrendszerét azonban nem érintették ezek a reformok, és az egyes tagállamok által követett utak, megoldások is igen eltérőek voltak, például az új munkavégzési formák szabályozása, vagy az önfoglalkoztatás megítélése tekintetében. Közös vonásként említi a kutatás, hogy miközben minden tagállamban tendencia a dereguláció és a foglalkoztatás rugalmasabbá tétele, ennek általános, alapvető korlátjaként jelentkeztek az alapvető alkotmányos jogok. Azaz, sehol nem ment el addig a flexibilizálás, hogy ez már egyes munkavállalói csoportok – hagyományosan, történetileg kialakult – alkotmányos jogait sértse. Az alkotmányos jogok jelentette garanciák a bírói joggyakorlat alapján több tagállamban még erősödtek is.

Az új munkavégzési formák elterjedésével kapcsolatos tapasztalatokat foglalja össze az Európai Parlament által megrendelt, immár 27 tagállam gyakorlatára kiterjedő kutatás, amelynek eredményeit 2008-ban tették közzé.²⁷ Az alábbiakban ennek eredményeire támaszkodva mutatjuk be, milyen közös tendenciák rajzolódnak ki a tagállamok gyakorlatában az egyre színesebbé váló munkavégzési formák tekintetében.

Az egyes foglalkoztatási formákkal kapcsolatos általános tapasztalatok a jelentés szerint az alábbiak:

- a határozott idejű foglalkoztatás részletesen szabályozott és széleskörű gyakorlattal bír,
- a legtöbb tagállamban külön rendelkezések, egyszerűsített előírások alá esik az alkalmi, idényjellegű munkavégzés, illetve amikor a munkavégzés csak rendkívül rövid időtartamra, alacsony munkabérért történik (*minijobs*),
- a részmunkaidő elterjedése a részletes szabályozás ellenére számos tagállamban gyakorlati akadályokba ütközik,
- a munkaerő kölcsönzés a legtöbb tagállamban újszerűsége ellenére rohamosan terjed,

²⁷ Contreras 2008, 50–56.

- a távmunka és az otthoni munkavégzés (bedolgozás) általában részletes jogi rendezést nyert, de a gyakorlatban csak minimális jelentőségűek,
- speciális jogintézményként jelentek meg a képzési és gyakornoki szerződések,
- számos tagállamban van lehetőség rugalmas munkaidő szervezési megoldások használatára (pl. túlóra, munkaidőkeret, ügyelet, stb.),
- az önfoglalkoztatás a rugalmas foglalkoztatás egyre jelentősebb forrásává válik, ami a gazdaságilag függő dolgozók számának növekedésével is együtt jár,
- a munkavállalók és önfoglalkoztatók közötti köztes kategóriára hiányzik a pontos jogi definíció, bár néhány tagállamban vannak kísérletek annak (legalább részleges) szabályozására.

A jelentés a tagállamok gyakorlata alapján a munkajogi szabályozás alábbi öt modelljét különíti el.

(1) A klasszikus munkaviszonyra alapuló modell. Ezekben a tagállamokban a teljes munkaidőre létrejövő, határozatlan idejű munkaviszony maradt a foglalkoztatás domináns formája. A jelentés szerint ezt a modellt találjuk *Dániában, Finnországban és Svédországban*, ahol az új munkavégzési formák alacsony elterjedésének²⁸ alapvető oka az, hogy a klasszikus munkaviszony is meglehetősen rugalmas. Miközben a munkaviszony megszüntetése kevés kötöttséggel jár, az állam kiterjedt szociális intézkedésekkel, ellátásokkal biztosítja, hogy az állásukat elvesztő munkavállalók minél hamarabb újra megfelelő munkát találjanak. Érdekeség, hogy ezekben az országokban az önfoglalkoztatók száma egyáltalán nem mutat növekedést.

A három balti állam munkaerő-piacán is a hagyományos munkaviszony maradt meghatározó, az ettől eltérő foglalkoztatási formák az alkalmazottak kevesebb, mint 20 százalékát érintik. Az okok azonban

²⁸ Megjegyzendő, hogy a friss EUROSTAT adatok némileg ellentmondanak ennek, hiszen ezen országokban az atipikus formák meglehetősen széleskörű elterjedtségét mutatják

eltérőek az északi államokhoz képest: a legtöbb atipikus forma vagy egyáltalán nem szabályozott, vagy csak pár eltérést engedő szabály van az általános munkaviszonyhoz képest, ami nem ad kellő rugalmasságot. Az új munkavégzési formák csekély elterjedésének oka még az igen alacsony munkanélküliség is.

(2) A tagállamok következő csoportjában a jogalkotás csak késve reagált az új munkavégzési formák iránti igényekre. Miközben a hagyományos munkaviszony maradt a főszabály, hiányzik számos új atipikus munkaviszony kielégítő szabályozása és gyakorlata. A munkáltatók a rugalmasság iránti igényüket így csak az önfoglalkoztatás, illetve a feketemunka útján tudják kielégíteni. *Romániában* a 2006-os adatok szerint az önfoglalkoztatók 43 százalékát adják a munkaerő-piacnak, miközben például a határozott idejű munkaviszonyok aránya mindössze 1,8 százalék volt. Görögországban szintén az önfoglalkoztatás (26%), a feketemunka és a túlóráztatás a rugalmasság fő forrásai. A görög feketegazdaság méretéről képet ad, hogy becslések szerint a GDP 25-40 százalékára tehető. Az illegális foglalkoztatás *Bulgáriában* (32-35%) és *Romániában* (22-23%) is a munkaerő-piac számottevő részét érinti. Az önfoglalkoztatás magas aránya ezekben az országokban arra utal, hogy e munkát túlnyomó részben gazdaságilag függő alkalmazottak, valójában tehát alárendeltségben dolgozók végzik.

(3) A következő modell a rugalmas megoldások mérsékelt alkalmazásán alapszik. Ezekben a tagállamokban az atipikus munkaviszonyok megfelelő jogi szabályozást nyertek, a gyakorlatban is alkalmazottak, ám nem idéztek elő döntő változást a klasszikus munkaviszony jelentősége tekintetében. *Csehország* és *Szlovákia* esetén a gazdasági fejlődéssel párhuzamosan terjedtek el az atipikus munkaviszonyok, ami ugyanakkor az illegális munkavégzés és a színlelt szerződések szaporodását is magával hozta. Az olasz munkajog folyamatos deregulációja révén az atipikus munkavégzés a teljes foglalkoztatás mintegy 11,8 százalékát érinti. Az egyes munkavégzési formák azonban nem csak elterjedésükben, hanem a jogi szabályozásukban is jelentősen különböznek, amely a munkavállalók közti feszültségek veszélyét vetik fel. Az új munkavégzési

formák egyre nagyobb jelentőséget kapnak Ausztriában és Máltán is, még ha arányuk el is marad a nyugat-európai országokban tapasztalhatótól.

(4) Néhány tagállamban a határozott időre történő foglalkoztatás vált a rugalmasság alapvető forrásává. *Spanyolországban* az 1980-as évek óta kiugróan magas a határozott idejű munkaszerződések aránya, amely elsősorban a munkanélküliség elleni harcnak köszönhető, és sokáig a rugalmasság egyetlen forrása volt. Jelenleg a munkavállalók közel egyharmada áll határozott idejű munkaviszonyban. Számos jogi reform célozta a határozott idejű foglalkoztatás visszaszorítását, kiváltását más eszközökkel. A tapasztalatok szerint azonban rendkívül nehéz egy ilyen régóta meggyökeresedett és elterjedt intézmény szerepét hatékonyan csökkenteni.

Portugáliában a határozott idejű foglalkoztatás, a munkaerő kölcsönzés és a színlelt szerződések jelentős elterjedését alapvetően a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szigorú szabályokkal magyarázzák. Miközben különösen nehéz megszüntetni a munkaviszonyt, a munkaerő-piaci adatok mégis magas fluktuációról árulkodnak. Ennek oka, hogy számos gazdasági nehézségekkel küzdő vállalkozás küldi el alkalmazottait a hagyományos ipari ágazatokban, így alulképzett és idősödő álláskeresők tömege özönl el a munkaerő-piacot. Szlovéniában a határozott idejű foglalkoztatás aránya 17,4 százaléka és folyamatosan növekszik. A legtöbb határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaerő kölcsönzés keretében dolgozik, de felülreprezentáltak közöttük a tanulók is.

(5) Végül, elsősorban a nyugati tagállamok (köztük a skandináv országok) között találjuk azokat, ahol változatos forrásokból eredő, nagyfokú rugalmasság jellemzi a munkaerő-piacot. *Belgium, Franciaország és Hollandia esetében* – a hagyományos munkaviszony elsődlegessége mellett – a határozott idejű és részmunkaidős foglalkoztatás, valamint a munkaerő kölcsönzés egyaránt elterjedt. Bár egyiket sem tekinthetjük új jelenségnek ezekben az országokban, tömegessé válásuk mégis újszerű.

A *német munkaerő-piacon* fokozatosan visszaszorul a hagyományos munkaviszony (56%), és helyét lépésenként – főleg a nők körében – a

részmunkaidő (18%), a határozott idejű munkaviszony, a munkaerő kölcsönzés és az önfoglalkoztatás veszi át (ez utóbbi három forma aránya együtt kb. 20%). A német munkajog emellett jelentős (belső) rugalmasságot biztosít a munkaidő szabályok kapcsán is. A tagállamok között az egyik legrugalmasabb munkaerő-piacca *Lengyelország* büszkélkedhet. A legújabb szabályozás szakított a korábbi szigorúsággal, a határozott idejű munkaszerződések (28%) és a távmunka (18%) elterjedtsége szembeötlő.

Írországbán – a többi tagállaméhoz képest – igen rugalmas munkajogi szabályok mellett is jelentősen terjednek az atipikus foglalkoztatási formák, különösen a részmunkaidő és a munkaerő kölcsönzés. Hasonlóan, az Egyesült Királyság hagyományosan, rugalmasan szabályozott munkaerő-piacán is egyre nagyobb szerepet kapnak az új munkavégzési formák, amelyek még kevesebb kötöttséggel járnak a vállalkozások számára. A másik oldalról viszont ez az atipikus munkaviszonyban állók fokozott sérülékenységéhez vezet.

*TOVÁBBI EURÓPAI UNIÓS JÓGYAKORLATOKAT TARTALMAZ AZ I. SZÁMÚ MELLÉKLET*²⁹

2.3. Az atipikus munkaviszonyok alakulása Magyarországon

Álláspontunk szerint az fenti jelentés által alkotott besorolásban Magyarország a (2) és (3) kategória között helyezkedik el, folyamatosan haladva az utóbbi felé. Azaz, miközben a határozatlan időre és teljes munkaidőre létrejövő, hagyományos munkaviszony a domináns, egyre nagyobb jelentőséget kapnak az atipikus munkaviszonyok. Ezek részletes jogi szabályozását általában a gyakorlat kényszeríti ki. Jó példája ennek a már a kilencvenes években is létező, de ténylegesen csak 2001-ben elismert és azóta is növekedő munkaerő kölcsönzés, vagy a rövid tartamú, alkalmi jellegű foglalkoztatás szabályozása előbb az alkalmi munkavállalói könyv, majd az egyszerűsített foglalkoztatás keretében. Az új Munka

²⁹ A melléklet „Az atipikussá tehető munkakörök fejlesztési modellje” című tanulmány részanyaga

Törvénykönyve tervezete³⁰ tovább bővítené az atipikus munkaviszonyok körét, bevezetve a munkakör-megosztást, a több munkáltatóval kötött munkaviszonyt és az ún. behívásos munkavégzést is. Így a magyar munkajogban a rugalmas megoldások alkalmazása egyre inkább elterjedté válik, a hagyományos munkaviszony dominanciájának megőrzése mellett.

A részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszony régóta létezett a munkajogi szabályozásban, a szocialista munkajogban, mint a munkaszerződés korlátozottan alkalmazható, „megtűrt” fajtája.³¹ Ezekre a munkaviszonyokra lényegében ugyanazok az általános szabályok vonatkoznak, mint a hagyományos munkaviszonyra, míg az eltérő, speciális szabályok terjedelmüket és az érintett szabályozási területek számát tekintve elhanyagolható. Ezzel szemben a két új, 2001-ben és 2004-ben az Mt.-be illesztett atipikus munkaviszony – a távmunka és a munkaerő kölcsönzés – szabályozása mind terjedelmében, mind a szabályozási kérdések számát illetően, mind pedig a szabályozás mélységét tekintve jelentős mértékben eltér a munkaviszony általános szabályozásától. Némiképpen leegyszerűsítve a munkaviszonyok tipológiáját, a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszonyok szabályozása nagyon közel áll a klasszikus munkaviszonyhoz, míg a távmunka, de különösen a munkaerő kölcsönzés lényegesen különbözik attól. A távmunkára vonatkozó, egyébiránt adekvát munkajogi szabályokkal az a probléma, hogy a távmunka alacsony volumene miatt nagyon kevés esetben érvényesülnek. A távmunka elterjedése esetén kialakulhat viszont egy „kvázi önálló” távmunkás réteg, akik önállóan, de egy megbízó részére dolgoznak, és ez felvetheti a munkaviszonyon kívüli, a távmunkaviszonytól eltérő jogviszony megteremtésének igényét.³²

A munkaerő kölcsönzés szabályozásában a rugalmasság „deregulatív” értelmezésével találkozhatunk, ami abból indul ki, hogy a meglévő szabályok rugalmatlanok, így ezeknek a lebontásával alakítandó ki a

³⁰ <http://www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-ministerium/foglalkoztataspolitikaert-elelos-allamtitkarsag/hirek/matol-elerheto-a-munka-torvenykonyve-atfogo-modositasanak-tervezete>

³¹ Kollonay–Gyulavári–Petrovics 2008, 324.

³² Bankó 2008, 201.

kívánatosabb, rugalmas szabályozás.³³ Ennek eredményeképpen a munkaerő kölcsönzés a marginális rugalmasság példája, másként egy „könnyített” munkaviszony, amely szinte átmenetet képez a munkaviszonyból a függő munkavégzést szabályozó jogviszonyok szürke zónája felé.³⁴ Meg kell jegyezni, hogy a munkaerő kölcsönzés szabályainak módosításai az utóbbi években a foglalkoztatási rugalmasság és a munkavállalói biztonság közül az utóbbira helyezték a hangsúlyt, ezáltal érzékelhetően mérsékelve a jogintézmény eredeti szabályozásának rugalmasságát.³⁵ A munkaerő kölcsönzésre irányadó szabályok módosítása³⁶ ugyanis a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók védelmével jellemezhető.

Az alábbiakban a leggyakoribb atipikus munkaviszonyokra vonatkozó gyakorlatot mutatjuk be, konkrét tagállami példák segítségével. A külön nem hivatkozott példák forrása az Európai Parlament részére készült, már említett 2008-as jelentés.

2.4. A részmunkaidő

A részmunkaidős foglalkoztatás viszonylag egyszerűen definiálható: a munkavállaló munkaideje rövidebb, mint egy teljes munkaidős munkavállalóé, klasszikusan kevesebb, mint heti 40, napi 8 óra. A rövidebb munkaidő jelenti a részmunkaidős foglalkoztatás vonzerejét és hátrányát is. A részmunkaidő különösen a nők és tanulók körében elterjedt, mivel lehetőséget ad a munka és más kötelezettségek (pl. gyermeknevelés, tanulás) összeegyeztetésére. Például, egy 2006-os felmérés szerint az osztrák nők 40,2 százaléka, míg a férfiak csupán 7,2 százaléka nyilatkozott úgy, hogy általában részmunkaidőben dolgoznak. Másfelől, az alacsonyabb munkaóraszám alacsonyabb keresetekhez és ezekhez igazodó, csekélyebb társadalombiztosítási (vagy éppen

³³ Lásd például a munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokat a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában (Bankó 2008, 101).

³⁴ Kártyás 2008, 205–206.

³⁵ Kollonay–Gyulavári–Petrovics 2009, 329–331.

³⁶ A 2005 évi CLIV. törvény, a 2006. évi CIX. törvény valamint a 2007. évi XIX. törvény.

álláskeresési) ellátásokhoz vezetnek. Éppen ezért Belgiumban például törvényben meghatározott a kiköthető legalacsonyabb óraszám: nem lehet kevesebb, mint a teljes munkaidő egyharmada. Ha a munkaidő ennél kevesebb, a munkabér ekkor is legalább a teljes munkaidős fizetés egyharmada kell legyen (bizonyos kivételekkel). Érdeemes ezt a példát szembeállítani a magyar megoldással, ahol nincs hasonló törvényi minimum, és akár a havi 1 órás munkavégzésre kötött munkaszerződés is érvényes.

A 97/81/EK irányelv garantálja a részmunkaidős és teljes munkaidős munkavállalók közötti egyenlő bánásmódot, kivéve, ha az eltérő bánásmódot objektív okok igazolják, vagy ha az időarányosság elvét kell megfelelően alkalmazni. Az Európai Parlamentnek készült jelentés szerint ennek ellenére több tagállamban a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók aránytalanul kevesebbet keresnek (pl. Ausztria, Egyesült Királyság). Ausztriában a női munkavállalók aránya egyre növekszik a részmunkaidős munkakörökben, ám ezek tipikusan alacsony munkabérrel járó szektorokban jelentkeznek, ami tovább mélyíti a szakadékot a férfiak és nők bérszintje között. A részmunkaidőt emellett gyakran alkalmazzák a feketemunka egyik eszközének. Azaz, a csupán napi 4 vagy kevesebb órára bejelentett munkavállaló ténylegesen teljes munkaidőt teljesít, a különbözetet pedig a munkáltató feketén fizeti meg.

A 97/81/EK irányelv egyik kimondott célja, hogy elősegítse a rész- és teljes munkaidős munkahelyek közötti átmeneteket, ha ez jobban szolgálja a munkavállaló igényeit. Németországban a munkavállaló egyoldalúan csökkentheti, vagy növelheti a munkaszerződésben kikötött munkaidőt, feltéve, hogy ez nem ellentétes a munkáltató működési igényeivel. Más tagállamokban a munkavállaló hasonló igényének csak bizonyos esetekben kell eleget tenni, úgy mint egészségügyi állapot, terhesség, vagy egy közeli hozzátartozó otthoni ápolása (pl. Ausztria, Lengyelország). Itt kell megemlítenünk a magyar közsférában bevezetett azon szabályt, mely szerint a dolgozó kérelmére kötelező csökkenteni a

munkaidőt, ha otthonában három évesnél fiatalabb gyermekét gondozza.³⁷

Külön figyelmet érdemel, hogy a részmunkaidőnek több speciális változata is ismert az egyes tagállamokban. Az ún. behívásos munkavégzés (*on call work*) lehetővé teszi, hogy a munkáltató minimális előzetes értesítés mellett utasítsa a munkavállalót a munkaórák ledolgozására, úgy, hogy nincs bérfizetési kötelezettsége, ha munkaerő-igény hiányában mégsem rendelt el munkavégzést. Tekintettel a behívásos munkavégzés döntően a munkáltatónak kedvező felépítésére, a német jogalkotó több törvényi garanciát is meghatározott: minimális munkaidő (heti 10 óra), minimális egy behívásra teljesítendő munkaidő (3 óra), az előzetes értesítés legrövidebb ideje (4 nap). Ugyanakkor lehetséges, hogy a munkáltató a szerződésben kikötött munkaidőnél 25 százalékkal többre vegye igénybe a munkavállalót, ha ez szükséges.

Szintén a részmunkaidő egyik típusának tekinthető az ún. munkakör, vagy státusz megosztás (*job-sharing*). Ilyen esetben a munkaviszony egy munkáltató és két (több) munkavállaló között jön létre, akik közösen teljesítik a munkaszerződésből eredő kötelezettségeiket, egymás között állapodva meg arról, melyikük mikor dolgozik (pl. Olaszország). A részmunkaidő speciális formáinak bevezetését az új magyar munkajogi kódex tervezete is tartalmazza.³⁸

2.5. A határozott idejű foglalkoztatás

A határozott idejű munkaviszony a felek által előre meghatározott idő lejártával automatikusan véget ér, felmondási idő vagy végkielégítés nélkül, de legalábbis gyengébb védelem mellett. Ez a munkáltató számára egyértelmű előny, míg bizonytalanságot jelent a munkavállaló számára. Lengyelországban a határozott idejű munkaviszony két hetes felmondási idővel, indokolás nélkül szüntethető meg, míg az általános szabályok

³⁷ A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 23/B. § és a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 14/B. §.

³⁸ Lásd a tervezet III. rész 11. fejezetében.

szerinti felmondási idő akár 3 hónap is lehet. Jogellenes felmondás esetén a határozott időre alkalmazott munkavállaló nem kérheti visszahelyezését eredeti munkakörébe, csak kártérítési igénnyel élhet. Egy másik példát említve: az Egyesült Királyságban a jogellenes felmondás elleni védelemre vonatkozó szabályok csak egy éves, a felmondás esetén fizetendő juttatások előírásai pedig csak két éves munkaviszony után alkalmazandóak. Ebből eredően a legtöbb határozott időre alkalmazott munkavállaló esik ezektől a törvényi garanciáktól. Másfelől, az előre meghatározott időtartam bizonyos védelmet is jelent a munkavállalónak. Egyes tagállamokban tilos a határozott idejű munkaviszony idő előtti megszüntetése. A francia jog szerint a munkaszerződés lejárat előtti – nem a munkavállaló személyében rejlő ok miatti – felmondása esetén a munkáltató köteles kifizetni a munkavállalónak a még hátralévő időtartamra járó bért. Ez igen hasonló szabály a magyar Munka Törvénykönyve 88. § (2) bekezdés szerinti megoldásához.

A határozott idejű munkaviszonyról szóló 1999/70/EK irányelv egyik kimondott célja a határozott időre alkalmazott munkavállalók kiszolgáltatottságának csökkentése. Ennek érdekében tiltja az objektív indok nélküli megkülönböztetésüket a határozatlan idejű munkaviszonyban állókhoz képest. Emellett három olyan garanciát tartalmaz, amelyek a tartós foglalkoztatás egymást követő határozott idejű munkaszerződésekkel való kiváltását tiltják, és amelyek közül legalább egyet minden tagállamnak át kell ültetnie.

1. Az első garancia alapján a határozott idejű munkaviszony csak meghatározott, objektív okok esetén újítható meg. Belgium lehet erre jó példa, ahol az egyik törvényben meghatározott ok, ha a munkaviszony egy konkrét feladat elvégzésére jött létre. Ezt a feladatot nagyon precízen kell meghatározni. Helyettesítés esetén a munkaviszony a helyettesített személy visszatérteig tart, de legfeljebb két évig. E két éves korlát átlépése esetén a munkaviszony határozatlan időtartamúvá válik.
2. A másik lehetőség, hogy a tagállam megadja a határozott idejű munkaviszony (illetve egymást követő munkaviszonyok) maximális

idejét. Ausztriában például a bírói gyakorlat megengedi az egymást követő határozott idejű munkaviszonyok kikötését, de csak akkor, ha ennek objektív indoka van. Ugyanakkor, az első meghosszabbítást nem kell külön indokolni.

3. Végül, előírható, hogy legfeljebb hányszor hosszabbítható meg egy határozott idejű szerződés. A dán 3-3-3 formulát érdemes itt megemlíteni. Eszerint a munkavállaló határozott időre legfeljebb 3 évig és legfeljebb 3 egymást követő szerződéssel foglalkoztatható, ha e szerződések között 3 hónapnál kevesebb idő telik el.

A fenti rendelkezések célja, hogy a határozott idejű munkaviszonnyal ne lehessen egyébként tartós munkahelyeket betölteni. A határozott idejű munkaviszonyok túlburjánzására a spanyol munkaerő-piac a legjobb példa. Egy 2006-os felmérés szerint a munkavállalók 34,6 százaléka határozott időre szóló szerződéssel rendelkezett, ráadásul ez az érték a nők körében még magasabb. Közülük sokan olyan munkakört töltenek be, ahol foglalkoztatásuk határozatlan idejű munkaviszonyban is lehetséges lenne, mivel a munka egyáltalán nem ideiglenes, vagy átmeneti jellegű. A határozott idejű munkaviszonyokban állók kevesebb képzésben részesülnek, hiszen esetükben a munkáltató nem érdekelt a humántőke fejlesztésbe fektetni, ami ellentétes az élethosszig tartó tanulás fontosságával. Tanulmányok szerint a határozott időre foglalkoztatottak helyzete a munkahelyi egészség és biztonság terén is elmarad a határozatlan időre alkalmazottakéhoz képest.

Ugyanakkor a szakirodalom szerint a határozott idejű foglalkoztatás a munkaerő-piacra (vissza)vezető út is lehet, például a tartósan munkanélküliek számára, akik hagyományos munkaviszonyban nem találnak állást maguknak. Másfelől, ha a határozott idejű foglalkoztatásból nincs továbblépési lehetőség egy tartós munkaviszonyba, úgy bizonytalan állások láncolatába kerülhet a munkavállaló, ami – német tapasztalatok szerint – különösen az alacsonyán képzett nők körében jellemző.

A határozott idejű munkaviszony munkaerő-piaci eszközként való alkalmazására példa az a francia megoldás, amely szerint az 57.

életévüket betöltött munkanélküliek speciális, határozott időre szóló munkaszerződést köthetnek, ha legalább három hónapja regisztrált álláskeresők, vagy átképzésüket szerződés aláírásával vállalják. A szerződés annyi időre szól, amíg a munkavállaló eléri a teljes öregségi nyugdíjhoz szükséges korhatárt. Ez a konstrukció hasznosabb munkaerő-piaci eszköznek tűnik, mint a 2006-ban országos tiltakozásokat kiváltó, szintén francia jogintézmény, amely a fiatal munkavállalók által kötött első, határozatlan idejű munkaszerződéseket két évig mindkét fél számára indokolás nélkül megszüntethetővé tette. Egy két évre szóló határozott idejű szerződés ennél jóval nagyobb biztonságot jelenthet a munkaerő-piacra lépni szándékozók számára. Végül, a francia szabályozásból figyelmet érdemlő rendelkezés az is, amely 10 százalékos munkabér kiegészítést ír elő a határozott idejű munkaviszony alatt kifizetett bérhez képest, ha a szerződés megszűnésekor a munkáltató a munkavállalót nem veszi át határozatlan idejű alkalmazásba. Egy ilyen rendelkezés vitán felül előmozdíthatja a határozott és határozatlan idejű szerződések közötti átjárhatóságot, ám jelenleg több kivételt is ismer, így széleskörű viták középpontjában áll.

2.6. Az otthoni munkavégzés, a távmunka

Míg a hagyományos munkaviszonyban a munkavállaló a munkáltató székhelyén, telephelyén köteles munkát végezni, bizonyos atipikus munkaszervezési megoldásoknál a munkavállaló otthonról is dolgozhat. Az otthoni munkavégzés és a távmunka közötti különbség az, hogy előbbi esetben a munkával létrehozott eredmény tipikusan materiális, darabáru jellegű, amelynek előállításához és továbbításához nem szükséges információ-technológiai eszköz, amelyet viszont a távmunkás kimondottan használ.

Az otthon történő munkavégzésnek megvannak a kétségbe vonhatatlan előnyei a munkavállaló oldalán: kötetlen munkaidő, kényelmes munkakörnyezet, jobb kapcsolattartási lehetőség a családtagokkal stb. Ugyanakkor az otthon dolgozóknak bizonyos kockázatokkal is számolni kell: a magánélet és a munka közötti határ könnyen elmosódhat, a

munkaszervezettől (a kollégáktól) való elhatárolódás izolációhoz, az információk, előrelépési lehetőségek elszalasztásához vezethetnek. Külön jogi garanciák szükségesek a magánszféra védelmére, amit nem érinthet aránytalanul az ellenőrzési jogát gyakorló munkáltató. Ezeket az alapelveket veszi figyelembe az európai szociális partnerek által 2002-ben elfogadott Európai Táv munka keret-megállapodás, amely a tagállamok számára hasznos iránymutatásul szolgál.

A negatív hatások kivédésére irányul az a lengyel szabály, amely alapján a távmunkás munkavállalónak biztosítani kell a lehetőséget a többi munkavállalóval való kapcsolattartásra, és arra, hogy munkára igénybe vegye a munkáltató által biztosított telephelyet is. Az otthoni, bedolgozás jellegű munkavégzés sokszor alacsony munkabérekkel társul. Éppen erre való tekintettel a brit minimálbér szabályozás (*National Minimum Wages Act*) hatálya alá vonja az otthonról dolgozókat (*homeworkers*) is, és biztosítja számukra a minimálbér jelentette védelmet.

A távmunka önkéntességének elve alapján Németországban a hagyományos munkaviszony csak a munkavállaló beleegyezésével módosítható távmunkára irányuló munkavégzésre. A munkáltató erre vonatkozó kezdeményezését a munkavállaló szabadon visszautasíthatja, hiszen a magánszférát jelentősen érintő otthoni munkavégzést a munkáltató nem rendelheti el egyoldalúan. Hasonlóan, Lengyelországban a távmunkára vonatkozó munkaszerződés módosítás elutasítása nem adhat alapot a munkavállaló elbocsátására.

Még ha a munkavégzés a munkáltató székhelyén, telephelyén is történik, a munkáltató nem mentesülhet a munkavédelmi kötelezettségek alól. A litván szabályozás szerint a távmunkás munkavállaló nem utasítható olyan munkavégzésre, amely veszélyes anyag használatát igényelné. A munkavállaló otthoni munkaállomásának is meg kell felelnie a munkabiztonsági előírásoknak.

2.7. A munkaerő kölcsönzés

A tagállamok alapvetően azonos meghatározást használnak a munkaerő kölcsönzésre. Eszerint olyan háromoldalú munkaviszonyról van szó, ahol a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadóval köt munkaszerződést, ám a tényleges munkavégzésre mindig egy harmadik félnél, a kölcsönvevőnél kerül sor, akivel a kölcsönbeadó polgári jogi megállapodást köt a munkaerő ideiglenes átengedéséről. Ezeket a fogalmi elemeket találjuk a munkaerő kölcsönzés átfogó szabályozására született, 2008/104/EK irányelvben is, amelynek átvételi határideje 2011. december 5-én jár le. A kölcsönzött munkavállaló tehát a kölcsönbeadóval áll munkaviszonyban, ám a munkavégzést a vele közvetlen szerződéses kapcsolatban nem álló kölcsönvevő irányítja, gyakorolva felette a munkáltatót megillető jogok csaknem összességét. A munkaerő visszerhes átengedése valamennyi tagállamban szigorúan szabályozott, így munkaerő kölcsönzési tevékenység tipikusan csak állami engedély birtokában, jogszabályban rögzített feltételek teljesítése (pl. vagyoni biztosíték letétbe helyezése) mellett lehetséges.

A bemutatott konstrukciótól eltérő utat követett a 2008/104/EK irányelv harmonizálásáig az Egyesült Királyság. Itt ugyanis – az *Agency Work Regulations 2010* elfogadásáig – a kölcsönzött munkavállaló nem feltétlenül állt munkaviszonyban a kölcsönbeadóval. Ezzel szemben a bíróságok az eset összes körülményei alapján ítélték meg, hogy a munkát végző milyen jogviszonyban végzett munkát, és e jogviszony a kölcsönbeadóval, vagy a kölcsönvevővel állt-e fenn. Ezt a zavaros helyzetet oldja most fel az irányelvet átültető új törvény, amely szerint a kölcsönzött munkást a kölcsönbeadóhoz fűzi munkaviszony. Másfelől, az Egyesült Királyság rendelkezik az egyik legkiterjedtebb kölcsönzési szektorral, egyes becslések szerint a kölcsönzött munkavállalók száma meghaladja a 700.000 főt.

A legtöbb tagállamban a munkaerő kölcsönzésen keresztül munkavégzést bizonytalannak tekintik. A kölcsönzött munkavállalók munkakörülményei

általában rosszabbak, mint az összehasonlítható, közvetlenül alkalmazott társaiké, különös tekintettel az állásbiztonságra, az elbocsátások elleni védelemre, a munkabérek szintjére, a képzésre, vagy a szabadságra. Egyes empirikus adatok viszont arra utalnak, olykor – kivételesen – a kölcsönzött munkavállalók kedvezőbb munkakörülményeket élveznek, például nővérek, orvosok, vagy magasan képzett szakértők (Egyesült Királyság), illetve középvezetők (Ausztria) esetén. A kölcsön-munka negatív jellemzőit kiegyensúlyozandó a kölcsönzött munkavállalókra is irányadó, a francia jogban a határozott idejű munkaviszonyokra vonatkozó 10 százalékos bérkompenzáció. Emellett a szociális partnerek egy közös pénzügyi alapot is létrehozta, amely a kölcsön-munkások képzését támogatja, amelyet a kölcsönbeadók és a kölcsönvevők finanszíroznak. A munkaerő kölcsönzés pozitív oldalához tartozik, hogy néhány tagállamban a munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakban is jogosult munkabérére (Pl. Lengyelország, Németország).

A munkaerő kölcsönzés hasonló „ugródeszka szerepet” tölthet be a munkaerő-piacon kívül rekedtek számára a tartós, hagyományos munkahelyek felé, mint a határozott idejű munkaviszony. Ezt a hatást elősegítendő, a 2008/104/EK irányelv kifejezetten tilt minden olyan korlátozást, amely alapján a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzés lejártával ne létesíthetne foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt a (korábbi) kölcsönvevőjével. Ugyanez a jelenség a kölcsönvevők oldaláról egyfajta próbaidőként működik: a munkáltatók először egy kölcsönbeadón keresztül alkalmazták munkatársaikat, majd a legjobbakat a kikölcsönzés végével felveszik saját állományba.

Miközben a munkaerő kölcsönzés egyik – az EU irányelvben is megjelenő – célja a foglalkoztatás bővítése, majdnem minden tagállam korlátozza bizonyos körben a kölcsön-munkaerő alkalmazását. Ágazati korlátozásokat találunk például Németországban (építőipar) és Spanyolországban (közsféra, építőipar). A korlátozások egy másik típusa a munkaviszony, illetve az egyes kikölcsönzések idejére vonatkozik. A kikölcsönzések maximális idejének túllépését több jogrendszer azzal szankcionálja, hogy a munkaviszony automatikusan határozatlan idejűvé

változik (pl. Belgium, Hollandia, Franciaország, Luxembourg). Több tagállamban visszaköszönő előírás, hogy munkaerő kölcsönzésre csak objektív okok fennállása mellett kerülhet sor. Belgiumban a három megengedett ok a következő: egy hagyományos munkaviszonyban álló munkavállaló helyettesítése, átmeneti munkaerő-igény növekedés kielégítése, vagy rendkívüli feladat ellátása.

A kölcsönzött munkavállalók munkajogi státuszának kulcskérdése, hogy vajon jogosultak-e ugyanarra a bánásmódra, mint amely a velük összehasonlítható, a kölcsönvevővel hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalókat illeti, különösen a munka díjazása vonatkozásában. Az egyenlő bánásmód elvének kérdése erősen megosztotta a tagállamokat a 2008/104/EK irányelv vitájában. Ennek is köszönhető, hogy bár az irányelv elfogadott szövege főszabály szerint a kikölcsönzések első napjától megköveteli a kölcsönzött munkavállalók egyenlőségét az ún. alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek – köztük a fizetés – tekintetében, ám e főszabályhoz három kivételtelteti lehetőség is kapcsolódik. Nem túlzás azt állítani, hogy bármely tagállam továbbra is megkerülheti az egyenlőség biztosítását valamely kivétel kihasználásával.

Bár a kölcsönvevőt semmilyen szerződéses jogviszony nem köti a munkavállalóhoz, a jogi szabályozás bizonyos munkáltatói felelősséget minden esetben telepít a kölcsönvevőre is. Ennek hiányában ugyanis a kölcsönvevő lényegében egyedül a kölcsönzési díj megfizetésével jutna a munkaviszony sajátosságainak megfelelően utasítható, alárendelt munkaerőhöz, ám munkáltatói kötelezettségek és felelősség nélkül. Ezért a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó munkáltatói kötelezettségeket a jogi szabályozás a kölcsönvevőhöz telepíti. Tipikus példája ennek a munkavédelem. Az 1991/383/EGK irányelv alapelveként szögezi le, hogy a munkavédelem szempontjából a kölcsönzött munkavállaló munkáltatójának a kölcsönvevőt kell tekinteni, amely elvet minden tagállami szabályozás is követ.

A kollektív jogokat illetően, a legtöbb tagállamban a kölcsönzött munkavállalók szervezettsége rendkívül alacsony (pl. Franciaország,

Németország, Lengyelország). Kivételképpen említhető Hollandia, ahol a kölcsönzött munkavállalók szakszervezetei és a kölcsönbeadók érdekvédelmi szövetségei fontos szerepet játszanak a szektor (ön)szabályozásában. Szintén kivételes, hogy Svédországban a legtöbb kölcsönbeadó kollektív szerződést kötött szakszervezeti partnereivel.

3. Új munkavégzési formák a munkaviszony határain kívül

3.1. A gazdaságilag függő dolgozó koncepciója

Az atipikus munkaviszonyok terjedése mellett a munkavállaló és az önfoglalkoztató között kialakulni látszik a munkát végzők egy olyan átmeneti csoportja, akik gazdaságilag kiszolgáltatottak, munkájukat alárendeltségben végzik, ám nem (tipikus vagy atipikus) munkaviszonyban állnak.

A szakirodalomban a köztes kategóriára több elnevezés található, amelyek mindegyike az átmenetiségre utal.³⁹ Egyes szerzők arra is figyelmeztetnek, hogy ez a köztes csoport koránt sem egységes, különböző alcsoportok is elkülöníthetőek. Egy szakértő például formailag a munkáltató alárendeltségében, tehát annak utasításai szerint és akár szoros ellenőrzése mellett dolgozik. Ugyanakkor gazdaságilag nem függ tőle, hiszen szakértelmére támaszkodva bármikor találhat magának hasonlóan jól fizető állást. Más a helyzete ehhez képest annak a könyvelőnek, vagy programozónak, aki önálló vállalkozóként dolgozik, ám csupán egy megrendelőnek. Mint önfoglalkoztatók, munkájukat nem alárendeltségben végzik, de gazdaságilag nagyon erősen függenek megrendelőjüktől.⁴⁰ Természetesen, amennyiben a gazdasági alárendeltség a másik fél erős ellenőrzési, utasításadási jogával is párosul, úgy a klasszikus munkaviszony munkavállalójával van dolgunk.⁴¹ A köztes

³⁹ Pl. *semi independent workers, dependent self-employed, dependent contractors*.

⁴⁰ A fentiek alapján Davidov a köztes kategórián belül megkülönbözteti a gazdaságilag független, de alárendeltségben dolgozó független munkavállalót (*independent employee*) és a gazdaságilag függő, de formailag önállóan dolgozó *dependent contractor*-t. Davidov 2002, 53–59.

⁴¹ Ezt a felfogást osztja pl. A. C. L. Davies 2004, 86–92., Davidov 2005.

kategóriának tehát létezik egy a munkavállalóhoz és egy az önfoglalkoztatóhoz közel eső része.

Egy másik csoportosítás szerint, a munkaviszonyban álló munkavállalók és a konkrét eredmény létrehozására szerződők közé esők közös jellemzői, hogy nem állnak alárendeltségben (ezért nem munkavállalók) és a munkavégzés során személyesen járnak el (ezért nem vállalkozók). Különbség van közöttük azonban a tekintetben, hogy valóban saját, önálló vállalkozást visznek-e. Ez ugyanis nem feltétlenül állapítható meg, ha a munkát végző – bár formailag önálló vállalkozó – hosszú idő óta egyetlen ügyféllel áll csupán kapcsolatban, és a munkavégzés körülményeire nincs befolyással.⁴² Az előbbivel szemben ez a kategorizálás csak a gazdasági függőséget veszi alapul, ez alapján viszont több alcsoportot is elkülönít.

Továbbra is az alárendeltség (*subordination*) a munkaviszony fogalmának legfontosabb eleme, de egyre nehezebb és komplexebb ennek a kritériumnak a munkajogi megítélése. Az utasításoknak való technikai értelemben vett alávetettség ma már kevésbé lényeges kritérium, mint a megélhetés másik személytől való függése. Ez ráirányítja a figyelmet azokra a munkát végzőkre, akik formailag nincsenek alávetve más utasításának, gazdaságilag azonban kiszolgáltatottak egy-egy megrendelőnek.

Rolf Wank szerint a munkavállaló fogalmát ki kellene terjeszteni minden gazdaságilag függő munkavégzésre, ami a következő kritériumokon alapulna: személyes munkavégzés más személy igénybevétele nélkül, egyetlen munkáltató számára, saját eszközök, saját tőke nélkül, más szervezetrendszerébe tagozódva. Wank álláspontja szerint a valóságban a jogviszonyok között nem is a függőség vagy a függetlenség a releváns különbség, hanem a több vagy a kevesebb függőség.⁴³ Ezt az állítást erősíti, hogy a munkavégzés során óhatatlanul kialakul a függőségnek

⁴² Davies és Freedland 1999, 9., 26. A köztes kategóriában helyezik el a munkavállaló-jellegű (*employee-like*) és a saját vállalkozást (*identifiable business*) vezető, személyesen eljáró (*personal work*) dolgozókat.

⁴³ Wank, 140–142.

valamilyen foka, legyen szó alkalmi munkavégzésről vagy tartós megbízási jogviszonyról.⁴⁴

Az alábbiakban azokat a szabályozási megoldásokat tekintjük át, amelyek ebből a függő helyzetű, köztes kategóriából ragadnak ki egy-egy csoportot, és tesznek kísérletet jogállásuk rendezésére. Először a *brit worker*, majd a közösségi szinten szabályozott önálló kereskedelmi ügynök státuszát elemezzük, végül áttekintjük, milyen foglalkoztatási jogviszonyok tartoznak ebbe az „átmeneti” kategóriába a magyar jogban.

3.2. A worker az Egyesült Királyságban

Az Egyesült Királyságban a munkajogi jogalkotás már a kilencvenes évek végén reagált az új helyzetre. Az 1998-ban bevezetett új munkaidő és minimálbér szabályozás⁴⁵ egyes alapvető jogokat nem csak a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló (*employee*), hanem az önfoglalkoztatók gazdasági függetlenségét el nem érő, további munkát végző (*worker*) számára is garantál. Gondot jelent ugyanakkor, hogy sem a jogszabályok definíciója, sem a bíróságok joggyakorlata alapján nem egyértelmű, hogy egy adott személy melyik kategóriába tartozik. A továbbiakban az Egyesült Királyságban használatos három kategóriát az alábbiak szerinti fordításban használjuk: *employee*: munkavállaló, akire a teljes munkajogi védelem kiterjed; *worker*: dolgozó, akire csak meghatározott szabályok vonatkoznak, *self-employed*: önfoglalkoztató, aki nem élvez munkajogi védelmet.

A munkavállalók a munkát munkaszerződés alapján végzik, amely a feleknek kölcsönös kötelezettségeket határoz meg, a két fél között munkáltató-munkavállaló viszony áll fenn és a megállapodás nem tartalmaz olyan előírást, amely összeegyeztethetetlen lenne a munkaviszony jellegével.⁴⁶ A joggyakorlatban az utóbbi két feltétel okoz nehézséget. A munkavállaló-munkáltató kapcsolat jellemzése ugyanis

⁴⁴ Gyulavári: Munkavégzésre irányuló jogviszonyok.....

⁴⁵ Working Time Regulations 1998, National Minimum Wage Act 1998.

⁴⁶ A. C. L. Davies 2004, 85–86.

csak viszonylagos lehet, és mindezidáig nem született olyan teszt, amely egyértelmű eligazítást adna a felek viszonyának minősítésére. E körben az angol bíróságok az alábbi tényezők fennállása esetén állapítják meg a munkaviszonyt: a munkáltatót széleskörű ellenőrzési jog illeti meg (ő határozza meg, hogy hol, mikor, hogyan kell dolgozni), a munkavállaló a munkáltató szervezetébe integráltan végzi a munkáját, illetve a gazdasági kockázatot a munkáltató viseli.⁴⁷ Az is gondot jelent, hogy a fentiek alapján a munkáltató könnyen elkerülheti a neki dolgozó személy munkavállalónak minősítését, ha a szerződésbe olyan feltételt vesz fel, amely kizárja a munkaviszonyt. Ha a megállapodás alapján a munkavállaló nem köteles személyesen munkát végezni, a jogviszony nem minősíthető munkaviszonynak. A bírói gyakorlat éppen ezért tágan értelmezi a személyes munkavégzési kötelezettséget, és ha helyettes állítására csak korlátozottan – pl. csak a munkáltató engedélyével, vagy csak egy előre meghatározott személyi körből – kerülhet sor, a munkát végzőt munkavállalónak minősíti.⁴⁸ A munkavállalói kör pontos körülhatárolásának azért van jelentősége, mert a munkajog teljes szabályanyaga csak rájuk terjed ki.

A dolgozói kategória felölel minden munkavállalót, továbbá minden olyan személyt, aki olyan egyéb jogviszonyban áll, amely alapján a feleket kölcsönös kötelezettségek terhelik és a munkát személyesen, nem önálló vállalkozás keretében végzi.⁴⁹ Míg a személyes munkavégzés, illetve a kölcsönös kötelezettségek fennállta – az előbb kifejtettekre is figyelemmel – viszonylag egyszerűen megítélhető, közel sem ennyire egyértelmű a helyzet a tevékenység önálló vállalkozásnak minősítése esetében. A dolgozók ugyanis legtöbbször formailag valóban önálló vállalkozóként lépnek fel, látszólag tehát az önfoglalkoztatókhöz hasonló helyzetben vannak. Valójában azonban tevékenységüket csak egy ügyfél, illetve megrendelő számára végzik, akihez hasonló alárendeltség fűzi őket, mint a munkavállalókat a munkáltatóhoz.⁵⁰ A köztes dolgozói kategória

⁴⁷ A. C. L. Davies 2004, 85–86.

⁴⁸ Brodie 2005, 256–257., Davidov 2005, 63., A. C. L. Davies 2004, 86.

⁴⁹ Davidov 2005, 59., A. C. L. Davies 2004, 87.

⁵⁰ Davidov 2005, 61–62.

létrehozásának értelme éppen az, hogy – erős alkupozíciójukra tekintettel – e megrendelőket is kötelezze a legalapvetőbb munkajogi normák (pl. minimálbér, maximális napi munkaidő) betartására.

Az önálló vállalkozás fennállásának megítéléséhez használt szempontok ismerősek lehetnek az önfoglalkoztatók és a munkavállalók elhatárolásánál kifejtettek után: a megrendelő-munkáltató ellenőrzési jogának terjedelme, a jogviszony kizárólagossága és időtartama, a fizetés módja, a munkaeszközök tulajdonviszonyai és a kockázatviselés. Az ellenőrzés mértékének megítélése kiemelkedik a szempontok közül, ami erősen vitatható. A dolgozókat is megillető garanciák ugyanis elsősorban nem azzal állnak összefüggésben, hogy milyen terjedelmű a munkáltató ellenőrzési joga (pl. a diszkrimináció tilalmának hatályát nem lehet ehhez kötni).⁵¹ A nagyon rövid ideig fennálló jogviszonyokban nem alakul ki függőség a megrendelővel szemben, így a törvényi garanciák alkalmazása is indokolatlan. Azzal is egyetérthetünk, hogy a munkát végző függetlenségét támasztja alá, ha munkaeszközei a saját tulajdonában állnak. A fizetés és a kockázatviselés szabályai kapcsán viszont fennáll annak a veszélye, hogy e rendelkezéseket a munkáltató-megrendelő kifejezetten úgy alakítja ki, hogy a vele kapcsolatban álló munkát végzőt ne lehessen dolgozónak minősíteni.⁵²

A dolgozókra kiterjedő munkajogi szabályok között találjuk a minimálbér, a diszkrimináció tilalma, a maximális napi munkaidő, minimális pihenőidő, a betegszabadság stb. előírásait. E lista összeállítása nem következetes és nem befejezett, nem lehet mögötte átgondolt jogalkotó koncepciót felfedezni. Ez másfelől azt is jelentheti, hogy a jövőben a dolgozókra is kiterjedő hatályú szabályok száma változni, – vélhetőleg – nőni fog.⁵³

⁵¹ Davidov 2005, 61.

⁵² Davidov 2005, 68–70.

⁵³ A. C. L. Davies 2004, 90., Davidov 2005, 65–66.

3.3. Az önálló kereskedelmi ügynök

Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés egy munkavégzésre irányuló, önálló magánjogi szerződéstípus, amely kifejezetten a közösségi jogalkotás eredménye, hiszen megalkotására a tagállamokban a 86/653/EGK irányelv kötelező átvétele miatt került sor. A jogharmonizáció célja alapvetően az volt, hogy védelmet biztosítson az esetenként gazdaságilag kiszolgáltatottabb ügynöki réteg számára.

Az ügynöki szerződés részletes munkajogi szabályozása feszültséget okoz a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében. A közösségi jogalkotó kiemelt ugyanis egy magánjogi szerződéstípust, amelyhez a többi hasonló szerződéstől eltérő munkajogi szabályokat (pl. felmondási idő, díjazási szabályok) kapcsolt. Ez a megoldás óhatatlanul felveti azt a kérdést, hogy az önálló kereskedelmi ügynököt miért illeti meg több munkajogi védelem, mint a többi önálló munkát végzőt?⁵⁴ Ez az ellentmondás nyilvánvalóan annak az eredménye, hogy a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási jogviszonyok munkajogi szabályozása nem egy előre meghatározott stratégia mentén, tervszerűen és tudatosan zajlik, hanem a jogharmonizáció mellett pillanatnyi érdekek, lobby csoportok, ötletek alakítják.

Az irányelv 1. cikke alapján „kereskedelmi ügynök” az önálló vállalkozóként működő közvetítő, aki folyamatos felhatalmazással rendelkezik arra, hogy más (a megbízó) javára áruk eladására vagy vételére tárgyalásokat folytasson, vagy arra, hogy a megbízó javára és annak nevében ilyen ügyletekre tárgyalásokat folytasson és azokat megkösse. Az önálló kereskedelmi ügynök tehát állandó, tartós megbízás alapján üzletszerűen foglalkozik meghatározott ügyletek közvetítésével, esetlegesen szerződést is köt megbízója nevében, amely tevékenységéért általában jutalékos rendszerben díjazják.

⁵⁴ Dudás 2004, 172.

A kereskedelmi ügynök foglalkoztatásához számos, szerződéses jogállását védő előírás kapcsolódik. A védelem egyik formája a szabályozás jellege, hiszen a diszpozitív szabályok mellett szép számmal akadnak kógens rendelkezések is. Ez azt jelenti, hogy az irányelv kizárja, hogy egyes rendelkezéseitől a felek akár egyező akarattal eltérjenek, illetve egyes esetekben az eltérés csak az ügynök javára megengedett. A védelem másrésztől egyes munkajogi-jellegű előírásokban ölt testet. Ilyen szabályként említhető a megbízó részletes tájékoztatási kötelezettsége [4. cikk (2–3) bek.], a határozott idejű szerződés automatikus határozatlan idejűvé alakulása a lejárat utáni kölcsönös teljesítés esetén (14. cikk), vagy a minimális, a jogviszony időtartamával növekvő mértékű felmondási idő megkövetelése (15. cikk). Az irányelv III. fejezete részletesen tartalmazza a megbízó főkötelezettségére és díjfizetésére vonatkozó részeket. Kiemelendő az ún. kártalanítás (magyar fordításban: kiegyenlítés) intézménye, amely alapján az ügynök a szerződés megszüntetése, vagy megszűnése után is jogosult bizonyos díjazásra, a megbízónak korábban közvetített üzleti kapcsolatokból eredő profitra tekintettel.

Jól látható tehát, hogy az önálló kereskedelmi ügynök a polgári jogi jogviszony alapján dolgozók és a munkaviszonyban állók között helyezkedik el. Bár vitatható, hogy miért éppen ez a munkát végzői csoport kapott speciális szabályozást, az intézmény feltétlenül előremutató abban, hogy a munkavégzés klasszikus formái közötti szürke zónában dolgozókat nem valamelyik szélső kategóriába kívánja kényszeríteni, hanem megkísérli köztes formaként szabályozni ezt a speciális munkavégzést.

3.4. Egyéb foglalkoztatási jogviszonyok a magyar munkajogban

Az elmúlt évtizedekben létrejött a munkaviszonyon belüli és kívüli jogviszonyok sajátos, színes magyar rendszere, amely különböző okokra visszavezethető, spontán fejlődés eredménye. A munkaviszonytól és az önfoglalkoztatástól többé-kevésbé eltérő jogviszonyok némelyike sok évtizede létező, szocialista „örökség” (bedolgozó, segítő családtag), egyes jogviszonyok körülbelül egy évtizedes múltra tekintenek vissza (alkalmi munkavállaló, önálló kereskedelmi ügynök), míg másokat csupán az elmúlt néhány évben „találták ki” (ösztöndíjas foglalkoztatott, személy- és vagyoni védelmi alvállalkozó). A szürke zónába sorolható jogviszonyok szabályozása Magyarországon tehát több évtizede, tervszerűtlenül, mondhatni spontán módon zajlik, de a legtöbb ilyen jogviszony – így például az ideáltípusnak tekinthető önálló kereskedelmi ügynöki szerződés – csak az ezredforduló után jött létre.

A foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyok megteremtésének háttérében többféle kormányzati, jogalkotói szándék fedezhető fel:

- a) A munkáltatók versenyképességének növelése és ezzel összefüggésben a feketemunka csökkentése a munkajogi szabályok és a közterhek csökkentésével (egyszerűsített, alkalmi foglalkoztatás, segítő családtag).
- b) Egyes, gazdaságilag kiszolgáltatott munkavégző csoportok védelme (önálló kereskedelmi ügynök, személy- és vagyoni védelmi alvállalkozó).
- c) Speciális élethelyzetekhez, szervezeti igényekhez alkalmazkodó, testre szabott jogviszonyok életre hívása (bedolgozó, önálló kereskedelmi ügynök, hivatásos nevelőszülői jogviszony).
- d) Foglalkoztatási szempontok érvényesítése, mint például munkatapasztalat szerzése (ösztöndíjas foglalkoztatás, tanuló szerződés).

- e) Jogharmonizációs kötelezettségek teljesítése (önálló kereskedelmi ügynök).
- f) A nyugdíj előtt álló köztisztviselők, közalkalmazottak és munkavállalók számára lehetőség teremtése a közszférából történő, fokozatos kivonulásra (prémiumévek program).

Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok jellegét, különösen a munkaviszonyhoz való viszonyukat illetően vegyes kép bontakozik ki. Általában ezek a jogviszonyok formálisan nem minősülnek munkaviszonynak, bár ez alól is akadnak kivételek (pl. egyszerűsített foglalkoztatás, prémiumévek program).⁵⁵ Ugyanakkor több a szürke zónában sorolható jogviszony – tanuló szerződés, ösztöndíjas foglalkoztatás – szabályozása olyannyira közel áll a munkaviszonyhoz, hogy akár atipikus munkaviszonynak is tekinthetnénk őket. Ez a besorolás kizárólag az atipikus munkaviszony fogalmának szélesebb vagy korlátozottabb értelmezésétől függ.⁵⁶ A prémiumévek programban például formálisan fennmarad a munkaviszony, közalkalmazotti, köztisztviselői jogviszony, de határozott idejű, részmunkaidős jogviszonnyá módosul, ez által megváltozik a munkajogi szabályok egy része.⁵⁷ Az ösztöndíjas foglalkoztatás szabályozása is csak annyiban tér el a munkaviszonytól, amennyiben a jogviszony speciális tartalma, tehát a munkatapasztalatszerzésen alapuló munkavégzés biztosítása ezt feltétlenül megkívánja.⁵⁸

A munkaviszonytól egyre távolabb haladva jutunk el három vegyes jellegű – a munkaviszonyra már alig, vagy egyáltalán nem emlékeztető – szerződéstípushoz. A bedolgozói jogviszony vállalkozási és munkajogi elemeket egyaránt tartalmazó, vegyes jellegű, sui generis jogviszony, amely tipikusan az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok szürke zónájába

⁵⁵ A tanulmányban terjedelmi okokból nem térhettünk ki a „köz munkák” különböző fajtáira (közhasznú munka, közcélú munka, közmunka). Ezekben a foglalkoztatási formákban azonban nincsenek alapvetően eltérő munkajogi szabályok, hiszen esettől függően a munkaviszonyra, közalkalmazotti jogviszonyra, egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályok alkalmazandók.

⁵⁶ Lásd Bankó 2008.

⁵⁷ A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény.

⁵⁸ A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény.

sorolandó. A bedolgozó⁵⁹ általában otthon, mennyiségileg meghatározható, szaktudást nem igénylő tevékenységet (pl. kisebb összeszerelést) önállóan, rendszerint saját munkaeszközzel végez és a díjazást az előállított termék mennyisége alapján kapja. A foglalkoztatók azért választják ezt a formát, mert a termék előállításának, gyártási folyamatnak nagy az élőmunka igénye. Ezek a munkák jellegük folytán nem igényelnek folyamatos irányítást és üzemi körülményeket.⁶⁰ Ha van a magyar jogban olyan jogviszony, amely pontosan félúton van a két jogág között, ez által a foglalkoztatási jogviszonyok rendszerének centrumában, akkor ez a bedolgozó jogviszonya.⁶¹

A 86/653/EGK irányelvet átültető önálló kereskedelmi ügynöki törvény⁶² a polgári jog tárgykörébe tartozik, mivel egy sajátos kereskedelmi ügyletet szabályoz, így a törvényben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. rendelkezései irányadóak. Munkajogi szabályokat csak az irányelv által is megkövetelt mértékben találunk a jogszabályban. Az önálló kereskedelmi ügynök jogállásához hasonló megoldást jelent a személy- vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozóra vonatkozó szabályozás.⁶³ Munkajogi jellegű például a felek közötti szerződés minimális tartalmát meghatározó, vagy a minimálisan biztosítandó pihenőidőkről, illetve egészségügyi szabadságról rendelkező szabály. Ezek a rendelkezések is felvetik a kérdést: miért csak a személy-, illetve

⁵⁹ A bedolgozók foglalkoztatásáról szóló 24/1994. (II.25.) Korm. rendelet.

⁶⁰ Dudás 2004, 168.

⁶¹ A bedolgozói jogviszony vállalkozási jogviszonyra utaló ismérvei: a bedolgozó munkáját – eltérő megállapodás hiányában – eredménykötelemként, saját munkaeszközzel, a foglalkoztató által biztosító anyaggal, önállóan, a munkáltató közvetlen irányítása nélkül végzi, munkájához a vele közös háztartásban élő személyek segítségét is igénybe veheti, munkavégzési helye sohasem a foglalkoztató telephelye, hanem általában a bedolgozó lakóhelye, de lehet a bedolgozó által biztosított más helyiség is. Ugyanakkor sok tekintetben az Mt. szabályait kell alkalmazni a bedolgozást szabályozó kormányrendelet előírásai szerint: bedolgozóként csak az a természetes személy foglalkoztatható, aki az Mt. rendelkezései szerint munkaviszonyt létesíthet, a bedolgozói jogviszonyból eredő jogvitára az Mt. munkaügyi jogvitára vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni, a bedolgozó az üzemi tanácsi választáson aktív és passzív választójogot gyakorol. A munkaszerződéshez hasonlóan a bedolgozói megállapodást is írásban kell megkötni, és kötelező tartalomként meg kell határozni benne a bedolgozó által végezhető tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségek megtérítésének módját és mértékét. Ha a felek nem állapodnak meg határozott időben, akkor a bedolgozói jogviszony is automatikusan határozatlan időre jön létre.

⁶² Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésről szóló 2000. évi CXVII. törvény.

⁶³ Lásd a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló a 2005. évi CXXXIII. törvény 18-21. §-ában.

vagyonvédelmi, magánnyomozói tevékenységet ellátó alvállalkozókat illetik meg a fent leírt munkavállalói jogok? Ha ugyanis valaki hasonló, de nem a fent hivatkozott törvény hatálya alá tartozó tevékenységet folytat, akkor az érintett jogok számára már nincsenek biztosítva. Az ésszerűbb és alkotmányos szempontból aggálytalan megoldás az volna, ha a munkavállalói jogok nem az egyes szakmai tevékenységekről szóló törvényekbe, elszórtan kerülnének szabályozásra, hanem általánosságban, minden alvállalkozói tevékenységre, amennyiben persze az adott tevékenység jellege nem kívánja meg a speciális szabályozást.

A munkajogi szabályok szempontjából, *de jure* a segítő családi jogviszony áll a legtávolabb a munkaviszonytól, még ha a munkavégzés körülményei és tényleges sajátossága *de facto* egybeesnek a munkaviszonnyal. A segítő családi jogviszony egy társadalombiztosítási jog kategória, amely munkajogi szabályok nélkül teszi lehetővé a hozzátartozók foglalkoztatását.⁶⁴ Ennek az az oka, hogy a társadalombiztosítási jogok kiterjesztése és a bevételek növelése érdekében a munkajogviszony alternatívájaként szolgál. Amennyiben a segítő családi jogviszony részletesebb szabályozásra kerülne, akkor minden bizonnyal csökkenne a vonzereje, bár a felek közötti speciális, rokoni viszony miatt kétséges, hogy valóban szükség van-e itt egyáltalán munkajogi védelemre.

A foglalkoztatásra irányuló, munkaviszonyon kívüli jogviszonyok áttekintése alapján megállapíthatjuk, hogy igenis **létezik a magyar munkajogi szabályozásban egy szürke zóna**. Az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok azonban nem alkotnak egységes csoportot. Sokszínűségük egyfelől logikusan következik eltérő foglalkoztatáspolitikai szerepükből, másrészt azonban híven tükrözi a hosszú távú munkajogi jogalkotási stratégia hiányát, és a helyette megvalósuló „spontán”, pillanatnyi érdekeken és ötleteken alapuló jogfejlődést. Az „egyéb” foglalkoztatási jogviszonyok tudatosabb, rendszerszemléletű szabályozása mellett fontos szerepet tölthetnének be a munkajogi és foglalkoztatáspolitikai célok –

⁶⁴ Lásd 1997. évi LXXX. törvény 4. § g) pont.

hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok védelme, magasabb szintű foglalkoztatottság stb. – elérésében.

4. Következtetések, javaslatok

A 21. század jelentette új kihívásokra a magyar munkajog sem maradhat érzéketlen. A közösségi foglalkoztatáspolitikai irányvonalak, illetve a munkajog terén elfogadott irányelvek fontos igazodási pontot jelentenek, de önmagukban nem elegendők e kihívások kezeléséhez. Az erősen széttagolt, eltérő munkajogi rendszereket fenntartó tagállamok különbségeire tekintettel és a szubszidiaritás elve által is korlátozottan a közösségi intézmények helyett a nemzeti jogalkotóknak van elsődleges szerepe a munkajog szükséges reformfolyamatainak irányításában.

A Munka Törvénykönyve az ezredforduló óta számos esetben módosult – jelentős részben a jogharmonizáció miatt⁶⁵ –, de átfogó reformra, felülvizsgálatra eddig nem került sor. Hat elismert munkajogász már 2006-ban közzétette téziseit egy új Munka Törvénykönyve megalkotásához,⁶⁶ és tartalmilag erre is támaszkodik a Nemzetgazdasági Minisztérium által közzétett tervezet az új munkajogi kódexről. A fejezet befejezéséhez azokat a javaslatokat foglaljuk össze, amelyeket álláspontunk szerint a foglalkoztatási jogviszonyok változatossá válása kapcsán a magyar munkajog fejlesztésénél figyelembe kell venni.

1. Az új társadalmi-gazdasági környezet jelentette kihívásoknak való megfelelés elsődlegesen a hazai jogalkotó feladata. E körben az Európai Unió intézményei és joga csak kiegészítő, orientáló szerepet játszhatnak. Pusztán a jogharmonizációs kötelezettségből eredően nem válik, nem válhat a kor követelményeinek megfelelővé a hazai szabályozás. Másfelől, az új kihívásokra való válaszokat a hazai környezet, a magyar sajátosságok alapján kell megadni. „Nincs mód a külföldi megoldási törekvések átgondolás nélküli egyszerű lemásolására, a hazai igényekre és folytatható tradíciókra tekintettel,

⁶⁵ Lásd különösen a 2001. évi XVI. törvényt.

⁶⁶ Berke–Horváth–Kiss–Lőrincz–Pál–Pethő 2006.

az alkalmazható egyes nemzetközi megoldások átvételével kell az új Mt.-t megalkotni az európai közösségi jog korlátai között”.⁶⁷

2. Miközben szükséges a klasszikus, határozatlan időre szóló, teljes munkaidőre létrejövő munkaviszony elsődlegességének fenntartása, a munkajogi szabályozás nem szorítkozhat a hagyományos munkajogi keretek közé. Elejét kell venni, hogy a munkáltatók jogos gazdasági érdek nélkül, a munkavállaló hátrányára alkalmazzák a rugalmasabb foglalkoztatási formákat, de biztosítani kell számukra e rugalmasságot ott, ahol ennek megfelelő indoka van.
3. A klasszikus munkaviszony elsődlegességének megtartása mellett sem tekinthetünk el a jelenlegi szabályozás egyszerűsítésétől. A teljesség igénye nélkül ide soroljuk a távolléti díj és az átlagkereset kettősségének felszámolását, a bérpótlékok mértékének és a belföldi kiküldetés esetén az utazási idő részletes szabályozásának kollektív szerződésekre delegálását stb. Emellett mentesíteni szükséges a munkáltatókat az indokolatlan kifizetések, túlzott gazdasági kockázatok alól, különösen a jogellenes munkaviszony megszüntetések és a kártérítési felelősség körében. Hasonló javaslatok megjelennek az új Munka Törvénykönyve közzétett tervezetében is, amelyek – a végleges szabályok kialakulásáig – várhatóan komoly vitákat keltenek majd.
4. Az atipikus munkaviszonyok szabályozásában a határozott idejű munkaviszony, a részmunkaidő, a távmunka és az új egyszerűsített foglalkoztatás szabályai alapvetően megfelelnek az európai mintáknak. A munkaerő kölcsönzésről szóló irányelv közelgő átvétele miatt viszont a kölcsönzés szabályai átfogó felülvizsgálat előtt állnak. A kikölcsönzések ideiglenességének bevezetésével és az egyenlő bánásmód elvének kiterjesztésével a szabályok szigorodni fognak, ám ezek szükségesek ahhoz, hogy a munkaerő kölcsönzés rendeltetésének megfelelően, az átmeneti munkaerő-igények

⁶⁷ Berke–Horváth–Kiss–Lőrincz–Pál–Pethő 2006, 27.

kielégítésére szolgáljon a magyar munkaerő-piacon is. Az atipikus munkaviszonyok körében megfontolandó új formák bevezetése. E tekintetben üdvözlendőnek tartjuk az új Munka Törvénykönyve tervezetét, amely szabályozza a munkakör-megosztás, a behívásos, és a több munkáltatónak való munkavégzést is. Az új intézmények részletszabályainak kidolgozása (pl. a jogviszony megszüntetésének sajátos módja három- vagy többoldalú munkaviszony esetén) azonban még mindenképpen szükséges.

5. Az önfoglalkoztatók és a munkaviszonyban állók közötti munkát végzők jogállásának tisztázása kapcsán előremutatónak tartjuk az új Munka Törvénykönyve tervezetét, amely 3. §-ában szabályozza az ún. munkavállalóhoz hasonló jogállású személy foglalkoztatását. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy tervezet szerinti fogalmi elemei a személyes, rendszeres, azonos személy javára, ellenérték fejében történő munkavégzés. E speciális státusz akkor illetheti meg a munkát végzőt, ha a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása, és az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelme nem haladja meg a teljesítés idején hatályban lévő minimálbér ötszörösét. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre a Munka Törvénykönyve szabadságra, felmondási időre, végkielégítésre, kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a minimálbér szabályait kellene alkalmazni. Előnye ennek a megoldásnak, hogy nem ötlepszerűen ragadna ki egy-egy munkát végző csoportot a „szürke zónából” (mint pl. az alvállalkozó vagy önrök esetén), hanem általános jelleggel alakítana ki egy külön kategóriát munkavállaló és önfoglalkoztató között. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma, illetve határai persze csak hosszabb idő után, a bírói gyakorlat révén alakulhatnak ki.

IV. Helyzetkép a hazai mikro-, kis és közepes vállalatok, valamint a nagyvállalatok szerepéről az atipikus foglalkoztatás területén

1. Az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének hullámai a változó gazdasági életben

A múlt század kezdetétől a 70-es évekig a fejlett országok iparát stabil, időhatárok nélküli foglalkoztatás jellemezte, mely leginkább a fordista tömegtermelés logikáját tükrözte. Ebben a termelési modellben a nagyvállalatok nagyszámú, alacsony képzettségi szintű, speciálisan egy-egy munkafeladatra, vagy folyamatra kiképzett munkavállalót alkalmaztak. A munkások tevékenysége többnyire egy-egy tevékenység, feladat rutinszerű ismétlésében merült ki, melynek következtében ezek az emberek az idő múlásával mind jobban és jobban elsajátították, és egyre hatékonyabban látták el a feladatukat. A vállalatok gazdasági érdeke azt kívánta, hogy az ilyen alkalmazottak hosszú távú foglalkoztatására koncentráljanak, hiszen ezzel hozzájárulnak a vállalat termelékenységének hosszú távú növeléséhez.⁶⁸

A foglalkoztatás térben is rögzített volt: a munkavégzés – elsősorban az iparban – egy meghatározott vállalat, meghatározott telephelyéhez kötődött, a munkavállalót nem lehetett tetszőlegesen mozgatni, hiszen szerződése egy adott telephelyre szólt. A munkavállaló magánéletét is ennek megfelelően alakította, ennek következtében ugyanazt a munkakört nem tudta volna rövid időn belül egy másik földrajzi helyen elvállalni.

A hetvenes évektől - a klasszikus ipari termelés gazdasági szerepének csökkenésével - a rugalmasság követelménye egyre erőteljesebben jelentkezett a munkavégzés mindennapjaiban, a gazdaságirányításban, a munkavállalók és munkáltatók kapcsolatában. A technológiai és

⁶⁸ Szabó, K., Négyesi, Á. (2004): Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban. Közgazdasági Szemle, LI.évf. pp. 46-65.

infrastrukturális fejlesztések, a munkaszervezési megoldások, a vállalati irányítási rendszerek már a rugalmasság jegyében alakultak (Makó és Simonyi, 2003).

A gazdaság globalizálódásának következményeként a vállalatok több, újabb és erősebb versenytárral találták szembe magukat.

D’Aveni (1994) szerint a legtöbb vállalat „hiper versenytársakkal” néz szembe, akik „új versenyelőnyöket fejlesztenek ki, melyek lerombolják, értelmetlenné teszik, vagy semlegesítik az iparágvezető előnyeit, egyensúlytalanságban és zűrzavarban hagyva a piacot.” Ilyen környezetben két feladat kerül a vállalatok fókuszába: egyrészt a lehető legrövidebb idő alatt kell reagálniuk a változó piaci igényekre, másrészt egyre inkább oda kell figyelniük a költségeikre. A gyors változásokra való költséghatékony reagálást a vállalatok részben a tevékenység kihelyezés (outsourcing) révén tudják megoldani – ilyenkor a vállalati folyamat egészét, vagy nagy részét más gyártóhoz delegálják – részben pedig saját termelésük rugalmasabbá tételével adhatnak megoldásokat pillanatnyi erőforrás-problémáikra. Az új gazdaságban egyre inkább a tudás válik a versenyelőny forrásává, az anyagi folyamatok jelentősége visszaszorulóban van, a hozzájuk kapcsolódó hagyományosan értelmezett alapvető versenyelőnyök leértékelődése figyelhető meg. Az ismétlődő-, rutinfeladatok háttérbe szorulása, s az egyre kevésbé fontos vállalat specifikus (csak egy adott vállalatnál értéket jelentő) tudás egyre kevesebb okot szolgáltat arra, hogy a vállalat hosszabb időre magához kösse a munkavállalót. A vállalatok egyre kisebb kötöttségekre, a munkavállalók vállalattól való eloldozására törekednek⁶⁹.

Ennek a folyamatnak az eredménye a nem hagyományos munkaviszonyok „kitalálása” és egyre szélesebb körben történő alkalmazása. A földrajzi viszonylatban, a munkakör és elvégzendő tevékenységek meghatározásában, a felek közötti jogviszony alapján is kötetlenebb, lazább kapcsolat a vállalatoknak költségmegtakarítást eredményez,

⁶⁹ Szabó, K., Négyesi, Á. (2004): Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban. Közgazdasági Szemle, LI.évf. pp. 46-65.

gyorsabb piaci alkalmazkodási képességet, versenyelőnyt jelent. Az egyéni érdekek által vezérelt munkavállalók viszont nem feltétlenül élik meg pozitívként a vállalatuk ilyen áron megvalósuló sikerességét. Nehezen adják fel a biztonságot, a hosszú évtizedek alatt kivívott, érdekszervezeteik által kialakított, a hagyományos munkaviszonyhoz fűződő és általában jogilag garantált előnyöket. (egészségbiztosítás, fizetett szabadság, végkielégítés, stb.)

A földrajzi mobilitás a munkavállalók esetében nem csak hajlandóság és elhatározás kérdése, egy sor - az egyéntől független - körülménytől is függ (a közlekedés szervezettsége és minősége, a lakhatási körülmények, az elérhető életminőség regionális különbségeinek nagysága). A szerteágazóbb tudás megszerzése, az új készségek és kompetenciák elsajátítása, a munkavállalói multifunkcionalitás növelése az egyén oldaláról viszonylag hosszú, idő- és költségigényes folyamat.

Az „új típusú”, jó alkalmazkodóképességű, élete végéig tanuló, a hagyományosnál kisebb munkavállalói biztonságot kiválóan tűrő, sokoldalú munkavállaló azonban tömegesen nem „terem” egyik pillanatról a másikra. Ehhez olyan külső társadalmi és gazdasági környezetre is szükség van, amely nem csak „kényszeríti”, de kineveli, szocializálja, támogatja, elismeri és jutalmazza, motiválja az egyént. Nem véletlen, hogy az atipikus foglalkoztatás formái azokban az államokban fejlődnek természetes úton, ott alkalmazzák ezeket széles körben és változatos formában, ott elfogadottabbak és sikeresek ahol:

- erős, egészséges gazdaság és munkaerőpiac működik,
- gyakorlatorientált az oktatás,
- magas színvonalú a szociális ellátások,
- jó az alkalmazott aktív munkaerő-piaci eszközök minősége és/vagy
- nagyon magas szintű az egyéni sikerek társadalmi elismertsége.

Magyarországon a 90-es évek első felében a gazdasági szerkezet, a vállalati struktúra jelentősen átalakult. A mezőgazdaságból élők, valamint a hagyományos iparban dolgozók száma és aránya csökkent. A nagyvállalatok szerepe háttérbe szorult és előtérbe kerültek a kis- és

középvállalatok, melyek foglalkoztatói szerepe és potenciálja jelentősen növekedett. A piacgazdaságra való áttérés viszont nem csak a fenti változásokat hozta, hanem azt is, hogy a vállalatok ugyanazokkal a problémákkal találták szembe magukat, mint a világ bármely piacgazdasági szereplője: globalizálódó világgazdaság, növekvő verseny, magas humánkölségek, rugalmatlan jogrendszer.

Ugyanebben az időszakban alakult át hazánkban óriási mértékben a munkaerőpiac is.

Megjelent, majd tömegessé vált a munkanélküliség, amely sokak számára az évtized végére tartóssá vált. A munkáltatók „hirtelen” az addigól teljesen eltérő követelményekkel jelentek meg a munkavállalók irányába, mindezért jóval kevesebb biztonságot kínálva. A munkavállalói oldalon megjelent a verseny, előtérbe helyeződtek az egyéni képességek és készségek, a többirányú képzettség felértékelődött. A jogrendszer sem követte megfelelő sebességgel és minőségben a változásokat, számos lefedetlen terület és „kiskapu” jellemezte ekkor a munkajogi szabályozást. Elméletileg tehát nagy esélyt kapott az ország, hogy a rendszerváltással együtt amúgy is átalakuló gazdaság eleve a modern piacgazdaságok mintájára azok tapasztalatainak, bevált gyakorlatainak, trendjeinek megfelelően változzon. A gyakorlat azonban mást mutatott. A foglalkoztatás terén ugyan viszonylag hamar megjelentek az atipikus formák (részmunkaidő, rugalmas munkaidő, határozott idejű szerződés, bedolgozói jogviszony), de ezek nagy arányban illegális formában, vagy azzal kombinálva a szürke- és feketegazdaság szerepét növelték. A munkavállalók kiszolgáltatottsága drasztikus módon megnőtt, a hagyományos foglalkoztatási formákhoz viszonyítva a tényleges biztonságuk és a szubjektív biztonságérzetük is jelentősen csökkent, hosszú időre negatív attitűdöt kialakítva bennük minden nem tipikus formával szemben.

A folyamatosan javuló jogszabályok, a szigorodó munkaügyi szankciók először a jobban szem előtt lévő nagyvállalatokra, multinacionális cégekre hatottak pozitív értelemben. Az atipikus foglalkoztatási formák ezáltal nemcsak „fehéredtek”, de alkalmazásuk egyre tudatosabbá és

professzionálisabbá vált. A „multik” jellegüknél fogva előnyben voltak ezek a téren, hiszen sok esetben külföldi jó gyakorlatokat tudtak adaptálni a hazai viszonyokra. Az ezzel szerzett versenyelőnyök hasonló válaszlépésekre sarkallták a hazai vállalatokat is, vagy egyszerűen csak megpróbálták leutánozni a sikeres modellt. A nagyvállalatok ilyen irányú változásai pedig kényszerítőleg hatottak és/vagy jó példával szolgáltak a - közvetlen beszállítói - kis - és középvállalkozások számára is. A kezdeti tömeges vállalkozásalapítási láz is alábbhagyott, az évtized végéig talpon maradt KKV-k és tulajdonosaik többségükben profi cégekké és tudatos vállalkozóvá váltak. A folyamat pedig a mai napig zajlik, ma már nagyon sok kis cég és tulajdonosa energiáját nem csak az emészti fel, hogy beletanuljon az üzletbe, de marad ideje foglalkozni a humánerőforrás menedzseléssel is. Mindez, ha lassan is, de az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának elterjedése, újabb formák bevezetése irányába hatnak. A 2000-es években például rohamosan nőtt a munkaerő kölcsönzés mértéke, az infokommunikációs eszközök fejlődésével és hétköznapivá válásával teret nyert a távmunka.

A statisztikai adatokat és az atipikus foglalkoztatást leíró mutatókat vizsgálva mégis az tapasztalható, hogy hazánk lemaradása óriási e téren az Európai Unió, vagy az OECD országok átlagához képest. Az okokat számos kutatás kereste és tanulmány írta le az elmúlt évtizedben. Ezeket felhasználva jó néhány támogatási konstrukció próbálta növelni az atipikus foglalkoztatási formák szerepét a magyar foglalkoztatási gyakorlatban. A kutatások és támogatások döntő többsége azonban a munkáltatókra koncentrált, nehezen található az irányú vizsgálat, hogy milyen a munkavállalók (és az álláskeresők) hozzáállása ezekhez a formákhoz, milyen azok ismertsége és elfogadottsága körükben, milyen mértékben hajlandóak és képesek atipikus formában dolgozni. Holott több kutatás konklúziójaként megjelenik, hogy a munkáltatói és a munkavállalói attitűd változására van elsősorban szükség az atipikus foglalkoztatási formák szerepének növekedéséhez.

A vállalkozások vizsgálatát elhagyni viszont nem lehet, de érdemes a hangsúlyt arra helyezni, hogy ők mit tesznek azért, hogy a potenciális

munkavállalók jobban megismerjék és elfogadják a nem hagyományos munkavégzési formákat, kereteket. Vizsgálnunk kell, hogy milyen problémákkal találkozhatnak a gyakorlatban e téma kapcsán, milyen előnyöket és hátrányokat tapasztalnak az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása során. Alkalmaznak-e és ha igen milyen módszereket és motivációs eszközöket, hogy ezeket a foglalkoztatási formákat vonzóvá tegyék munkavállalók számára. Egészen eltérő és tanulságos válaszokat kapunk ugyanis a felvetések kapcsán a nagyfoglalkoztatók, illetve a KKV-k képviselői részéről.

1.1 Atipikus foglalkoztatási formák megjelenése a vállalkozásoknál a számok tükrében

Mint azt a bevezetőben taglaltuk az 1990-es években a magyarországi vállalatstruktúra jelentősen átalakult. A nagyvállalatok aránya fokozatosan visszaszorult, miközben a KKV-k aránya folyamatosan nőtt. Ez a tendencia 2010-ig tovább folytatódott.

1. sz. táblázat: Működő vállalkozások aránya (%)

Működő vállalkozások aránya (%) ⁷⁰								
vállalatméret (létszám alapján)	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Mikro	95,27	95,18	95,09	95,00	94,94	94,99	95,00	95,37
Kis- és közép	4,59	4,68	4,78	4,87	4,93	4,88	4,86	4,50
Nagy	0,14	0,14	0,13	0,13	0,13	0,13	0,14	0,13
összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

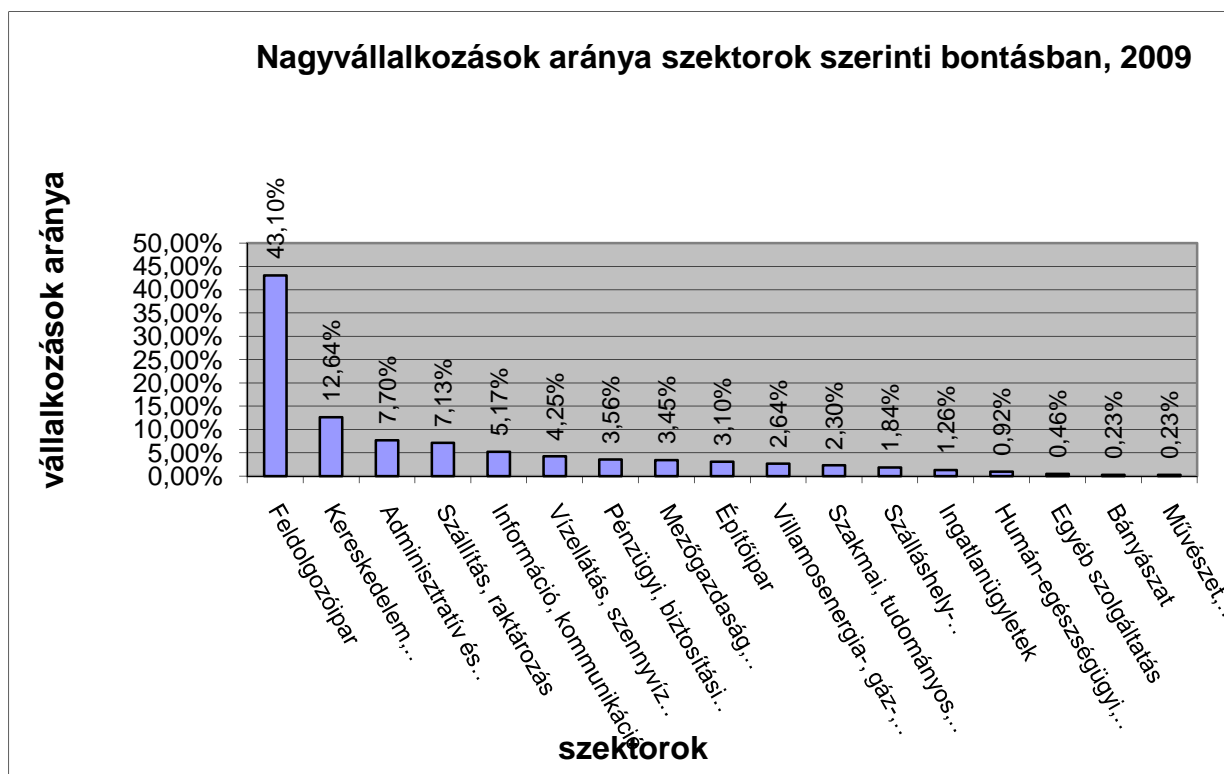
A gazdasági válság hatására minden vállalatméret esetén csökkenés volt tapasztalható, összesen 12.394 db vállalat került ki a működő vállalatok köréből (köztük 85 db nagyvállalat). Az újrarendeződés után láthatóan a mikrovállalkozások aránya nőtt tovább az előző évekhez viszonyítva.

⁷⁰ Forrás: KSH, http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qp001b.html adatai alapján

2009-ben 688.996 db működő vállalkozást tartott nyilván a Statisztikai Hivatal, melynek több mint 95 százaléka 10 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztat (657102 db). A kis és középvállalkozások jóval kisebb arányban, közel 5 százalékban vannak jelen, (31.024 db vállalkozás sorolható ide) és mindössze 870 db a nagyvállalatok száma (0,13%).

A kutatás szempontjából fontos látni, hogy ezek a vállalatok a gazdaság mely szektorában működnek nagyobb arányban.

1. sz. diagram: Nagyvállalkozások aránya szektorok szerinti bontásban (2009)⁷¹

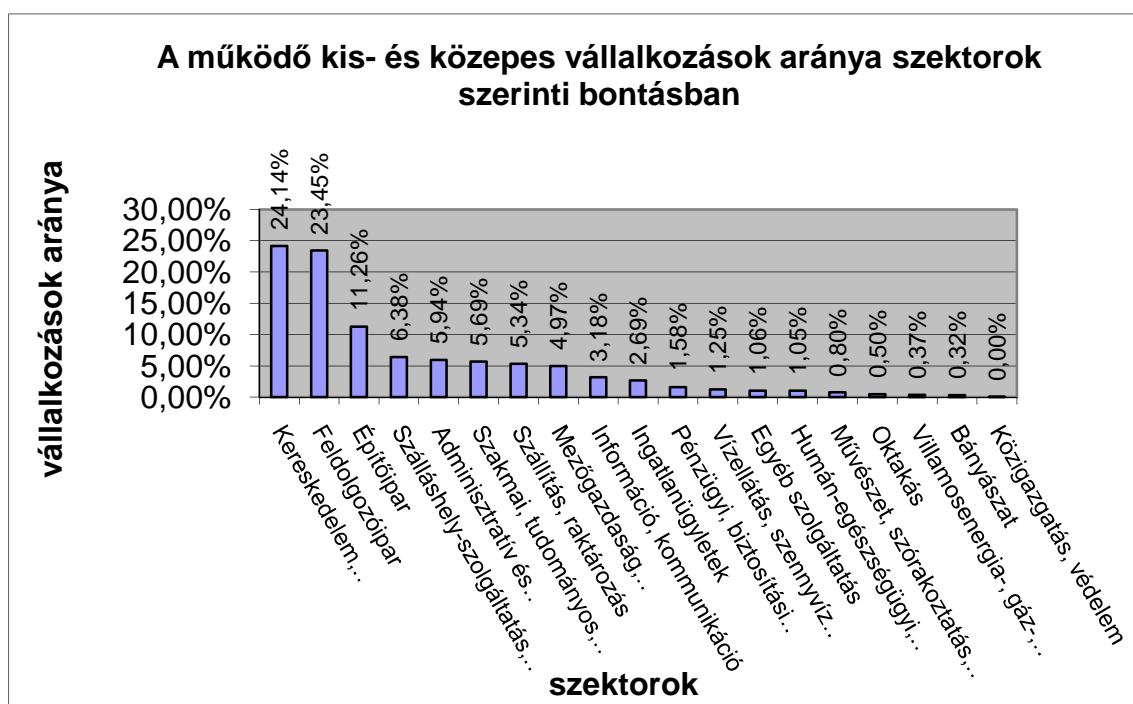


⁷¹ forrás: KSH, http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xtabla/valldemog/tablvad09_14.html adatai alapján

A nagyvállalatok több mint 40 százaléka a feldolgozóiparban tevékenykedik (375 db), ezt követi a kereskedelem (110 db) és az adminisztratív szolgáltatásokat végző (67 db) valamint a szállítmányozó cégek (62 db). Valamennyi szektorban képviseltetik magukat a nagyvállalatok.

A kis- és középvállalatok közel negyede (24,14%) kereskedelemben, közel ugyanilyen arányban (23,4%) pedig a feldolgozóiparban tevékenykedik. Minden tizedik vállalkozást (11,2%) az építőipar foglalkoztatja. 1.895 db vállalkozást jelenítenek meg ezek a számok.

2. sz. diagram: A működő kis- és közepes vállalkozások aránya szektorok szerinti bontásban (%)⁷²



⁷² forrás: KSH, http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xtabla/valldemog/tablvad09_14.html adatai alapján

A mikrovállalkozások ágazati besorolása a következőképpen alakult 2010-ben:

A kis- és középvállalatokhoz hasonlóan a kereskedelemben van a legtöbb mikrovállalkozás (20%), ezt követi 16 százalékos aránnyal a szakmai tudományos műszaki tevékenységet végzők köre. A dobogó 3. helyén ebben a mérettartományban az építőipar áll (9,77%) közvetlenül a feldolgozóipar előtt (6,72%). Ezek együtt 345.688 db vállalkozást fednek le a gazdaságban.

3. sz. diagram: A működő mikrovállalkozások aránya szektorok szerinti bontásban (2009)⁷³



⁷³ forrás: KSH, http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xtabla/valldemog/tablvad09_14.html adatai alapján

1.2 Az atipikus foglalkoztatási formák megjelenése a vállalkozásoknál korábbi felmérések és nyilvántartások alapján

A negyedéves munkaerő gazdálkodási felmérésnek nem az atipikus foglalkoztatási formák feltárása a feladata, azonban minden év második negyedévében erről is megkérdezik a vállalkozásokat. A következőkben a 2010. második negyedévi felvétel atipikus kérdéseinek eredményeit mutatjuk be. Bár a negyedéves felmérés nem reprezentatív, de a felmérés során megkérdezett mintegy hétezer gazdálkodó szervezet válasza jól tükrözik a gazdálkodók legfontosabb jellemzőit.

A felmérésben résztvevő cégeknél az atipikus formában foglalkoztatottak aránya 2010. II. negyedévben 15,1 százalékos volt, ez kissé (1,3 százalékponttal) elmarad az egy évvel korábbi aránytól, ugyanakkor szinte megegyezik a 2 évvel ezelőtti részesedéssel (15,2%).

2. sz. táblázat: Az atipikus foglalkoztatási formák jelenléte az egyes vállalati méretkategóriákban (%)⁷⁴

Atipikus foglalkoztatási forma	Vállalati méret				Összesen	A felmérésben résztvevő összes foglalkoztatott százalékban
	Mikro	Kis	Közép	Nagy		
Részmunkaidős foglalkoztatás	29,20	36,60	35,0%	31,00	33,00	5,00
Távmunka	0,60	0,20	0,20	0,10	0,20	0,00
Bedolgozói munkaviszony	0,40	0,10	1,20	0,10	0,40	0,10
EKHO	29,20	17,50	4,40	0,30	4,70	0,70
Munkaerő kölcsönzés	29,80	34,90	43,30	35,50	37,80	5,70
GYES-, GYED mellett visszavett munkaerő	1,10	3,30	8,80	23,30	15,40	2,30
Határozott idejű munkaszerződéses	3,10	1,10	2,30	2,00	2,00	0,30
AM könyv	6,50	6,30	4,80	7,70	6,60	1,00
Összes foglalkoztatott %-ban	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	15,10
A vállalati méretben foglalkoztatottak százalékban	23,90	15,80	13,40	16,00	15,10	

Az atipikus foglalkoztatási formák közül – a teljes vállalati spektrumot tekintve - a munkaerő kölcsönzés a leggyakoribb forma (37,8%, lásd 2. sz. táblázat) A részmunkaidős foglalkoztatás a második leggyakoribb módnak bizonyult, súlya 33,0 százalék, ami 3,4 százalékponttal elmarad az elmúlt évi ilyen típusú foglalkoztatási arányától. A GYES-, GYED mellett visszavett munkaerő a harmadik legjellemzőbb forma. Az elmúlt évi jelentős visszaesést követően az így foglalkoztatottak aránya 15,4 százalék lett, a tavalyi 9,3 százalék volt. A negyedik leggyakoribb módja

⁷⁴ Forrás: FH

az atipikus foglalkoztatásnak az AM-könyves foglalkoztatás, az így foglalkoztatottak aránya 4-5 százalék között volt. Ebben a negyedévben 6,6 százalék lett, ami 1,6 százalékponttal magasabb, mint az elmúlt év hasonló időszakában.

1.3 Az atipikus formák alkalmazása vállalati méret szerint

A mikro-vállalatoknál dolgozók közel negyede (23,9%) tevékenykedik atipikus formában, a kisvállalkozásoknál 15,8 százalékuk, a középméretűeknél 13,4 százalékuk, míg a nagyvállalkozásoknál 16 százaléka dolgozik atipikus formában. Az elmúlt évben - a nagyvállalkozások kivételével - az ebben a foglalkoztatási formában alkalmazott munkavállalók aránya jelentősen (5,5 – 17,5 százalékponttal) csökkent. A nagyvállalatoknál 3,9 százalékponttal nőtt az atipikus formában foglalkoztatottak relatív gyakorisága.

A mikro-vállalkozásoknál az atipikusan foglalkoztatottak egyaránt egy-egy harmada részmunkaidőben, alkalmi vagy szezonális foglalkoztatással valamint határozott idejű szerződéssel dolgozik.

A kis-vállalkozásoknál a részmunkaidős (36,6%-os), a határozott idejű szerződéssel történő (34,9%-os) és az alkalmi vagy szezonális foglalkoztatás (17,5%-os) a népszerű.

A közép-vállalkozásoknál atipikus módon a foglalkoztatottak 43,3 százaléka határozott idejű szerződéssel és 35,0 százaléka részmunkaidőben dolgozik. A munkaerő kölcsönzéssel alkalmazottak 8,8 százalékot képviselnek.

A nagyvállalatoknál az első két helyen a határozott idejű szerződés és a részmunkaidős foglalkoztatás áll (35,5%, illetve 31,0%), azonban a munkaerő kölcsönzés már több mint egyötödös arányt képvisel. A megbízási szerződéssel alkalmazottak súlya 7,7 százalék.

1.4 Az atipikus foglalkoztatás regionális jellemzői

Magas mértékű atipikus foglalkoztatás volt megfigyelhető Észak-Alföldön (22,1%), Dél-Alföldön (15,1%), Közép-Magyarországon (14,7%), Észak-Magyarországon (14,5%) és Dél-Dunántúlon (13,2%).

Alacsony súlyú atipikus foglalkoztatás jellemezte a Nyugat-dunántúli és a Közép-dunántúli régiót (12,8-12,8%); mindkettő fejlett gazdasági és munkaerő-piaci kondíciókkal rendelkezik magyarországi viszonylatban.

Míg a magas atipikus foglalkoztatással jellemezhető régiók közül az Észak-Alföldön tovább nőtt az atipikus foglalkoztatás súlya egy év alatt (0,9 százalékponttal), addig a fejlett régiókban tovább mérséklődött az ily módon foglalkoztatottak részesedése.

Közép-Magyarországon az összes atipikus formában foglalkoztatottak 50,0 százalék részmunkaidőben dolgozott, míg 2009-ben ez az arány 46,8 százalék volt. A második legjelentősebb atipikus foglalkoztatási forma a határozott idejű szerződéssel történő foglalkoztatás, ami ebben az évben 25,7 százalék volt, ez -3,8 százalékponttal marad el az elmúlt évi aránytól. A harmadik legjelentősebb a munkaerő kölcsönzés (16,1%) volt, amelynek súlya növekedett az elmúlt évhez képest.

Közép-Dunántúlon a legtöbb atipikus foglalkoztatott határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezett (40,4%), a részmunkaidős foglalkoztatás aránya (26,3%) a második legjelentősebbnek bizonyult. A harmadik helyen a munkaerő kölcsönzés szerepelt (17,2%). A munkaerő kölcsönzéssel foglalkoztatottak súlya 4,6 százalékponttal marad el a 2009. évi aránytól

Észak-Magyarországon az összes atipikus forma 50,7 százaléka volt határozott idejű munkaszerződés (a legmagasabb arány az országban), elsősorban a közcélú munkák nagyszáma következtében. A második helyen a részmunkaidős foglalkoztatás állt, 24,5 százalékkal ugyanakkor országos viszonylatban ez volt a legkisebb arány.

Észak-Alföldön szintén ugyanez a két foglalkoztatási forma volt a legjellemzőbb (41,9, illetve 38,9%-kal).

Dél-Alföldön is e fenti két forma volt a leggyakoribb, ugyanakkor itt az egyszerűsített foglalkoztatási formában alkalmazottak aránya a második legmagasabb az országban. A munkaerő kölcsönzéssel foglalkoztatottak súlya háromszorosára (3,7%-ról 11,3%-ra) emelkedett a bázisévhez képest.

1.5 Atipikus foglalkoztatási formák megjelenése a 2010. évi munkaerő-piaci prognózisban

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ), a Szociális és Munkaügyi Minisztérium és az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet (GVI) 2007-ben felmérést készített, mely több mint 7000 gazdálkodó szervezetre terjedt ki. Ezt a felmérést 2010-ben megismételte, a 3 évvel azelőttinek megfelelő létszámú vállalkozást megkérdezve. Mindkét prognózisban kitértek az atipikus foglalkoztatási formák közül a részmunkaidő, a határozott idejű szerződés és a munkaerő kölcsönzés elterjedésére is.

3. sz. táblázat: Nem teljes munkaidős foglalkoztatottal rendelkező vállalatok aránya vállalati méret szerint, 2007-2010 (%)⁷⁵

Vállalatok méretük szerint	2007	2008	2009	2010
10 fő alatt	20,80	22,80	26,40	25,80
10-19 fő között	41,20	40,00	42,00	46,10
20-49 fő között	61,20	59,90	61,80	65,40
50-249 fő között	75,20	75,00	72,80	76,20
250 fő felett	77,10	73,40	75,30	75,90
összesen	63,10	62,80	63,80	66,10

⁷⁵ A táblázatban található százalékok az adott szegmensben a nem teljes munkaidősöket foglalkoztató vállalatok arányát jelentik. **Forrás:** Rövid távú munkaerő-piaci prognózis 2011. , MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest, 2010. november

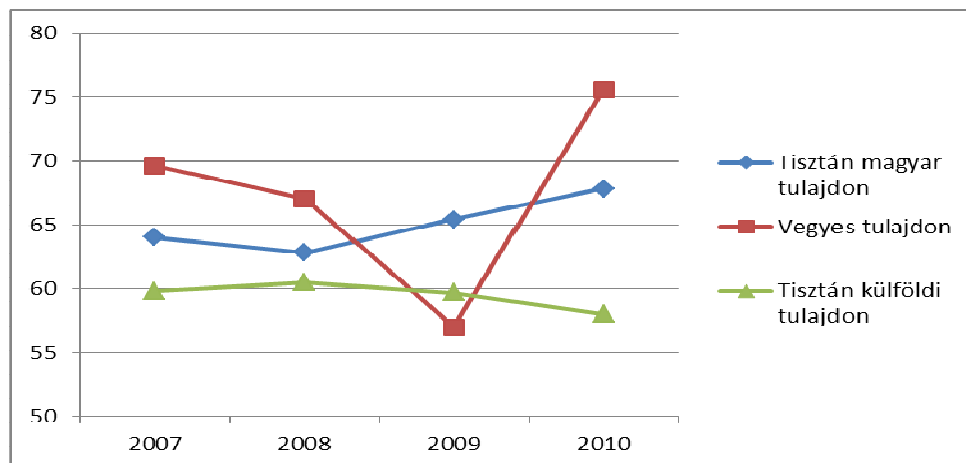
Jellemző, hogy a nagyobb vállalatok körében gyakoribb a részmunkaidősök foglalkoztatása. Míg a tíz fő alatti vállalkozásoknak mintegy negyede alkalmazott 2010-ben nem teljes munkaidőben dolgozó alkalmazottat, addig az ötven fő feletti cégeknél ez az arány 76 százalékot tett ki.⁷⁶

A részmunkaidős alkalmazottat foglalkoztató vállalatok aránya 2008 óta folyamatos emelkedést mutat 62,8 százalékról 66,1 százalékra, tehát a vállalkozások egyre nagyobb hányada foglalkoztat ebben a formában. Fontos azonban megjegyezni, hogy a 2011-re vetített prognózis, amely a megkérdezett vállalatok jövőbeli szándékát tükrözi, újabb jelentős visszaesést jelez 61,5 százalékos értékkel. A mikrovállalkozásokon kívül minden csoportban visszaesés várható. Különösen igaz ez a nagyvállalatokra (75,9%-ról 69,5%-ra).

A vállalat tulajdonosi szerkezete is befolyásolja a részmunkaidős foglalkoztatást alkalmazó cégek arányát. Míg a tisztán magyar tulajdonban lévő cégek esetén ez a forma egyre népszerűbb, addig a tisztán külföldi tulajdonos által birtokolt cégeknél egyre inkább háttérbe szorul.

⁷⁶ Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis 2011. , MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest, 2010. november

4. sz. diagram: Részmunkaidős foglalkoztatottal rendelkező vállalatok aránya tulajdonosi összetétel szerint, 2007-2010 (%)⁷⁷



A vállalat mérete mellett a gazdasági ág szerinti eltérések is meghatározók, a gazdasági ágazatok szerint a mezőgazdaság, a vendéglátás és turizmus, valamint a pénzügy területén működő vállalatokra jellemző leginkább, hogy nem teljes munkaidőben foglalkoztatott alkalmazottaik is vannak.

1.6 Részmunkaidős foglalkoztatás a foglalkoztató vállalkozások jellemzői szerint

2010-ben minden ötödik részmunkaidős foglalkoztatás keretében dolgozó az iparban tevékenykedett, a teljes munkaidőben foglalkoztatottak aránya 5,1 százalékponttal magasabb, 25,5 százalék volt. Az iparon belül elsősorban a feldolgozóiparban foglalkoztatták a legtöbb részmunkaidőst, 19,3 százalékot (a teljes munkaidőben foglalkoztatottak 22,6 százaléka dolgozott ebben az ágazatban). A második legtöbb részmunkaidőst foglalkoztató ágazat a kereskedelem, járműgyártás volt, a részmunkaidős foglalkoztatottak 17,0 százaléka itt dolgozott, ugyanakkor a teljes

⁷⁷ A diagramban jelölt százalékok az adott szegmensben a nem teljes munkaidősöket foglalkoztató vállalatok arányát jelentik %-ban kifejezve. **Forrás:** Rövid távú munkaerő-piaci prognózis 2011. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest, 2010. november

munkaidőben dolgozóknak csak 12,2 százaléka. Szintén jelentős a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a humán egészségügy, szociális ellátás területén, több mint minden tizedik részmunkaidős ezen a területen működő szervezetekben dolgozott 2010-ben, a teljes munkaidőben foglalkoztatottak aránya magasabb 2,5 százalékponttal ebben az ágazatban.

A teljes munkaidőben és a részmunkaidőben foglalkoztatottak ágazati arányai alapján azt látjuk, hogy túlreprezentáltak a részmunkaidősök a szálláshely szolgáltatás, vendéglátás, és az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek területén, ezekben az ágazatokban több mint 4 százalékponttal magasabb a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottaké. A szállítás, raktározás ágazatban éppen fordított a helyzet, a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 4,1 százalék, ami 3,1 százalékponttal alacsonyabb, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak aránya.

2010-ben a részmunkaidőben foglalkoztatottak ágazati aránya 2009-hez viszonyítva a humán egészségügy, szociális ellátás területén nőtt a legszembetűnőbben, 4,3 százalékponttal magasabb az arányuk. Szintén jelentős mértékű volt a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányának emelkedése a szálláshely szolgáltatás, vendéglátás területén, 1,2 százalékponttal nagyobb arányban dolgoztak ebben a formában 2010-ben, mint az előző évben.

Csökken 2010-ben a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 2009-hez viszonyítva a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás (4,2 százalékponttal), az ipar (3,9 százalékponttal), ezen belül is a feldolgozóipar (3,8 százalékponttal) területén.

4. sz. táblázat: A 4 fő fölötti gazdálkodó szervezet által teljes- és részmunkaidőben foglalkoztatottak gazdasági ágazatok közötti arányai 2010-ben (%)⁷⁸

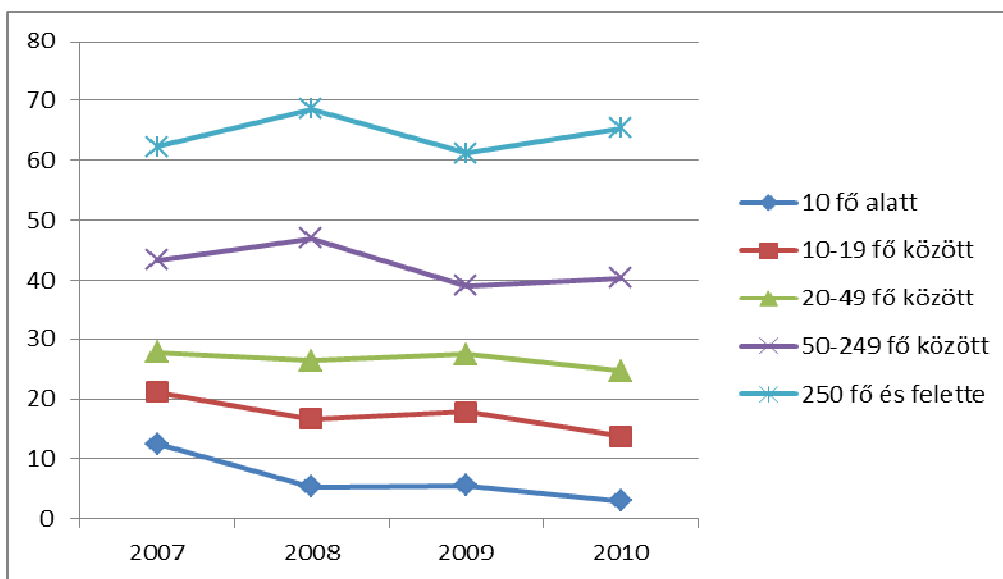
Ágazat	Teljes munkaidős	Részmunkaidős
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	2,90	2,70
Ipar összesen	25,50	20,40
Bányászat, kőfejtés	0,20	0,10
Feldolgozóipar	22,60	19,30
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	1,00	0,10
Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmérséklés	1,70	1,00
Építőipar	4,40	4,50
Kereskedelem, gépjárműjavítás	12,20	17,00
Szállítás, raktározás	7,20	4,10
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	2,70	6,60
Információ, kommunikáció	2,60	1,60
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	2,50	2,70
Ingatlanügyletek	1,00	1,80
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	2,80	2,60
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	4,50	8,60
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	10,50	3,50
Oktatás	10,00	8,60
Közoktatás	7,60	6,20
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	9,40	11,90
Művészet, szórakoztatás, szabad idő	1,30	1,80
Egyéb szolgáltatás	0,70	1,50

⁷⁸ Forrás: KSH

1.7 Határozott idejű munkaviszony a foglalkoztató vállalkozások jellemzői szerint

A fentebb hivatkozott munkaerő-piaci prognózis megállapítása alapján a határozott időre szóló szerződéssel munkavállalót foglalkoztató vállalatok aránya nem változott nagymértékben az elmúlt négy év alatt. 2008 és 2009 között csökkent az arány (37,4%), majd 2010-re ismét enyhén emelkedni kezdett (38,1%), ami azért figyelemre méltó, mert mindeközben a határozott időre szóló szerződéssel alkalmazott munkavállalók aránya összességében növekedett ebben az időszakban.

5. sz. diagram: Határozott idejű munkaszerződéses foglalkoztatottal rendelkező vállalatok aránya a foglalkoztatotti létszám szerint, 2007-2010 (%)⁷⁹



Az idősort figyelve (5. számú diagram) megállapítható, hogy a foglalkoztatotti létszám csökkenésével a határozott idejű foglalkoztatás

⁷⁹ A diagramban jelölt százalékok az adott vállalati méretben a határozott idejű foglalkoztató munkavállalót foglalkoztató vállalatok arányát jelentik. **Forrás:** Rövid távú munkaerő-piaci prognózis 2011. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest, 2010. november

egyre inkább veszt népszerűségéből. A nagyobb létszámú közép- és nagyvállalatok esetében a tendencia emelkedő.

1.8 Részmunkaidős és határozott idejű üres álláshelyeket bejelentő foglalkoztatók

A törvény kötelezővé teszi, hogy a foglalkoztatók bejelentsék a munkaügyi szervezetnek az üres álláshelyeiket, függetlenül attól, hogy arra kérnek-e a szervezettől közvetítést vagy sem. Az üres álláshely bejelentés során az atipikus foglalkoztatási formák közül csak a részmunkaidős és a határozott idejű szerződéssel való foglalkoztatás megjelenítésére van lehetőség az FH statisztikai rendszerében. A következőkben e két atipikus foglalkoztatási formára vonatkozó üres álláshelyet bejelentő vállalkozások és foglalkoztatók jellemzőit mutatjuk be.

2010-ben 48,6 ezer foglalkoztató jelentett be üres álláshelyeket, nyolcezer-négyszázzal többen, mint 2009-ben. Az üres álláshelyet bejelentő cégek aránya Dél-Alföldön volt a legmagasabb (19,3%), s Közép-, és Dél-Dunántúlon volt a legalacsonyabb (10,6% és 10,9%). A határozott idejű bejelentések 14,5 ezer foglalkoztatótól származtak 2010-ben, legnagyobb arányban (21,1%) közép-magyarországi cégek jelentettek be ilyen állásokat, s legkisebb arányban (7,7%) a Közép-Dunántúl cégei. (lásd 5. számú táblázat)

5. sz. táblázat: Állást kínáló foglalkoztatók száma (darab)

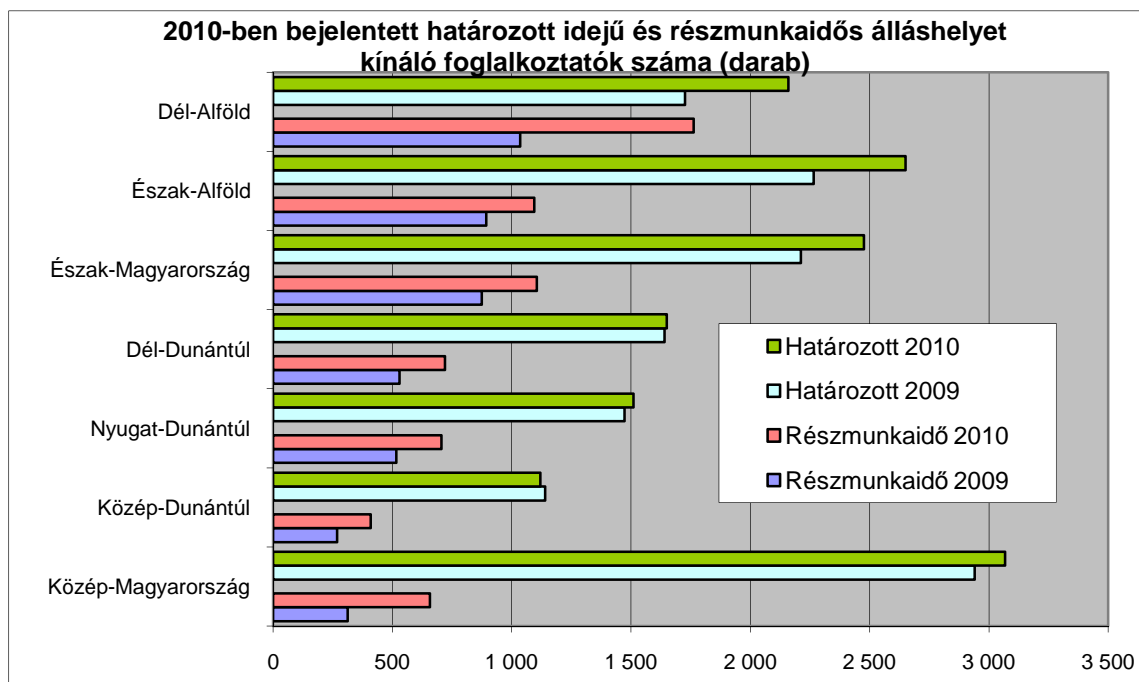
	Állást kínáló foglalkoztatók száma		Ebből			
			Részmunkaidő		Határozott	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Közép-Magyarország	6.209	7.838	313	657	2.940	3.068
Közép-Dunántúl	4.520	5.144	269	409	1.140	1.120
Nyugat-Dunántúl	5.773	6.772	516	706	1.473	1.511
Dél-Dunántúl	4.171	5.277	530	721	1.640	1.650
Észak-Magyarország	7.094	7.918	875	1.106	2.212	2.476
Észak-Alföld	6.142	7.138	893	1.095	2.265	2.651
Dél-Alföld	6.854	9.382	1.036	1.762	1.726	2.160
Összesen	40.209	48.603	4.408	6.406	13.323	14.511

6. sz. táblázat: Állást kínáló foglalkoztatók aránya (%)

	Állást kínáló foglalkoztatók száma		Ebből			
			Részmunkaidő		Határozott	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Közép-Magyarország	15,40	16,10	7,10	10,30	22,10	21,10
Közép-Dunántúl	11,20	10,60	6,10	6,40	8,60	7,70
Nyugat-Dunántúl	14,40	13,90	11,70	11,00	11,10	10,40
Dél-Dunántúl	10,40	10,90	12,00	11,30	12,30	11,40
Észak-Magyarország	17,60	16,30	19,90	17,30	16,60	17,10
Észak-Alföld	15,30	14,70	20,30	17,10	17,00	18,30
Dél-Alföld	17,00	19,30	23,50	27,50	13,00	14,90
Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Részmunkaidős üres álláshelyet 6400 foglalkoztató jelentett be 2010-ben, 2 ezerrel kevesebben, mint az előző évben (lásd 5. számú táblázat). A részmunkaidős álláshelyet bejelentő foglalkoztatók 27,5 százaléka Dél-Alföldön működött, az ilyen álláshelyet bejelentő cégek aránya Közép-Dunántúlon volt a legalacsonyabb, 6,4 százalék. (lásd 6. számú táblázat)

6. sz. diagram: 2010-ben bejelentett határozott idejű és részmunkaidős álláshelyet kínáló foglalkoztatók száma (darab)



Az összes álláshelyet bejelentő foglalkoztató 29,9 százaléka határozott idejű üres állást jelentett be, 3,2 százalékponttal kisebb arányban, mint 2009-ben. Közép-Magyarországon volt legnagyobb (39,1%) arányú azoknak a foglalkoztatóknak az aránya, akik határozott idejű állást jelentettek be és Közép-Dunántúlon volt a legkisebb (21,8%) az összes állásbejelentő között a határozott idejű foglalkoztatásra történt bejelentés.

Részmunkaidős foglalkoztatást bejelentő foglalkoztatók aránya az összes üres álláshelyet bejelentő között 13,2 százalék volt 2010-ben, 2,2 százalékponttal kisebb arányban, mint 2009.-ben. Dél-Alföldön volt a legnagyobb (18,8%) az aránya azoknak a foglalkoztatóknak, akik részmunkaidős üres álláshelyet jelentettek be, Közép-Dunántúlon csak 8,0 százalék volt az arányuk. (lásd 7. számú táblázat)

7. sz. táblázat: A részmunkaidős és a határozott idejű állást kínáló foglalkoztatók aránya az állást kínálókon belül (%)

	Állást kínáló foglalkoztatók aránya		Ebből			
			Részmunkaidős aránya		Határozott aránya	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Közép-Magyarország	100,00	100,00	5,00	8,40	47,40	39,10
Közép-Dunántúl	100,00	100,00	6,00	8,00	25,20	21,80
Nyugat-Dunántúl	100,00	100,00	8,90	10,40	25,50	22,30
Dél-Dunántúl	100,00	100,00	12,70	13,70	39,30	31,30
Észak-Magyarország	100,00	100,00	12,30	14,00	31,20	31,30
Észak-Alföld	100,00	100,00	14,50	15,30	36,90	37,10
Dél-Alföld	100,00	100,00	15,10	18,80	25,20	23,00
Összesen	100,00	100,00	11,00	13,20	33,10	29,90

1.9 Közhasznú foglalkoztatottakat foglalkoztató szervezetek

A következőkben a hagyományos közhasznú munkával kapcsolatos jellemzőket mutatunk be. A közhasznú munka kétszeresen is atipikus eszköznek tekinthető, egyrészt a másodlagos munkaerőpiacon működik, másrészt a közhasznú munkaszerződések rendre határozott idejűek. Megjegyezzük, hogy a 2011-től a régi közjellegű foglalkozások helyébe lépő új közfoglalkoztatás rendszerében is igazak az atipikusságra vonatkozó ismérvek.

A korábbi években az egyik legnépesebb eszközben 2010-ben mindössze 16.852 fő érintett volt, ebből Közép-Magyarországon csupán 832 fő, nyugat-magyarországon 5.142 fő és Kelet-Magyarországon 10.898 fő. Az érintett létszám 4,6 ezer fővel csökkent 2009-hez viszonyítva.

8. sz. táblázat: Közhasznú munkavégzés támogatás keretében támogatott foglalkoztatók száma a foglalkoztató mérete szerint, 2009, 2010 (darab)⁸⁰

Foglalkoztató mérete	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Mikrovállalkozás	53	35	423	443	399	504	858	971
Kisvállalkozás	45	28	268	295	360	426	659	735
Középvállalkozás	51	32	131	114	326	332	490	468
Nagyvállalat	7	5	17	10	37	34	52	46
Nem ismert	5	3	26	24	35	44	65	68
Összes	161	103	865	886	1.157	1.340	2.124	2.288

⁸⁰ Forrás: FH

A közhasznú munkavégzés támogatásában 2010-ben 2.288 szervezet vett részt a közhasznú foglalkoztatottak támogatáson keresztüli foglalkoztatásával, a legtöbb szervezet (1.340 darab), Kelet-Magyarországon kapott támogatást a közhasznú foglalkoztatáshoz.

9. sz. táblázat: Közhasznú munkavégzés támogatás keretében támogatott foglalkoztatók aránya ágazat szerint, 2009, 2010 (%)⁸¹

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás	0,60	0,00	0,70	0,30	0,30	0,20	0,50	0,30
Halgazdálkodás	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Bányászat	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Feldolgozóipar	0,00	0,00	0,10	0,20	0,30	0,10	0,20	0,10
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	0,00	0,00	0,00	0,00	0,30	0,20	0,20	0,10
Építőipar	0,60	1,00	0,20	0,20	0,40	0,40	0,40	0,30
Kereskedelem, javítás	0,00	0,00	0,10	0,00	0,10	0,10	0,10	0,10
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	0,60	1,00	0,10	0,10	0,30	0,40	0,20	0,30
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	0,60	1,00	0,10	0,10	0,00	0,10	0,10	0,10
Pénzügyi közvetítés	0,60	0,00	0,10	0,10	0,00	0,00	0,10	0,00
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	2,50	3,90	1,30	0,50	1,70	1,40	1,60	1,10
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	56,50	46,60	64,70	69,30	64,40	58,80	63,90	62,50
Oktatás	6,80	7,80	5,90	4,70	8,10	9,60	7,20	7,70
Egészségügyi, szociális ellátás	11,20	15,50	5,90	6,20	6,80	7,40	6,50	7,20
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	19,90	23,30	20,20	17,60	17,20	21,00	18,70	19,70
Háztartások tevékenysége	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Területen kívüli szervezet	0,00	0,00	0,50	0,60	0,00	0,20	0,20	0,30
Összes	100,00	100,00	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

⁸¹ Forrás: FH

A közhasznú foglalkoztatás szervezeteinek 97,1 százaléka négy ágazathoz köthető, a közigazgatás, a közösségi és személyi szolgáltatások, az oktatás és az egészségügy, szociális ellátás. Közülük legjelentősebb a közigazgatás, a szervezetek 62,5 százaléka innen kerül ki (többnyire önkormányzatok, vagy az önkormányzatokhoz köthető szervezetek). Közel minden ötödik szervezet az egyéb közösségi és személyi szolgáltatások ágazatban működött. Az egészségügy, szociális ellátás területén a szervezetek 7,2 százaléka és az oktatás területén 7,7 százaléka tevékenykedett.

10. sz. táblázat: Közhasznú munkavégzés támogatás keretében támogatott foglalkoztatók aránya a foglalkoztató mérete szerint, 2009, 2010 (%)⁸²

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Mikrovállalkozás	32,90	34,00	48,90	50,00	34,50	37,60	40,40	42,40
Kisvállalkozás	28,00	27,20	31,00	33,30	31,10	31,80	31,00	32,10
Középvállalkozás	31,70	31,10	15,10	12,90	28,20	24,80	23,10	20,50
Nagyvállalat	4,30	4,90	2,00	1,10	3,20	2,50	2,40	2,05
Nem ismert	3,10	2,90	3,00	2,70	3,00	3,30	3,10	3,00
Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

A közhasznú támogatás keretében támogatott szervezetek 42,4 százaléka mikroszervezet volt, arányuk nőtt az előző évhez képest. A mikroszervezetek aránya Nyugat-Magyarországon volt a legmagasabb, minden második támogatott szervezet mikroszervezet volt, ezzel szemben

⁸² Forrás: FH

Közép-Magyarországon csak 34,0 százalék volt a mikroszervezetek aránya. A közhasznú foglalkoztatás keretében támogatott vállalkozások a közepes-, és a nagyvállalatok körében csökkent az előző évhez viszonyítva, a középvállalatok aránya 20,5 százalék, a nagyvállalatok aránya 2,05 volt ebben a vállalati körben.

11. sz. táblázat: Közhasznú munkavégzés támogatás keretében támogatott foglalkoztatók aránya gazdálkodási forma szerint, 2009, 2010 (%)

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Költségvetési szerv	48,40	44,70	63,00	64,30	66,20	61,90	63,70	62,40
Nonprofit szervezet	26,10	36,90	24,30	21,10	20,90	26,90	22,80	24,90
Vállalkozás	9,30	11,70	3,10	2,40	3,70	3,40	3,70	3,20
Nem ismert	16,10	6,80	9,60	12,20	9,20	7,80	9,70	9,50
Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

A közhasznú foglalkoztatás keretében támogatott szervezetek 87,3 százaléka vagy költségvetési szerv (62,4%), vagy non-profit szervezet (24,9%) volt. A non-profit szervezetek aránya emelkedett az előző évhez képest. Csökkent a vállalkozások szerepe a közhasznú foglalkoztatásban, 2010-ben a közhasznú foglalkoztatás keretében támogatott szervezetek 3,2 százaléka volt vállalkozás.

1.10 A munkaerő kölcsönzőkkel szerződött foglalkoztatók jellemzői

Az atipikus foglalkoztatások közé soroltuk a munkaerő kölcsönző cégen keresztül való foglalkoztatást. Kormányrendelet kötelezi a kölcsönző

cégeket, hogy évente szolgáltatson adatot a munkaügyi szervezetnek az éves kölcsönzési tevékenységéről.

A foglalkoztatók száma 2010-ben hétezer darab volt, a korábbi évhez képest 73,9 százalékkal több. A munkaerő-kölcsönzőkkel szerződött foglalkoztatók tevékenységét tekintve a legnagyobb arányt a feldolgozóipari cégek képviselik (3,5 ezer cég), ez 49,4 százaléka az összes szerződöttnek. A feldolgozóiparon belül a feldolgozási termék (901 db), a villamos berendezés (335 db), a vegyi anyag, termék (301 db), a gép, gépi berendezés (252 db) valamint a közúti jármű gyártása (218 db) ágazatokban volt a legmagasabb (200 feletti) a foglalkoztatók száma. Jelentős még a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (10,9%, 771 cég), az építőipar (7,3%, 517 cég) valamint a szállítás, raktározás (7,0%, 495 cég) ágazatokban foglalkoztatók száma, akik ilyen módon elégítették ki átmeneti vagy tartós munkaerőigényüket.

A vizsgált időszakban Közép-Magyarországon (76,2%), ezen belül elsősorban a fővárosban (70,3%) található a kölcsönző cégek szolgáltatásait igénybe vevő foglalkoztatók döntő többsége, a Közép-Dunántúlon működik a 8,7 százalékuk. A foglalkoztatók zöme szinte valamennyi ágazatban Budapestre koncentrálódik (aminek oka lehet az is, hogy székhelyként a főváros került bejegyzésre és így az adatszolgáltatás itt történik). A Közép-magyarországi régióban koncentrálódik a:

- vendéglátás 99,1%-a,
- pénzügyi, biztosítási tevékenység 98,2%-a,
- bányászat 97,6%-a,
- egészségügy 97,1%-a,
- ingatlanügyletek 96,0%-a,
- információ, kommunikáció 94,%-a,
- kereskedelem 92,9%-a,
- szakmai, tudományos, műszaki tevékenység 91,5%-a,
- építőipar 90,9%-a valamint a háztartások tevékenysége 90,0%-a,

- feldolgozóipar 59,5%-a,
- területen kívüli szervezetek 90,3%-a.

A mezőgazdaságon belül a kölcsönzést igénybe vevők 30 százaléka Békés, a szállítás, raktározás területén munkaerőt igénylők 23,8 százaléka és az egyéb szolgáltatásban alkalmazottat igénylők 14,3 százaléka Borsod-Abaúj-Zemplén és az oktatásban ilyen munkaerőt alkalmazók 12,5 százaléka Veszprém megyében volt.

12. sz. táblázat: A szerződött foglalkoztatók és a kikölcsönzött munkavállalók kölcsönzési eseteinek megoszlása állománycsoportok szerint⁸³

Ágazat	Foglalkoztatók		Szak- munkás	Betáni- tott munkás	Segéd- munkás	Fizikai összesen	Szellemi	Összesen
	darab	%	%	%	%	%	%	%
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	100	1,40	0,30	0,60	0,20	0,40	0,10	0,40
Bányászat	42	0,60	0,10	0,00	0,00	0,00	0,10	0,10
Feldolgozóipar	3 508	49,40	26,80	36,20	60,70	39,20	10,40	35,70
Villamosenergia, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	55	0,80	0,40	0,70	0,00	0,50	2,80	0,80
Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmérsítés	22	0,30	0,40	0,20	0,00	0,20	0,30	0,20
Építőipar	517	7,30	3,00	0,20	1,80	1,10	0,20	1,00
Kereskedelem, gépjárműjavítás	354	5,00	18,00	3,10	12,20	8,20	17,80	9,30
Szállítás, raktározás	495	7,00	3,60	32,30	20,60	23,70	19,30	23,20
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	771	10,90	43,60	23,50	0,90	23,20	3,50	20,90
Információ, kommunikáció	252	3,50	0,70	0,30	0,00	0,30	21,70	2,90
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	285	4,00	0,10	0,00	0,00	0,00	8,10	1,00
Ingatlanügyek	25	0,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10	0,00
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	165	2,30	0,00	1,10	0,00	0,70	6,70	1,40
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	334	4,70	2,70	1,50	3,10	2,10	7,70	2,70
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	21	0,30	0,10	0,00	0,20	0,10	0,30	0,10
Oktatás	8	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,60	0,10
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	35	0,50	0,10	0,00	0,00	0,00	0,10	0,00
Művészet, szórakozás, szabad idő	14	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,20	0,00
Egyéb szolgáltatás	14	0,20	0,00	0,00	0,20	0,00	0,00	0,00
Háztartás munkaadói tevékenysége; termék előállítás, szolgáltatás végzése saját fogyasztásra	10	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Területen kívüli szervezetek	72	1,00	0,00	0,10	0,00	0,10	0,10	0,10
Összesen	7 099	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

⁸³ Forrás: FH

1.11 A határozott idejű munkaszerződés lejárta után álláskeresővé váltakat foglalkoztató vállalkozások fontosabb jellemzői

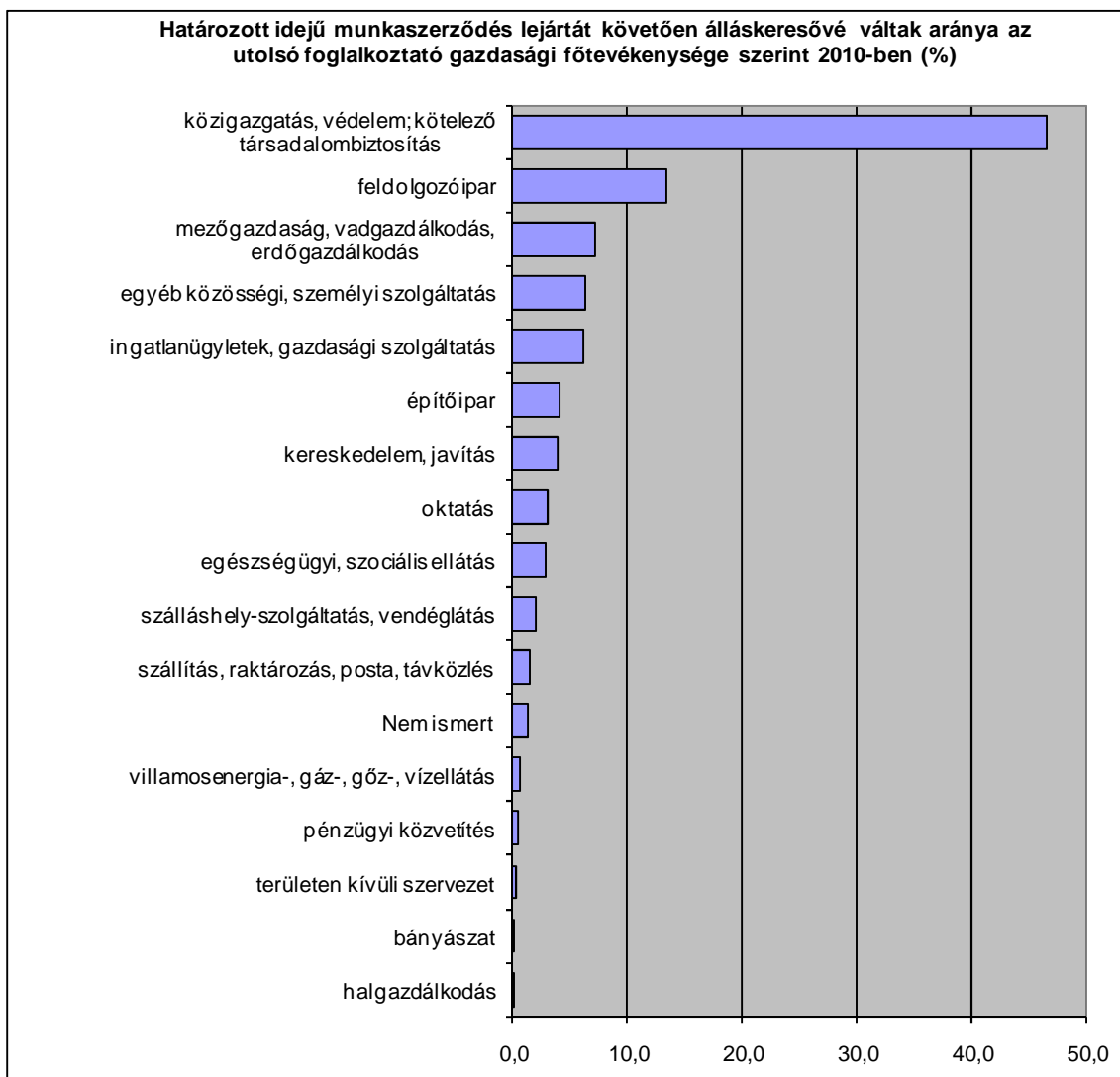
Az álláskeresők regisztrációja során számba veszik az utolsó munkahely megszűnésének okát is, a különböző felmondási típusok, megállapodások mellett a határozott idejű szerződés lejárta is szerepel az okok között. Bár a regisztrált álláskeresők között mindössze 9,2 százalék azoknak az aránya, akik a korábbi munkahelyükön határozott idejű szerződéssel voltak foglalkoztatva, mégis alkalmas arra, hogy megvizsgáljuk, milyen főbb jellemzőik vannak ezeknek a munkavállalóknak, illetve az őket korábban alkalmazó munkaadóknak.

2010-ben az álláskeresővé váltak közül határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak utolsó munkahelyének ágazata az esetek 46,5 százalékban a közigazgatás volt, e magas arány oka elsősorban a közjellegetű foglalkoztatás befejeződését követő újbóli regisztráció. 2009-hez viszonyítva nőtt az arányuk. A közigazgatási munkahelyek aránya Közép-Magyarországon csupán 19,0 százalék volt, szemben a Kelet-magyarországi 52,8 százalékkal.

A feldolgozóipar a másik ágazat, ahonnan nagyobb arányban válnak álláskeresővé határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak, 13,4 százalékuk ebben az ágazatban volt az utolsó munkahelye, arányuk 3,2 százalékponttal kisebb, mint az előző évben. Ebből az ágazatból legnagyobb arányban Közép-Magyarországon (16,9%) és Nyugat-Magyarországon (15,4%) váltak álláskeresővé 2010-ben.

A mezőgazdaság, a közösségi és személyi szolgáltatás, az ingatlanügyletek és a gazdasági szolgáltatás ágazatból jött a határozott idejű munkaszerződés megszűnésével álláskeresővé váltak több, mint az 19,7 százaléka.

7. sz. diagram: Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó foglalkoztató gazdasági főtevékenysége szerint 2010-ben (%)⁸⁴



⁸⁴ Forrás: FH

13. sz. táblázat: Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó foglalkoztató gazdasági főtevékenysége szerint (%)⁸⁵

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás	4,20	5,20	6,80	8,90	5,80	6,70	6,00	7,20
Halgazdálkodás	0,00	0,00	0,10	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00
Bányászat	0,00	0,10	0,20	0,30	0,10	0,10	0,10	0,20
Feldolgozóipar	19,10	16,90	18,20	15,40	14,90	12,10	16,20	13,40
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	0,20	0,30	0,80	0,70	0,60	0,60	0,60	0,60
Építőipar	3,70	4,40	2,90	4,10	3,20	4,00	3,20	4,10
Kereskedelem, javítás	7,60	7,80	3,40	3,40	3,40	3,60	3,70	3,80
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	3,50	2,80	4,20	4,20	1,20	1,00	2,30	2,10
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	3,20	3,30	2,30	1,80	1,50	1,10	1,90	1,50
Pénzügyi közvetítés	2,20	2,70	0,40	0,30	0,40	0,40	0,50	0,50
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	9,90	10,60	9,40	7,80	5,20	4,90	6,90	6,10
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	19,00	18,10	37,30	39,20	49,10	52,80	43,10	46,50
Oktatás	7,00	7,40	3,60	2,90	3,80	2,60	4,00	3,00
Egészségügyi, szociális ellátás	9,10	8,00	2,70	2,50	2,70	2,50	3,20	2,80
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	6,80	7,10	6,10	6,50	6,60	6,20	6,50	6,40
Területen kívüli szervezet	0,00	0,10	0,40	0,50	0,30	0,20	0,30	0,30
Nem ismert	4,50	5,30	1,40	1,30	1,00	1,00	1,40	1,40
Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

⁸⁵ Forrás: FH

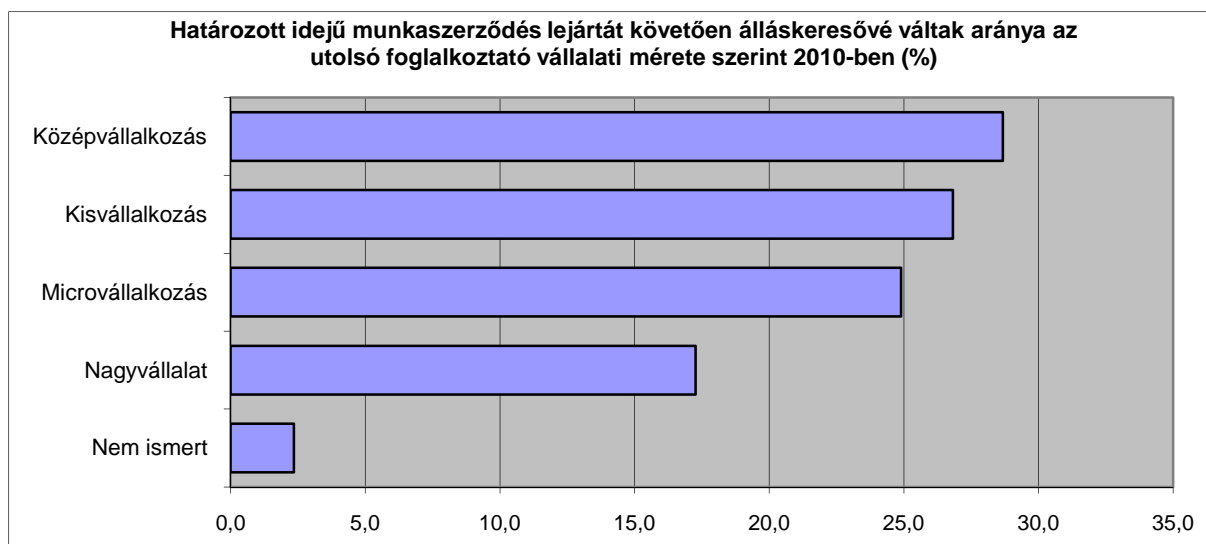
2010-ben a határozott idejű munkaszerződés megszűnésével álláskeresővé váltak 28,7 százaléka közepes méretű foglalkoztatónál dolgozott. Az ebből a foglalkoztató méretből álláskeresővé váltak a legnagyobb arányban Kelet-Magyarországon voltak (30,5%). A határozott idejű munkaszerződés megszűnése miatt álláskeresővé váltak 17,3 százaléka a nagyvállalatoknál vesztette el az állását, arányuk 2009-ben még 20,7 százalék volt. A legtöbb nagyvállalattól elbocsátott foglalkoztatott Közép-Magyarországon volt, ebben a régióban minden negyedik fő határozott idejű munkaszerződéssel nagyvállalatnál dolgozott. Ugyanakkor Kelet-Magyarországon ez az arány mindössze 15,2 százalék volt.

14. sz. táblázat: Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó foglalkoztató vállalati mérete szerint (%)⁸⁶

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Mikrovállalkozás (<10 fő)	18,80	19,20	29,40	29,70	23,10	23,20	24,80	24,90
Kisvállalkozás (10 ≤ < 50 fő)	20,70	22,60	20,80	23,00	26,30	29,00	24,10	26,80
Középvállalkozás (50 ≤ < 250 fő)	25,40	26,00	24,50	25,40	30,50	30,50	28,20	28,70
Nagyvállalat (250 fő ≤)	28,80	25,40	23,40	19,90	18,30	15,20	20,70	17,30
Nem ismert	6,30	6,80	2,00	2,00	1,90	2,10	2,30	2,30
Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

⁸⁶ Forrás: FH

8. sz. diagram: Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó foglalkoztató vállalati mérete szerint 2010-ben (%)⁸⁷



A közsféra dominanciáját bizonyítja a határozott idejű munkaszerződéssel való foglalkoztatásban, hogy az álláskeresővé vált korábbi határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak közel fele (45,9 százalék) ebből a szektorból került ki. (lásd. 15. számú táblázat) Ez az arány az előző évben 2,1 százalékponttal volt alacsonyabb. Kelet-Magyarországon több mint minden második korábban határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott álláskereső költségvetési szervnél dolgozott (döntő többsége közmunkában), Közép-Magyarországon viszont csak minden negyedik dolgozott költségvetési szervnél.

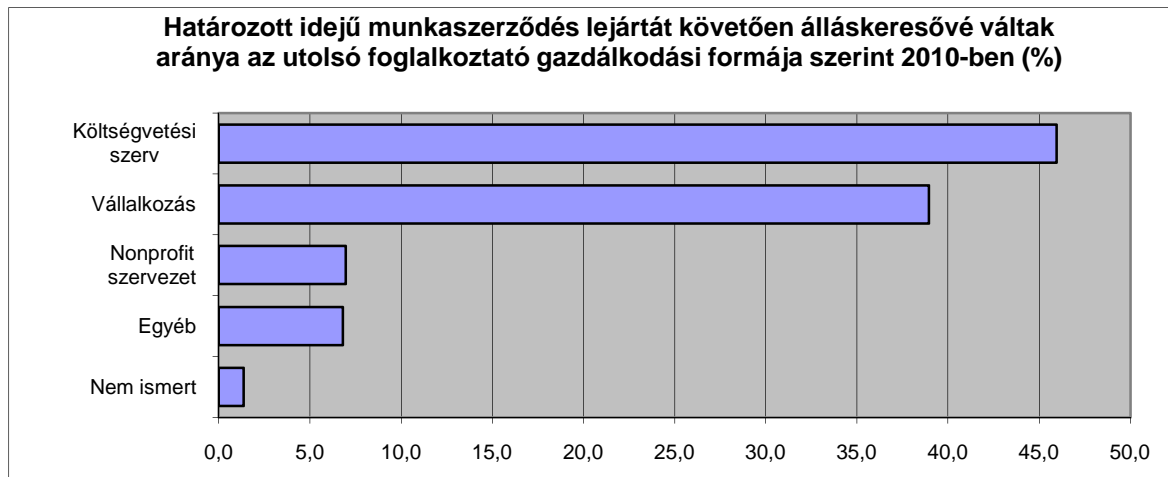
A vállalkozások 2010-ben kisebb arányban (39,0%) bocsátottak el határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottakat, mint 2009-ben. Közép-Magyarországon a legmagasabb a vállalkozásoktól elbocsátottak aránya, több mint minden második (53,5%) álláskeresőnek valamilyen vállalkozásnál járt le a határozott idejű munkaszerződése.

⁸⁷ Forrás: FH

15. sz. táblázat: Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó foglalkoztató gazdálkodási formája szerint (%)

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Vállalkozás	53,20	53,50	47,40	46,80	35,70	33,80	40,70	39,00
Költségvetési szerv	26,30	25,20	38,40	39,20	48,70	51,10	43,80	45,90
Nonprofit szervezet	9,90	8,70	7,70	6,90	7,40	6,80	7,70	6,90
Egyéb	6,10	7,30	5,20	5,70	7,20	7,20	6,50	6,80
Nem ismert	4,50	5,30	1,40	1,30	1,00	1,00	1,40	1,40
Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

9. sz. diagram: Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó foglalkoztató gazdálkodási formája szerint 2010-ben (%)⁸⁸



⁸⁸ Forrás: FH

2. Az empirikus kutatás módszertana, az interjúba bevont vállalkozások általános jellemzői

2.1 A kutatás módszertana

Az empirikus adatgyűjtés eszköze a strukturált interjúk forma volt. A vállalkozásokat azok méretének figyelembevételével vontuk be a vizsgálatba.

A vállalkozás méreténél a 2004. évi XXXIV. törvény (a kis- és középvállalkozásokról) rendelkezéseit alapul véve a foglalkoztatotti létszám figyelembevételével határoztuk meg a mintát.

Ennek megfelelően az alkalmazott definíciók a vizsgálat során:

- Mikrovállalkozások: 1-9 fő létszámmal rendelkező vállalkozások;
- Kis- és Középvállalkozások: 10-250 fő létszámmal rendelkező vállalkozások;
- Nagyvállalatok: 250 főnél nagyobb létszámmal rendelkező vállalkozások.

Az interjú segítségével az atipikus foglalkoztatási formák **ismertségét**, az azokban való **érintettségét**, azaz a jelenlegi foglalkoztatás körülményeit, az új formák befogadásának **igényét** és a bevezetést segítő **lehetőségeket, illetve akadályokat** vizsgáltuk. Végül a lehetőségek hatékonyabb kihasználását segítő, valamint az akadályok elhárításához hozzájáruló javaslatok kerültek rögzítésre az interjúkban.

Az empirikus adatfelvétel feldolgozása során az adott válaszok és az azokból levont következtetések mellett megjelennek a korábbi hasonló témájú kutatások oda vonatkozó megállapításai, melyek egyrészt alátámasztják, másrészt kiegészítik a cégvezetők által megjelenített gyakorlatot.

2.2 Az interjúba bevont vállalkozások általános jellemzői

Az elemzés alapját tizenöt, a gazdasági szektor különböző szegmenseiben készített interjú adta, ahol a különböző méretű cégek aránya leképezte a hazai gazdaságban megjelenő arányokat.

A bevont nagyvállalatok az ipari gyártás, valamint szolgáltatás területén tevékenykednek, az előbbi számítástechnikai mérőműszerek gyártásával, értékesítésével, szoftverek gyártásával, fejlesztésével foglalkozik, külföldi tulajdonban van, utóbbi pedig hazai tulajdonossal bír és távhőszolgáltatást végez. A kis és közepes vállalkozások a termelő, valamint a szolgáltató szektorból, továbbá a kutatás-fejlesztés, a logisztika és az építőipar területéről kerültek be a vizsgálatba.

A mikrovállalkozások leginkább a szolgáltató szektorból kerültek ki. Az érintett tevékenységek a vendéglátás, kutatás-fejlesztés, a webfejlesztés, számítástechnikai, informatikai szolgáltatást nyújtása, nyelvoktatás, autószerelés.

3. Az empirikus kutatás eredményei a nagyvállalatoknál

3.1 Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége a cégvezetők, HR-vezetők körében

A nagyvállalatok esetében a humán erőforrás-gazdálkodással, a munkavégzéshez kapcsolódó jogi kérdésekkel a legtöbb esetben önálló szervezeti egységek, azokon belül pedig magasan képzett szakemberek foglalkoznak. Ez a fajta szakmai felkészültség az egyik biztosítéka annak, hogy az atipikus munkavégzési formák ismertsége magasabb szintű ezeknél a vállalkozásoknál.

A jelentősebb létszámú munkavállalót foglalkoztató gazdasági társaságok, olyan méretből adódó struktúrával, munkaszervezeti formával rendelkeznek, ahol az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának két fontos területe is megjelenik. Az egyik az emberi erőforrás beáramlása a szervezetbe, amely elsősorban személyzetbiztosítási feladatokat jelent,

úgy mint toborzás, kiválasztás, munkaerő felvétel és beillesztés. A másik HR-terület a munkaerő szervezetben belüli mozgását koordinálja, úgy mint karriermenedzsment, előléptetés, átcsoportosítás, áthelyezés, visszaminősítés. Amennyiben az ezeken a területeken dolgozó szakemberek megfelelő ismeretekkel rendelkeznek az atipikus foglalkoztatási formákról, abban az esetben mindkét területen kezdeményezhetik azok alkalmazását a tulajdonosok, vagy cégvezetők felé.

Az empirikus vizsgálat alapján elmondható, hogy a **nagyvállalatok lényegesen tájékozottabbak** az atipikus munkavégzési formákkal kapcsolatban, mint a KKV-k, gyakrabban is alkalmazzák azokat. A tájékozottság szempontjából azonban fontos kiemelni, hogy annak részletessége, mélysége már jelentős eltéréseket mutat a különböző atipikus formák tekintetében. Természetesen a legtöbb információval azokon a területeken rendelkezik a vállalkozás, amelyben van saját gyakorlata, tapasztalata. Ettől eltérő területeken azonban a tudás sokkal felszínebb és sok esetben elavult. **A nagyvállalatok által leginkább ismert formák a részmunkaidős foglalkoztatás, a távmunka, a munkaerő kölcsönzés és a diákmunka.**

3.2 Az atipikus munkavégzés jelenléte, a vizsgált vállalkozások érintettsége

A nagyobb vállalatok körében nagyobb eséllyel találhatunk meg bármilyen, - a hagyományostól eltérő - foglalkoztatási formát, hiszen nagyobb számú alkalmazottaikat valószínűleg többféle lehetséges foglalkoztatási formában alkalmazzák, mint a néhány fős mikrovállalkozások.

3.2.1 Részmunkaidő

Az empirikus vizsgálatban megkérdezett nagyvállalatok mindegyike alkalmazott részmunkaidős munkatársakat, de nagyon korlátozott számban, arányuk a teljes alkalmazotti létszámhoz viszonyítva elenyésző volt. Leginkább pozícióktól függően került rá sor. Önmagában az a tény,

hogy a nagyvállalatok jobban ismerik és közülük arányaiban többen alkalmazzák ezt a formát, még nem jelent feltétlenül foglalkoztatásbővülést ezen a területen.

3.2.2 Határozott idejű munkaviszony

A **határozott idejű munkaszerződés** a munkaadók számára rugalmasabb munkaerő-gazdálkodást biztosít. Ezáltal gyorsabban és olcsóbban tudják kielégíteni a rövid távú munkaerő-igényüket, ugyanakkor elbocsátás nélkül, könnyen és különösebb költség nélkül tudnak megválni a feleslegessé váló munkaerőtől.

Nagyvállalatok esetében gyakori, hogy a felső vezetők határozott idejű szerződéssel végzik a feladataikat. Az így szervezett menedzseri munka egy adott időre szól, mely alatt a vállalt eredményeket teljesíteni kell. A beosztottak esetében nem jellemző ez a foglalkoztatási mód, mert a vállalatok rendszerint csak egyes speciális foglalkoztatási helyzetek megoldásaként alkalmazzák (pl. helyettesítés).

A termékek illetve szolgáltatások iránti kereslet, a mennyiségi és minőségi igények változása (amely komoly problémát jelent többek között a létszámtervezésben is) nehezen egyeztethető össze a túlságosan merev, sokszor költséges megoldást jelentő határozatlan idejű munkaszerződésekkel.

A határozott idejű munkaszerződés által biztosított rugalmasságot, azaz, hogy gyorsabban és olcsóbban tudják kielégíteni a rövid távú munkaerő-igényüket, ugyanakkor elbocsátás nélkül, könnyen és különösebb költség nélkül tudjanak megválni a feleslegessé váló munkaerőtől sok esetben a **munkaerő kölcsönzés alkalmazásával** biztosítják a nagyvállalatok.

Itt jelenik meg a nagyvállalatok **numerikus rugalmassága**: a vállalat képes meglévő munkaerő-állományát rövid időn belül növelni vagy csökkenteni, annak érdekében, hogy a munka ellátásához szükséges és a gazdaságosan alkalmazható alkalmazotti gárda közötti összhangot a lehető legnagyobb mértékben megvalósítsa. Ez a fajta rugalmasság leginkább a különböző szerződéses formákkal, illetve a munkaidő

változtatásával érhető el. (Atkinson, 1984) Az itt vázolt rugalmassági tényező leginkább a nagyvállalatok sajátja.⁸⁹

Atkinson meghatározza a rugalmasság egy másik formáját is. **Funkcionális rugalmasság:** a munkatársak képesek a szervezeten belül különböző feladatok és funkciók ellátására. Mindez olyan munkaerő-állományt feltételez, amely a különböző területekre vonatkozó képzésekben részesül, mélységében ismeri a céget, a folyamatait és uralkodó kultúráját. Olyan gyakorlatról van tehát szó, amely mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára előnyöket jelent, és végső soron olyan munkaerő-állományt eredményez, amely a külső környezet gyors változásaival felveszi a versenyt. Ez a fajta rugalmasság kevésbé jellemzi a nagyvállalatokat, inkább a KKV-k sajátja.

3.2.3 Munkaerő kölcsönzés

A kutatásban résztvevő nagyvállalatok egyike kölcsönzött munkaerőként leginkább diákokat foglalkoztat. Ezen forma előnye a gyorsaság, hatékonyság, alacsony hozzáadott értékű munka.

Egyszerűbb, rugalmasabb a munkaidőt kezelni, a jogviszony is más, nincs hosszú távú elkötelezettség, a bizonytalansági tényezőkhöz jobban tudnak alkalmazkodni.

Azonos szervezeti leterheltség mellett tud a társaság az új feladatokra koncentrálni. Ezeket az atipikus megoldásokat választó cégek nem egyszerűen csak a szükséges létszámú és szaktudású munkaerőre tesznek szert, hanem teljesen mentesülnek a plusz dolgozókkal járó toborzási, munkaügyi adminisztrációs és bérszámfejtési feladatok alól.

Ha egy-egy területnek több, vagy kevesebb a munkaidő igénye, ezzel a formával könnyen meg tudják oldani.

Egy másik cég a munkaerő kölcsönzésnek egy speciális változatát, a diákmunkát részesíti előnyben. Ebben az esetben pl. az iratrendezést

⁸⁹ Atkinson, J. (1984): Manpower Strategies for Flexible Organizations. Personnel, Management, pp. 28-31.

végezték diákok, mert erre a feladatra nem volt kapacitása év közben folyamatosan a vállalatnak.

Szakmai tapasztalatot nem igénylő állandó vagy időszakos feladatoknál újszerű problémakezelésre fogékony, a kor általános számítástechnikai és nyelvtudásbeli elvárásainak megfelelő diákmunkaerő alkalmazása az egyik legjobb, legrugalmasabb megoldás.

A hagyományos keretben foglalkoztatott munkatársaknak egyéni elbírálás alapján van lehetőségük atipikus foglalkoztatásba átmenni, természetesen csak akkor, ha az üzletpolitika ezt megengedi és a vezető úgy ítéli meg, hogy **támogatja** ebben. **A szemlélet tehát az, hogy a dolgozók által kezdeményezett atipikus formák a munkavállaló számára jelentenek előnyt a hagyományos formával szemben.** Ennek leggyakoribb esete az egyéni élethelyzetben történt változás esetén történő váltás (pl. GYES-ről, GYED-ről visszatérő nők, megváltozott munkaképességűek esetén).

A munkáltató által kezdeményezett váltás esetében jól felfogott gazdasági érdek és átgondolt munkaszervezés áll a háttérben. Sok esetben pl. a felmerülő feladatok határozzák meg a munkaidő szervezését, előfordul, hogy rövidített munkaidőben dolgoznak, de azt kiegyenlítik a legközelebbi alkalommal, amikor a munka úgy kívánja. Ezt a rugalmasságot a hagyományos foglalkoztatás keretei még megengedik.

3.3 Új foglalkoztatási formák befogadásának igénye, lehetőségek-korlátok

Az atipikus azt jelenti, hogy a munkavégzés kötött, megszabott keretei – adott helyen, adott időben, adott módon – rugalmasabbá válnak.

Noha többen többféleképpen látják a foglalkoztatás bővítésének lehetséges megoldásait, a helyzetértékelések különbségei ellenére elmondható: a vállalatok - a folyamatosan élesedő verseny miatt - egyre jobban értékelik a rugalmasságot, illetve az alkalmazotti létszám zökkenőmentes hozzáigazítását a változó piaci kereslethez.

A **részmunkaidős foglalkoztatást akadályozó tényezők** esetén a cégvezetők elsősorban a foglalkoztatás fajlagos költségeit, valamint a szervezési és adminisztrációs feladatok növekedését jelölték meg. Az elterjesztést nehezíti továbbá, hogy sok esetben az adott technológia alkalmatlan a részmunkaidő befogadására, de ugyancsak nehezítik az elterjesztést a kedvezőtlen, diszkriminatív adó- és járulékszabályok.

A részmunkaidő alkalmazásának lehetőségei a vállalkozás szemszögéből:

A vállalatoknál a részmunkaidő nagyobb esélyű alkalmazási lehetősége inkább a tömegtermelésben lehetséges, ahol vezérelt gépsorokon szalagszerűvé, rutinszerűvé válik a munka. Itt csak betanításra van szükség, szakképzettségre és minőségi munkára nincs. Ennek megfelelően a minőségi fogyasztói igények kielégítésében, illetve az ezzel kapcsolatos munkakörökben kisebb a részmunkaidő alkalmazásának lehetősége.

Leginkább a szolgáltató szektorban vannak olyan ágazatok, ahol nagyobb arányban lehetséges alkalmazni a részmunkaidős formát. Ilyenek a kereskedelem, az idegenforgalom, és a vendéglátás.

Legkisebb esélye az elterjedésre annak a típusú részmunkaidős alkalmazásnak van, amikor új munkahelyet hoz létre a vállalat részmunkaidőben. Ennél némileg nagyobb esélye lehet annak, hogy egy teljes munkaidős alkalmazott helyett két részmunkaidős dolgozót alkalmaz

a vállalat, bár mindkét esetben hátráltató tényező a fajlagos költség emelkedése. A fajlagosan magasabb részmunkaidős költség szerepe a nagyvállalatok hajlandóságát kevésbé befolyásolja, míg a kisebb méretű cégek esetében ez komoly visszatartó tényező.

Legjobb esélye a további terjedésnek az, ha a menedzsment a teljes munkaidős állásból egy részmunkaidős állást hoz létre a teljes munkaidős dolgozók átsorolásával (munkaerő-racionalizálás).

A munkavállaló által kezdeményezett részmunkaidőssé történő ideiglenes, vagy meghatározott idejű átlépés is reális lehet (ez persze nem lehet biztosítéka az elterjedésnek.) Ezt a vállalkozások méltányossági alapon hagyják jóvá, rendszerint a régebb óta dolgozók egyedi élethelyzetből adódó igényeire reagálva ezzel. Ebben az esetben minimalizálódik a munkáltató azon félelme, ami a munkaidő nem megfelelő kihasználása miatt merül fel a részmunkaidő kapcsán. Sok munkáltató azért idegenkedik a részmunkaidős foglalkoztatástól, mert azt gondolja, hogy a dolgozó nem képes maximálisan kihasználni a munkaidejét és az így keletkező holtidő a kevesebb munkaidő esetén még inkább rontja a hatékonyságot.

A **munkaerő kölcsönzés** gyakorlata azt mutatja, hogy ez a módszer nem tevékenység-specifikus, sokkal inkább egy olyan adminisztráció-kímélő és költségelőnyt hordozó eszköz, amelynek alapeleme a rugalmasság, alkalmazása pedig kizárólag a munkáltatók (tulajdonosok, menedzserek) döntéseitől függ. Általában elmondható, hogy vagy a nagyon magas szinten kvalifikált munkavállalókat, vagy a szakképzettséget nem igénylő, betanított-, vagy segédmunkához szükséges embereket szokták leginkább kölcsönözni (Mihály, 2006).⁹⁰

A munkaerő kölcsönzést elsősorban azok a vállalatok tekintik előnyösnek, melyek termelése ciklikus jellegű, azaz a munkaterhelés csúcsai idején ideiglenes munkaerő alkalmazására szorulnak. Azoknál a cégeknél is jó

⁹⁰ Mihály, I. (2006): „Ez a foglalkoztatási forma elsősorban a cégeknek jelent előnyt” – Beszélgetés a munkaerő-kölcsönzésről dr. Kiss Györggyel, Munkaügyi szemle, 2006/4., pp.4-7.

megoldás lehet, ahol egyes munkakörökben túl nagy a fluktuáció. Ilyen munkakörök általában az egyszerű, monotonitást eredményező munkafolyamatok.

A kölcsönzés alkalmazását segítheti, hogy jól alkalmazható a próbaidő kockázatának mérséklésére. Ebben az esetben az atipikusból tipikus foglalkoztatásba történő átmenet is adott lehet (a kölcsönzött munkaerő véglegesítésekor).

Ennek a munkaformának lényegi akadályozó tényezőjeként két dolgot említettek az interjúk során a cégvezetők.

A kölcsön-munkaerővel szemben a kártérítési felelősség nem érvényesíthető olyan szerződéses garanciákkal, mint a hagyományos munkavállalók esetén. Továbbá a kölcsönmunkaerőként a cégnél régebb óta dolgozó munkatárs nem tartozik bele a cég cafeteria-szabályzatának alanyai közé.

A nagyvállalatok kényesek a jó hírekre, így sokan azért nem dolgoznak munkaerő-kölcsönző cégekkel, mert azok megítélésük szerint, sok esetben nem törvényszerűen járnak el, a kölcsön-munkaerőt nem jelentik be, vagy a járulékok be nem fizetésével jutnak tisztességtelen piaci előnyökhöz.

A **táv munkában** végezhető munkakörök kialakításánál fontos feltétel, hogy azok feladatai a munkahelytől távol, elektronikusan is elvégezhetőek legyenek, ne igényeljék a munkahelyi infrastruktúrát és a felmerült felügyeleti és menedzselési költségek csökkenthetőek legyenek. A szervezeti felépítés szempontjából az a célszerű, ha a munkakapcsolatok kevésbé hierarchizált rendszerben horizontálisan szerveződnek.

A költségérzékeny vállalkozásoknál az elterjesztést segíti továbbá az is, hogy a távmunka csökkenti a munkába járás költségeit.

A vállalkozások említettek néhány fontos feltételt, amelynek rendelkezésre kell állni a távmunka bevezetéséhez. A legfontosabb az információs technológiai infrastruktúra megfelelő fejlettségi szintje, a széleskörű

internetes és telekommunikációs hálózat elérhetősége és az ehhez kapcsolható internet-használati kultúra.

Fontos elemként jelölték meg a munkavállalói készségeket, képességeket - „képes legyen a dolgozó beosztani az idejét”. Itt az önállóságot és a problémamegoldó képességet lehet kiemelni.

A távmunkában rejlő lehetőségeket és veszélyeket, az alábbi táblázatban Finna (2008) foglalta össze: A távmunka SWOT-analízise a **munkáltató oldaláról**⁹¹ (a munkáltató oldalán megjelenő veszélyek, vagy lehetőségek munkavállalói oldalon sokszor fordított aspektusban jelentkeznek)

Erősségek	Gyengeségek
<ul style="list-style-type: none"> • Csökkenthetők a munkahely fenntartásával kapcsolatos költségek, elmarad a munkába járás támogatása • Nagyobb merítési lehetőség a munkaerőpiacon • Termelékenység- és hatékonyság-növekedés (jobb munkaidő-kihasználás) • A szervezet átalakításával egyes funkciók, vezetői szintek elhagyhatók, laposabb lesz a szervezet • Kevesebb hiányzás és fluktuáció • Lojális, motivált munkatársak • Ügyfelek igényeihez való jobb alkalmazkodás • Hatékonyabb dokumentáltság 	<ul style="list-style-type: none"> • A távmunkahelyek létesítésének addicionálisköltségei • Magasabb ICT-használati költségek • Megnövekedett, speciális képzések költségei • A vezető kontroll funkciója – ha a vezető nem szigorít az ellenőrzésen – gyengül vagy megszűnik • Nagyobb és pontosabb szervezési munka igény • Az alkalmazott más irányba is mobilabbá válik • Magasabb kommunikációs és adatvédelmi költségek

⁹¹ A munkaerő-piaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál Finna Henrietta, 2008.

Lehetőségek	Veszélyek, fenyegetések
<ul style="list-style-type: none"> • Bérköltség csökkentés vidéki távmunkások alkalmazásával • Nemzetközi távmunka lehetőségek • Pozitív munkaadói image • Helyi igények gyorsabb és pontosabb kiszolgálása • Új, modern munkamódszerek meghonosodása • Távol lévő, értékes tudással rendelkező szakemberek alkalmazása, korábbi alkalmazottak megtartása • Bizonyos támogatott célcsoportok foglalkoztatása 	<ul style="list-style-type: none"> • Még kialakulóban lévő jogi környezet, tisztázatlan kérdések (baleset, költségelszámolás stb.) • Kevés hazai gyakorlati tapasztalat • Adatvédelmi nehézségek, bizalmatlansági kérdések • Koordinációs problémák • A munkaszervezés és a vezetési módszerek szükséges változtatása kapcsán felmerülő ellenérdekeltség • A kontroll gyengülésekor a távmunkára alkalmatlan munkatársak teljesítménye romlik

A nagyvállalatok menedzsereinek a távmunkához kapcsolódó attitűdje elfogadóbb, kevésbé konzervatív, nem tradicionális szemléletű. Ez a hozzáállás a vállalatméret csökkenésével egyre kevésbé jellemző.

Az elterjesztés során fontos figyelembe venni, hogy a távmunkára a cégek nem úgy gondolnak, mint amit új munkahelyek teremtése során lehetne alkalmazni. Éppen a felügyeleti és menedzselési specialitása miatt új munkaerőt nem szívesen próbálnak ki ebben a formában. Erre az eszközre a meglévő munkakörök működésének fejlesztése, átszervezése esetén gondolnak leginkább a költségcsökkentés és a versenyképesség megtartása miatt.

Az atipikus formák közül a távmunka az, amely a legnagyobb rugalmasságot követeli meg a munkáltatótól, de minden a hagyományostól, vagy a cégek által bevezetett formáktól eltérő új forma befogadása kellő rugalmasságot igényel.

Az új formák befogadásának vizsgálata előtt fontos tisztázni, hogy milyen rugalmasságra van szüksége a vállalkozásnak, ahhoz, hogy alkalmazhatóvá váljanak ezek a nem tipikus lehetőségek.

A vállalkozások részéről az új formák rugalmas befogadásának fontos feltétele, hogy:

- a munkaszervezet képes legyen megfelelően (rugalmasan) alkalmazkodni az új munkaformákhoz,
- a cégben legyen olyan munkakör, amely lehetővé teszi, hogy azt rugalmasabb keretek között lehessen végezni, (vannak tevékenységek, amelyeket nem lehet „kivinni” a cégtől és vannak kifejezetten ilyen munkakörben végezhető foglalkozások.)
- a cég rendelkezzen megfelelő mélységű ismeretekkel az adott foglalkoztatási formáról, amely alapján mérlegelni tud a bevezetés lehetőségéről,
- a vezető legyen tisztában azokkal a munkavállalói készségekkel, amelyet a választható rugalmas forma megkövetel,
- a vezető mérlegelje a kockázatokat, melyek a bejáratott módoktól való eltéréssel járnak. („A munkaadó is új kockázatokat vállal. Csökken a munkavállalók ellenőrzésének lehetősége, az új munkavégzési formák egy része jelentősen több kommunikációval, a munkafolyamatok teljes újragondolásával jár.”⁹²)

A rugalmasság további feltétele a munkavállalók (elsősorban a saját dolgozók) kellő ismerete.

- Megvan-e a hajlandóság a dolgozóknál a rugalmasságra, biztosít-e számukra a megszokott munkavégzéshez kapcsolódó védelmet, biztonságot, egzisztenciát?
- Alkalmassak-e a dolgozók a rugalmasságra (hely, idő, mód)? A meglévők alkalmassá tehetők-e?

⁹² Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek vizsgálata a kis- és középvállalatok, valamint a nagyvállalatok körében, Friss Európa Nonprofit Kft., Budapest, 2008.

A válaszadók természetesen a külső környezeti feltételek ösztönző szerepét is megemlítették:

- Legyen részletesen kidolgozott, jól működő jogszabályi háttér, amely teret enged a rugalmasságnak (részmunkaidő, távmunka, munkaerő kölcsönzés)

Különbséget kell tenni abban, hogy a rugalmasságot valamilyen kiszámíthatatlan gazdasági, piaci kényszer hívja elő, vagy változó, fejlődő, átalakuló környezet. Előbbinél a rugalmasság a gyors átmeneti változást és esetleges visszarendeződést szolgálja, utóbbinál a változás sokkal tartósabb lehet. Az atipikus foglalkoztatási formáknak mindkét esetre választási lehetőséget kell kínálnia. Mivel a cégek működése során a humán-erőforrás és a hozzá kapcsolódó munkaerőköltség az egyik legjelentősebb tényező, ezért a legtöbb esetben itt mindenképpen kezdeményezni kell a változtatást a vezetésnek. Különösen igaz ez a nemzetgazdaság legerősebb ágazatában, a szolgáltatási szektorban, ahol a munkaerő okozza a legnagyobb költséget. A globális gazdaságban az egyre élesedő verseny a vállalatoktól rugalmasságot követel, amihez a foglalkoztatásban is igazodniuk kell. A munkaadói érdekképviseltek szerint ez különösen fontos, hiszen a munkaerő ára a cégek kiadásainak jelentős részét teszi ki, s ha nincs teljesítmény, nem lehet a munkavállalók foglalkoztatását finanszírozni. A munkáltató tönkremegy, ha nem tud lépést tartani a versennyel. Ez esetben munkahelyek szűnnek meg. Munkaadói oldalról szemlélve tehát hosszú távon az a biztosabb, ami ma bizonytalannak tűnik.

Maga a válság akár még kedvezhetett is volna az atipikus formáknak, ha a munkáltatók a leépítés alternatívájaként használták volna a rugalmas munkavégzési lehetőségeket, de eddig ez csak elvétve történt meg. Az alacsony számarány mögött elsősorban a munkaadók konzervativizmusa áll.⁹³

⁹³ Forrás: HVG HR Plusz, http://jobline.hu/magazin/20110310_rugalmassagproba_atipikus_foglalkoztatasi.aspx

Nagyvállalatok esetében nagyon gyakori, hogy a cég üzletpolitikája, a cégvezetők vezetési stílusa, vagy kidolgozott minőségpolitika determinálja a munkaszervezetet, mely különösen a külföldi tulajdonú vállalatokra igaz. Amennyiben ez a szervezeti kultúra alapvetően csak néhány - jellemzően hagyományos – foglalkoztatási formát preferál, nagyon lassan nyerhetnek nagyobb számban teret az ettől eltérő formák.

Ennek a cégpolitikának tulajdonítható, hogy sok vállalat esetében azért nem alkalmazzák a határozott idejű munkaszerződést, mert egyik oldalról kényelmes ugyan, de a munkavállaló lojalitását, mint magas szinten elvárt értéket ez a forma nem erősíti, bizonytalanságot, védtelenség-érzést kelt a munkavállalóban. A nem állandó munkatársak alacsony elkötelezettsége komoly problémákat okozhat a cégben, ugyanis a magas fluktuáció magasabb toborzási költségeket, illetve nagyobb időszükségletet indukál.

A szervezeti kultúra a kulcsa annak is, hogy a vezetők nem szívesen alkalmaznak új munkaerőt atipikus módon, főleg távmunkásként. Ez a faktor csak olyan projektmunkáknál lehet kevésbé perdöntő, ahol elég világos sikerkritériumok vannak a kimenetet illetően (különösen igaz ez a munkaerő kölcsönzésre)

4. Az empirikus kutatás eredményei a kis- és közepes méretű vállalatoknál

A kis- és közepes méretű vállalatok versenyképesség tekintetében ugyan általában alulmaradnak a nagyvállalatokkal szemben (alacsonyabb termelékenység, kisebb lehetőségek a technikai fejlődésre), de más tényezőkben (foglalkoztatottak száma, megtermelt össztermék nagysága) már átvették a vezető szerepet a gazdaságban.

A kis- és középvállalkozások innováció-orientált működésük miatt képesek alkalmazkodni az egyedi vevői igényekhez, és így akár domináns szerepet játszhatnak egy-egy olyan piaci résen, melyre a multinacionális nagyvállalatnak nem éri meg belépni, vagy a belépés túl költséges, beruházás-igényes lenne.

A KKV-k száma folyamatosan növekszik. Egyrészt a megnövekedett egyéni vállalkozói kedv és képesség eredményeképpen jönnek létre, illetve a keresleti oldalról felmerülő rugalmas igények váltják ki ezt a gyarapodást, másrészt a nagyvállalatok kisebb egységekre tagozódása is befolyásolja számukat.

4.1 Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége a cégvezetők, HR-vezetők körében

Magyarországon a kis- és középvállalkozások körében a HR-menedzsment eszközök elterjedtsége és tudatossága nem jellemző. A dolgozók képzésére, készségfejlesztésére, motiváltságának javítására, vagy a lojalitás erősítésére nincs energiája, forrása ezeknek a cégeknek. A kisvállalkozásban felmerülő HR-feladatok mennyisége általában nem indokolja külön szakember alkalmazását. Az ezen a területen szükséges feladatokat a menedzserek látják el, általában szakirányú ismeretek nélkül. A kis vállalkozások menedzserei tehát saját hatáskörükben, legtöbbször megfelelő szaktudás nélkül döntenek HR-kérdésekben, nem delegálják azokat. Sok esetben a munkaügyi területen hozott döntéseiket gyorsan hozzák meg, megfelelő előkészítés nélkül.

Az atipikus formák mindegyikét ismerik a vállalkozások, jellemző azonban, hogy **magát a fogalmat nem ismerik**, de a munkaforma körülírásával vázolják a tartalmát.

A vállalkozások döntéshozói nem rendelkeznek megfelelő minőségű és részletezettségű információval az atipikus foglalkoztatást illetően, a rendelkezésükre álló ismereteik alapján egyáltalán nem, vagy nem ezekre alapozva hoznak döntést a foglalkoztatásra vonatkozóan.

4.2 Az atipikus munkavégzés jelenléte, a vizsgált vállalkozások érintettsége

Az atipikus munkavégzési formák szinte mindegyike jelen van a kis és közepes vállalkozásoknál. Legtöbb tapasztalattal a részmunkaidős, a

határozott idejű munkaviszonyról, a távmunkáról, a munkaerő kölcsönzésről, a projekt-jellegű foglalkoztatásról és a rugalmas munkaidőről rendelkeznek.

A hagyományos, konzervatív munkaidő-felfogást ideálisnak tekintő cégek szinte kizárólag hagyományos módon foglalkoztatnak munkavállalókat, de esetenként ők is beszámoltak atipikus foglalkoztatásról, mely esetükben a rugalmas munkaidő alkalmazásában merül ki.

Az informatikai cégeknél szinte csak atipikus formában történik munkavégzés. Megbízásos jogviszony, részmunkaidő és távmunka formájában alkalmazzák a munkatársakat, projektmunkában, meghatározott időre.

4.2.1 Távmunka

Az előnyeiről az interjú alanyok így nyilatkoztak:

A vállalat szempontjából olcsóbb, költséghatékonyabb, nincs ingázás, amivel utazási költséget spórolnak a felek, a munkavállaló maga szervezi az időbeosztását. Ebben az alkalmazási formában elegendő az elektronikus kapcsolattartás. „Ez már egy cyber-világ, amelyben szinte csak e-taggyűléseket szerveznek, interneten keresztül mindenki bejelentkezik és videokonferenciákat és taggyűléseket tartanak rendszeresen”

A munkaerőpiac ezen szegmensében a legmagasabb szintű elvárásokat támasztják a munkavállalóval szemben.

Hátrányok:

A távmunka egyik nagy hátránya, hogy mivel a munkavállaló fizikailag nincs jelen a munkahelyén a telefonos és az elektronikus kapcsolattartás formái válnak jellemzővé. Ezért különösen fontos, hogy a vezető jól kommunikáljon írásban és telefonon.

A motiváltságot a munkavégzésre és a teljesítményre a határidők és az előre meghatározott finanszírozási feltételek adják, más eszköz nincs, de nincs is rá szükség.

Hátrányként említette az egyik interjúalany, hogy csak egy-egy konkrét tevékenységre tudják alkalmazni a távmunkásokat, nincs lehetőség egyéb tevékenységekbe bevonni vagy betanítani őket, mint egy hagyományos foglalkoztatású munkahelyen.

Néhány közismert hátrány nem merült fel az interjúk során. Ilyen pl. az, hogy mivel nincs munkaközösség, kevesebbet tanulnak egymástól a munkatársak. A távmunkással szemben nagyfokú önállóságot és szakmai rátermettséget várnak el. Nem merült fel az a hátrány sem, hogy többet kell költeni az informatikai fejlesztésre, illetve hogy a korábbinál több ellenőrzésre van szükség.

Távmunka esetében fontos feltétel, hogy a munkavállalót a standard, normál munkaidőben el lehessen érni telefonon skype-on, ehhez elvárás, hogy mindig be kell jelentkezniük, amikor megkezdtek a munkát, dolgoznak, végzik a feladataikat. Elvárás, hogy a munkavállalók mindig rendelkezésre álljanak, akár információ-szolgáltatás, akár a konkrét vezetői ellenőrzés céljából. Ezek azok a feltételrendszerek, amelyek még sok esetben a munkaviszony keretében tartják az ilyen típusú foglalkoztatást. Máskülönben vállalkozásban, vagy önfoglalkoztatóként is végezhető ez a feladat. Nem minden cég tudja pontosan elhatárolni a távmunkát a megbízási szerződéstől, illetve vállalkozói szerződéses megbízástól.

Az interjúk során a cégvezetők az atipikus formák, különösen a távmunka esetén fontos hátrányként jelölték, hogy a munkavállaló kevésbé kötődik a munkahelyéhez, nem tekinthető olyan lojálisnak, mint a hagyományos rendszerben dolgozó.

4.2.2. Bértámogatás

Megjelent a **bértámogatás** is a megkérdezettek körében, mint atipikus forma. A helyi munkaügyi központ foglalkoztatást elősegítő aktív eszközként bértámogatást biztosított regisztrált álláskeresők foglalkoztatásához. A cég ezeket a munkavállalókat később határozatlan idejű jogviszonyban tovább foglalkoztatta. A véglegesítésük kapcsán az addig igénybevett munkaerő kölcsönzési szolgáltatással ezután már nem élt. Fontos itt megjegyezni, hogy az atipikus formák utat nyitnak a hagyományos foglalkoztatásba, stabilitást adva ezzel mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára. Ebből a szempontból ezek a formák átmenetinek tekinthetők, egyfajta előszobának. A támogatott munkaerő-piaci programok kifutásaként kezelhetők az elsődleges munkaerőpiac irányába, azon belül is a hagyományos foglalkoztatási területre.

4.3 Új foglalkoztatási formák befogadásának igénye, lehetőségek - korlátok

Az új formák befogadásánál jelentős eltérés mutatkozik azok között a cégek között, akik frissen alakultak (pl. projektcégek) és azok között, akik huzamosabb ideje működnek és pl. korábban nagy számú munkatársat foglalkoztattak és időközben lecsökkent az állományuk. Utóbbiaknál a minimális fluktuáció mellett nagyon nehéz új formákat meghonosítani.

Ezeknél a cégeknél ha a munkavállaló kéri, akkor sincs lehetőség alkalmazni más formában, pontosan a végzendő feladatok miatt, figyelni kell a minőségre, amit csak a cégen belül tudnak megfelelő mennyiségben és minőségben végezni. Itt tehát a minőségbiztosítás lehet az egyik korlátja az atipikus foglalkoztatási formáknak. *Azon cégek számára, amelyek megrendelői között nagyvállalatok, multinacionális cégek (sokszor külföldi érdekeltséggel és komoly minőségirányítási rendszerrel) vannak, a minőségi előírások betartása, ellenőrzése az atipikus formák korlátjaként jelentkezik.* „A határozatlan idő azért fontos, mert kipróbált, minőségbiztosítási rendszert kell alkalmaznunk – a multik miatt, a

minőséget elvárják, ezért úgy gondolom, hogy ha valaki azonosulni tud a minőségpolitikai céljainkkal, azokat az embereket meg kell tartani”. Korábban ennél a cégnél a munkaerő kölcsönzés alkalmazásakor 3 kölcsönmunkaerő megfelelő ellenőrzését 1 saját dolgozóra kellett bízni.

A magas biztonsági kockázatú termékekkel foglalkozó cég vezetője mereven elzárkózik az atipikus formáktól még olyan áron is, hogy a működés bizonyos szakaszaiban ráfizetést kell elviselnie. Ezt a típusú munkát csak olyan emberrel hajlandóak elvégeztetni, akikre a későbbiekben a főszezonban is számíthatnak, akik lojálisak a céggel, vállalják a nehézségeket a csúsztatott műszakok kapcsán is, napi 12 órában tudják ellenőrizni a kibocsátott termékeket.

Ezzel szemben a frissen alakult projektcégek vezetői sokszor kizárólag a feladatra koncentrálnak. A feladatorientált vezetők szívesebben folyamodnak a munkavégzés nem tipikus formáihoz, ellentétben személyorientált kollégáikkal. A kétfajta vezetőt az különbözteti meg, hogy míg utóbbi igen empatikus, és nagyon fontos számára a jó kapcsolat kialakítása a beosztottakkal, addig a feladatorientált személyiség elsősorban a munkára koncentrálnak, és az emberi kapcsolatokat alárendeli a feladatnak.⁹⁴

A **munkaerő kölcsönzés** kifejezetten előnyös lehet azon kisvállalkozások számára, ahol nincs megfelelő szakértelem az új alkalmazottak beválásának vizsgálatára, keresésük és kiválasztásuk szakszerű lefolytatására. A toborzási folyamatra adnak megoldást a munkaerő-kölcsönző cégek, akik sokkal rövidebb idő alatt és nagyobb biztonsággal találják meg a kívánt munkaerőt.

Az adatfelvétel során végig jellemző volt, hogy **a cégek elsősorban az atipikus formák befogadásának hátrányairól adtak információt. Előnyöket kevésbé tudtak megfogalmazni, amely tény nagy valószínűséggel az információhiányra vezethető vissza.**

⁹⁴ Forrás: HVG HR Plusz, http://jobline.hu/magazin/20110310_rugalmassagproba_atipikus_foglalkoztatasi.aspx

A **részmunkaidő** elterjedését gátolja, hogy a KKV-k alacsony foglalkoztatotti létszáma korlátozza a részmunkaidővel gazdaságosan ellátható funkciókat, mert a többfunkciós munkakörök miatt kisebb lehetőség van a teljes munkaidős állások részmunkaidőssé történő átalakítására.

Az atipikus foglalkoztatás elterjedésének gátját jelentik azok a jogszabályok, illetve a jogszabályi követelményrendszer, amely ugyanazokat az adminisztratív és egyéb feladatokat követeli meg, mint a hagyományos foglalkoztatásúaknál. Egy jellemzően távmunkában foglalkoztató cégvezető szerint: „nagyban nehezíti a munkánkat a jelenléti ív, mert pl. e nélkül nem tudunk bért fizetni. Ezt távmunkában dolgozóknál nagyon nagy energia megoldani, mert ha rosszul töltik ki, akkor meg kell szervezni a visszaküldést, útiköltséget kell fizetni, stb.”

A vizsgálat szerint az egyszerű betanított munkák esetében jól alkalmazhatóak egyes atipikus formák, elsősorban olyan cégek esetében, ahol nem nagy anyagfelhasználással dolgoznak, pl. otthon végezhető munkáknál, vagy interneten keresztül végzett munkáknál. Ott, ahol a produktum kézzel foghatóan nagy tömegű, és a minőségi munkavégzés különösen fontos csak „úgy lehet a feladatot ellátni, hogy fizikailag bemennek az üzembe, gépekkel dolgoznak, megmozgatnak több tonnát naponta, ezt másként nem is lehet csinálni.”

Megállapítható, hogy a hosszú, költséges betanítást igénylő munkakörök esetén a cégek nem választják az atipikus formákat.

A **munkakör-megosztás** (job sharing) elterjedésének gátja a nagyobb fokú bizonytalansági faktor. „Azon kívül, hogy az sokkal több ügyvitelszervezést igényelne, nőne a bizonytalanság, hogy kire lehet számítani, kire nem.”

A konzervatív munkáltatói felfogás alapján sok esetben az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésének gátja maga a munkavállaló. Olyan bizonytalansági tényező, ami miatt nem mernek kockázatot vállalni. pl. távmunka esetében: „Vajon rendelkezik-e a dolgozó megfelelő önfegyelemmel.”

Ugyanezen cégek olyan tényezőkről is beszámoltak, amiből látszik, hogy a dolgozó szemszögéből is figyelik a folyamatokat. Az egyik interjúalany úgy gondolja, hogy ma Magyarországon mind a két szülőnek a jövedelmére szükség van. Szerinte ahhoz túl alacsonyak a bérek ma Magyarországon, hogy 4 órásként megérje dolgozni, azok a dolgozók ugyanis keresik a másik 4 óras foglalkoztatást is, mert szükség van egy teljes jövedelemre. Ez pedig a fluktuációnak kedvez.

Az atipikus formáktól idegenkedő vezetők sok esetben olyan többletterhek látnak az újításban, mint a megnövekedett adminisztráció, a nagyobb kontroll szükségessége. Ezeket a fenntartásokat a háttér adminisztráció fejlesztésével lehetne csökkenteni.

Vannak esetek, amikor magas foglalkoztatói járulékkerhek miatt a munkaadó a munkavállalót távmunkásnak nevezi, de valójában vállalkozói szerződéssel „foglalkoztatja” őt, vagyis kényszervállalkozóként, önfoglalkoztatóként. Magyarországon így nagyon sok az olyan atipikus munkavégző (különösen távmunkás), aki alvállalkozói státuszban van. A távmunka, a távmunkás lét ezáltal, sok esetben egy átmeneti helyzetté, státusszá válik a megbízási szerződéses munkaviszony és a munkaszerződés között. Az egyik cégvezető szerint távmunkában inkább alvállalkozásban adna ki munkát, pl. egy műszaki dokumentáció összeállítását, hiszen minek fizesse a járulékos költségeket, terheket, ha ki is adhatja egy partner vállalkozójának. Amikor ilyen feladat van, akkor valamivel többet fizet neki, mint a saját munkaerőnek, viszont többet nyer általa (járulékok, szabadság, betegszabadság, irodai infrastruktúra, stb.).

5. Az empirikus kutatás eredményei a mikrovállalkozásoknál

5.1 Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége a cégvezetők, körében

A kis és közepes vállalkozások esetében leírtak itt is helytállóak azzal, hogy az ott leírtak még hatványozottabban igazak.

Az interjú készítőjének tájékoztatását követően természetesen valamennyi formát felismerik a cégek és tudatosul bennük, hogy egyeseket maguk is alkalmaznak, illetve valamennyivel találkoztak már a gyakorlatban is. Ennél a projektméretnél a tulajdonosi és a menedzsmenti tagozódás értelmezhetetlen, az esetek döntő többségében a cégvezető maga a tulajdonos, aki nem érzi kényszerét és szükségét a nagyobb vállalkozások irányításához szükséges menedzsment-ismeretek elsajátításának. Ennek megfelelően nincs a körükben olyan cég, ahol a személyzeti politika nagyon tudatos, alaposan átgondolt és hosszú távra tervezett lenne. Tulajdonosként sokkal inkább tartanak tíz másik feladatot is fontosabbnak, mint a HR-t. Mivel ennek megfelelően működtetik a céget, erre rendszerint nem is marad energia és idő. Ennek hátrányát (magas fluktuáció) nem érzik leküzdhetetlennek, mert tapasztalataik szerint jelen munkaerő-piaci viszonyok között minden munkavállaló viszonylag gyorsan és komolyabb akadályok nélkül pótolható.

Az egyik cégvezető elmondása szerint egyfajta kettősség jellemzi a vállalkozásokat az atipikus foglalkoztatás ismertségének kapcsán. „A vállalkozói körben – vannak, akik nem is hallottak erről a foglalkoztatási formáról, de van, aki kizárólag csak ebben a körben alkalmazza a munkavállalóit.”

5.2 Az atipikus munkavégzés jelenléte, a vizsgált vállalkozások érintettsége

A cégvezetők megítélése és tapasztalatai szerint az atipikus formák egyáltalán nem ritkák a gyakorlatban, de úgy vélik, hogy ezek alkalmazása sokkal inkább pillanatnyi üzleti érdekek, jogszabályi kényszerek eredménye, mint tudatos személyzeti politikáé. Azért választják az adott foglalkoztatási formákat, mert ezek jelentik az előnyöket a cég számára. Többen megerősítették a válaszadók közül, hogy a választott foglalkoztatási formáiknak - legyen az hagyományos, vagy mások által atipikusnak tekintett- gazdasági okai vannak.

Voltak olyan válaszadók, akik hagyományos foglalkoztatási formával indították a szolgáltatást, de a magas fluktuáció miatt át kellett térniük az **alkalmi munkavállalásra**. Ezt a formát a legnagyobb előnye miatt választották, ugyanis bármikor mozgósítható általa a munkavállaló, behívható, hazaküldhető. A módszer hátránya a túlzott adminisztráció a munkaadó számára.

A **távmunka** megjelenik ennél a vállalkozási csoportnál is. A cégméretbeli sajátosság hogy sokkal gyakrabban végeznek projekt jellegű feladatokat, így az alkalmazottaikat a legritkább esetben foglalkoztatják hagyományos módon. „Ha stabil embert alkalmaznánk, akkor is fizetnünk kellene a bérüket, járulékaikat, ha nincs munka adott esetben.” Ilyen formában leginkább a cégvezető dolgozik, illetve az a munkatárs, aki a kötelező adminisztrációért felelős.

A **részmunkaidős** alkalmazás választásának egy másik oka az egyik cégnél az volt, hogy a munkavállaló ezt kérte. Így ugyanis össze tudja egyeztetni időben tanulmányi kötelezettségeivel. Ezt kifejezetten előnyösnek érezte a cég a munkavállaló szempontjából.

Vannak cégek, ahol a **megbízási jogviszony** az atipikus forma (pl. oktatási, felnőttképzési szolgáltatást végzők, informatikai fejlesztő cégek), ami a megszokottól eltérő időbeosztást is jelent. Ez a feladat elvégzőjének is megfelelő azért, mert emellett más keresőtevékenységet

is folytathat. Hátránya mindkét fél szempontjából, hogy az egymás iránti elkötelezettség, lojalitás, „ragaszkodás” foka jóval alacsonyabb, mint a hagyományosabb foglalkoztatási formák esetében. Ennek eredménye a már fentebb említett nagymértékű fluktuáció.

Az egyik cég esetében valamennyi atipikus formában foglalkoztatott 35 éven aluli és gyakorlatilag valamennyien egyedülállóak (de jellemzően nem házastársi kapcsolatban élők) és/vagy gyermektelenek. A válaszoló megítélése szerint ennek az az egyszerű oka, hogy a cég által kínált feltételeket és az elvárt rugalmasságot a fiatal, független munkavállalók vállalják.

Fontos tisztázni, hogy mely életszakaszokban vannak inkább előnyei az atipikus foglalkoztatásnak, és melyekben inkább hátrányos így munkát vállalni. A szakemberek szerint az atipikus foglalkoztatás a munkavállaló részéről leginkább akkor hasznos, amikor a munkát más, sok időt igénylő elfoglaltsággal kell összeegyeztetni (gyermeknevelés, tanulmányok, stb.) és amikor a kora miatt valaki már kisebb teljesítményre képes. Az elterjesztés gátja lehet, hogy a magyar vállalkozások sokszor fiatal munkavállalókat alkalmaznak atipikus formában, melyre a fentiek alapján megfelelő magyarázattal is szolgálnak.

Ugyanerről egy másik mikrovállalkozás képviselője így nyilatkozik: „A mai generációkba beleivódott a tanulmányaik során, hogy ha előbbre szeretnének jutni, akkor dolgozni kell. A fiatalság még egy törtető, ambiciózus embert feltételez. Valószínűleg ők merik vállalni az atipikus foglalkoztatási formát is.”

Fontos kihangsúlyozni, hogy a **rugalmas munkaidőt**, mint atipikus formát a legtöbb cég nem említette, melynek legfőbb oka, hogy azt saját maguk a hétköznapiakban tipikus módon alkalmazzák. Erre lehet következtetni az alábbi véleményből: „Minél nagyobb döntési hatáskörű munkáról van szó, pl. egy nagyobb vállalatnál minél magasabb hierarchiaszinten áll valaki, ott már az atipikus munkaviszonyok nem megfelelő formák az elvégzendő feladathoz.” Látható, hogy itt olyan atipikusságra gondolnak, mint a részmunkaidő, határozott idejű

szerezés, vagy a távmunka. A vezetői szinteken gyakori a rugalmas munkaidő a nagyvállalatoknál és gyakori a mikrovállalkozásoknál is, csakhog azt nem érzik illetve nem nevezik annak.

5.3 Új foglalkoztatási formák befogadásának igénye, lehetőségek - korlátok

A legtöbb megkérdezett cég az atipikus formák alkalmazását olyannyira természetesnek tartja, hogy ezeket nem is értelmezi atipikusnak. Ezek a formák a cégük életében a tipikus foglalkoztatási formák, ezek a megszokottak, viszonylag jól működők és ezáltal egyszerűek. Ebből adódóan nem is tudnák már ennél szélesebb körben alkalmazni az atipikusságot.

Nagyon érdekes, hogy két informatikai területen dolgozó cég vezetője egészen eltérő módon nyilatkozott a távmunkáról, míg az egyik kizárólag ebben a formában foglalkoztat munkatársakat, a másik kizártnak tartja ezt. Míg az előbbi a munkaszervezés során feladatorientált módon viselkedik és jól lehatárolva részfeladatokra osztja a munkát és az egyéni eredményeket kéri számon, addig az utóbbinál a csapatmunka kerül előtérbe.

Az atipikus formák alkalmazásának lehetősége - a vállalkozások ezen szegmensében - nagyban függ a vezető **munkaszervezési gyakorlatától, attitűdjétől, szemléletétől.**

Az elterjesztés fontos feltétele, hogy egyre több cég legyen felkészült az atipikus formák alkalmazására. A felkészültség alatt kell érteni a technikai, informatikai, munkaszervezeti alkalmasságot. Ugyanilyen fontosságú szempontnak értékelik azt, hogy a munkavállalók is legyenek felkészültek a munkavállalásra. Ez az igény nem is csak az atipikussággal összefüggésben merült fel. Egy webfejlesztéssel foglalkozó cég tulajdonosa szerint egy adott programnyelvben 4-5 év tapasztalat szükséges. Sokszor az egyetem nem készíti fel a frissen végzett szakembereket erre. Ennek megfelelően nem feltétel a céghez kerülésnél

a felsőfokú végzettség, inkább a programozásban elsajátított tudást veszik alapul, a gyakorlati szaktudás számít.

Az atipikus formák befogadásában a legfontosabb gátló tényező az egyik cégvezető szerint az, hogy megbízhatóságot, a lojalitást honorálni kell, a munkaviszony biztonságával, stabilitásával.

Az egyik interjúalany így nyilatkozik erről: „Egy cégvezetőnek a munkavállalói oldallal is foglalkoznia kell, mert nézni kell az adott munkavállaló szempontjait is, és be kell építenie a rendszerébe. Ha azt szeretnénk, hogy egy családi intézményt működtessünk, akkor be kell építeni az adott munkaszerződésbe az adott körülményeket.” Egy másik cégvezető ugyanerről így nyilatkozik: ... „biztonságot adunk, tervezhetőbb a jövőjük a munkavállalóknak is és a cégnek is. Rossz az üzenete annak, ha egy munkavállalónak x hónap múlva megszűnik a munkaviszonya.”

A mikrovállalkozások egy része hosszú távban gondolkodik a munkavállalóról.

A fentiekből is kitűnik, hogy a mikrovállalkozások jóval érzékenyebbek a munkavállalói igényeire. Egyrészt fontosnak tartják a hagyományosnak tekinthető határozatlan idejű foglalkoztatást, másrészt képesek rugalmasan viszonyulni az egyéni igényekhez. Mivel az atipikus foglalkoztatás létrejöttének egyik kezdeményezője a speciális, vagy megváltozott élethelyzetű munkavállaló (gyermekét egyedül nevelő anyuka, egyetemi tanulmányokat folytató fiatal, stb.) különösen nagy potenciálként kezelendők az elterjesztésben az erre érzékenyen reagáló munkaadók.

Más oldalról a kínált biztonságért cserébe hosszú távon számítanak a munkavállalóra és teljes (pl. napi 8-12 órás) elköteleződést várnak el. Ezalatt támogatják a dolgozót abban, hogy együtt fejlődjön a céggel és elvárják, hogy a teljes kreativitásukat a cégnek szenteljék.

Az atipikus foglalkoztatás sokszor a stabilitás, biztonság hiányát, alacsonyabb jövedelmet, nagyobb kiszolgáltatottságot jelent, egyes vélemények alapján nem tesz lehetővé szakmai előmenetelt, karriert.⁹⁵

Nagy fontossággal bír az elterjesztés kapcsán, hogy megfelelő módon kommunikálható-e a cégek számára az, hogy atipikus foglalkoztatási formát alkalmazni nem feltétlenül jelent, vagy közvetít bizonytalanságot.

Sok cég azonosítja az atipikus foglalkoztatást olyan formával, ahol az adminisztráció túlzott mértékben van jelen, ezért nehézkes az alkalmazása. Sokan példának hozzák fel a mezőgazdasági szezonális, vagy alkalmi munkát. Hiába módosult időközben ez a forma egyszerűsített foglalkoztatássá, ha a tévhitek tovább élnek vele kapcsolatban. *Megfelelő kommunikációval, információnyújtással célzottan kell fellépni a tévhitek vállalkozói köztudatból történő eltüntetéséért.*

A válaszadók szinte egyöntetűen fogalmazták meg, hogy az új típusú foglalkoztatási formák bevezetésének vannak hátrányai is, hiszen a munkavégzés tényének és minőségének ellenőrzése többletfeladatokat, időt és adminisztrációt jelent. A kisméretű vállalkozások úgy érzik, hogy az adminisztrációs elvárások nem veszik figyelembe a cég méretét.

Javasolják, hogy tegyen számukra engedményeket a szabályozás, vegye figyelembe, hogy nem rendelkeznek olyan apparátussal, amely ezt hatékonyan képes ellátni. Azok, akik igyekeznek megfelelni, versenyhátrányba kerülnek azokkal szemben, akik méretüknél fogva, vagy éppen a szürke, vagy feketegazdaságba sodródva költséghatékonyabban képesek menedzselni ezeket a formákat.

Fontos itt megjegyezni, hogy az atipikus formák munkaerő-piaci volumenének jelenlegi szintje alapján elismert előnyök elfogadhatóvá teszik a felmerülő hátrányokat. Ha nem így lenne, akkor a költséghaszon számítások eredményeként nem lehetnének tartósak ezek a formák a

⁹⁵ Garzó L.: Mit tehetünk a foglalkoztatáspolitikában az esélyegyenlőségért? Konferencia előadás, A foglalkoztatás bővítés atipikus lehetőségei uniós tapasztalatainak közreadása a hazai foglalkoztatási célú civil szervezetek számára, Szociális Innováció Alapítvány, Budapest, 2007.

vállalkozásokban. Elhangzott olyan javaslat is, hogy adókedvezményel, a járulékok csökkentésével lehetne szorgalmazni a sokkal gyorsabb, szélesebb körű elterjedését (az atipikus foglalkoztatásnak). Vizsgálni kell, hogy a hátrányok megfelelő szintű kezelése valóban pozitív irányban befolyásolná-e a hajlandóságot és ezáltal nagyobb arányban foglalkoztatnának-e a vállalkozások atipikus formában.

A jogszabályi környezet hiányosságait, nehézségeit az atipikus foglalkoztatás vonatkozásában a válaszadók egy része azért nem tudja megfogalmazni, mert az atipikus foglalkoztatással, mint fogalomkörrel igazából az adatfelvétel kapcsán ismerkedtek meg. Azokat a formákat pedig, amelyeket jól felfogott érdekből alakítottak ki és alkalmaznak nem tartja igazán atipikusnak. A jogszabályi környezetet hiányosságáról eltérően nyilatkoznak. „A rendeletek inkább segítők, mint korlátozók, eléggé leegyszerűsített az adminisztrációja ezeknek az alkalmazásoknak és ilyen hosszú távon lehet alkalmazni.”

„... a tipikus alkalmazási és foglalkoztatási rendhez képest az atipikus foglalkoztatás csak nehezíti ezeket a terheket, mert ugyanazt követelik meg, mint a tipikus foglalkoztatási rendszernél.”

Akadtt olyan cégvezető, akinek konkrét javaslata is volt a hagyományostól eltérő foglalkoztatás népszerűsítése tekintetében. „Tulajdonképpen a cégek hozzáállásán is lehetne változtatni, ennek valamilyen reklámot is kellene csinálni, hogy ez egy jó dolog, rugalmasan lehet a munkaerőt felhasználni, ráadásul egy jelentős létszámot a munkanélküliségből is ki lehetne mozdítani. „

6. Következtetések, javaslatok

A szervezeti méret meghatározza azt, hogy a cégek milyen módon és gyakorisággal reagálnak a rugalmasságot javító, atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásával a felmerülő igényekre. *Ezért a széleskörű tájékoztatás, ismeretterjesztés, valamint a lehetséges kedvezmények biztosításánál eltérő módszereket kell alkalmazni a különböző méretkategóriába tartozó vállalkozásoknál.*

A kisvállalkozások foglalkoztatási rugalmasságát a méretük (állományi létszámuk) akadályozza abban, hogy váratlan vevői igények felmerülése esetén a foglalkoztatás keretein belül legyenek képesek reagálni az új igényre. Sokkal egyszerűbb számukra az alvállalkozó bevonása. *Törekedni kell arra, hogy az ezt kiváltó atipikus formák (pl. önfoglalkoztatás, megbízási szerződés vagy távmunka) is ismertek, elfogadhatók legyenek számukra.*

A mikro – és kisvállalkozások vezetői a foglalkoztatási döntésüket saját korábbi gyakorlatuknak megfelelően, vagy nem megfelelő szakmai előképzettséggel, szakértelemmel, pillanatnyi gazdasági érdekek figyelembevételével ad-hoc módon hozzák meg. *Könnyebben elérhetővé kell tenni számukra a foglalkoztatáspolitikai támogató intézményrendszerét, amely képes alternatívákat kínálni, esetleg támogatást biztosítani számukra.*

Nem várható el a kisméretű vállalkozástól, hogy a vevői igények változására a nagyvállalatoknál megszokott módon reagáljon, azaz pl. nagyobb termelési, szolgáltatási igényre képes legyen a meglévő munkaerő-állományát rövid időn belül növelni vagy csökkenteni, mert ez csak a nagyvállalatok számára alkalmazható rugalmasság. *Az ösztönző eszközöket a vállalkozás méretének megfelelően kell specializálni.*

Míg korábbi elemzések azt mutatták, hogy az atipikus formák elterjesztésének akadálya az általános információhiány - azaz a munkaadók és munkavállalók előtt az atipikus foglalkoztatási formák többsége nem ismert, és ismeretlenek a hozzájuk kapcsolódó támogatások is - addig a jelen kutatás során bebizonyosodott, hogy általános információkkal rendelkeznek a vállalkozások, azonban a részletekbe menő tudás hiányozik egy-egy formát illetően.

Mivel a vállalkozások döntéshozói nem rendelkeznek megfelelő minőségű és részletezettségű információval az atipikus foglalkoztatást illetően, a rendelkezésükre álló ismereteik alapján egyáltalán nem, vagy nem ezekre alapozva hoznak döntést a foglalkoztatásra vonatkozóan.

A tájékoztatás általános jellege helyett célzottabb, részletesebb információs kampányt kell folytatni az elterjesztés érdekében.

Az atipikus formák elterjedésének alacsony szintjét magyarázhatja az a nem túl pozitív attitűd, amellyel a munkáltatók és munkavállalók rendelkeznek a témában. *Jó gyakorlatok közzétételével, terjesztésével kell segíteni az attitűdváltást.*

Az atipikus foglalkoztatás iránti vállalkezési igényt nem elsősorban gazdasági vagy üzleti tényezők határozzák meg, hanem a cég olyan tényezői, amelyek a lojalitásra, bizalomra, menedzsment attitűdökre, és korábban rögzült foglalkoztatási szokásokra vezethetők vissza. *Mivel ez utóbbi tényezők gátolhatják a nem hagyományos foglalkoztatás elterjedését, ezért a beavatkozási területet ide kell pozícionálni.*

A különböző atipikus foglalkoztatási formák használatára a munkavállalói oldalról a megélhetés és az életviteli sajátosságok, munkáltatói oldalról pedig a versenyképesség fenntartásához szükséges költségérzékenység a meghatározó motivációs tényező. A két motivációs halmaz metszete kis területű, így az önkéntes, szabad döntéseken alapuló megegyezés helyett a kényszerek mentén terjednek az atipikus formák. *Támogatni kell minden olyan kezdeményezést, amelyben a két fél (munkáltató, illetve munkaadó) megismeri és kölcsönösen figyelembe veszi a másik érdekeit, motivációit.*

A legnagyobb akadályozó tényezőt, a különböző adminisztrációs-, adózási- és TB terhek jelentik, amelyek flexibilis formák alkalmazása helyett illegális foglalkoztatásra készítetik a kis- és közepes vállalatokat. A vállalkozások természetesen nem számoltak be illegális foglalkoztatási szokásokról, az ilyen típusú munkavégzés arányairól, azonban feltételezhető, hogy a fekete-, illetve szürkefoglalkoztatás nagy arányban takar atipikus formákat. Ezen formák célzott kifejlesztési törekvéseivel az atipikus foglalkoztatás nagyobb mértéket érhet el.

A tipikus foglalkoztatást illetően a meglévő munkajogi szabályozás ugyan teljességet mutat, de merevsége miatt kevésbé alkalmazható ezekre az új formákra, azok vonatkozásában még jelenleg is sok a jogi rendezetlenség.

A vállalkozások nagy része úgy véli, hogy atipikus munkavégzés új keretei nem nyújtanak még kellő védelmet sem a munkáltatói, sem a munkavállalói oldal számára.

V. Helyzetkép a hazai nonprofit szektor szerepéről az atipikus foglalkoztatás területén

1. A civil (nonprofit) szektor alapjellemzői

1.1 A szektor mérete, szerkezete

A KSH adatai 1993-tól tartalmazzák információkat a nonprofit szektor jellemzőiről. A 2009-es felmérés szerint 66.145 szervezet működött Magyarországon, az alapítványok tevékenységi körüket tekintve legnagyobb arányban az oktatáshoz, szociális ellátáshoz kapcsolódtak, a társas nonprofit szervezetek esetében szabadidős és sportegyesületek vannak túlsúlyban. A szervezetek közel harmada városokban, 25-25 százaléka a fővárosban, illetve községekben, míg 20 százaléka megyei jogú városokban található.

16. sz. táblázat: Nonprofit szervezetek száma és megoszlása szervezeti jellegük szerint, 2009⁹⁶

Szervezeti jelleg	Alapítványok		Társas nonprofit szervezetek		Összesen	
	száma	megoszlása %	száma	megoszlása %	száma	megoszlása %
Klasszikus civil szervezet	22.122	93,50	35.743	84,10	57.865	87,50
Érdekképviselő	-	-	4.499	10,60	4.499	6,80
Egyéb nonprofit szervezet	1.545	6,50	2.236	5,30	3.781	5,70

2009-ben a szervezetek 88 százalékának volt bevétele, melynek összege meghaladta az 1.144 milliárd forintot, ennek ellenére az 500 ezer forintnál kisebb bevételű szervezetek aránya 44 százalék. Ezek a számok és

96 Forrás: KSH

kutatási tapasztalataink is azt tanúsítják, hogy a civil szektoron belül viszonylag élesen elkülöníthetők a nulla, vagy nagyon kicsi bevétellel rendelkező „kedvtelési célú”, saját tagjaiknak, vagy egy szűk rétegnek szolgáltató, maximum egy-két helyi programot megvalósító szervezetek, és a nagyobb bevétellel rendelkező, külső tagok bevonásával és/vagy külső célcsoport számára megvalósított programokkal bíró civilek.

Foglalkoztatási szempontból ez utóbbi csoport tekinthető relevánsnak, ezek azok a szervezet, amelyek legalább egy-két fő teljes munkaidős munkatársat alkalmaznak, másrészt ezeknél a szervezeteknél le lehetjük fel az atipikus foglalkoztatási formák viszonylag széles spektrumát.

1.2 Foglalkoztatási jellemzők

A 2008 évhez képest 2009-ben közel 10 százalékkal növekedett a szektorban munkát vállalók száma, mely összesen mintegy 130 ezer főt tett ki.⁹⁷

A szektorban foglalkoztatottak több mint fele nő, a felsőfokú végzettségűek aránya 25 százalék, a nyugdíjasoké 14 százalék körüli.

97 A Nonprofit szektor legfontosabb jellemzői 2009-ben, KSH Statisztikai Tükör

17. sz. táblázat: A nonprofit szervezetek által foglalkoztatottak száma szervezeti forma szerint, 2009 (fő)⁹⁸

Szervezeti forma	Főállású, teljes munkaidős	Főállású, részmunkaidős	Nem főállású	Számított főállású
	Foglalkoztatottak száma			
Alapítvány	11.359	3.893	1.757	13.481
Közalapítvány	1.202	281	186	1.361
Egyesület	13.710	4.408	2.852	16.199
Köztestület	1.378	218	329	1.520
Szakszervezet	698	218	307	838
Szakmai, munkáltatói érdekképviselő	1.806	378	172	2.012
Nonprofit gazdasági társaság	57.445	23.678	2.517	69.536
Nonprofit intézmény	1.972	213	168	2.095
Egyesülés	186	47	13	211
Összesen	89.756	33.334	8.301	107.253

A szektorban foglalkoztatottak több mint fele nő, a felsőfokú végzettségűek aránya 25 százalék, a nyugdíjasoké 14 százalék körüli.

2. Foglalkoztatási trendek a civil szervezeteknél

A Konszenzus Budapest 2009-2011 között összesen 102 civil szervezetnél végzett 16-18 hónapos időtartamú szervezetfejlesztési tevékenységet, melynek során áttekintésre került:

- A szervezet irányítása (irányító testület és működése)
- A vezetői működés és hatékonyság (felső- és középvezetők)
- A pénzügyi tervezés és pénzügyi menedzsment
- A forrásteremtés

98 Forrás: KSH

- Az emberi erőforrás gazdálkodás
- program- és szolgáltatásfejlesztés

18. sz. táblázat: A programba bevont szakmai ágazati bontás szerint heterogén 102 civil szervezet szervezeti, illetve településtípus szerint megoszlása (darab)

	Egyesület	Alapítvány	Összesen
Falu, község	19	23	42
Város	8	32	40
Megyei jogú város	4	14	18
Főváros	0	2	2
összesen	31	71	102 (100%)

Jelen fejezet megírásakor a szervezetfejlesztési program során szerzett ismereteinket, tapasztalatainkat használtuk kiegészítve nyolc civil szervezetenél a kutatási időszakban készített interjúval, melyek során kifejezetten az atipikus foglalkoztatási módokra fókuszáltunk.

2.1. Tipikus és atipikus formák a nonprofit szférában

A foglalkoztatottak alkalmazásának lehetőségét és nagyságrendjét a szervezetek nagysága és anyagi kondíciói nagymértékben meghatározzák. A szervezetek bevételeit tekintve a foglalkoztatóként való megjelenésben a vízválasztó vonal az 5M Ft-ot elérő éves bevételnél van: az 5–50M Ft közötti, illetve az 50M Ft feletti bevételhez jutó nonprofitok döntő többsége nem bízza, illetve nem csak önkéntesekre bízza a működés biztosítását, a kitűzött célok, vállalt feladatok elérését, teljesítését. Az 1–5M Ft közötti bevételből gazdálkodók körében a mintaátlagnak megfelelő, míg az 1M Ft-nál kevesebb pénzeszközre szert tevő szervezetekre annál lényegesen alacsonyabb mértékben jellemző a fizetett munkaerő alkalmazása. Mivel a nagyobb bevétellel rendelkező szervezetek között elsősorban városi szervezeteket találunk, nem meglepő, hogy a szektorban dolgozó fizetett munkaerő többsége városokban, elsősorban a megyeszékhelyen bejegyzett

szervezeteknél van alkalmazásban, a községi civil kezdeményezések foglalkoztatóként való megjelenése nagyon alacsony mértékű.

A munkaadó szervezetek felére egy, maximum két fő foglalkoztatása a jellemző, ötnél több alkalmazottat csupán kis részüknél, szinte kizárólag városi, tőkeerős, általában 50M Ft-ot közelítő vagy azt jelentős mértékben meghaladó éves bevétellel rendelkező szervezeteknél találunk.

Az állandó munkaerőt alkalmazni nem tudó szervezetek esetében jellemző, hogy adott feladat elvégzésére (pl.: könyvelési feladatok) megbízási, vagy alvállalkozói szerződést kötnek.

A civil szervezetek foglalkoztatási szempontból speciális csoportot képeznek. A munkaerő-piaci folyamatokban kettős módon jelennek meg. Egyfelől munkáltatókként, akiknek a foglalkoztatási jelentősége egyre nagyobb (gyakorta alkalmazva atipikus foglalkoztatási formákat).

Másrészt foglalkoztatási célú, foglalkoztatást segítő programok, projektek lebonyolítóiként, illetve a foglalkoztatás növekedését szolgáló szolgáltatások nyújtóiként. A civil szervezetek ezen tevékenysége különös jelentőséggel bír a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű társadalmi csoportok vonatkozásában, hiszen célcsoportjaik a legnehezebben munkát találó, legnehezebben elhelyezhető, a munkaadók előítéleteinek leginkább kitett emberek közül kerülnek ki.

A civil szervezetek a foglalkoztatók azon csoportjához tartoznak, ahol talán a legmarkánsabban érhetőek tetten az atipikus foglalkoztatási formák. Ezeket a gazdasági célszerűség mellett a szektor két sajátossága determinálja:

1. a civil szféra forrásai döntő többségükben pályázati forrásokból származnak, tevékenységük – különösen a nagyobb, „foglalkoztatás-képes” szervezetek esetében – projektközpontú, ebből eredően erős ciklikusságot mutat (egyik interjúalanyunk esetében a 2007-es forgalom nem érte el a 7 millió forintot, míg 2009-ben meghaladta a 130 milliót (!), három uniós pályázat egyidejű nyertessége miatt). Ez a sajátosság természetesen generálja a projektfoglalkoztatást, a megbízási

szerezéses foglalkoztatást, illetve a határozott idejű munkaszerződéssel való foglalkoztatást, mint atipikus formákat.

2. A nonprofit szférában a társadalmi átlagot meghaladóan működik a szociális szolidaritás elve, ami tetten érhető ezen szervezetek humánpolitikájában, munkaerő-gazdálkodásában. A civil szervezetek sokkal érzékenyebben, nem kizárólag a pénzügyi/gazdasági előnyöket mérlegelve viszonyulnak egy-egy munkatárs foglalkoztatásához. A forprofit szektorhoz viszonyítva itt sokkal kevésbé stigmatizált egy gyerekvállalás előtt álló nő, egy gyesről/gyedről visszatérő kismama, egy pályakezdő, vagy éppen egy, a védett korhoz közeledő álláskereső. Ezen hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalók, tapasztalataink szerint jóval nagyobb eséllyel találnak munkát a nonprofit szervezeteknél, mint a forprofit szektorban. Ezen munkavállalók foglalkoztatása gyakran történik részmunkaidőben, rövidített munkahét keretében, sőt néhány esetben az egyébként fehér hollónak számító munkakörmegosztással is találkoztunk.

2.2. Egy speciális foglalkoztatási forma a civil szektorban – az önkéntesség

19. sz. táblázat: Az önkéntesek által végzett munka értéke, 2005-2009⁹⁹

	Önkéntesek száma	Munkaóra	A munka értéke
2005	370.000 fő	75 millió	63 Mrd Ft
2006	438.000 fő	50 millió	42 Mrd Ft
2007	472.000 fő	50 millió	44 Mrd Ft
2008	402.000 fő	55 millió	53 Mrd Ft
2009	427.000 fő	60 millió	56 rd Ft

99 Forrás: KSH

20. sz. táblázat: Önkéntes segítők főbb mutatói bevétel nagyság szerint, 2009.¹⁰⁰

Bevétel-nagyság, ezer Ft	Önkéntes segítők				egy főre jutó átlagos munka-óra	Számított önkéntesként foglalkoztatottak	
	száma (fő)	megoszlása, %	által az év során végzett munka becsült időtartamának			száma	becsült bérmeg-takarítás, millió Ft
			összege, óra	Megoszlása (%)			
-50	22.042	5,20	2.500.296	4,20	113	1.202	2.332,2
51-500	83.447	19,60	9.722.988	16,30	116	4.675	9.068,9
501-5.000	168.811	39,50	22.816.380	38,10	135	10.969	20.280,5
5.001-50.000	112.340	26,30	17.867.136	29,90	159	8.590	16.664,4
50.000 felett	40.057	9,40	6.885.252	11,50	171	3.310	6.421,8
	426.697	100	59.792.052	100	140	28.746	55.767,8

Az önkéntesség speciális „foglalkoztatási” formaként jelenik meg a nonprofit szervezeteknél. Amellett, hogy a szabadidő hasznos eltöltését segíti, hozzájárul a munkavállalásra felkészítő készségek fejlesztéséhez, az elhelyezkedéshez, ezáltal foglalkoztatás emelkedéséhez, a munkaerő-piaci (re)integrációhoz, hosszútávon a társadalmi tőke növekedéséhez.

Az önkéntességet a munkavállalói motiváció oldaláról megközelítve, ezt a fajta tevékenységet, mint munkatapasztalat szerzési lehetőséget, kapcsolati tőkét generáló tevékenységet definiálhatjuk. Az ilyen formában dolgozókat gyakran a szakmai fejlődés lehetősége ösztönzi, különös tekintettel a fiatal, pályakezdő, 26 év alatti korosztályra¹⁰¹.

Az önkéntes tevékenységet népszerűsítő, elsősorban civil szervezeteknél önkéntesek elhelyezését támogató Ötlet Program (OFA) 2005. évi hatástanulmányában olvasható, hogy a programba bekapcsolódó, átlag 9 hónapja munka nélkül lévők közel kétharmada talált állást a program 9 hónapja alatt, vagy rögtön azt követően. Egy másik felmérése szerint az

100 Forrás: KSH

101 Czike Klára-Bartal Anna Mária –Nonprofit szervezetek és önkéntesek –új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi, 2004 Piliscsaba

önkéntes tevékenységet végzők 7,9 százaléka számára munkahely találásával is járt az önkéntes munka.¹⁰²

Ezek az adatok mindenképpen azt jelzik, hogy az önkéntesség nem kezelhető kizárólag sok szabadidővel rendelkező emberek „hobbitevékenységeként”, hanem komolyan számolni kell vele, mint a foglalkoztatáspolitikai célok elérésének egyik lehetséges eszközével. Ehhez természetesen a civil szféra támogatására, az önkéntesség eszméjének terjesztésére, ezt népszerűsítő, támogató programok, pilot jellegű és hosszú távú projektek indítására van szükség.

3. Következtetések, javaslatok

A munkanélküliség mérséklésében és a foglalkoztatás bővítésében – foglalkoztatóként és foglalkoztatási katalizátorként - egyre nagyobb szerep hárulhat a civil szervezetekre. Egy bővülő, stabil és kiszámítható pénzügyi keretek között működő civil szektor egyre jelentősebb munkaadó és az atipikus foglalkoztatási formák elterjedésében és elterjesztésében komoly szereppel bíró munkaerő-piaci szegmens lehet. A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek szakmai munkájukkal különösen a hátrányos helyzetű, a társadalom perifériájára szorult embereknek nyújthatnak segítő kezet - helyi szinten szervezve a speciális igényeknek megfelelő foglalkoztatási programokat. Ezek a programok – Európai uniós forrásokból finanszírozva jelentősen csökkenthetik az állam, a költségvetés terheit, szociálpolitikai, foglalkoztatáspolitikai és pénzügyi/költségvetési értelemben is.

Ezen célok elérése, a nonprofit szférában rejlő foglalkoztatási potenciál kiaknázása érdekében olyan intézkedésekre van szükség, amelyek erősítik a civil szervezeteket, hogy - az uniós források segítségével - sikeresen részt vállaljanak az állami, az önkormányzati közszolgáltatás ellátásában.

Ilyen intézkedések lehetnek:

- az ÚSZT forrásainak célzott allokálása

¹⁰² Kuti-Czike: Önkéntesség társadalmi, gazdasági szerepe a teljes foglalkoztatásban- önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció

-
- a pályázati rendszerek egyszerűbbé és kiszámíthatóbbá tétele
 - a nonprofit szervezetek működési és projektadminisztrációjának egyszerűsítése
 - a foglalkoztatási célú szervezetek célzott támogatása

VI. Szociális szövetkezetek – egy új modell

A szociális szövetkezet - a kölcsönös, szolidáris együttműködés kerete - tulajdonképpen válasz a piacgazdaság (negatív) jellemzőire. Az egyéni érdekekkel szemben a közösségi érdeket hangsúlyozzák, az alá-felé rendeltséggel szemben, a demokratikus, egyenrangú kapcsolatokat. A piac globális hatásával szemben, a helyi közösségek fenntarthatóságát tartják értéknek. Az egyénnek, az uniformizációval szemben, az individuális kibontakozás lehetőségét adják. A rejtett társadalmi kirekesztésre a helyi/kisközösségi befogadó és integráló társadalom működtetésével válaszolnak. **A szociális szövetkezet** fenti értékek szerinti gyakorlata **hozzájárul a helyi fejlődéshez, az összetartó közösségi, és társadalmi működéshez, a társadalmi és gazdasági stabilizációhoz,** a sokszínű és soktípusú foglalkoztatás megvalósításához, védelmet ad a kirekesztéssel szemben, reális formája lehet a szegénység elleni küzdelemnek. A szociális szövetkezet célja a tagjai gazdasági, kulturális, oktatási, szociális, egészségügyi szükségleteinek kielégítése, valamint munkafeltételek teremtése munkanélküli, illetőleg szociálisan hátrányos helyzetben lévő tagjai számára.

A 2006. évi X. törvény szerint szociális szövetkezet az, amelynek célja munkanélküli, illetőleg szociálisan hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése. Minimum hét ember alapíthat szociális szövetkezetet. A többi szövetkezettől az különbözteti meg, hogy csak természetes személyek lehetnek a tagjai (nem lehet befektető tagja), és mindenkinek személyesen kell közreműködni a szövetkezet céljainak a megvalósításában. A tagok részjegy vásárlásával járulnak hozzá a működés pénzügyi fedezetéhez és hozzák létre a szövetkezetet. A szociális szövetkezetek ún. munkaszövetkezetek, mert foglalkoztatási céllal jönnek létre, működnek, de a munkán túl közösséget is jelentenek tagjaik számára. A szociális szövetkezetek sokféle tevékenységet végeznek. Az összes szövetkezet 25 százaléka foglalkozik

mezőgazdasággal, 27 százaléka ipari, 7 százaléka kereskedelmi, 1 százaléka oktatási, 4 százaléka turizmus és 53 százaléka szolgáltatási tevékenységet folytat. A szociális szövetkezet céljai megvalósítására közösségi alapot képez az adózott eredményéből, amelyet közösségi és szociális céljainak megvalósítására fordít. A szövetkezet, mint szervezeti forma vegyes társadalmi megítélés alá esik, a korábbi TSZ-ek működése miatt. A 2006 óta megalakított szövetkezetek már az európai normáknak megfelelő demokratikus irányítású, gazdasági és szolidáris közösségi szervezetek. A fogyasztási és értékesítési szövetkezetek a dán mintára jöttek létre azzal a céllal, hogy a különböző szövetkezetek termékeinek piacra jutását segítsék. A takarékszövetkezetek a kereskedelmi bankokhoz hasonlóan működnek, főként vidéken nyújtva szolgáltatásaikat. A szociális szövetkezet munkaszövetkezet jellegéhez hasonló, de fogyasztási és értékesítési tevékenységet is folytató, a rendszerváltás után újjá alakult, Hangya Szövetkezeti Mozgalom.

1. Nemzetközi áttekintés

1.1 Dánia¹⁰³

A dán szövetkezeti együttműködések a Nikolai Frederik Se-verin Grundtvig püspök által életre hívott keresztény–szociális ihletésű, népfőiskolai képzési és szövetkezetfejlesztő mozgalmakhoz kapcsolhatók, nemcsak Dániában, hanem egész Skandináviában. A dán szövetkezet olyan társulás, amelyben több gazdaság valamilyen gazdálkodási műveletet közös üzemben végez vagy végeztet el, ám úgy, hogy a gazdaságokat függetlenül hagyja. A szövetkezet a tagok tevékenységét előmozdító szerveződés, valójában kisvállalkozói beszállító rendszer.

A dán szövetkezeti alapelvek valójában megegyeznek a rochdalei és raiffeiseni szövetkezeti elvekkel, amely manapság is a szövetkezeti

¹⁰³ Szeremley Béla A dán modell
<http://www.valosagonline.hu/index.php?oldal=cikk&cazon=560&lap=0>

társulások alapszabályait jelentik. Tartalmuk csupán annyit változott, hogy a modern kor társadalmi és piaci gyakorlatának megfelelően alkalmazzák. Használhatóságukat semmi sem bizonyítja jobban, mint a dán farmerek eredményei, valamint az élelmiszer-feldolgozó, értékesítő és szolgáltató szövetkezeti vállalatok nemzetközi sikerei. Önkéntesség és nyitott tagság, szövetkezeti demokratizmus (egy tagnak egy szavazata lehet), korlátozott tőkekamat, nonprofit jelleg, személyes közreműködés, arányos részesedés, valamint demokratikus nevelés-képzés jellemzi őket.

A dán mezőgazdaságban, amelyben a lakosság 3-4 százaléka dolgozik, egyszerű rend uralkodik. A mezőgazdasági termelés egyre inkább koncentrálódik, hatékonysága pedig nő. A farmergazdaságok száma 1960-ban még százkilencvenhatezer volt, ám 1990-re hetvenhétezerre csökkent, s 2000-ben csupán ötvenhétezer volt. Eközben az atipikus foglalkoztatásnak megfelelő részfoglalkozású gazdák száma folyamatosan nőtt, így jelenleg az összes gazdálkodó kétharmada részfoglalkozású farmer. Ugyancsak a koncentráció jelei észlelhetők az átlagos farmméret esetében. Egy gazdálkodó használatában 1960-ban tizenhat hektár, míg 2000-ben negyvenöt hektár volt.

A dán agrárpolitika három alappilléren nyugszik: földbirtok-politika, szaktanácsadó rendszer és szövetkezeti társulások.

A dán mezőgazdasági termelők piacra jutásának alappillére a szövetkezeti társulás (vágóhid, tejfeldolgozó stb.), amelyeknél erőteljes koncentrálódás ment és megy végbe. A szövetkezeti tulajdonban levő vállalatok piaci részesedése bizonyos termékpályák esetében megközelíti a 100 százalékot. A sertésvágás és a tejfeldolgozás 98 százaléka a szövetkezeti vállalatoké.

A dán agrárgazdaság középpontjában a farmer áll. A farmerek érdekképviselője, képzése, szolgáltatásokkal való kiszolgálása és termékeik minél feldolgozottabb formában való piacra juttatása jól működő rendszert alkot.

Az atipikus részfoglalkozás a dán mezőgazdaságban kifejezetten piacnyerési céllal folyik. Az agrárpiac nemcsak a speciális ágazatokban,

hanem kivétel nélkül minden ágazatban nyitott a részfoglalkozásúak termékei iránt. A részfoglalkozás sokszínűsége kifejezetten a termelők gazdasági kényszere. Minden részfoglalkozású személy sajátos egyéni körülmények között vállalkozik mezőgazdasági termelésre. Ebben a vállalkozásában nemcsak szellemi és fizikai képességei, hanem családi körülményei, a főfoglalkozásban tőle megkövetelt időhasználat, a lakóhelyi kötöttségek és nem utolsósorban a termőterület, illetve a termeléshez szükséges építmények térbeli elhelyezkedése gyakorol hatást a főmunkaidőn kívüli tevékenység tárgyának megválasztására. Ezért a feltételek alakulásához időről időre alkalmazkodni kell, esetenként terméket kell váltani. A mezőgazdasági tevékenység nagy része ciklikus és szezonális jellegű, ezért a főfoglalkozású gazdálkodók mellett sok, az atipikus foglalkoztatás keretében részfoglalkozású kiegészítőre is szükség van a hatékony termelés érdekében. Manapság a részfoglalkozású gazdák aránya Dániában megközelíti, az Európai Unióban pedig meghaladja a 70 százalékot (nálunk 95% feletti). Tevékenységük integrálása a főfoglalkozású gazdákkal azonos módon folyik, termékpályánként elhatárolva, térben és időben ütemezve. Külön szervezést vagy munkamegosztást nem igényel. Különösen ott fontos ez, ahol a település vagy a gazdák tőkeerejének kicsinysége miatt az egyéb – nem mezőgazdasági jellegű – tevékenységek is csak részfoglalkozású személyt igényelnek. A részfoglalkozású termelőknek viszonylag kevés ideje van termékeinek előnyös értékesítésére, érdekérvényesítése csekély, éppen mert van főfoglalkozása vagy másik részfoglalkozása. Gyakran elegendő tőkéje sincs a tartósításhoz, az élelmiszer-ipari feldolgozáshoz, ezért jobban rá van utalva olyan bizalomra épülő kapcsolatra, amely csak a szövetkezés útján érhető el. Az állattenyésztési és kertészeti termékek részfoglalkozású termelőinek fontos a piacozási gondok ellenőrizhető kezekbe való átadása. A termékpályás szövetkezés Dániában a részfoglalkozásúak számára elsődleges szervezeti megoldás. A piaci ellenérdekelt személyeknek, illetve szervezeteknek a termelő és fogyasztó közötti kapcsolatból való kiiktatása hagyományosan szövetkezés útján valósul meg. (Az ilyenfajta szövetkezés kezdetleges formái Magyarországon néhány évtizeddel ezelőtt a szakcsoportok voltak, amelyeknek hagyományait érdemes feleleveníteni.)

A termékpályás szövetkezésben a részfoglalkozású a főfoglalkozásúval nem kerül semmiféle érdekellentétbe, ezt ugyanis a minőségi verseny kizárja, hiszen azonos minőségű termékegységért azonos árat adnak. A fogyasztó elsősorban a termék minősége és ára alapján vásárol, s érdektelen abban, hogy a terméket az úgynevezett versenyszférán belül vagy kívül termelték. Ennek következtében minden termelőnek egyféle mércével mért jó minőséget kell előállítania, a kicsinek is, a nagynak is, a magángazdának és a kft.-knek is.

1.2 Spanyolország

A Mondragon Szövetkezetet 1943-ban alapította José María Arizmendiarieta atya. Ő egy Szakiskolát (Mondragon Eskola Politeknikoa) hozott létre, amelyet demokratikusan adminisztráltak, nyitott volt valamennyi diák számára. Ez az iskola, mint valamennyi dokumentum hangsúlyozza, fejlesztési alapja volt a későbbi Szövetkezeti Rendszer létrejöttének. 1956-ban, öt egykori diákkal létrehozták a Szövetkezet első láncszemét az Ulgor nevű formációt, amely elsősorban gyufa és olajtüzeléssel működő konyhai berendezéseket gyártott. Ebből lett később a FAGOR Elektrodomesticos, ami a diktatúrában is fejlődött, egészen addig a pontig, amíg a Franco-éra kitalálta, s ezt a munkaügyi miniszter rendeletbe is iktatta, hogy a kooperatív tagokat kizárja az általános társadalombiztosítási rendszerből. Erre válaszul, 1958-ban a tagok létrehozták a saját biztosító egyesületet, a mai Lagun-Aro csoportot, ami nem más, mint egy önkéntes előtakarékosági-biztosítási forma, a szövetkezeti tagok számára. Emellett 1959-től létrejött a helyi saját bank, a Caja Laboral Popular, helyi kezdeményezésből, munkaügyi céllal, amely alaptőkét egyrészt a tagok, a különböző kooperatív szervezetek – Fagor pl.,- adták össze. Cserébe, mindig ez a bank nyújtja a következő évtizedekben a vállalkozások hiteleit, sőt, kezeli az egy évvel korábban elindított előtakarékosági biztosítási rendszer alapjait (ld. Lagun-Aro). A 60-as években robbanásszerű fejlődés látható, új tagokkal, vállalkozásokkal. Ráadásul létrehoznak egy külön kutatói-fejlesztői bázist,

az említett szövetkezeti vállalkozások számára (IKERLAN fejlesztési és kutatási központ).

A 80-as években, részben az ország uniós csatlakozása, valamint a piac globalizációs trendje miatt úgy döntenek, hogy az addig elsősorban helyi struktúrák alapján kapcsolódó szövetkezeti csoportokat átszervezik, s most már szektorok szerinti bontásba rendezik, ami gazdaságossá, transzparenssé tette a szervezeti rendet, illetve a működést. A 90-es években a Mondragón Corporación Cooperativa (MCC) létrehozta saját egyetemét, a Mondragón Egyetemet (Universidad de Mondragón), amely magánegyetem, s elsősorban a hozzájuk kapcsolódó vállalkozások igényeit szolgálja ki. A jelenlegi foglalkoztatási és értékesítési mutatók szerint Baszkföld legnagyobb, Spanyolország hetedik legnagyobb ilyen, szövetkezeti rendszerű vállalkozása a MONDRAGÓN. A harmincnyelc külföldi ipari részleget hatvanra bővítették 2005-ben.

2. A munkaadói oldal jellemzői

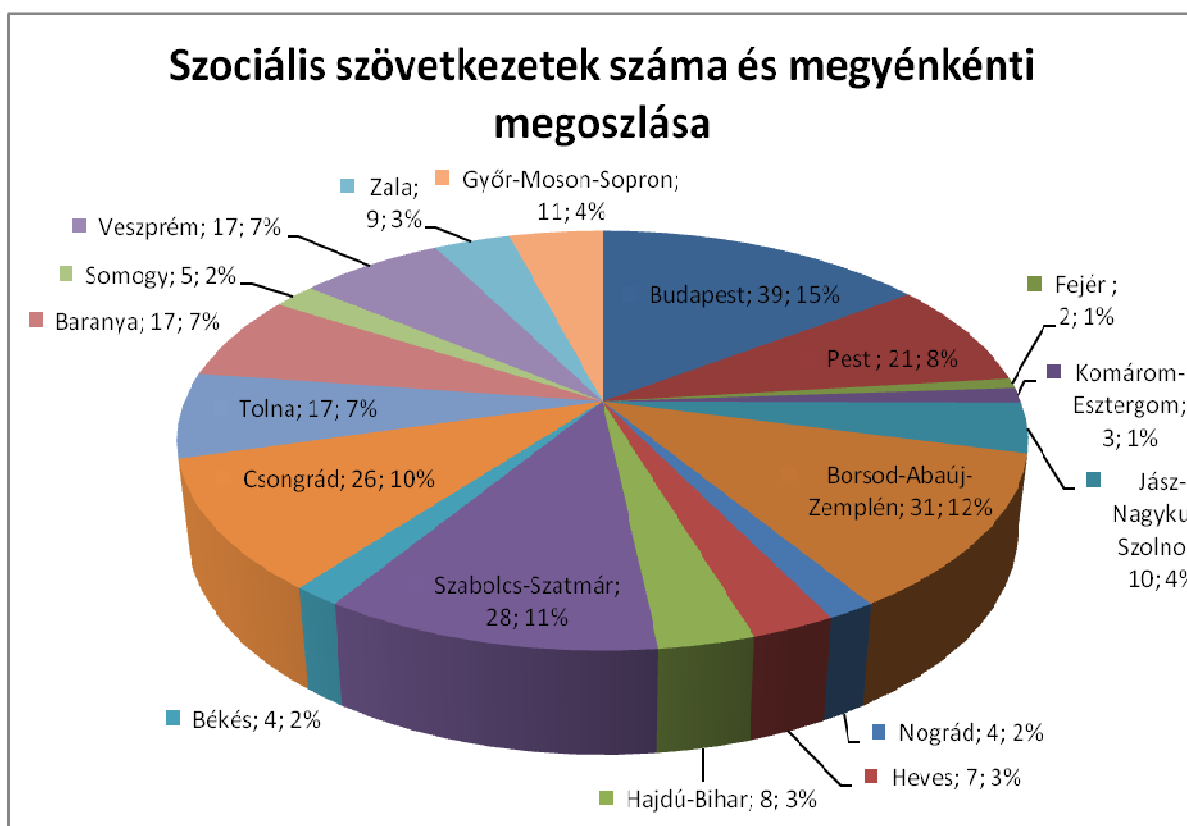
A CECOP¹⁰⁴, azaz a Munkavállalók, Szövetkezetek, Szociális szövetkezetek és MRP társaságok brüsszeli székhelyű európai szövetsége 1997-2000 között felmérést végzett a nonprofit szféra szervezeteinek körében. A kutatás eredménye szerint e szervezetek 8.880.000 teljes munkaidős állással egyenértékű munkahelyet tartottak fenn az Európai Unióban. Ez akkor az összes fizetett állás 8 százaléka volt.(CECOP, 2002. 45.o.) Más kutatásoknak a szféra fejlődéséről szóló eredményeire támaszkodva, jogosnak tűnik a becslés: napjainkra meghaladja a 10 százalékot a szektorban foglalkoztatottak aránya. Magyarországon a nonprofit szféra foglalkoztatási potenciálja jelenleg 2 százalék, így nagy fejlődési tartalék van a szférában és ezen belül a szociális szövetkezetek körében.

Jelenleg 259 működő szociális szövetkezet van Magyarországon, megközelítőleg 2.000 tagot és mintegy 1.000 főt foglalkoztat változatos - köztük több atipikus - foglalkoztatási formában. A

¹⁰⁴ European Confederation of Workers' Co-operatives, Social Co-operatives and Participative Enterprises

szociális szervezetek 53 százaléka szolgáltatást nyújt, 27 százaléka ipari, 9 százaléka mezőgazdasági tevékenységet folytat, 6 százaléka kereskedelemmel, 4 százaléka turizmussal, 1 százaléka oktatással foglalkozik. A szociális szervezetek országos megoszlását az alábbi ábra mutatja.

10. sz. diagram: Szociális szervezetek száma és megyénkénti megoszlása



A szociális szervezetek törvény által meghatározott feladata – a munkaerőpiacról kiszorult emberek visszavezetése a munka világába -, a tevékenységük jellege, és elhelyezkedésük – országos lefedettség – alkalmassá teszik a szociális szervezeteket, hogy az igényeknek megfelelő rugalmas és atipikus foglalkoztatási formák keretében foglalkoztassák tagjaikat és alkalmazottaikat. Amennyiben az állam, a

többi európai országhoz hasonló, adó- és járulékkedvezményekben részesítené a szociális szervezeteket, akkor elérhető lenne, hogy háromszorosára növekedjék a szociális szervezetekben foglalkoztatottak száma megközelítve a 10.000 ember foglalkoztatását.

3. A munkavállalói oldal jellemzői

A szociális szervezetek a tagok által demokratikusan irányított, önmagukat közösségi munkahelyként megfogalmazó, gazdasági tevékenységet folytató társulások, amelyek rugalmasan választják meg a foglalkoztatás típusát. A létszám lehetővé teszi, hogy mindenki személyes kapcsolatban legyen egymással, és személyre szabott munkatevékenységet és az élethelyzetének leginkább megfelelő munkakört és munkabeosztást lásson el minden szervezeteti tag és alkalmazott. A szociális szervezetek értékpreferenciái kimondják a szolidaritás elvét, ami a foglalkoztatás gyakorlatában is megjelenik. A szociális szervezetekben egyrészt ismerik, másrészt a napi gyakorlatban alkalmazzák az atipikus foglalkoztatási formák legtöbbszörét. Alapvető a szociális szervezetben, hogy mindenki önfoglalkoztató a szociális szervezetben belül, hiszen a tagok egyenrangúan hozták létre a szervezetet.

Sokan választják a részmunkaidős foglalkoztatást, a napi 4-6 óra személyes közreműködést a szervezet munkájában. Főként a mezőgazdasági (de nem csak itt) területen tevékenykedő szociális szervezetek alkalmazzák a szezonális munkák esetén az alkalmazotti létszám bővítését. A forráshiányos szociális szervezetek kénytelenek különböző pályázatok keretében projekteket megvalósítani, ahol időlegesen projekt-jellegű foglalkoztatást is megvalósítanak. A források bevonásához tartozik, hogy sok szervezet bértámogatást is igénybe vesz, hogy minél több embert tudjon foglalkoztatni és ezzel visszavezetni olyanokat a munkaerő-piacra, akik a képzettségük, képességeik hiánya miatt kiszorultak a munka világából. A szociális szervezetek sok tevékenységében alkalmazható és alkalmazzák is a távmunkában történő foglalkoztatást.

Jellemző a szociális szervezetekre, hogy azért alkalmazzák a munkakör-megosztást, mert így felel meg egy-egy tagnak, munkavállalónak az időbeosztás, vagy így biztosítható több ember számára foglalkoztatás.

A szociális szervezetekben a tagok mellett alkalmazottak is foglalkoztatásra kerülnek. Az alkalmazottak esetében kerülhet sor határozott idejű szerződéses munkaviszony létrejöttére vagy megbízásos szerződéses jogviszony megkötésére. Lehetnek olyan munkák a szociális szervezet keretében, ahol alkalmi munkavállalókat vesz fel a szervezet, vagy bedolgozóknak adja ki a munkát a szociális szervezet otthonra. A szervezetek között időnként megtörténik, hogy munkaerő kölcsönzés keretében segítik ki egymást. Körülhatárolt feladatokban a szociális szervezetek tudnak közfoglalkoztatás keretében alkalmazni embereket, de a cél az, hogy a közfoglalkoztatásban alkalmazottak a szervezetben találjanak alkalmazást hosszú távon.

4. Következtetések, javaslatok

Magyarországon a szociális gazdaság foglalkoztatási potenciálja jelenleg meglehetősen alacsony, így nagy fejlődési tartalék van a szférában és ezen belül a szociális szervezetek körében. Jelenleg 259 működő szociális szervezet van Magyarországon, megközelítőleg 2.000 tagot és mintegy 1.000 főt foglalkoztat változatos - köztük több atipikus - foglalkoztatási formában. A szociális szervezetek törvény által meghatározott feladata, – a munkaerőpiacról kiszorult emberek visszavezetése a munka világába - a tevékenységük jellege, és elhelyezkedésük – országos lefedettség – alkalmassá teszik a szociális szervezeteket, hogy az igényeknek megfelelő rugalmas és atipikus foglalkoztatási formák keretében foglalkoztassák tagjaikat és alkalmazottaikat. Amennyiben az állam, a többi európai országhoz hasonló, adó- és járulékkedvezményekben részesítené a szociális szervezeteket, akkor elérhető lenne, hogy a szociális szervezetekben foglalkoztatottak száma háromszorosára növekedjék megközelítve a 10.000 főt, akiknek jelentős része a leszakadó, sok esetben mélyszegénységben élő társadalmi rétegek tagjaiból kerülhet ki.

VII. Helyzetkép a hazai önkormányzati és központi közigazgatási szektor szerepéről az atipikus foglalkoztatás területén

1. Bevezetés

Az önkormányzati szektorban jellemző atipikus foglalkoztatási felméréséhez 7 interjút bonyolítottunk le különböző méretű települések vezetőivel, és a humánerőforrás menedzsmentjével foglalkozó szakembereivel. Általánosan elmondható, hogy a kisebb (20.000 fő alatti népességszámú) települések esetében a polgármester vagy a jegyző volt az interjúalany, míg a 20.000 fő feletti népességű városok esetében a jegyző és/vagy az általa delegált humánerőforrással foglalkozó személy adott információkat. A központi közigazgatási szektorban mindössze egy interjút sikerült készítenünk.

Az interjúkat kiegészítendő, statisztikai adatokat kértünk be a foglalkoztatási formákkal kapcsolatosan.

2. Önkormányzati szektor

Az önkormányzatok esetében az adatbekérés vonatkozott a Polgármesteri Hivatalok, az önkormányzat által fenntartott intézmények (pl. iskolák, művelődési házak, stb.) és az önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságok alkalmazottaira. Az interjúkkal érintett 7 településen összesen csaknem 156.000 ember él.

Az adatszolgáltatásban kisebb mértékű probléma, illetve adathiány merült csak fel, jellemzően a többségi önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok esetében nem minden önkormányzat tudott adatot szolgáltatni a nyári szabadságolások és az idő rövidege miatt. A foglalkoztatottak létszámára vonatkozóan a legtöbb esetben pontos és naprakész statisztika áll rendelkezésre az önkormányzatoknál, azonban a demográfiai jellemzők részletes megadását, elsősorban kapacitáshiány, részben a rendelkezésre

álló idő rövideje miatt, az interjúzásba bevont polgármesteri hivatalok már nem tudták vállalni. A közfoglalkoztatás megítélése szintén kérdéseket vetett fel, hiszen ez a forma nem tekinthető klasszikus, atipikus munkavállalási formának, létezése a munkanélküliek segélyezésének jelenlegi jogszabályi keretének köszönhető. A közfoglalkoztatás rendszere a közeljövőben várhatóan jelentősen átalakul.

Az interjúkat az alábbi méretű településeken végeztük el (21. sz. táblázat):

Település lakónépessége (fő)	Interjúalany pozíciója
480	polgármester
730	polgármester
4.451	polgármester
10.030	jegyző
10.870	polgármester
14.577	jegyző, személyi munkatárs
20.690	jegyző, HR referens
29.419	személyzeti munkatárs
63.898	személyzeti csoport vezetője

2.1. Interjúalanyok ismeretei az atipikus foglalkoztatásról

A megkérdezettek mindegyike hallott már az atipikus foglalkoztatásról, a foglalkoztatás fogalmi rendszerében el tudta azt helyezni. Érdekesség, hogy a fogalmi lehatárolás jellemzően negációval történt: minden olyan formát idesoroltak, amely NEM tartozik a tipikus foglalkoztatás körébe. Ez a válasz arról is árulkodik, ahogy ez a konkrét atipikus foglalkoztatási formák kérdéskör említésekor ki is derül, hogy a megkérdezetteknek jellemzően nincsenek mély, és részletes ismeretei e foglalkoztatási formák kapcsán, illetve csak nagyon kevés foglalkoztatási formát érintően rendelkeznek ilyen ismeretekkel. Ugyanakkor az megállapítható, hogy megyei jogú város esetében az atipikus formákkal kapcsolatos ismeretszint magasabb volt a többi településhez képest.

Tipikus foglalkoztatásként a határozatlan idejű munkaviszonyt jelölték meg. Ennek hátterében az áll, hogy az önkormányzati és az önkormányzatok által fenntartott intézmények esetében a foglalkoztatást alapvetően a Köztisztviselői és Közalkalmazotti Törvény határozza meg, és a jellemző foglalkoztatási forma a határozatlan időre kötött munkaszerződés.

Említések szintjén az atipikus foglalkoztatási formák közül hét formát (konkrétan az alábbiakat) említett meg az interjúalanyok többsége, mely összhangban van azzal, hogy mely atipikus foglalkoztatási formát alkalmazzák jellemzően:

- Megbízási szerződés
- Határozott idejű munkaszerződés
- Projekt-jellegű foglalkoztatás
- Közcélú foglalkoztatás
- Rugalmas munkaidő
- Részmunkaidő
- Bértámogatás

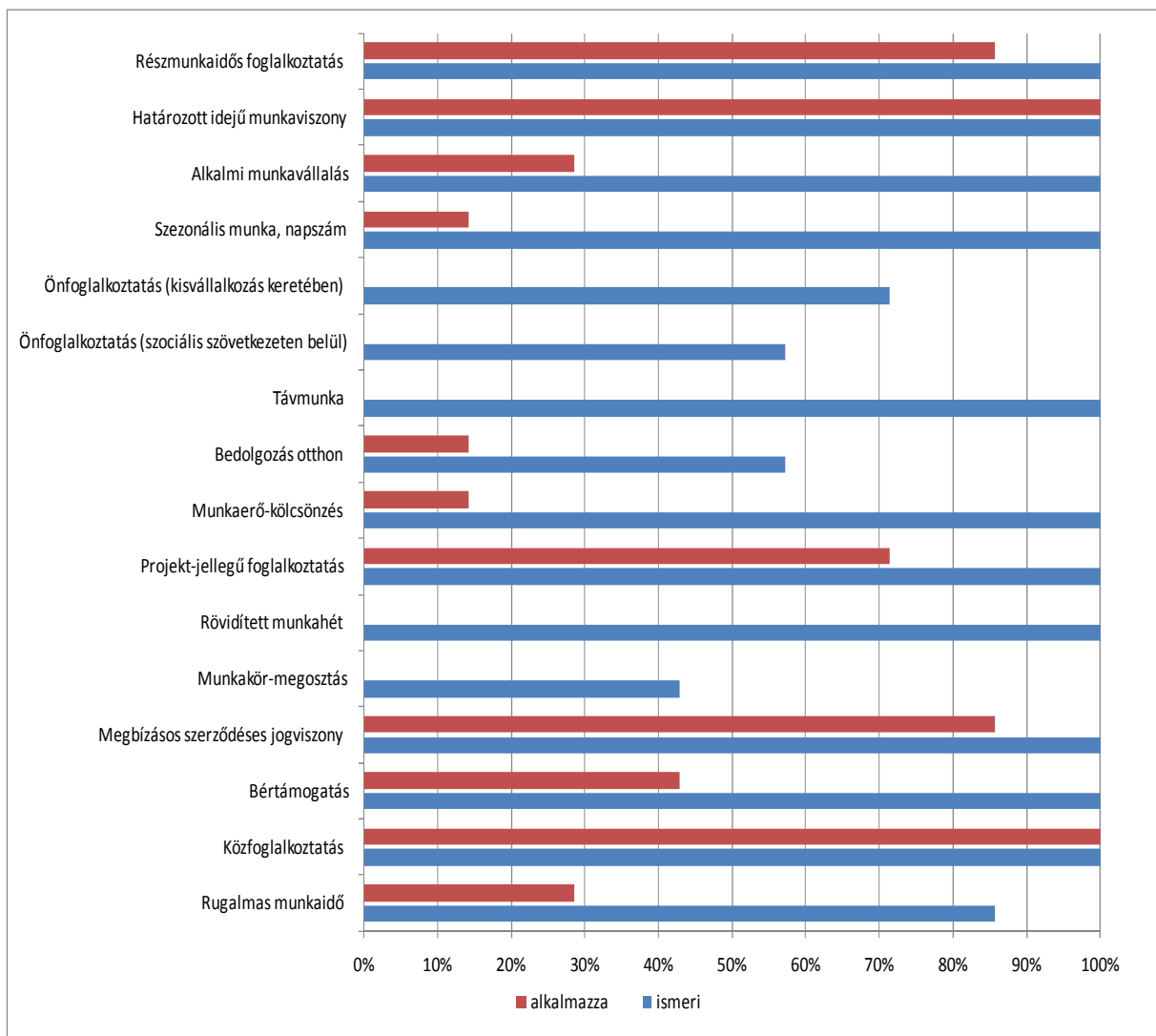
Arra a kérdésre, hogy ismer-e az általa alkalmazottakon kívül egyéb atipikus foglalkoztatási formákat jellemzően nem volt a válasz, azzal, hogy 1-2 interjúalany hallomás szintjén ismeri az alábbi formákat is:

- Távmunka
- Otthonról bedolgozás
- Munkaerő kölcsönzés

Összességében elmondható, hogy a megkérdezettek a lehetségesen alkalmazható atipikus foglalkoztatási formáknak csak mintegy 40-45 százalékát ismerik jól, jellemzően azokat, amelyeket alkalmaznak. A többi lehetséges formának is csak egy részét ismerik, és létezik olyan, amiről vagy nem is hallottak, vagy téves fogalmuk van.

Az alábbi ábra azt mutatja, hogy mely formákat ismerik (említés szintjén legalább) és mely formákat alkalmaznak a megkérdezett önkormányzatok.

11. sz. diagram: Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége, alkalmazása az önkormányzatoknál



Az alábbi formák említés szintjén sem kerültek elő a megkérdezettek esetében, mint atipikus foglalkoztatási formák. Alkalmazásuk egyáltalán nem jellemző, illetve elenyésző, a vizsgált önkormányzatok adatait összesítve nem kimutatható mértékű, tehát a következő formák ismertsége a legalacsonyabb:

- Munkaerő kölcsönzés
- Rövidített munkahét

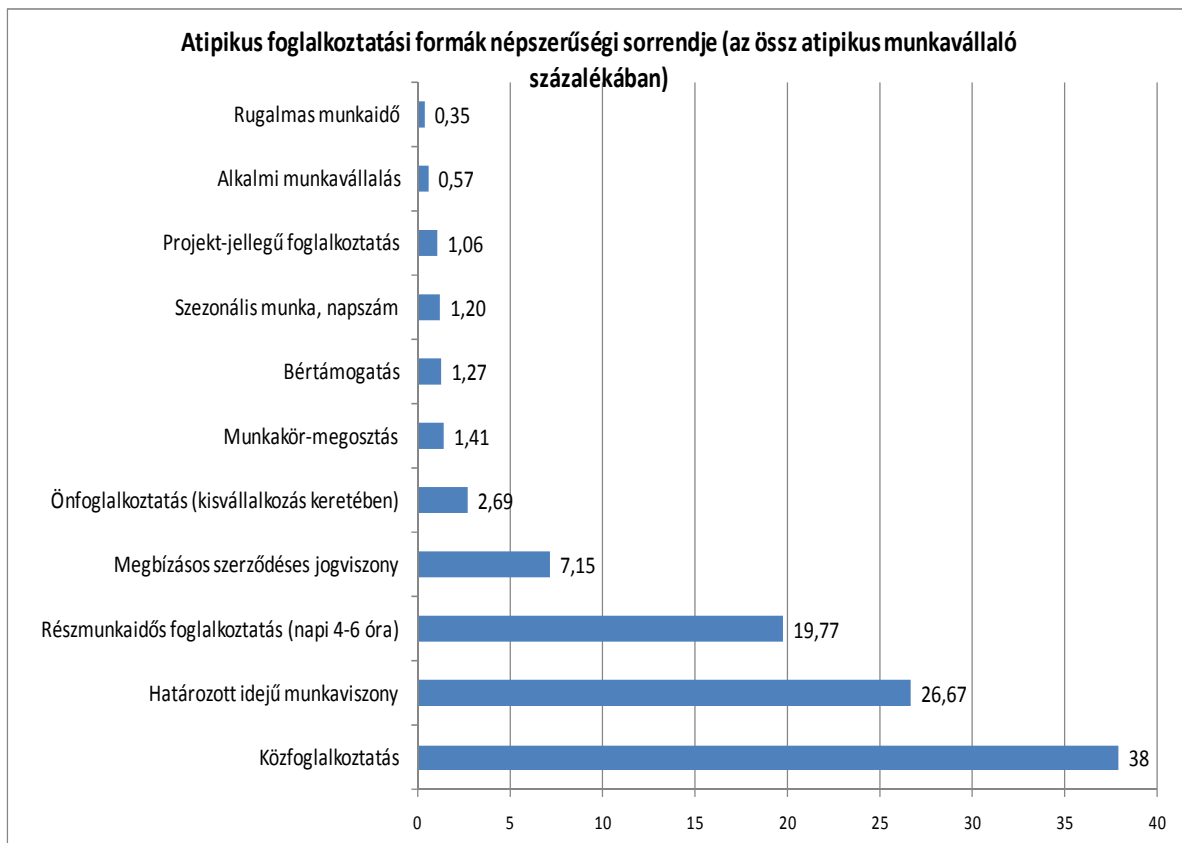
A munkakör-megosztás mint atipikus foglalkoztatási forma tartalma a megkérdezettek körében az jelenti, hogy ha valaki pl. szülési szabadságra megy, akkor a feladatait a többi munkatárs között szétosztják. A projekt-jellegű foglalkoztatás bár ismert atipikus foglalkoztatási forma, alkalmazása elenyésző mértékű.

2.2. Foglalkoztatási jellemzők

Az adatszolgáltatás az interjúba bevont 7 polgármesteri hivatal 1.179 munkavállalóján kívül összesen 4.338 fő önkormányzati intézményekben foglalkoztatottra és 971 fő többségi, önkormányzati intézményekben dolgozóra terjedt ki. Így összességében az interjúk, illetve jelentés következtetései 6.488 fő alkalmazotti létszámra vonatkoznak. Ezen összalkalmazotti létszám 67 százaléka önkormányzati intézmények dolgozója, 18 százaléka, illetve 15 százaléka pedig polgármesteri hivatalokban, illetve önkormányzati többségi tulajdonban lévő gazdasági társaságokban dolgozik. Az atipikus foglalkoztatás helyzetét jól tükrözi, hogy az adatszolgáltatással érintett foglalkoztatottak csak mintegy 21,78 százaléka dolgozott atipikus formában.

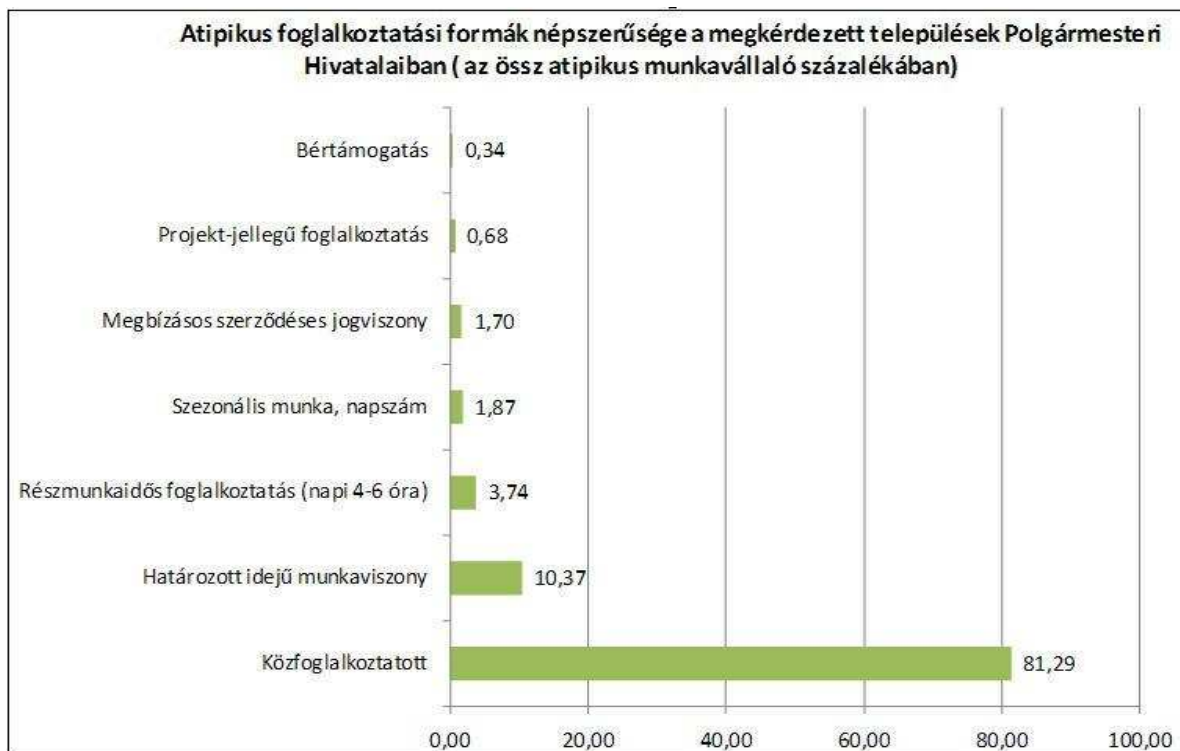
Az egyes alkalmazott atipikus formák elterjedtségét az önkormányzati szférában jól szemlélteti a következő ábra, amely magába foglalja a kutatásba bevont Polgármesteri Hivatalokban, önkormányzati, illetve a többségi önkormányzati tulajdonú intézményekben megjelenő atipikus formák adatait egyaránt.

12. sz. diagram: Atipikus foglalkoztatási formák népszerűségi sorrendje (az össz atipikus munkavállaló százalékában)



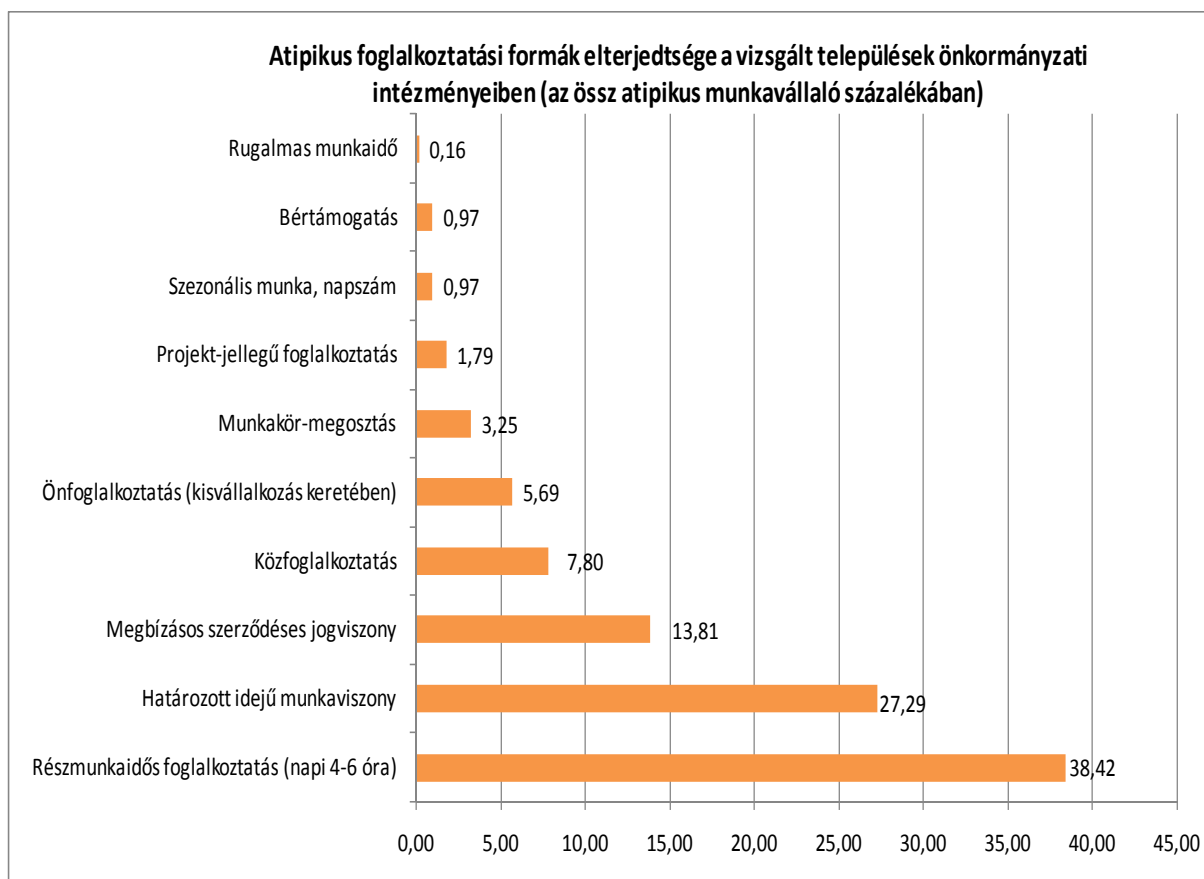
A megkérdezett intézmények által szolgáltatott adatok alapján az atipikus foglalkoztatási formák közül összességében a legnépszerűbbnek a közfoglalkoztatás bizonyult. Az összes atipikus formában foglalkoztatott munkavállaló 38 százaléka ebben a formában áll jogviszonyban. Ezt követi a határozott idejű 26,67 százalékos és a részmunkaidős foglalkoztatás 19,77 százalékos aránnyal. Nem alkalmazott formák közé sorolhatjuk az önfoglalkoztatást a szociális szervezeteken keresztül, a távmunkát, az otthoni bedolgozást, valamint a munkaerő kölcsönzést és nagyon ritkán fordul elő alkalmi munkavállaló, illetve rugalmas munkaidőben tevékenykedő.

13. sz. diagram: Atipikus foglalkoztatási formák arányai a megkérdezett települések Polgármesteri Hivatalaiban



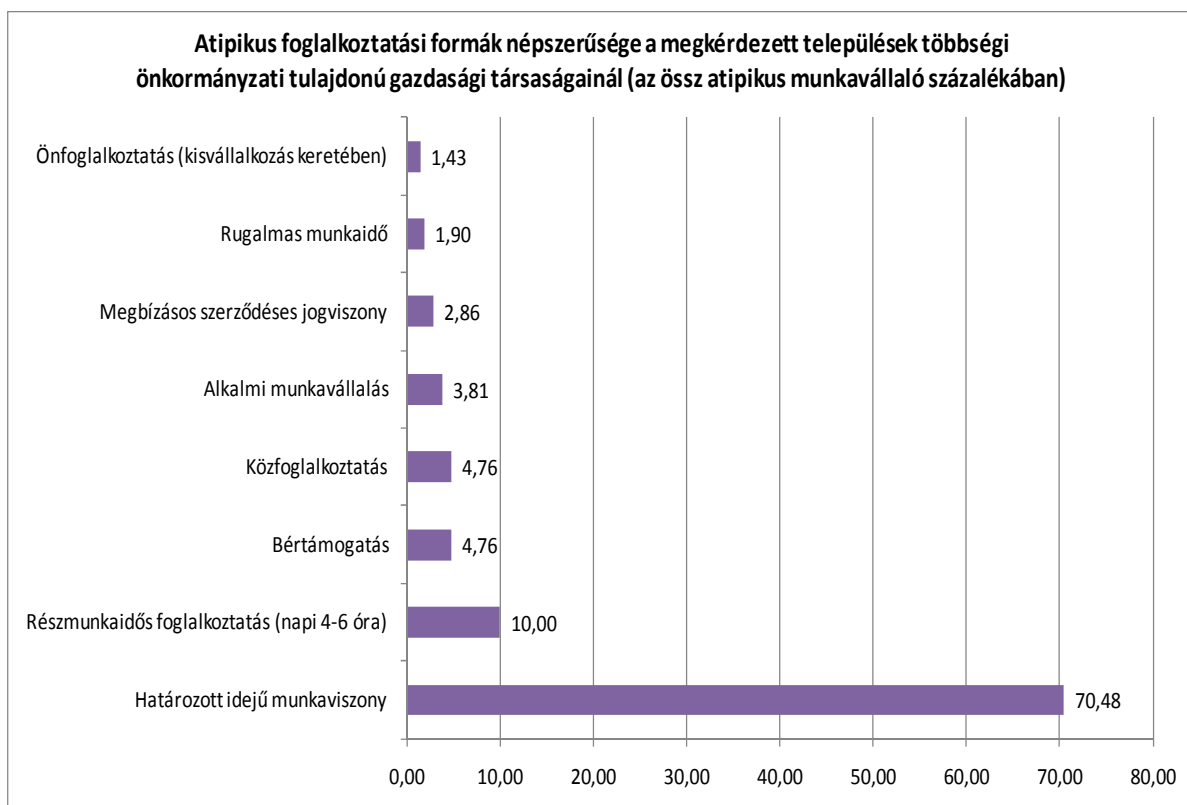
A megkérdezett települések polgármesteri hivatalaiban az atipikus formában alkalmazott munkavállalók túlnyomó része, 81,29 százaléka közfoglalkoztatott. Népszerű formák még a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás, míg kismértékben megjelenik a szezonális munka, a megbízás alapú foglalkoztatás, a projekt jellegű foglalkoztatás és a bértámogatás is. Más atipikus formák gyakorlatilag nincsenek jelen a polgármesteri hivatalokban, ami a készített interjúk tanulsága szerint a jogszabályi keretek következménye.

14. sz. diagram: Atipikus foglalkoztatási formák elterjedtsége a vizsgált települések önkormányzati intézményeiben (az össz atipikus munkavállaló százalékában)



A vizsgált települések önkormányzati intézményeiben atipikus formában dolgozók jelentős része, mintegy 38,42 százaléka részmunkaidős foglalkoztatásban vesz részt, emellett a határozott idejű munkaviszony és a megbízásos szerződés a legkedveltebb atipikus forma a megkérdezett településeknél. A közfoglalkoztatás csak a negyedik legnépszerűbb forma, ami azt jelzi, hogy egyértelműen a polgármesteri hivatalokra jellemző ez a forma.

15. sz. diagram: Atipikus foglalkoztatási formák népszerűsége a vizsgált települések önkormányzati intézményeiben (az össz atipikus munkavállaló százalékában)

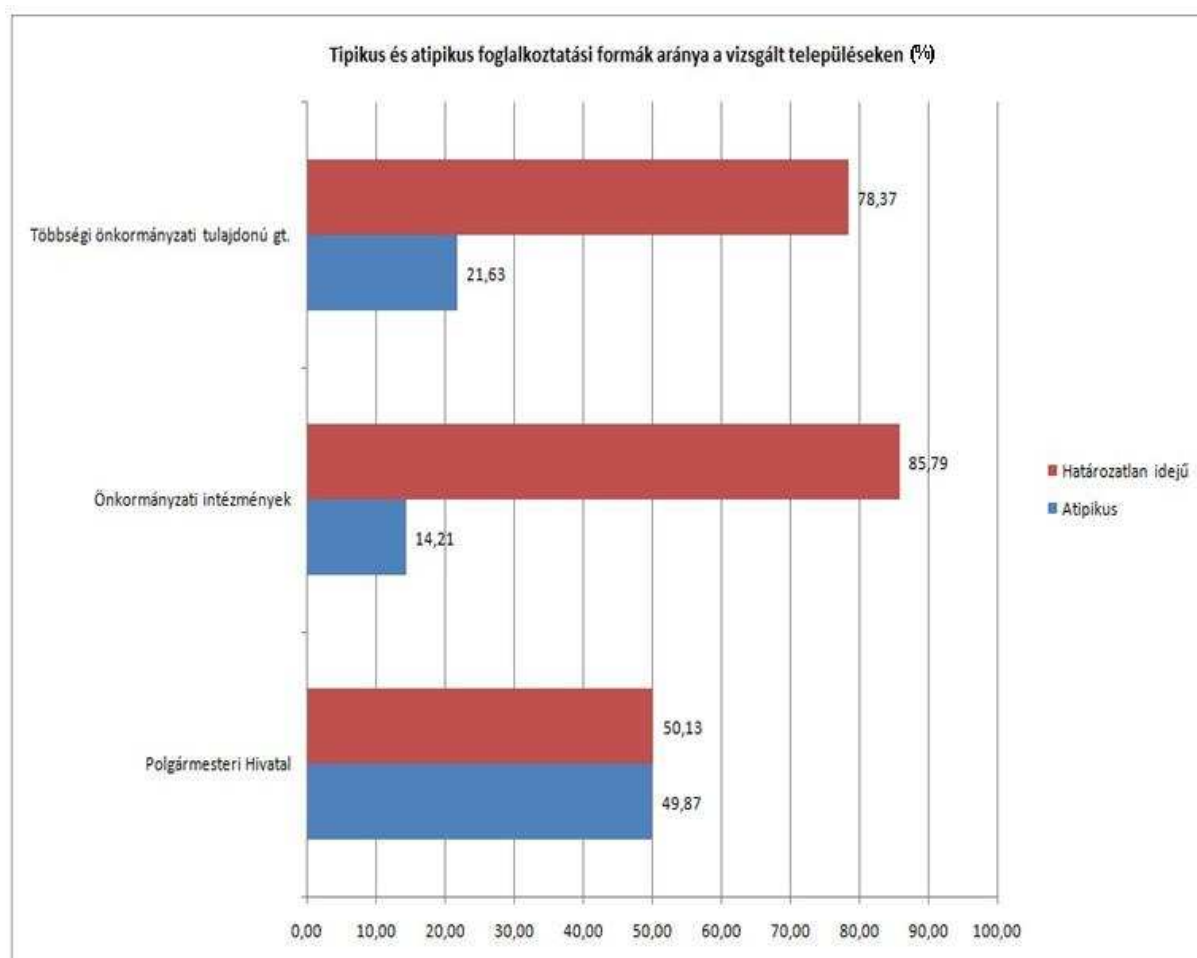


A többségi önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok atipikus munkavállalóinak 70,48 százaléka határozott idejű munkaviszonyban áll. Kismértékben további 7 atipikus foglalkoztatási forma jellemző még az önkormányzatok gazdasági társaságaira, ahogy azt a fenti ábra is mutatja.

A határozatlan munkaidejű, illetve az atipikus foglalkoztatási formák közötti megoszlásról a megkérdezett települések esetében elmondható, hogy jellemzően a határozatlan idejű munkaviszonyban foglalkoztatottak száma a jelentősebb. A polgármesteri hivataloknál az összes foglalkoztatott 49,87 százaléka atipikus munkaviszonyban áll, ami egyértelműen annak tulajdonítható, hogy egyes, a vizsgálatba bevont polgármesteri hivatalok esetében igen jelentős a közfoglalkoztatottak

aránya. Az atipikus foglalkoztatottak aránya az önkormányzati, illetve a többségi önkormányzati tulajdonú intézményeknél 14,21, valamint 21,63 százalék, amint azt a következő ábra is jól szemlélteti.

16. sz. diagram: Tipikus és atipikus foglalkoztatási formák aránya a vizsgált településeken (%)



Mindezek alapján megállapítható, hogy a közfoglalkoztatás „torzító hatása” nélkül a polgármesteri hivatalokban is csak 16 százalék lenne az atipikus foglalkoztatás aránya, tehát az **önkormányzati szektor egészét véve az atipikus foglalkoztatás gyakorlatilag az összes foglalkoztatott kevesebb, mint ötödét érinti.**

2.3. Jellemző munkakörök

A feladatok többségét köztisztviselői és közalkalmazotti munkaviszony keretein belül látják el a polgármesteri hivatalokon belül, és e munkaviszonyon belül nem jellemző az atipikus foglalkoztatási forma.

Az atipikus foglalkoztatás legjellemzőbb formája az önkormányzatoknál a határozott idejű munkaviszony, amelynek fő kiváltó oka a tartósan távollévők, azaz általában a GYES-en lévő kismamák helyettesítése. Munkakörök szintjén elmondható, hogy jellemzően kiegészítő feladatokra használják az atipikus foglalkoztatási formákat: hivatalsegédi feladatok, településrendezéshez kapcsolódó kiegészítő feladatok, pl. fűnyírásra és hó takarításra alkalmaznak részmunkaidős munkavállalókat, akik 2-4 havonta cserélődnek, illetve szezonális munkára (rendezvényeken jegyszedés, stb.).

2.4. Foglalkoztatási tapasztalatok és az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos attitűdök

Az interjúalanyoknak nincs rálátása arra, hogy más szektorokban, illetve más önkormányzatoknál mennyire elterjedtek az atipikus foglalkoztatási formák. A jellemző állítás az, hogy az alkalmi munka, határozott idejű munkaszerződés, közfoglalkoztatás jellemző lehet más önkormányzatnál is, míg az egyéb formák (táv munka, rugalmas munkaidő, munkaerő kölcsönzés, részmunkaidő, rövidített munkahét) inkább a magánszektorban lehetnek jellemzőek. A gazdasági válság és a bizonytalan gazdasági környezet ösztönzi azon atipikus formák alkalmazását, melyek kisebb terhet rónak a vállalkozókra.

Az ismert és alkalmazott atipikus foglalkoztatási formákat nem bonyolult alkalmazni, a Köztisztviselői, Közalkalmazotti törvény és Munka Törvénykönyve kellő eligazítást ad. A foglalkoztatás esetében az említett probléma inkább az, hogy a javadalmazás az eltöltött éveket és nem a teljesítményt díjazza, ez azonban nem tipikus vagy atipikus foglalkoztatási formától függ. Egyes nem jellemző (pl. távmunka,

bedolgozás) foglalkoztatási forma esetében az információ és ismeretek hiánya is hozzájárul az elutasító attitűdhez.

Alapvetően nem a foglalkoztatási forma határozza meg a munka jellegét és a bérbesorolását, kivéve a közfoglalkoztatás esetében, ahol kifejezetten kiegészítő munkára alkalmaznak, jellemzően alacsony iskolai végzettségű munkanélkülieket.

Az egyes atipikus foglalkoztatási formák kapcsán nincs egységesen elfogadó vagy elutasító hozzáállás, ezért az egyes formák kapcsán megjelenő tapasztalatokat, véleményeket külön-külön mutatjuk be:

Részmunkaidő – Alkalmazotti forma, de fenntartással élnek mind a munkaadók, mind a munkavállalók. Jellemzően akkor alkalmazzák, ha nincs elég forrás, így a munkavállaló sem feltétlen tud megélni belőle. Említésre került, hogy a pedagógus körökben kezd elterjedni, hogy több helyen részmunkaidőben dolgoznak, hogy a teljes bér kijöjjön. Betanítás szempontjából nem kedvező, mert ugyannyi energia betanítani egy részmunkaidőst, mint egy teljes állásút, és munkaszervezési gondokat is okozhat.

Megbízási szerződés – Előnyösebb, mint a határozott idejű, kevesebb költség, egyszerűbb a megszüntetése. Általában olyan funkciókra alkalmaznak megbízásos munkatársat, amelyek nem kívánnak meg egy teljes embert, és nem is köztisztviselői, ügykezelői feladatok ellátására. Ha nincs státusz, akkor ilyen típusú feladatokat ki szoktak váltani megbízási szerződéssel. Előnye, hogy - pótlólagos anyagi elismerést lehet adni plusz feladatért - jobban meg lehet tartani a munkavállalókat, ugyanakkor viszont belső feszültségeket is kelthet. (miért pont ő kapta azt a feladatot plusz pénzért?)

Projekt jellegű foglalkoztatás – e forma az Uniós pályázatok kapcsán terjedt el az önkormányzatok körében. Előnye, ami egyben hátránya is, hogy határozott időre szól, tehát ha a munkatárs beválik, és nincs plusz forrás, vagy folytatás, akkor meg kell válni tőle. Ha nem volt sikeres a választás, akkor az elbocsátás ugyanolyan nehéz, mint egy határozott idejű munkaszerződés esetén.

Határozott idejű munkaviszony – Jellemzően adott munkatárs helyettesítésekor alkalmazzák ezt a formát. (kismama, táppénz). A törvény alapvetően a határozatlan idejű foglalkoztatást tekinti alapesetnek, határozott idejűre csak kivételes esetben, meghatározott indokokkal ad lehetőséget. Nehézkes és időigényes a kreatív indokok megtalálása, illetve a formai szabályoknak, előírásoknak megfelelés. Ezzel együtt is könnyebben elküldhető a munkaviszony lejártakor a munkatárs, akár azért mert nincs státusz, akár azért mert nem elégedettek vele – nem kell külön indoklás. Kisebbségi biztosságot ad, így a munkavállaló hajlamosabb a határozatlan idejű munkaviszony keresésére, megtartására, ha szükséges, ebben a formában nehezebb.

Alkalmi és szezonális munka - Településüzemeltetés, (pl. közterületek rendezése), illetve turisztika (jegyszedés, strandüzemeltetés, rendezvényekhez kapcsolódó kisegítő munka) kapcsán említették, hogy jellemző. Ezt a megkérdezettek többségénél gazdasági társaság végzi.

Közfoglalkoztatás – Bármilyen kisegítő munkára plusz erőforrás bevonást jelent, illetve a munkanélkülieknek segít. Előfordul, hogy aki ebben a formában bevált, mint munkaerő, azt a továbbiakban más atipikus formában (pl. határozott idejű munkaviszony) tovább foglalkoztatták. A jelenlegi rendszerben a 4 órás napi maximum foglalkoztatás komoly munkaszervezési gondokat okoz. Jelentősen megnőtt továbbá a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztrációs teher is a korábbi rendszerhez képest.

Távmunka, bedolgozás - E két foglalkoztatási forma kapcsán volt a legelutasítóbb a megkérdezettek hozzáállása. A nagyobb településeken kicsit nagyobb nyitottsággal közelítették a kérdést, de valós nyitottságról itt sem beszélhetünk. A megkérdezettek percepciója szerint az önkormányzat alaptevékenységhez az üzemszerű működést biztosító munkaviszony a legmegfelelőbb, ez a határozatlan idejű munkaviszony, ezért ez a jellemző. A feladatok legnagyobb részénél szükséges a folyamatos és személyes jelenlét, ezért pl. az otthoni munka és távmunka egyáltalán nem jellemző. Ezt egészítették ki azzal, hogy sem a szervezeti kultúra, a belső menedzsment rendszerek, sem a munkavállalói önállóság,

felelősségvállalás, sem az IT támogatás nincs azon a szinten, amely megfelelően támogatná e formákat ott, ahol erre a feladatból fakadóan lehetőség lenne. (pl. pénzügyi adatok rögzítése) ugyanakkor előnye e formának, hogy nem kell infrastruktúrát biztosítani, és alacsonyabb bérrel is elégedett a munkavállaló (cserébe a szabadságért).

Munkaerő kölcsönzés - Esetenként előfordul, leginkább az önkormányzati gazdasági társaságoknál. Ezek jellemzően olyan feladatok, melyek nem igényelnek mély szakmai ismeretet és magas elköteleződés a szervezet iránt. Előnye a rugalmassága, lehet több munkavállalóból is meríteni, rövid ideig tart és nincs adminisztrációs teher.

Rugalmas munkaidő - Nem jellemző foglalkoztatási forma, egyes helyeken a vezetőknek engedélyezett. Volt e formával kapcsolatosan rossz tapasztalat is, a munkatársak visszaéltek vele, így megszüntették. Előnye, hogy motiváló lehet, mivel nagyobb szabadságot ad a munkavállalónak, pl. segíti a munka-család összeegyeztetését. Hátránya, a megkérdezettek szerint, hogy a közvetlen kontroll kisebb mértékű, illetve, hogy feszültséget okozhat a munkatársak között. (ha nem egységesen jellemző)

Munkakör megosztás - Nem jellemző foglalkoztatási forma. A helyettesítendő munkatárs feladatainak szétosztását is idesorolták. Előnye, hogy rugalmas megoldás olyan helyzetben, amikor gyorsan kell pótolni kieső munkaerőt - nem kell új embert betanítani, beilleszkedését biztosítani. Hátránya, hogy az új funkciókhoz nem kapcsolódik pótlólagos jövedelem, így demotiváló.

3. Központi közigazgatási szektor

3.1 A munkáltató alapvető jellemzői

A munkáltató székhelye a Közép-magyarországi régió, Budapesti központtal és egy megyei telephellyel.

A minisztériumi háttérintézmény tevékenységét országos szinten végzi módszertani területen, kutatásokkal, felnőttképzéssel foglalkozik, több kiemelt uniós forrásból társfinanszírozott projektet valósít meg.

Az alkalmazottak létszáma az interjú készítésének időpontjában 185 fő, a létszám a jogszabályi változásokból adódóan, szervezeti átalakítások következtében 2011-ben emelkedett meg 39 fővel, illetve az egyik ÚMFT projekt lezárásával csökkent 9 fővel.

3.2 A foglalkoztatás jellemzői

A foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyban állnak a munkáltatóval, a HR vezető az alkalmazási nehézségként a közalkalmazotti foglalkoztatás kötöttségét emeli ki. A szervezet esélyegyenlőségi tervében foglaltakból a foglalkoztatást az alábbi adatok jellemzik.

22. sz. táblázat: Központi közigazgatási szektorban készített interjú alapján a foglalkoztató munkavállalóinak főbb ismérvei

Jellemző	Érték
A munkatársak átlagéletkora	42 év
Fogyatékkal élő alkalmazottak száma	3 fő
Gyes-ről, gyed-ről, ápolási díjról visszatérők alkalmazása az elmúlt 5 évben	10 fő
Továbbfoglalkoztatott nyugdíjasok száma	8 fő
Részmunkaidős foglalkoztatottak száma	17 fő
Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak száma	15 fő

3.3 Az atipikus foglalkoztatás fogalma, az elterjedtségre vonatkozó vélemény

A HR vezető atipikus foglalkoztatási formaként említi:

- a részmunkaidős foglalkoztatást,
- a határozott idejű foglalkoztatást,
- a távmunkát és
- a rugalmas munkaidőt.

Szűkebb környezetében sorrendben a határozott idejű, a részmunkaidős foglalkoztatás, ezt követően a rugalmas munkaidő és maximum 10%-ban a távmunka jellemző.

A szervezetenél a rugalmas munkaidő, vagy csúsztatható munkakezdés lehetősége biztosított: a munkatársak részére – egyedi kérelmek alapján - a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezi a munkaidő korábbi, vagy későbbi kezdését pl. a nem budapesti lakóhellyel rendelkező kollégák tömegközlekedési lehetőségeihez igazodva, vagy a 10 éven aluli gyermeket nevelők részére a gyermek óvodai, iskolai kezdéséhez igazodva.

3.4 Az atipikus foglalkoztatásban való érintettség

Az atipikus foglalkoztatás több formája található meg a munkáltatónál, ezek:

- határozott idejű foglalkoztatás
- részmunkaidő
- projekt jellegű foglalkoztatás

Az atipikus foglalkoztatási formák bevezetését a hatékonyabb feladatellátás, illetve a törvényi előírások indokolhatják (például a GYES alatti munkavállalás esetében a munkavállaló kérésére a munkáltató köteles 4-6 órás részmunkaidőben foglalkoztatni). Jellemző, hogy mind a munkáltató (pl.: projektek esetében), mind a munkavállaló (pl.: PhD

alatt) kezdeményezi a részmunkaidős foglalkoztatást. A dolgozók részéről igényként elsősorban – évenkénti felmérés szerint – a részmunkaidős foglalkoztatás jelenik meg.

Határozott idejűek elsősorban a helyettesítések révén kötött szerződések.

Az eddigi tapasztalatok alapján az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását a HR vezető pozitívként értékeli, (esetenként a munkakör jellege, az ellátandó feladat indokolja,) dinamikusabbá teszi a szervezetet, növeli a dolgozók elégedettségét. Hátrányként említi a részmunkaidővel járó alacsony illetményt. Határozott időre történő foglalkoztatás esetében a munkavállaló kevésbé elkötelezett, nem kedvelik ezt a formát. A projekt foglalkoztatás túl mutat a határozott időn, ugyanakkor a projektszervezet kevésbé illeszkedik a közigazgatás merev struktúrájába.

3.5 Az atipikus foglalkoztatási formába bevont munkaerő jellemzői

Az atipikus formában foglalkoztatottak jellemzően 25-40 éves korúak, felsőfokú iskolai végzettségűek (a felsőfokú végzettségűek felülreprezentáltak a munkáltató tevékenységéből adódóan), körükben a kisgyermekes nők aránya viszonylag magas.

A részmunkaidős foglalkoztatás a beosztottak körében jellemző, vezetői megbízások esetében a munkakör ezt nem teszi lehetővé, ott jellemzőbb a rugalmas munkaidő.

3.6 Az atipikus formák alkalmazásával kapcsolatos tapasztalatok

Az atipikus formában történő foglalkoztatás legismertebb formáinak (határozott idejű foglalkoztatás, részmunkaidő) használata nem igényel plusz ismereteket, alkalmazásuk kézenfekvő megoldás. A távmunka már speciális ismereteket igényel mind a munkavállaló, mind a munkáltató részéről, ezért nehezebben alkalmazzák. Ebben az esetben plusz erőforrások bevonása szükséges a munkaidő nyilvántartáshoz, a dolgozókkal való kapcsolattartáshoz. Hiányzik a távmunkához szükséges infrastruktúra az intézményben és plusz források bevonása nélkül nem

kivitelezhető, habár több munkakör (kutató, elemző stb.) esetében alkalmazható volna.

A jelenleg hagyományos közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott munkavállalók atipikus formában történő foglalkoztatására lenne lehetőség, ez mind a munkáltató, mind a munkavállalók részére tapasztalt nyitottságban is megnyilvánul.

4. Következtetések, javaslatok

Az önkormányzati és államigazgatási szervezetek vezetői, humánpolitikai szakemberei szinte minden atipikus foglalkoztatási formát ismernek és jelentős részüket alkalmazzák is.

Kutatásunk szerint, ha a központi kormányzati szerveknél terjednének az egyéb, most nem jellemző atipikus foglalkoztatási formák, és erről az önkormányzati szektor képviselői tájékozódhatnának (tapasztalatok megosztása előnyök, hátrányok kapcsán), akkor lehet esély e formák nagyobb arányú alkalmazására. Jogi környezet vonatkozásában a szabályozás finomítása, egyszerűsítése szükséges; ne legyen túl sok forma (pl. összevonhatóak-e bizonyos formák?), alkalmazásuk egyszerű, adminisztrációs igényük alacsony legyen.

Az érintett szektor(ok) általános elvárása a munkaerő-piaci szervezettel kapcsolatban, az információáramlás javítása, a lehetséges foglalkoztatási formák, valamint a munkaadók, mind a munkavállalók körében számára elérhető előnyök megismertetése.

A nem ismert formák kapcsán (táv munka, otthoni bedolgozás, munkaerő kölcsönzés, rugalmas munkaidő, munkakör-megosztás) mindkét szférában erős ellenállás a jellemző. Ennek oka elsősorban a munkavállalói kontrollvesztéstől való félelem, illetve általában a változásoknak való ellenállásban kereshető.

A határozott idejű foglalkoztatást az abban lebegő bizonytalansági tényező miatt általában nem szorgalmazták a megkérdezettek. A rugalmas munkaidő, a törzsidő bevezetése különösen a fővárosi közigazgatási intézmények esetében lenne kézenfekvő.

A távmunka kiterjesztését mindkét szektor fontosnak tartja, mivel hosszútávon költségkímélő megoldás lehet. Az atipikus foglalkoztatás elterjesztéséhez, köztük a távmunka szélesebb körű elterjesztéséhez nélkülözhetetlen a munkáltatók számára valamilyen támogatás akár a bérköltségekhez, akár a szükséges infrastruktúra kialakításához, az ehhez kapcsolódó képzések biztosításához történő hozzájárulás formájában.

Munkaerőhöz való általános hozzáállás megváltozása szükséges e formák elterjesztéséhez: el kell érni, hogy az önkormányzati és a kormányzati munkaadók (és az önkormányzati képviselőtestületek) felismerjék, hogy a munkaviszony kölcsönösen előnyös viszony mindkét érintett fél számára. Nem elfogadható, ha a munkavállaló kiszolgáltatottnak érzi magát, a jó teljesítmény alapja a kiegyensúlyozott és elégedett munkavállaló.

Az atipikus foglalkoztatási formák elterjedéséhez feltétlenül szükséges az anyagi és jogszabályi ösztönzés, azaz az atipikus formában foglalkoztató munkaadók bizonyos mértékű versenyelőnyhöz juttatása (járulékkezdmény, pályázatok esetén plusz pontszám, speciális központi költségvetési juttatások stb.)

VIII. Az atipikus jellegű foglalkoztatás jellemzői az adatok tükrében

1. Bevezető

Magyarországon az atipikus foglalkoztatással számos alkalommal számos kutató foglalkozott, azonban ezek közül csak kevesen tudtak vállalkozni a különböző foglalkoztatási formák számszerű felmérésére. Jelen kutatásunk sem alkalmas arra, hogy pontos statisztikákat szolgáltatson a témáról. Célunk elsősorban az, hogy a meglévő, foghíjas adatok segítségével kísérletet tegyünk annak a feltárására, hogy milyen a jelenleg ebben a foglalkoztatási formában dolgozók összetétele, illetve melyek az alkalmazó munkaadók fő jellemzői. Ehhez viszonylag kevés adat áll rendelkezésre, így a vizsgálatunk gerincét a Foglalkoztatási Hivatal (FH) hozzáférhető adatai képezik.

Statisztikai számbavételünk egyik fontos jellemzője, hogy *miről nem szól*, ugyanis ez mutatja az atipikus foglalkoztatási formák jelenlegi helyét a közgondolkodásban, illetve a foglalkoztatáspolitikában. A rendelkezésre álló statisztikák korlátossága is gátolja a munkaerőpiacon a szokásostól eltérő foglalkoztatási formák szélesebb körű elterjedését. Számos szervezet¹⁰⁵ gyűjt információkat, adatokat a foglalkoztatottakról, illetve a foglalkoztatókról, ugyanakkor e szervezetek saját tevékenységük kvázi „melléktermékeként” gyűjtnek ilyen adatokat, s azokat saját célra használják fel.

Az atipikus foglalkoztatási formák lassú térnyerése, valamint az, hogy a foglalkoztatáspolitikai fokozottabban fókuszál e kérdésre, szükségessé teszi egy egységes, azonos fogalmi keretben meghatározott kódrendszer kidolgozását. Ez önmagában is növelné az atipikus foglalkoztatási formák ismertségét, továbbá a foglalkoztatáspolitikai számára olyan pontos információkkal szolgálhatna, amelynek segítségével hatékony programokat dolgozhatnak ki, illetve intézkedéseket tehetnek e

¹⁰⁵ Többek között a NAV, KSH, OEP, ONYF

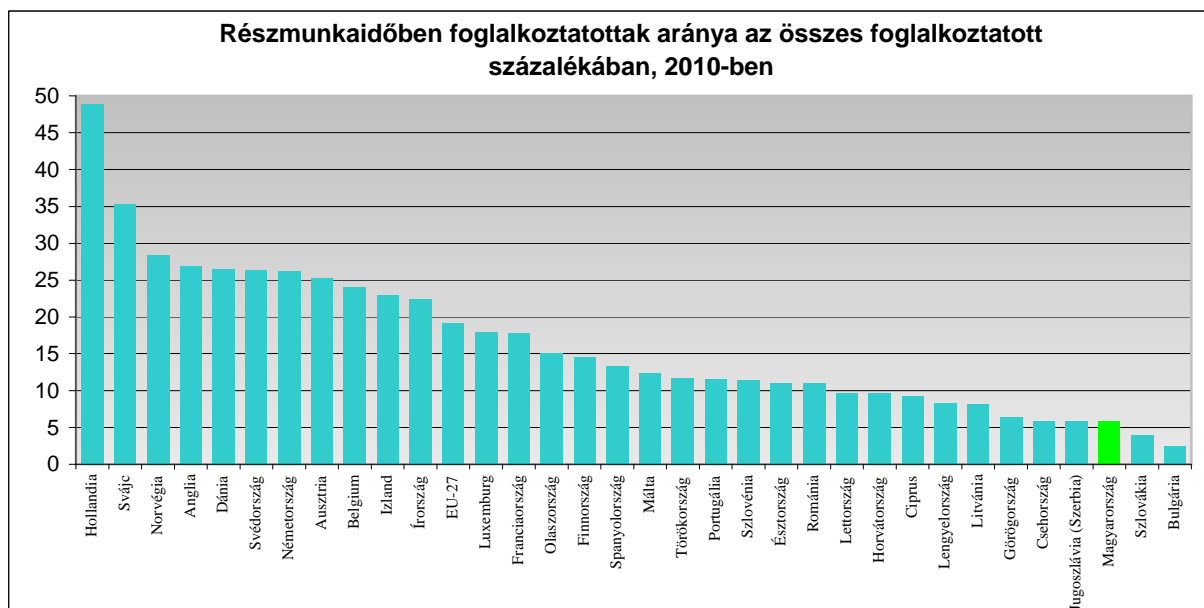
formákban dolgozók létszámának növelésére. (lásd erről jelen fejezet 8. pontját)

2. Részmunkaidős foglalkoztatás, és határozott idejű munkaszerződés az EU-ban

A legtöbb adat a részmunkaidős (kisebb mértékben a határozott idejű szerződésekkel foglalkoztatottokról) foglalkoztatásról áll rendelkezésre. Az atipikus foglalkoztatás európai összehasonlíthatóságát is e két foglalkoztatási formán keresztül valósítja meg az EUROSTAT.

2.1 Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az EU-ban

17. sz. diagram: Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az EU-ban¹⁰⁶



¹⁰⁶ Forrás: EUROSTAT

A részmunkaidős foglalkoztatás területén Magyarország sereghajtó az európai államok között, 2010-ben a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya mindössze 5,8 százalék, közel 8,5-ször kevesebb, mint Hollandiában. Az EU-27 átlagától (19,2%) is több mint háromszor kisebb idehaza a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya. Bár tény, hogy 2000-től a Magyarországon részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya több mint a másfélszeresére emelkedett, mégsem sikerült előbbre kerülni az országok sorrendjében. Csak néhány ország van Európában, ahol a 2000. évi arány (!) nem volt magasabb, mint Magyarországon a 2010. évi (!) részfoglalkoztatásban foglalkoztatottak aránya.

A részmunkaidős foglalkoztatás mértéke jelentősen különbözik a férfiak és nők között. Az EU-27 országaiban egy kicsit kevesebb, mint egyharmada (31,9%) a foglalkoztatott nőknek részmunkaidőben dolgozott 2010-ben, jóval nagyobb arányban, mint a férfiak esetében (8,3%). Hollandiában a nők háromnegyede (76,5%) dolgozott részmunkaidőben 2010-ben, ez messze a legmagasabb arány a tagállamok között. Magyarországon a foglalkoztatott nőknek a 8 százaléka, míg a férfiak 3,9 százaléka dolgozott részmunkaidőben.

23. sz. táblázat: Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatott százalékában¹⁰⁷

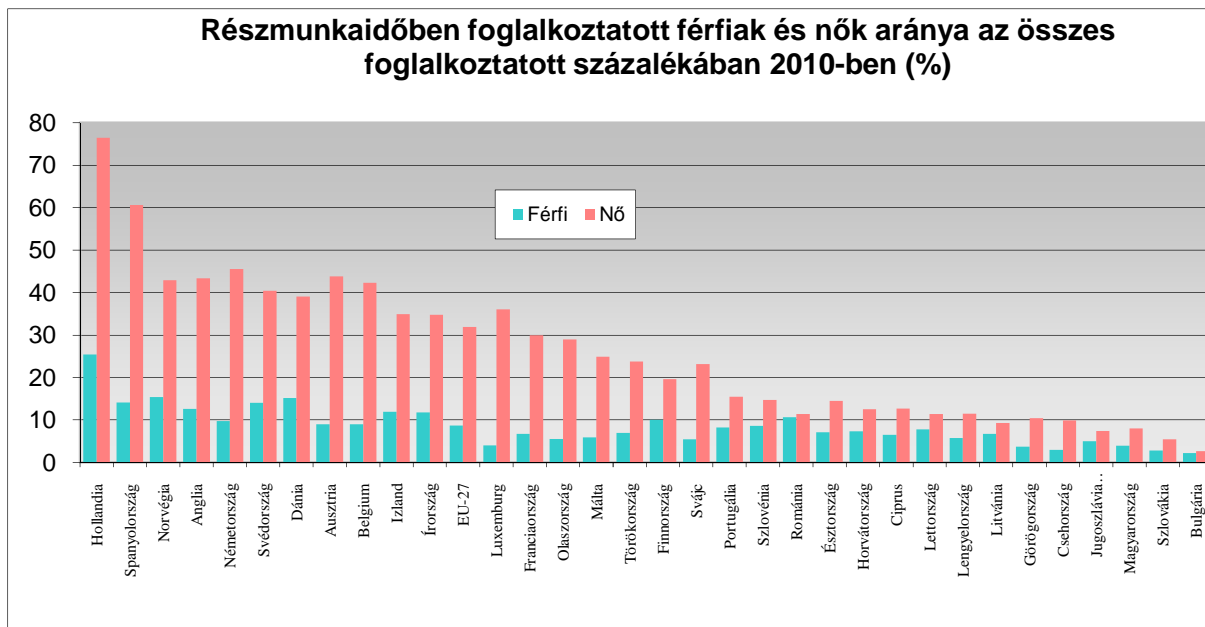
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU-27	16,20	16,20	16,20	16,50	17,20	17,80	18,10	18,20	18,20	18,80	19,20
Hollandia	41,50	42,20	43,90	45,00	45,50	46,10	46,20	46,80	47,30	48,30	48,90
Svájc	30,50	31,80	31,70	32,70	33,00	33,10	33,30	33,50	34,30	34,80	35,30
Norvégia	25,80	26,00	26,40	28,80	29,20	28,20	28,70	28,20	28,20	28,60	28,40
Anglia	25,10	25,00	25,30	25,60	25,70	25,20	25,30	25,20	25,30	26,10	26,90
Dánia	21,30	20,10	20,00	21,30	22,20	22,10	23,60	24,10	24,60	26,00	26,50
Svédország	19,50	21,10	21,50	22,90	23,60	24,70	25,10	25,00	26,60	27,00	26,40
Németország	19,40	20,30	20,80	21,70	22,30	24,00	25,80	26,00	25,90	26,10	26,20
Ausztria	16,30	18,20	19,00	18,70	19,80	21,10	21,80	22,60	23,30	24,60	25,20
Belgium	18,90	18,50	19,10	20,50	21,40	22,00	22,20	22,10	22,60	23,40	24,00
Izland	:	:	:	22,10	22,20	22,20	17,10	21,70	20,50	23,60	22,90
Írország	16,40	16,50	16,50	16,90	16,80	:	:	17,70	18,60	21,20	22,40
Luxemburg	10,40	10,40	10,70	13,40	16,40	17,40	17,10	17,80	18,00	18,20	17,90
Franciaország	16,70	16,30	16,40	16,60	16,80	17,20	17,20	17,30	16,90	17,30	17,80
Olaszország	8,40	8,40	8,60	8,50	12,70	12,80	13,30	13,60	14,30	14,30	15,00
Finnország	12,30	12,20	12,80	13,00	13,50	13,70	14,00	14,10	13,30	14,00	14,60

¹⁰⁷ Forrás: EUROSTAT

TÁBLÁZAT FOLYTATÁSA

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Spanyolország	7,90	8,00	8,00	8,20	8,70	12,40	12,00	11,80	12,00	12,80	13,30
Málta	6,80	7,40	8,30	9,20	8,70	9,60	10,00	10,90	11,50	11,30	12,40
Törökország	:	:	:	:	:	:	7,60	8,40	9,30	11,30	11,70
Portugália	10,90	11,10	11,20	11,70	11,30	11,20	11,30	12,10	11,90	11,60	11,60
Szlovénia	6,50	6,10	6,10	6,20	9,30	9,00	9,20	9,30	9,00	10,60	11,40
Észtország	8,10	8,20	7,70	8,50	8,00	7,80	7,80	8,20	7,20	10,50	11,00
Románia	16,50	16,60	11,80	11,50	10,60	10,20	9,70	9,70	9,90	9,80	11,00
Lettország	11,30	10,30	9,70	10,30	10,40	8,30	6,50	6,40	6,30	8,90	9,70
Horvátország	:	:	8,30	8,50	8,50	10,10	9,40	8,60	8,80	9,00	9,70
Ciprus	8,40	8,40	7,20	8,90	8,60	8,90	7,70	7,30	7,80	8,40	9,30
Lengyelország	10,50	10,30	10,80	10,50	10,80	10,80	9,80	9,20	8,50	8,40	8,30
Litvánia	10,20	9,90	10,80	9,60	8,40	7,10	9,90	8,60	6,70	8,30	8,10
Görögország	4,50	4,00	4,40	4,30	4,60	5,00	5,70	5,60	5,60	6,00	6,40
Csehország	5,30	4,90	4,90	5,00	4,90	4,90	5,00	5,00	4,90	5,50	5,90
Jugoszlávia (Szerbia)	:	:	:	:	:	:	6,60	6,70	5,80	5,60	5,90
Magyarország	3,50	3,60	3,60	4,40	4,70	4,10	4,00	4,10	4,60	5,60	5,80
Szlovákia	2,10	2,30	1,90	2,40	2,70	2,50	2,80	2,60	2,70	3,60	3,90
Bulgária	:	3,20	2,50	2,30	2,40	2,10	2,00	1,70	2,30	2,30	2,40

18. sz. diagram: Részmunkaidőben foglalkoztatott férfiak és nők aránya az összes foglalkoztatott százalékában 2010-ben¹⁰⁸

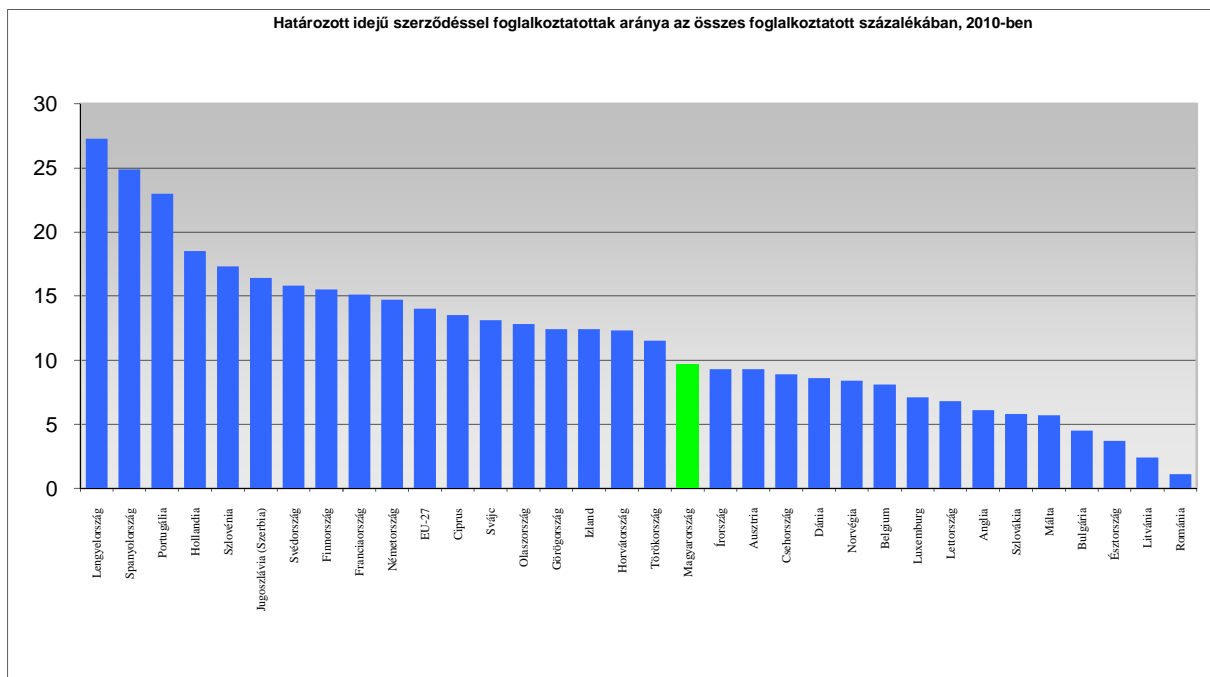


2.2 Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az EU-ban

A határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatottak aránya 2010-ben 14 százalék volt az EU-27 tagországban. A válság előtti években ez az arány magasabb volt, 2007-ben még a foglalkoztatottak 14,6 százaléka határozott idejű szerződéssel volt foglalkoztatva. 2010-ben közel minden negyedik munkavállaló volt az ideiglenes szerződéssel foglalkoztatva Lengyelországban (27,3%) és Spanyolországban (24,9%), ez az arány Portugáliában 23 százalék volt.

¹⁰⁸ Forrás: EUROSTAT

19. sz. diagram: Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatott százalékában 2010-ben¹⁰⁹



Magyarország a középmezőnyben helyezkedik el az európai államok rangsorában, a foglalkoztatottak 9,7 százaléka dolgozott határozott idejű szerződéssel. Európában a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya Romániában volt a legalacsonyabb, 1,1 százalék.

¹⁰⁹ Forrás: EUROSTAT

24. sz. táblázat: Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatott százalékában¹¹⁰

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
EU-27	12,30	12,40	12,30	12,7	13,30	14,00	14,50	14,60	14,20	13,60	14,00
Belgium	9,10	8,80	8,10	8,40	8,70	8,90	8,70	8,60	8,30	8,20	8,10
Bulgária	:	6,30	5,30	6,50	7,40	6,40	6,20	5,20	5,00	4,70	4,50
Csehország	8,10	8,00	8,10	9,20	9,10	8,60	8,70	8,60	8,00	8,50	8,90
Dánia	9,70	9,20	9,10	9,30	9,50	9,80	8,90	8,70	8,40	8,90	8,60
Németország	12,70	12,40	12,00	12,20	12,40	14,10	14,50	14,60	14,70	14,50	14,70
Észtország	3,00	2,50	2,70	2,50	2,60	2,70	2,70	2,10	2,40	2,50	3,70
Írország	5,90	5,30	5,30	5,20	4,10	3,70	6,00	8,10	8,50	8,50	9,30
Görögország	13,50	13,20	11,70	11,20	11,90	11,80	10,70	10,90	11,50	12,10	12,40
Spanyolország	32,20	32,20	31,80	31,80	32,50	33,30	34,00	31,70	29,30	25,40	24,90
Franciaország	15,20	14,60	13,50	13,50	13,50	14,10	14,90	15,20	15,00	14,50	15,10
Olaszország	10,10	9,80	9,90	9,90	11,80	12,30	13,10	13,20	13,30	12,50	12,80
Ciprus	10,70	10,80	9,10	12,50	12,90	14,00	13,10	13,20	13,90	13,40	13,50
Lettország	6,70	6,70	13,90	11,10	9,50	8,40	7,10	4,20	3,30	4,30	6,80
Litvánia	4,40	5,80	7,20	7,20	6,30	5,50	4,50	3,50	2,40	2,20	2,40
Luxemburg	5,30	5,60	5,10	3,10	4,80	5,30	6,10	6,80	6,20	7,20	7,10
Magyarország	7,10	7,50	7,30	7,50	6,80	7,00	6,70	7,30	7,90	8,50	9,70

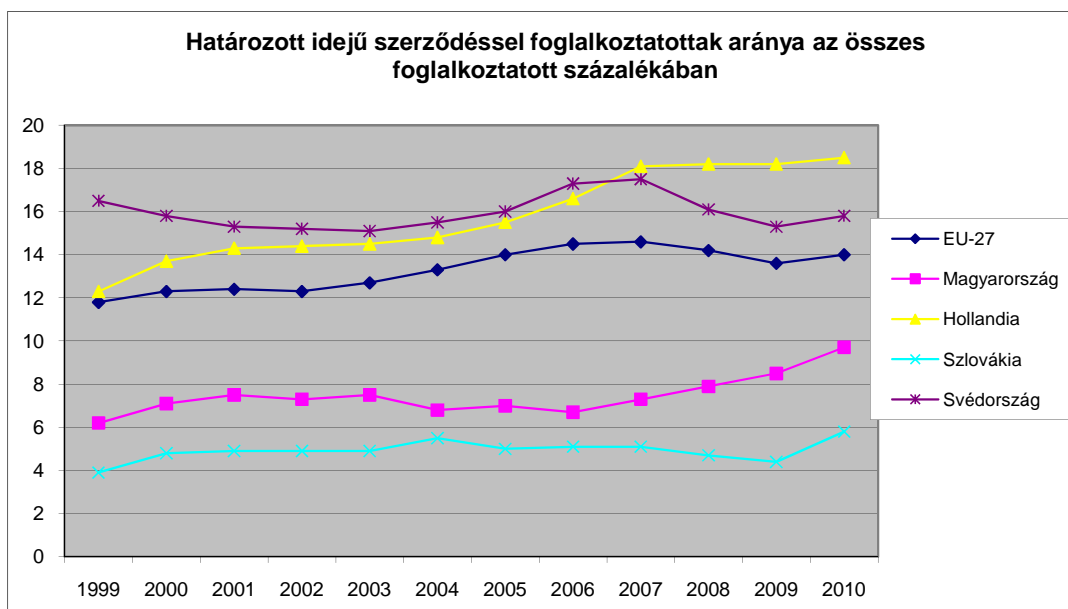
¹¹⁰ Forrás: EUROSTAT

TÁBLÁZAT FOLYTATÁSA

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Málta	4,10	4,00	4,30	3,60	4,00	4,50	3,70	5,10	4,30	4,90	5,70
Hollandia	13,70	14,30	14,40	14,50	14,80	15,50	16,60	18,10	18,20	18,20	18,50
Ausztria	8,00	7,90	7,40	6,90	9,60	9,10	9,00	8,90	9,00	9,10	9,30
Lengyelország	5,80	11,70	15,40	19,40	22,70	25,70	27,30	28,20	27,00	26,50	27,30
Portugália	19,90	20,30	21,50	20,60	19,80	19,50	20,60	22,40	22,80	22,00	23,00
Románia	2,80	3,00	1,00	2,00	2,50	2,40	1,80	1,60	1,30	1,00	1,10
Szlovénia	13,70	13,00	14,30	13,70	17,80	17,40	17,30	18,50	17,40	16,40	17,30
Szlovákia	4,80	4,90	4,90	4,90	5,50	5,00	5,10	5,10	4,70	4,40	5,80
Finnország	16,30	16,40	16,00	16,30	16,10	16,50	16,40	15,90	15,00	14,60	15,50
Svédország	15,80	15,30	15,20	15,10	15,50	16,00	17,30	17,50	16,10	15,30	15,80
Anglia	7,00	6,80	6,40	6,10	6,00	5,80	5,80	5,90	5,40	5,70	6,10
Izland	:	:	:	7,90	6,70	6,90	11,50	12,30	9,50	9,70	12,40
Norvégia	2,60	2,50	2,80	9,50	10,00	9,50	10,10	9,60	9,10	8,10	8,40
Svájc	11,50	11,60	12,20	12,00	12,10	12,80	13,50	12,90	13,20	13,30	13,10
Horvátország	:	:	10,90	11,30	12,20	12,40	12,90	12,60	12,10	11,60	12,30
Jugoszlávia (Szerbia)	:	:	:	:	:	:	11,90	12,60	14,70	15,50	16,40
Törökország	:	:	:	:	:	:	12,50	11,90	11,20	10,70	11,50

A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya egész Európában csökkent vagy stagnált a válságot megelőző évtől kezdve, az EU-27 tagállamaiban 2007-től 2009-ig együttesen 1 százalékponttal csökkent az arányuk. Magyarországon ezzel szemben ugyanezen időszakban 1,2 százalékponttal emelkedett a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya, sőt 2010-ben további 1,2 százalékponttal magasabb lett.

20. sz. diagram: Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatott százalékában ¹¹¹

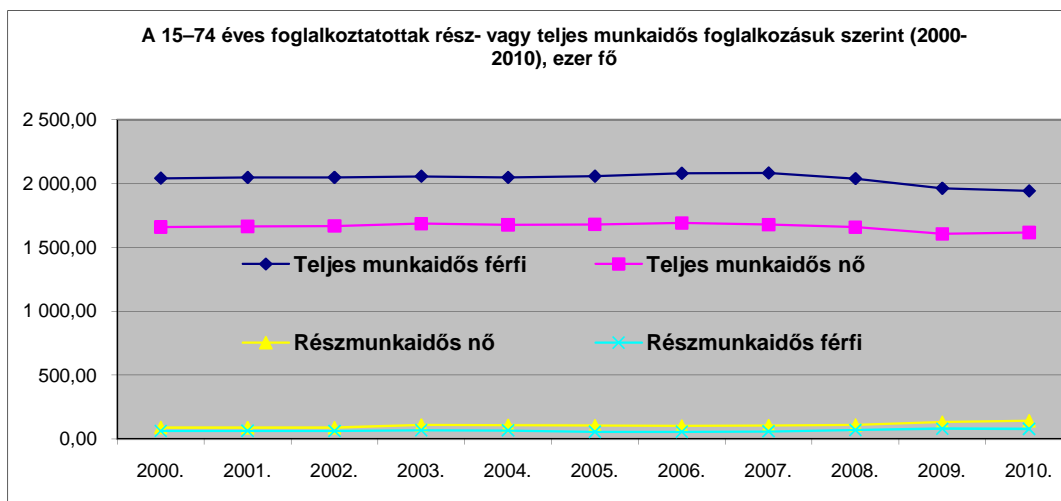


¹¹¹ Forrás: EUROSTAT

3. Részmunkaidős foglalkoztatás szerepe a magyarországi foglalkoztatottak körében (KSH adatok alapján)

A KSH a Munkaerő Felvétel (MEF) keretében visszatérően foglalkozik az atipikus foglalkoztatási formák felmérésével. Az utolsó feldolgozott vizsgálat 2005-ben készült, ezt követően 2011. első negyedévi kérdőíve kiegészítő kérdőíveként gyűjtöttek adatot az atipikus foglalkoztatásról, azonban ennek eredményeit itt nem tudjuk bemutatni, mivel a feldolgozás jelen vizsgálat időkeretén túl készül el.

21. sz. diagram: A 15-74 éves foglalkoztatottak rész- vagy teljes munkaidős foglalkozásuk szerint 2000-2010 (ezer fő) ¹¹²



Mindazonáltal a KSH rendszeresen közli a részmunkaidőben foglalkoztatottak létszámadatait a foglalkoztató szervezetek tevékenysége, illetve a gazdálkodási forma szerint.

A 15-74 éves korú foglalkoztatottak száma 2000-től 2006-ig lassan, de fokozatosan emelkedett. 2006-tól kezdve megfordult a trend és csökkent a foglalkoztatottak száma, amely a válság hatására újabb lendületet vett,

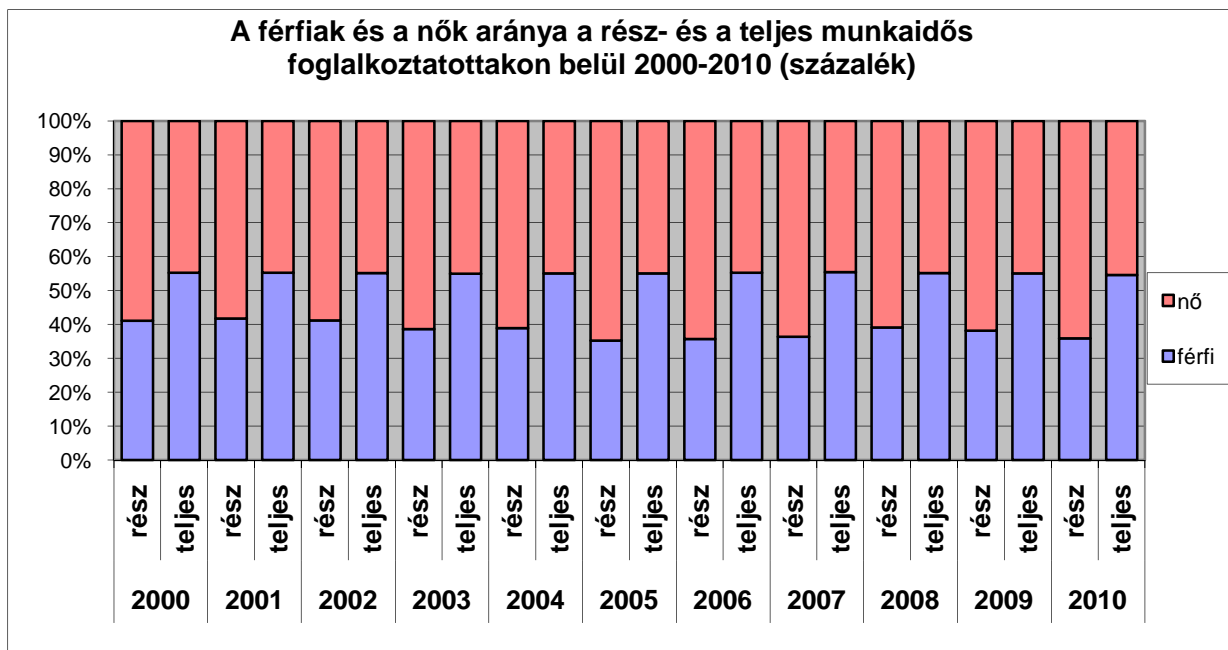
¹¹² Forrás: KSH

2010-re a foglalkoztatottak száma a 2006-os 3.926,2 ezer főről 3.781,2 ezer főre csökkent.

A részmunkaidős foglalkoztatás keretében dolgozók száma nem követte ezeket a változásokat, e foglalkoztatási formában 2000-től kezdve töretlenül emelkedik a foglalkoztatottak száma, ezt a növekedést a gazdasági válság sem tudta megtörni, sőt növekedés üteme fokozódott a válság hatására. E növekedésnek az egyik oka magában a válság enyhítésére életre hívott aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökben keresendő, hiszen több olyan új eszköz is működött, amely nagy számban támogatta a részmunkaidős foglalkoztatást (például a munkahelymegőrző támogatás részmunkaidővel kombinálva, vagy a több év kihagyásával újra önálló támogatási típusként bevezetett részmunkaidős foglalkoztatás támogatása). A részmunkaidőben foglalkoztatottak száma 2006-ban még 156,5 ezer fő volt, míg 2010-ben már 220,0 ezer fő volt.

Az is kitűnik a KSH adataiból, hogy míg a teljes foglalkoztatotti létszámon belül a férfiak foglalkoztatása a jelentősebb, addig a részmunkaidős foglalkoztatáson belül nagyobb a nők aránya. 2000-től kezdve fokozatosan emelkedett a részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya, 2010-ben közel kétszer annyian dolgoztak részmunkaidőben, mint a férfiak.

22. sz. diagram: A férfiak és a nők aránya a rész- és teljes munkaidős foglalkoztatottakon belül 2000-2010 (százalék)¹¹³



Szintén szembeűnő a részmunkaidős és a teljes munkaidős foglalkoztatáson belül a nemek arányának eltérő alakulása. A vizsgált időszakban minden évben megfigyelhető, hogy a teljes munkaidős foglalkoztatáson belül magasabb a nők aránya, a teljes munkaidős foglalkoztatás esetében ez pont fordítva van. Ez arra enged következtetni, hogy első sorban a nők keresik a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét, illetve a munkaadók szívesebben foglalkoztatnak nőket részmunkaidőben. 2010-ben a részmunkaidős foglalkoztatással foglalkoztatottak 64,2 százaléka volt nő, ugyanakkor a teljes foglalkoztatással foglalkoztatottaknak csupán a 45,4 százaléka.

¹¹³ Forrás: KSH

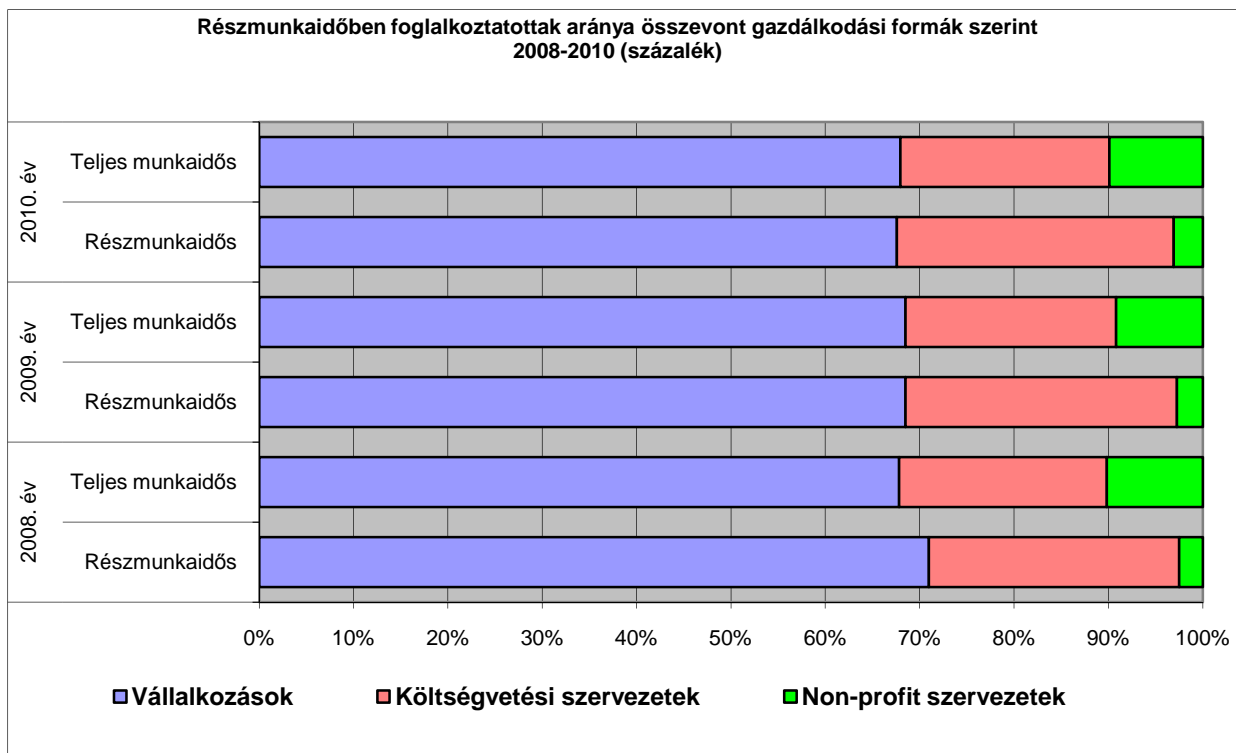
25. sz. táblázat: Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya összevont gazdálkodási formák szerint 2008-2010 (százalék)¹¹⁴

	2008. év		2009. év		2010. év	
	Részmunkaidős	Teljes munkaidős	Részmunkaidős	Teljes munkaidős	Részmunkaidős	Teljes munkaidős
Vállalkozások	71,00	67,80	68,50	68,50	67,60	68,00
Költségvetési szervezetek	26,50	22,00	28,80	22,30	29,40	22,20
Non-profit szervezetek	2,50	10,20	2,70	9,20	3,10	9,90
Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

A részmunkaidőben foglalkoztatottak eltérő arányban vannak foglalkoztatva az egyes összevont gazdálkodási formákban. 2010-ben az összes részmunkaidős foglalkoztatott 67,6 százaléka vállalkozásokban dolgozott (közel azonos arányban, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak), további 29,4 százalékuk a költségvetési szervezetek valamelyikénél volt alkalmazásban és 3,1 százalékuk non-profit szervezetekben dolgozott. A teljes munkaidős foglalkoztatottak háromszor akkora arányban dolgoznak non-profit szervezetekben, mint a részmunkaidősök.

¹¹⁴ Forrás: KSH

23. sz. diagram: Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya összevont gazdálkodási formák szerint 2008-2010 (százalék)¹¹⁵



A részmunkaidőben foglalkoztatott fizikai foglalkozásúak aránya 2010-ben 66,8 százalék volt, az arányuk emelkedik, 2008-hoz képest 2,4 százalékponttal magasabb. A teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetén a fizikai foglalkozásúak aránya csupán 51,6 százalék volt 2010-ben, esetükben 2008-tól fokozatosan csökken az arányuk.

¹¹⁵ Forrás: KSH

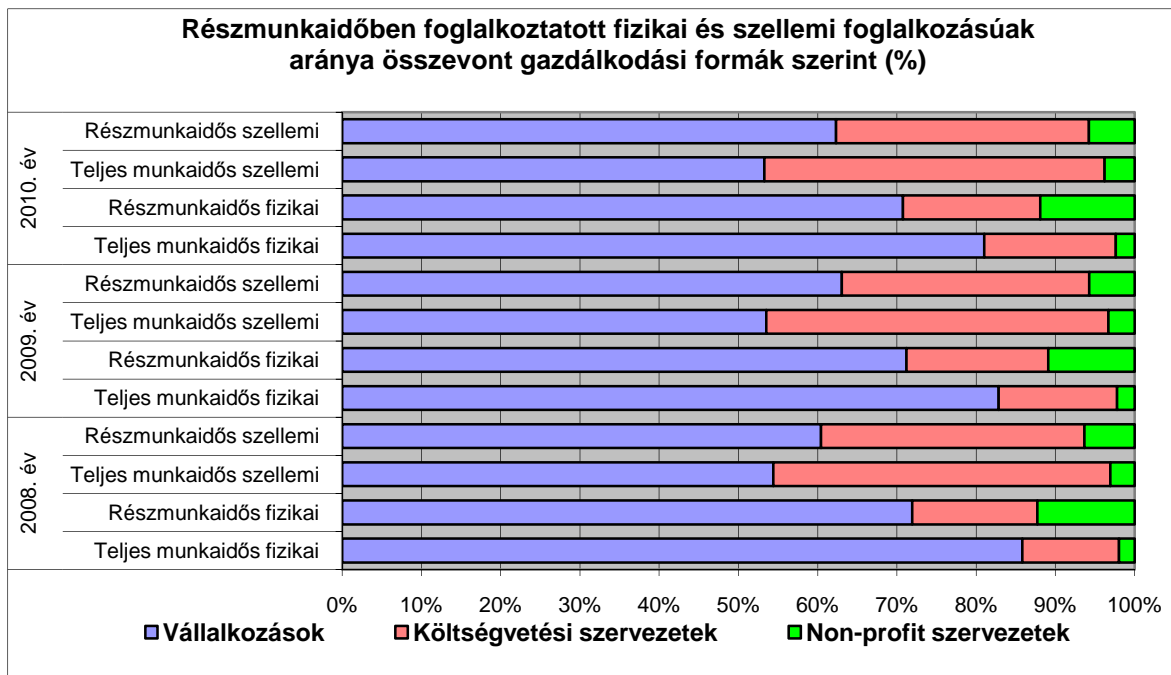
26. sz. táblázat: Részmunkaidőben foglalkoztatott fizikai és szellemi foglalkozásúak aránya összevont gazdálkodási formák szerint¹¹⁶

	2008. év				2009. év				2010. év			
	Vállalkozások	Költségvetési szervezetek	Non-profit szervezetek	Összesen	Vállalkozások	Költségvetési szervezetek	Non-profit szervezetek	Összesen	Vállalkozások	Költségvetési szervezetek	Non-profit szervezetek	Összesen
Teljes munkaidős fizikai	63,80	24,20	41,90	52,70	61,70	26,50	41,00	51,00	61,80	29,10	39,90	51,60
Teljes munkaidős szellemi	36,20	75,80	58,10	47,30	38,30	73,50	59,00	49,00	38,20	70,90	60,10	48,40
Részmunkaidős fizikai	68,30	46,20	77,80	64,40	69,30	53,40	79,10	66,70	69,60	52,30	80,50	66,80
Részmunkaidős szellemi	31,70	53,80	22,20	35,60	30,70	46,60	20,90	33,30	30,40	47,70	19,50	33,20

2010-ben a részmunkaidőben foglalkoztatott fizikai foglalkozásúak aránya a non-profit szervezeteknél volt a legmagasabb, 80,5 százalék, arányuk 2008-hoz viszonyítva 2,7 százalékponttal emelkedett. A vállalkozások által részmunkaidőben foglalkoztatottak 69,6 százaléka fizikai foglalkozású részmunkaidős volt, arányuk 1,3 százalékponttal lett magasabb, mint 2008-ban volt. A költségvetési szervezetekben történt legnagyobb változás a részmunkaidőben foglalkoztatott fizikai foglalkozásúak arányában 2008 és 2010 között. 2010-ben a költségvetési szervezetekben részmunkaidőben foglalkoztatottak 52,3 százaléka volt részmunkaidős, 2008-ban arányuk 46,2 százalék volt (6,1 százalékponttal alacsonyabb).

¹¹⁶ Forrás: KSH

24. sz. diagram: Részmunkaidőben foglalkoztatott fizikai és szellemi foglalkozásúak aránya összevont gazdálkodási formák szerint (%)¹¹⁷



¹¹⁷ Forrás: KSH

4. Részmunkaidő és határozott munkaszerződés a bejelentetett álláshelyek között Magyarországon

A törvény kötelezővé teszi, hogy a foglalkoztatók bejelentsék a munkaügyi szervezetnek az üres álláshelyeiket, függetlenül attól, hogy arra kérnek-e a szerevezettől közvetítést vagy sem. Az üres álláshely bejelentés során az atipikus foglalkoztatási formák közül csak a részmunkaidős és a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatás megjelenítésére van lehetőség. A következőkben e két atipikus foglalkoztatási formára vonatkozó jellemzőket mutatjuk be.

4.1 Rendelkezésre álló üres álláshelyek

A válságból való kilábalás bizonyítékának is tekinthetjük, hogy 2010-ben emelkedett a rendelkezésre álló üres álláshelyek száma, összesen 622,9 ezer bejelentett üres álláshelyet tartottak nyilván.

27. sz. táblázat: Rendelkezésre álló üres álláshelyek száma (darab)

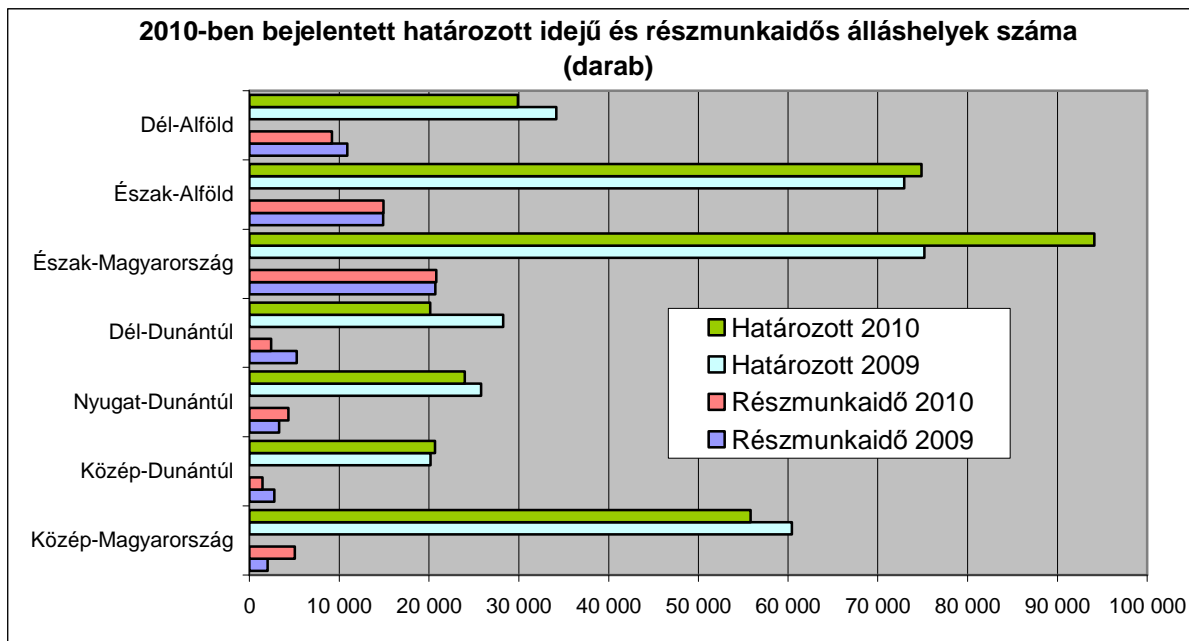
	Rendelkezésre álló (érintett) üres álláshelyek száma		Ebből			
			Részmunkaidő		Határozott	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Közép-Magyarország	98.955	97.996	2.042	5.041	60.427	55.805
Közép-Dunántúl	49.167	53.663	2.777	1.457	20.183	20.676
Nyugat-Dunántúl	77.180	99.413	3.308	4.341	25.794	23.972
Dél-Dunántúl	45.569	40.306	5.240	2.445	28.251	20.134
Észak-Magyarország	115.443	136.819	20.735	20.830	75.161	94.093
Észak-Alföld	103.949	112.211	14.894	14.919	72.923	74.861
Dél-Alföld	79.121	82.553	10.892	9.193	34.187	29.897
Összesen	569.384	622.961	59.888	58.226	316.926	319.438

28. sz. táblázat: Rendelkezésre álló üres álláshelyek aránya (%)

	Rendelkezésre álló (érintett) üres álláshelyek aránya		Ebből			
			Részmunkaidő	Részmunkaidő	Határozott	Határozott
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Közép- Magyarország	17,40	15,70	3,40	8,70	19,10	17,50
Közép- Dunántúl	8,60	8,60	4,60	2,50	6,40	6,50
Nyugat- Dunántúl	13,60	16,00	5,50	7,50	8,10	7,50
Dél-Dunántúl	8,00	6,50	8,70	4,20	8,90	6,30
Észak- Magyarország	20,30	22,00	34,60	35,80	23,70	29,50
Észak-Alföld	18,30	18,00	24,90	25,60	23,00	23,40
Dél-Alföld	13,90	13,30	18,20	15,80	10,80	9,40
Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Az álláshelyek több mint harmada (40,0%) Észak-Magyarországon (22,0%) és Észak-Alföldön (18,0%) volt 2010-ben. (lásd 28. számú táblázat). Dél-Dunántúlon volt a legkevesebb bejelentett üres álláshely, 6,5 százalék. 2010-ben 319,4 ezer határozott idejű üres álláshely volt, ebből 94,1 ezer volt Észak-Magyarországon (29,5%). A részmunkaidős munkahely 58,2 ezer volt, a legtöbb szintén Észak-Magyarországról (35,8%). A részmunkaidős bejelentett üres álláshelyek száma csökkent, míg a határozott idejűeké nőtt az előző évhez képest.

25. sz. diagram: A 2010-ben bejelentett határozott idejű és részmunkaidős álláshelyek száma régiónként (darab)



A 2010-ben bejelentett álláshelyeknek több mint a fele (51,3%-a) határozott idejű foglalkoztatási igényt jelentett be, 2009-hez képest 4,4 százalékponttal csökkent az arányuk. Az összes álláshelyen belül Észak-Magyarországon (68,8%) és Észak-Alföldön (66,7%) volt a határozott idejűek aránya a legmagasabb, a legalacsonyabb pedig Nyugat-Dunántúlon (24,1%).

A részmunkaidős üres álláshelyek aránya országosan 9,3 százalék volt, a legtöbb ilyen álláshely Észak-Magyarországon volt (15,2%), ezzel szemben Közép-Dunántúlon csak 2,7% a részmunkaidős, üres álláshelyek száma 2010-ben.

29. sz. táblázat A részmunkaidős és a határozott idejű szerződés aránya a rendelkezésre álló üres álláshelyeken belül

	Rendelkezésre álló (érintett) üres álláshelyek aránya %		Ebből			
			Részmunkaidős aránya %		Határozott aránya %	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Közép- Magyarország	100,00	100,00	2,10	5,10	61,10	56,90
Közép- Dunántúl	100,00	100,00	5,60	2,70	41,00	38,50
Nyugat- Dunántúl	100,00	100,00	4,30	4,40	33,40	24,10
Dél-Dunántúl	100,00	100,00	11,50	6,10	62,00	50,00
Észak- Magyarország	100,00	100,00	18,00	15,20	65,10	68,80
Észak-Alföld	100,00	100,00	14,30	13,30	70,20	66,70
Dél-Alföld	100,00	100,00	13,80	11,10	43,20	36,20
Összesen	100,00	100,00	10,50	9,30	55,70	51,30

2010-ben mind a határozott idejű (45,7%), mind a részmunkaidős (36,5%) üres álláshelyek többsége a közigazgatásban keletkezett. Jelentős számban származott határozott idejű álláshely bejelentés a feldolgozó iparból (11,4%) és a közösségi és személyi szolgáltatás területéről (6,5%).

A részmunkaidős üres álláshelyek 19,1 százaléka a feldolgozóiparból, 7,7 százaléka a kereskedelem területéről érkezett.

A két atipikus formára vonatkozó üres álláshelyek száma a mikrovállalkozásoktól érkezett a legnagyobb arányban, a határozott idejűnek a 33,8 százaléka, a részmunkaidősnek a 28,5 százaléka.

A határozott idejű üres álláshelyek közel fele, 45,7 százaléka költségvetési szervektől származott, ezek többnyire a közfoglalkoztatás valamelyik formájához kapcsolódott. A vállalkozások szintén jelentős arányban jelentettek be üres határozott idejű álláshelyet (37,7%).

A részmunkaidős foglalkoztatás esetén a vállalkozásoktól származik legnagyobb arányban (47,8%) az álláshely bejelentés.

Mind a részmunkaidős, mind a határozott idejű üres álláshelyek többsége fizikai foglalkozásokat keres, ezen belül is segédmunkásokat. A határozott idejű álláshelyek 59,6 százaléka, a részmunkaidősökének 51,9 százaléka segédmunkásokat keres.

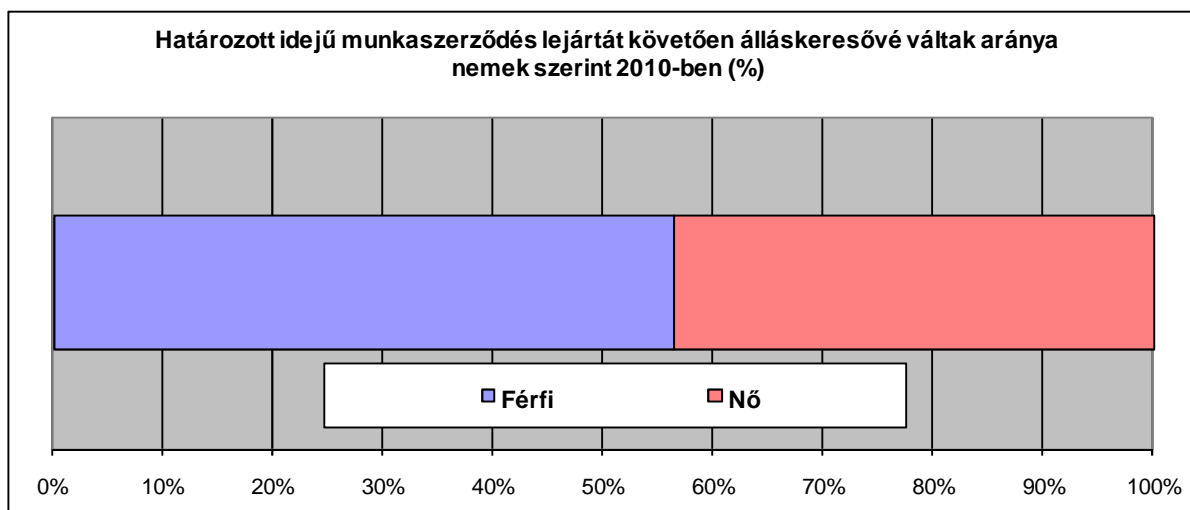
5. Az álláskeresővé váltak közül a korábbi munkahelyen határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak jellemzői (FH adatok alapján)

Az álláskeresők regisztrációja során számba veszik az utolsó munkahely megszűnésének okát is, a különböző felmondási típusok, megállapodások mellett a határozott idejű szerződés lejártja is szerepel az okok között. Bár a regisztrált álláskeresők között mindössze 9,2 százalék azoknak az aránya, akik a korábbi munkahelyükön határozott idejű szerződéssel voltak foglalkoztatva, mégis alkalmas arra, hogy megvizsgáljuk, milyen főbb jellemzőik vannak ezeknek a munkavállalóknak, illetve az őket korábban alkalmazó munkaadóknak.

5.1 Regisztráció előtt határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak főbb jellemzői

2010-ben az álláskeresők körében a korábbi munkahelyén határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott 59,8 ezer fő több mint a fele (56,5%) volt férfi, közel 2 százalékponttal nagyobb arányban, mint 2009-ben. Leginkább Kelet-Magyarországon dominál a férfiak határozott idejű munkaszerződéssel való foglalkoztatása, itt 59,3 százalék volt a férfiak aránya. Ezzel szemben Közép-Magyarországon az ebből a foglalkoztatási formából álláskeresővé váltak között a nők voltak magasabb arányban, a férfiak aránya itt csupán 45,8 százalék volt.

26 sz. diagram: Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya nemek szerint 2010-ben (%) ¹¹⁸



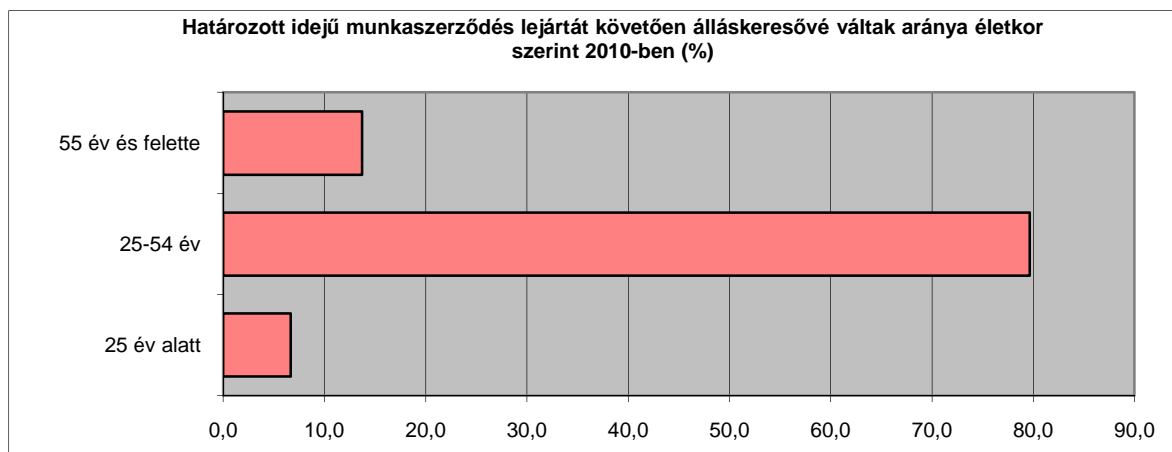
¹¹⁸ Forrás: NFH

30. sz. táblázat: Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya nemek szerint (%)¹¹⁹

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Férfi	43,90	45,80	52,60	52,70	57,10	59,30	54,70	56,50
Nő	56,10	54,20	47,40	47,30	42,90	40,70	45,30	43,50
Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Az álláskeresővé váló határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak 79,6 százaléka volt 25 és 54 év közötti (arányuk nőtt 2009-hez képest), ezen belül a 35-39 évesek (14,0%) és az 50-54 évesek (14,0%) voltak legtöbben. A 25 év alattiak aránya 6,7 százalék volt 2010-ben, ez lényegében megegyezik az előző évi arányukkal. Az 54 év felettek aránya csökkent 2009-hez képest 1 százalékponttal, 13,7 százalék volt az arányuk 2010-ben.

27. sz. diagram: Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya életkor szerint 2010-ben (%)¹²⁰



¹¹⁹ Forrás: FH

¹²⁰ Forrás: FH

A vizsgált országrészek közül Közép-Magyarországon volt a 25 év alattiak aránya a legalacsonyabb a korábban határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak között, 4,5 százalék, s a legidősebb 54 év feletti korosztály aránya megközelítette a 20 százalékot. A 25-54 éves korosztály aránya Kelet-Magyarországon volt a legmagasabb, 5 korábban határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott álláskeresőből 4 ebbe a korcsoportba tartozott.

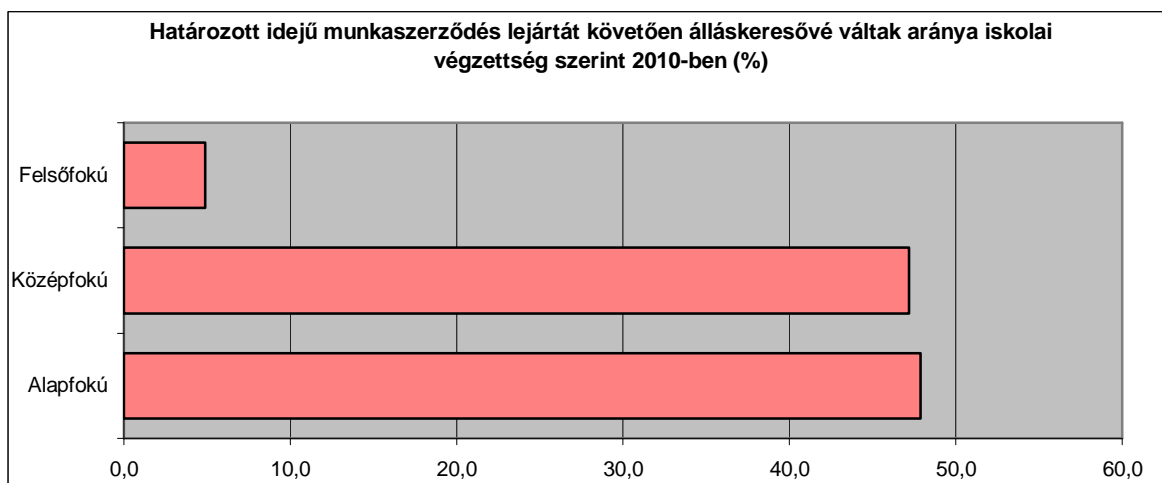
31. sz. táblázat: Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya életkor szerint (%)¹²¹

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
19 év	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
20-24 év	5,70	4,40	5,90	5,40	7,10	7,40	6,60	6,60
25-29 év	12,50	11,10	12,10	11,40	13,20	12,50	12,80	12,10
30-34 év	13,70	15,50	12,00	12,40	13,10	13,30	12,80	13,20
35-39 év	12,40	13,90	12,90	13,00	14,10	14,40	13,60	14,00
40-44 év	11,90	12,40	13,20	13,30	13,40	14,00	13,30	13,70
45-49 év	11,50	10,60	12,80	13,00	12,70	12,90	12,60	12,80
50-54 év	13,10	12,90	14,50	15,00	13,40	13,60	13,70	14,00
55-59 év	14,90	15,30	12,80	13,00	10,10	9,30	11,30	10,70
60-62 év	3,90	3,60	3,50	3,50	2,60	2,40	2,90	2,80
62 év felett	0,50	0,3	0,30	0,10	0,30	0,20	0,30	0,20
Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
25 év alatt	5,70	4,50	5,90	5,40	7,20	7,40	6,60	6,70
25-54 év	75,00	76,40	77,50	78,00	79,90	80,70	78,80	79,60
55 év és felette	19,30	19,20	16,60	16,60	12,90	11,80	14,60	13,70
Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

¹²¹ Forrás: FH

A korábban határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak 47,9 százaléka legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezett (6,5%-uk nem fejezte be az általános iskolát), arányuk emelkedett 2 százalékponttal 2009-hez képest. Közel hasonló a középfokú végzettséggel rendelkezők aránya is, 47,2 százalék. Közülük a szakmunkás végzettségűek a legnépesebb csoport, 29,1 százalék az arányuk. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a korábban határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak körében 4,9 százalék volt, közülük 3,6 százalék főiskolai végzettséggel rendelkezett. A diplomások aránya 2009-hez képest csökkent 2010-ben.

28. sz. diagram: Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya iskolai végzettség szerint 2010-ben (%)¹²²



A legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya Közép-Magyarországon volt a legalacsonyabb (33,0%), és Kelet-Magyarországon volt a legmagasabb, 50,7 százalék. Ugyanakkor a diplomások esetén fordított a helyzet, arányuk Közép-Magyarországon volt a legmagasabb, 17,1 százalék, arányuk 3,3 százalékponttal nőtt 2009-hez képest.

¹²² Forrás: FH

32. sz. táblázat: Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya iskolai végzettség szerint (%)¹²³

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
általános iskolai végzettség nélküli	4,50	4,00	5,40	5,10	6,70	7,40	6,10	6,50
általános iskola	30,60	29,00	39,50	39,90	41,20	43,30	39,90	41,30
szakiskola	2,30	2,00	2,30	2,40	2,10	2,00	2,20	2,10
szakmunkásképző	22,40	20,90	30,50	31,30	28,80	29,00	28,80	29,10
gimnázium	11,30	10,40	5,70	5,60	6,80	6,10	6,80	6,30
szakközépiskola	12,60	13,80	8,80	8,40	7,60	6,80	8,40	7,70
technikum	2,60	2,80	2,40	2,20	1,80	1,70	2,10	1,90
főiskola	8,40	10,00	4,00	3,80	4,00	2,80	4,30	3,60
egyetem	5,40	7,10	1,40	1,20	1,10	0,80	1,50	1,30
Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Alapfokú	35,10	33,00	44,90	45,00	47,90	50,70	46,00	47,90
Középfokú	51,10	49,90	49,70	49,90	47,10	45,70	48,20	47,20
Felsőfokú	13,80	17,10	5,40	5,00	5,00	3,60	5,80	4,90
Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

A regisztrációt megelőző utolsó munkahely munkaköri besorolása mutatja, hogy az előző munkahelyen határozott idejű munkaszerződéssel

¹²³ Forrás: FH

foglalkoztatott munkavállalók döntő többsége, 59,8 százaléka egyszerű szolgáltatási jellegű foglalkozásokban dolgozott (mezőgazdasági foglalkozások nélkül), arányuk 3,3 százalékponttal magasabb, mint 2009-ben volt. Arányuk Kelet-Magyarországon volt a legmagasabb, 65,3 százalék, Közép-Magyarországon viszont ennek közel a fele, 33,0 százalék.

33. sz. táblázat: Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó munkakör szerint (%)¹²⁴

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
fegyveres szervek középfokú képesítést nem igénylő foglalkozásai	0,40	0,60	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40
gazdasági, költségvetési szervezetek vezetői	0,80	1,10	0,50	0,60	0,30	0,30	0,40	0,40
műszaki és természettudományi foglalkozások	1,10	1,40	0,20	0,10	0,10	0,10	0,20	0,20
egészségügyi, szociális - felsőfokú képzettséghez kapcsolódó foglalkozások	0,50	0,80	0,20	0,20	0,20	0,10	0,20	0,20
szakképzett pedagógusok	5,70	6,30	2,50	2,00	2,50	1,50	2,70	2,00
gazdasági, jogi és társadalomtudományi foglalkozások	0,90	1,60	0,30	0,20	0,20	0,20	0,30	0,30
kulturális, sport, művészeti és vallási - felsőfokú képzettséghez kapcsolódó foglalkozások	1,00	1,40	0,30	0,30	0,20	0,10	0,30	0,20
egyéb magasan képzett ügyintézők	0,70	0,90	0,10	0,20	0,10	0,10	0,20	0,20
technikusok és hasonló műszaki foglalkozások	1,10	1,50	0,80	0,80	0,50	0,40	0,70	0,60
egészségügyi foglalkozások	1,30	1,30	0,50	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60

¹²⁴ Forrás: FH

TÁBLÁZAT FOLYTATÁSA

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
szociális és munkaerő-piaci szolgáltatási foglalkozások	0,50	0,60	0,70	0,50	1,00	0,80	0,80	0,70
pedagógus foglalkozások	0,90	0,80	0,30	0,30	0,80	0,60	0,70	0,50
gazdasági, pénzügyi ügyintézők	6,20	6,70	2,00	1,90	1,50	1,40	2,00	1,90
kulturális, sport, művészeti és vallási foglalkozások	0,60	0,80	0,30	0,30	0,20	0,20	0,20	0,30
irodai jellegű foglalkozások	5,10	4,60	1,60	1,60	1,80	1,70	2,00	1,90
ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	2,50	2,70	0,60	0,60	0,50	0,40	0,70	0,60
kereskedelmi, vendéglátóipari foglalkozások	5,30	5,20	4,10	4,20	2,10	2,30	2,90	3,00
közlekedési, postai és hírközlési foglalkozások	0,60	0,80	0,60	0,60	0,40	0,30	0,50	0,40
nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozások	2,10	2,50	1,50	1,60	1,30	1,30	1,40	1,50
mezőgazdasági foglalkozások	2,80	2,90	6,20	7,60	4,70	5,60	5,00	6,00
bányászati foglalkozások	0,00	0,00	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
élelmiszeripari foglalkozások	2,00	2,40	1,60	2,30	2,50	2,70	2,20	2,60
könnyűipari foglalkozások	1,30	1,60	1,30	1,20	1,40	1,50	1,30	1,40
vas- és fémipari foglalkozások	3,60	3,20	4,40	3,80	3,40	2,80	3,70	3,10
háziipari, vegyesipari és raktározási foglalkozások, laboránsok	1,30	1,40	0,90	0,70	0,80	0,60	0,90	0,70
építőipari foglalkozások	2,50	3,20	2,50	2,40	2,50	2,40	2,50	2,40
gépek kezelői	13,00	10,80	14,70	11,20	8,20	6,20	10,60	8,00
egyszerű szolgáltatási jellegű foglalkozások (mezőgazdasági foglalkozások nélkül)	36,00	33,00	50,90	53,60	61,80	65,30	56,50	59,80
Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

6. Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök atipikus vonatkozásai (FH adatok alapján)

6.1 Önfoglalkoztatóvá válás támogatása

Az önfoglalkoztatás, mint atipikus foglalkoztatási forma régóta fontos eszköze a foglalkoztatáspolitikának. Az önfoglalkoztató vállalkozások alakulásának legnagyobb mértékben a piac szab határt. A vállalkozások alakulásának serkentésére korábban a Vállalkozásfejlesztési Alapítvány kezelte a mikrohitel programot, ezzel párhuzamosan a munkaügyi szervezet is támogatta az álláskereső önfoglalkoztatóvá válását. A következőkben a Foglalkoztatási Hivatal által kezelt vállalkozóvá válási támogatásban résztvevők főbb jellemzőit mutatjuk be. A támogatás szabályai változtak, jelenleg kétféle támogatás nyújtható álláskereső vállalkozás indításához:

- 3 millió forintig terjedő támogatás *visszatérítendő és/vagy vissza nem térítendő formában nyújtható, és*
- a vállalkozóvá váló álláskereső részére a *minimálbér összegének megfelelő, legfeljebb hat hónap időtartamig havonként folyósított támogatás* állapítható meg

A támogatások együttesen vagy külön is adhatók. Mindkét támogatás annak az álláskeresőnek nyújtható, akit a munkaügyi kirendeltség legalább három hónapja álláskeresőként nyilvántart, és aki önmaga foglalkoztatását egyéni vállalkozás keretében vagy társas vállalkozás személyesen közreműködő tagjaként (társas vállalkozás indításával vagy már működő társas vállalkozáshoz csatlakozással) oldja meg.

A tőketámogatás mellé tovább működési kötelezettséget is előírnak, azaz a vállalkozásnak meghatározott ideig működni kell. 2010-ben vállalkozóvá válási támogatásban 7.176 fő részesült, ebből 1.072 fő Közép-Magyarországon, 2.626 fő Nyugat-Magyarországon és 3.478 fő Kelet-Magyarországon.

A vállalkozóvá válást igénybe vevők többsége nő, 2010-ben a résztvevők 51,2 százaléka volt nő, az előző évhez képest csökkent az arányuk. A nők aránya Közép-Magyarországon volt a legmagasabb, 55,2 százalék, s Nyugat-magyarországon volt a legalacsonyabb, itt 0,2 százalékpont híján ugyanannyi férfi kapott vállalkozóvá válást elősegítő támogatását, mint nő.

34. sz. táblázat: Álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatásban résztvevők aránya nemek szerint 2009, 2010 (%)¹²⁵

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Férfi	40,60	44,80	48,40	49,80	49,40	49,20	47,90	48,80
Nő	59,40	55,20	51,60	50,20	50,60	50,80	52,10	51,20
Nem	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

A vállalkozóvá válás támogatásában 2010-ben résztvevők 83,7 százaléka tartozott a 25-54 éves korcsoportba, közülük is számottevő a 30-39 éves korcsoport, az ő arányuk a vállalkozóvá válás támogatottjai között 38,0 százalék volt. Közép-Magyarországon magasabb a 25-54 évesek aránya, 88,9 százalék, ezzel szemben Nyugat-Magyarországon csak 81,8 százalék. A 25 év alattiak aránya országosan 11,9 százalék volt, azonban Közép-Magyarországon ennek kevesebb, mint a fele, 5,2 százalék a fiatalok aránya a vállalkozóvá válás támogatásában Nyugat-Magyarországon volt a legmagasabb, 13,3 százalék. A diplomások aránya 4,4 százalék volt 2010-ben, arányuk 1,1 százalékponttal nőtt 2009-hez viszonyítva. A diplomás

¹²⁵ Forrás: FH

vállalkozóvá váló álláskeresők aránya Közép-Magyarországon a legmagasabb, 5,9 százalék, míg Kelet-Magyarországon csak 3,6 százalék.

35. sz. táblázat: Álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatásban résztvevők aránya életkor szerint 2009, 2010 (%)¹²⁶

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
18 év és alatta	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10	0,10	0,00	0,00
19 év	0,10	0,00	0,50	0,50	0,40	0,40	0,40	0,40
20 - 24 év	5,90	5,20	13,50	12,90	12,90	12,40	12,20	11,50
25 - 29 év	11,20	12,60	16,30	14,50	16,90	15,00	15,90	14,50
30 - 34 év	20,00	21,00	21,10	18,60	20,20	19,10	20,40	19,20
35 - 39 év	16,60	21,10	14,60	17,40	15,90	17,90	15,60	18,20
40 - 44 év	17,20	14,60	13,30	13,00	14,30	13,30	14,40	13,40
45 - 49 év	12,10	10,30	10,00	10,00	9,10	9,80	9,80	9,90
50 - 54 év	11,20	9,40	7,30	8,30	7,60	8,40	8,00	8,50
55 - 59 év	5,60	5,90	3,40	4,70	2,50	3,40	3,20	4,30
60 - 62 év	0,00	0,00	0,10	0,20	0,00	0,20	0,10	0,10
62 év felett	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
25 év alatt	6,00	5,20	14,00	13,30	13,40	12,90	12,60	11,90
25 - 54 év	88,40	88,90	82,50	81,80	84,00	83,50	84,10	83,70
55 év és felette	5,60	5,90	3,50	4,80	2,60	3,60	3,30	4,40
Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

¹²⁶ Forrás: FH

Iskolai végzettség szerint a vállalkozóvá válásban érintettek közel háromnegyede (74,8%-a) középfokú végzettséggel rendelkezett, közöttük is a szakmunkások domináltak, arányuk 28,3 százalék volt. A középfokú végzettséggel rendelkező vállalkozóvá váló álláskeresők aránya Nyugat-Magyarországon volt a legmagasabb (77,5%) és Közép-Magyarországon volt a legalacsonyabb, 61,4 százalék. A középfokú végzettséggel rendelkezők aránya 2009-hez viszonyítva csökkent 1,1 százalékponttal. Hasonló mértékben csökkent a diplomások aránya a vállalkozóvá válás támogatásában résztvevők között, arányuk 2010-ben 15,8 százalék volt. A legtöbb diplomás Közép-Magyarországon (31,2%), a legkevesebb Kelet-Magyarországon (12,7%) volt. Az alacsony iskolai végzettséggel vállalkozóvá válók aránya 8,9 százalék volt, 1,6 százalékponttal magasabb arányban, mint 2009-ben. Alacsony iskolai végzettséggel leginkább Kelet-Magyarországon kezdtek támogatott vállalkozást az álláskeresők (9,9%).

36. sz. táblázat: Álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatásban résztvevők aránya iskolai végzettség szerint 2009, 2010 (%)¹²⁷

	Közép-Magyarország		Nyugat-Magyarország		Kelet-Magyarország		Összesen	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
általános iskola	5,50	6,80	6,70	8,30	8,10	9,70	7,30	8,80
általános iskolai végzettség nélküli	0,30	0,00	0,00	0,10	0,00	0,20	0,10	0,10
szakiskola	1,80	1,20	1,00	1,30	1,50	2,00	1,40	1,60
szakközépiskola	22,10	21,60	22,80	22,60	22,10	22,90	22,30	22,60
szakmunkásképző	18,30	16,90	31,90	31,50	30,80	29,40	29,50	28,30
gimnázium	17,90	16,50	15,70	16,00	18,20	17,80	17,30	16,90
technikum	4,60	5,10	6,20	6,20	5,00	5,00	5,40	5,40
főiskola	19,10	20,10	11,20	9,90	10,40	9,10	11,80	11,10
egyetem	10,20	11,00	4,40	3,80	3,40	3,60	4,70	4,80
Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Alapfokú	5,70	6,80	6,70	8,40	8,10	9,90	7,30	8,90
Középfokú	64,60	61,40	77,60	77,50	77,60	77,00	75,90	74,80
Felsőfokú	29,20	31,20	15,60	13,70	13,80	12,70	16,50	15,80
Nem ismert	0,40	0,70	0,10	0,40	0,40	0,40	0,30	0,40
Iskolai végzettség	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

¹²⁷ Forrás: FH

7. Munkaerő kölcsönzők kölcsönzési tevékenysége

Atipikus foglalkoztatások közé soroltuk a munkaerő kölcsönző cégen keresztül való foglalkoztatást. A munkaerő kölcsönzés egy speciális atipikus foglalkoztatási forma, a foglalkoztatás három fél megállapodásával valósul meg: a munkavállaló, a kölcsönvevő, valamint a kölcsönző cég által. A kölcsönzött munkavállalót – a próbaidő letelte után – ugyanazok a jogok illetik meg, mint a kölcsönvevő cég belső dolgozóit. A kölcsönző szervezetten keresztüli foglalkoztatás jelentősége nagyobb lesz 2011. év őszétől, mivel a tervek szerint megteremtik a közfoglalkoztatottak kölcsönzési lehetőségét is. A munkaerő kölcsönzése 2001. óta vált lehetővé Magyarországon. Kormányrendelet kötelezi a kölcsönző cégeket, hogy évente szolgáltatassanak adatot a munkaügyi szervezetnek az éves kölcsönzési tevékenységéről.

37. sz. táblázat: Magán munkaerő kölcsönző cégek 2010. évi működésének legfontosabb mutatói¹²⁸

	Egy kölcsönzőre jutó foglalkoztatók száma (db)	Az egy kölcsönzőre jutó foglalkoztatottak száma (fő)	Egy kölcsönzőre jutó kölcsönzési esetszám (db)	Egy kölcsönzőre jutó munkanapok száma (nap)
Budapest	18,6	334,2	1048,0	38.923
Pest	6,3	145,1	343,9	16.191
Közép-Magyarország	16,1	297,0	909,3	34.445
Fejér	9,6	242,4	299,2	40.441
Komárom-Esztergom	3,5	52,0	51,2	9.186
Veszprém	3,00	92,0	117,1	19.553
Közép-Dunántúl	4,6	96,1	110,5	16.954
Győr-Moson-Sopron	3,8	88,4	93,9	12.885
Vas	30,1	118,5	196,8	10.947
Zala	10,1	135,0	137,0	32.047
Nyugat-Dunántúl	13,0	108,6	134,5	16.992
Baranya	0,7	17,8	20,3	2.834
Somogy	4,5	296,8	302,0	27.006
Tolna	47,0	533,0	550,0	60.697
Dél-Dunántúl	2,6	70,5	73,7	7.820
Borsod-Abaúj-Zemplén	20,0	1 401,3	1620,3	139.991
Heves	10,0	330,0	361,0	32.986
Nógrád	1,7	140,5	141,3	13.987
Észak-Magyarország	8,0	537,7	607,0	53.688

¹²⁸ Forrás: Foglalkoztatási Hivatal

TÁBLÁZAT FOLYTATÁSA

	Egy kölcsönzőre jutó foglalkoztatók száma (db)	Az egy kölcsönzőre jutó foglalkoztatottak száma (fő)	Egy kölcsönzőre jutó kölcsönzési esetszám (db)	Egy kölcsönzőre jutó munkanapok száma (nap)
Hajdú-Bihar	2,8	155,1	155,9	17.876
Jász-Nagykun-Szolnok	1,0	22,6	69,4	4.348
Szabolcs-Szatmár-Bereg	2,5	95,2	99,2	6.289
Észak-Alföld	1,8	73,4	98,5	8.260
Bács-Kiskun	17,9	47,1	70,3	6.069
Békés	12,9	153,4	297,8	12.587
Csongrád	1,0	56,2	1311,2	3.393
Dél-Alföld	8,8	85,5	691,4	6.997
Összesen	11,3	207,7	574,9	25.286

A következőkben a munkaerő-kölcsönzők 2010. évi tevékenységét mutatjuk be, évenkénti adatszolgáltatási kötelezettségük alapján.

2010. december 31-én 802 darab munkaerő-kölcsönző cég működött Magyarországon, ebből 628 cég végzett ténylegesen kölcsönzési tevékenységet. A kölcsönzők 97 százalék csak belföldre folytatott kölcsönzési tevékenységet 2010-ben.

2010-ben a legtöbb kölcsönzői tevékenységet végző vállalkozás székhelye a Közép-magyarországi régióban volt, számuk 335 darab, amely az országban működő összes munkaerő-kölcsönző 53,3 százaléka.

A 2010-ben kölcsönzési tevékenységet végző összesen 628 munkaerő-kölcsönzővel 7.099 foglalkoztató szerződött, így átlagosan 11,3 partner cég jutott egy kölcsönző cégre. Az egy kölcsönzőre jutó partner cégek száma Vas megyében volt a legmagasabb, 30 foglalkoztatóval volt kapcsolatban egy kölcsönző. Jelentős még ez a mutató Borsod-Abaúj-

Zemplén megyében, ahol az egy kölcsönzőre jutó foglalkoztatók száma 20. Ez a fajlagos mutató Baranya megyében a legalacsonyabb (0,7).

Átlagosan egy kölcsönző 575 esetben kölcsönzött munkavállalókat a foglalkoztatóknak. A kikölcsönzési esetek száma az országos átlagot jelentősen meghaladó mértékű Borsod-Abaúj-Zemplén megyében (1.620), s a legalacsonyabb (20) Baranya megyében volt.

2010-ben az egy kölcsönzőre jutó ledolgozott munkanapok száma átlagosan 25.286 volt. Az egy kölcsönző cégre jutó munkanapok száma a legmagasabb Borsod-Abaúj-Zemplén megyében (139.991) a legalacsonyabb (2.834) Baranya megyében volt.

Jól látszik a következő táblázatból, hogy a kölcsönzési piac erősen Közép-Magyarország –ezen belül– Budapest centrikus, a kölcsönzött munkaerő 68,9 százaléka, a kölcsönzési esetek 78,1 százaléka és a kikölcsönzöttek által ledolgozott munkanapok 65,9 százaléka a fővároshoz köthető. Sorban utána messze lemaradva Közép-Dunántúl következik, ahol az összes kikölcsönzött munkaerőnek a 9,9 százaléka, a kölcsönzési esetek 4,1 százaléka és a ledolgozott munkanapok 14,3 százaléka volt. A munkaerő kölcsönzés szerepe Dél-Dunántúlon volt a legalacsonyabb, a kikölcsönzött munkaerő mindössze 1,7 százaléka és a kölcsönzési eseteknek mindössze 0,6 százaléka köthető a régióhoz.

38. sz. táblázat: 2010-ben kikölcsönzött munkaerőre vonatkozó legfontosabb adatok területenként¹²⁹

	Foglalkoztatottak száma		Kölcsönzési esetek száma		Ledolgozott napok száma	
	fő	%	darab	%	nap	%
Budapest	89.907	68,9	281.912	78,1	10.470.414	65,9
Pest	9.578	7,3	22.697	6,3	1.068.630	6,7
Közép-Magyarország	99.485	76,3	304.609	84,4	11.539.044	72,7
Fejér	6.546	5,0	8.079	2,2	1.091.910	6,9
Komárom-Esztergom	4.580	3,5	4.503	1,2	808.404	5,1
Veszprém	1.748	1,3	2.225	0,6	371.514	2,3
Közép-Dunántúl	12.874	9,9	14.807	4,1	2.271.828	14,3
Győr-Moson-Sopron	1.679	1,3	1.784	0,5	244.823	1,5
Vas	1.422	1,1	2.361	0,7	131.361	0,8
Zala	1.350	1,0	1.370	0,4	320.474	2,0
Nyugat-Dunántúl	4.451	3,4	5.515	1,5	696.658	4,4
Baranya	464	0,4	527	0,1	73.690	0,5
Somogy	1.187	0,9	1208	0,3	108.025	0,7
Tolna	533	0,4	550	0,2	60.697	0,4
Dél-Dunántúl	2.184	1,7	2.285	0,6	242.412	1,5
Borsod-Abaúj-Zemplén	4.204	3,2	4.861	1,3	419.974	2,6
Heves	330	0,3	361	0,1	32.986	0,2
Nógrád	843	0,6	848	0,2	83.920	0,5
Észak-Magyarország	5.377	4,1	6.070	1,7	536.880	3,4

¹²⁹ Forrás: Foglalkoztatási Hivatal

TÁBLÁZAT FOLYTATÁSA

	Foglalkoztatottak száma		Kölcsönzési esetek száma		Ledolgozott napok száma	
	fő	%	darab	%	nap	%
Hajdú-Bihar	1.706	1,3	1.715	0,5	196.634	1,2
Jász-Nagykun-Szolnok	498	0,4	1.527	0,4	95.647	0,6
Szabolcs-Szatmár-Bereg	952	0,7	992	0,3	62.892	0,4
Észak-Alföld	3.156	2,4	4.234	1,2	355.173	2,2
Bács-Kiskun	377	0,3	562	0,2	48.550	0,3
Békés	1.687	1,3	3.276	0,9	138.452	0,9
Csongrád	843	0,6	19.668	5,4	50.895	0,3
Dél-Alföld	2.907	2,2	23.506	6,5	237.897	1,5
Összesen	130.434	100,0	361.026	100,0	15.879.892	100,0

7.1 A kölcsönzött munkaerő jellemzői

2010-ben 130,4 ezer munkavállalónak volt munkajogi kapcsolata a munkaerő kölcsönzőkkel, ez 64,9 százalékkal több, mint 2009-ben volt. Az elmúlt években a munkaerő-kölcsönző cégek által foglalkoztatottak száma (határozott és határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozók együtt) jelentős mértékben emelkedett.

A munkaerő kölcsönzőkkel jogviszonyban állók közül 68,1 ezer fő a férfiak (52,2%), és 62,3 ezer fő volt a nők száma (47,8%). A kölcsönzöttek 83,1 százaléka fizikai és 16,9 százaléka szellemi foglalkozású volt. A fizikai foglalkozásúak közül 24,4 százalék szakmunkás, 59,9 százalék betanított munkás, 15,7 százalék pedig segédmunkás volt. Amennyiben az állománycsoportokat nemek szerint külön vizsgáljuk, az figyelhető meg, hogy a férfiak esetében 2010-ben is jóval nagyobb volt a fizikai foglalkozásúak száma és aránya a kölcsönzöttek között, mint a nőknél.

2010. évben 2009-hez képest a munkaerő kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások száma tizedével, az ilyen módon munkához jutók száma 64,9 százalékkal, ezen belül a határozatlan idejű munkaszerződéssel alkalmazottaké 56,7 százalékkal, a határozott idejűeké 90,8 százalékkal nőtt. A 2008-ban bekövetkezett gazdasági válság, majd az azt követő recesszió számos munkáltatót létszámleépítésre kényszerített. Az elmúlt évben néhány ágazatban már megindult a stabilizálódás és fellendülés kezdődött el, de a legtöbb vállalat nem létszám bővítést hajtott végre, hanem a munkaerő-kölcsönző cégek segítségével oldotta meg az átmeneti vagy tartós munkaerőigényét.

Egy-egy földrajzi egységen belül a fizikai és szellemi foglalkozásúak aránya meglehetősen nagy eltéréseket mutat, így Heves megyében csak fizikai állománycsoportú munkaerőket igényeltek a foglalkoztatók, míg Nógrád megyében az összes kölcsönzéssel igényelt munkaerő 55 százaléka fizikai és 45 százaléka szellemi foglalkozású volt.

A munkaerő kölcsönzés keretében dolgozók jogviszonyát vizsgálva a munkaszerződés lehet határozott vagy határozatlan időre szóló. Ez a tény nagymértékben meghatározza, hogy alkalmi jellegű munkáról, vagy a

jóval nagyobb biztonságot nyújtó munkaviszonyról van-e szó, amely egyúttal összefügg a végzendő munkák jellegével is. 2010-ben az összes, a munkaerő kölcsönzők által foglalkoztatott munkavállaló 72,1 százaléka (94,0 ezer fő) határozatlan, 27,9 százaléka (36,4 ezer fő) pedig határozott idejű munkaszerződéssel volt foglalkoztatva. A fizikai foglalkozásúaknál, a 2009. évhez képest, a férfiak határozatlan idejű munkaszerződéssel történt foglalkoztatása 72,4 százalékkal, a nőké 73,7 százalékkal növekedett. A határozott időre alkalmazottak körében a férfiak foglalkoztatása közel kétszeresére (94,6%-kal), a nőké több mint kétszeresére emelkedett a vizsgált időszakban. A szellemi foglalkozásúak közül a határozatlan időre alkalmazottak létszáma a férfiaknál 13,3 százalékkal, a nőknél 7,7 százalékkal nőtt, a határozott idejűek esetében a nőknél 47,1 százalékkal, a férfiak körében 40,4 százalékkal emelkedett az elmúlt évhez képest. A határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak összlétszáma több mint felével (56,2%-kal), a határozott időre alkalmazottaké pedig 90,8%-kal nőtt az előző évhez képest.

A kölcsönzött munkavállalók több mint fele (54,8%-a) a 25-49 éves, legjobb munkavállalási korba tartozik, a 25 év alattiak egyharmada, míg az 50 év felettiak 12,5 százalékos arányt képviselnek. A szellemi foglalkozásúak körében a 25 év alattiak jóval nagyobb súlyt (41,2%) képviselnek. Az 50 év felettiak relatív gyakorisága a legnagyobb a segédmunkások között.

Az iskolai végzettséget tekintve a 8 általánossal vagy annál kevesebbel rendelkezők az összes kölcsönzött munkaerő 27,1 százalékát, a szakmunkásképzővel és szakiskolával rendelkezők 39,1 százalékát, a szakközépiskolával és technikummal rendelkezők 27,5 százalékát tették ki. A főiskolai, egyetemi képesítéssel rendelkezők mindössze 6,3 százalékát teszik ki az összes kölcsönzött munkaerőnek.

39. sz. táblázat: A munkaerő-kölcsönzőknél állományban lévők számának megoszlása iskolai végzettség szerint, 2010-ben (%)¹³⁰

	8 ált. és kevesebb	Szaktunskáképző, szakiskola	Szakközépiskola, gimnázium, technikum	Főiskola, egyetem	Összesen
Férfiak	26,00	45,20	24,10	4,60	100,00
Nők	28,20	32,40	31,20	8,10	100,00
Összesen	27,10	39,10	27,50	6,30	100,00

A felsőfokú végzettségűek közül a nőket foglalkoztatták nagyobb arányban a munkaerő-kölcsönző cégekkel kapcsolatban álló munkáltatók.

¹³⁰ Forrás: Foglalkoztatási Hivatal

40. sz. táblázat: A kölcsönzési esetek megoszlása állománycsoportok szerint, nemenként, 2009, 2010 (%)¹³¹

Állománycsoport	A munkavállalók kikölcsönzési eseteinek megoszlása					
	Férfiak		Nők		Összesen	
	2009. év	2010. év	2009. év	2010. év	2009. év	2010. év
Szakmunkás	15,80	14,20	6,40	4,90	22,20	19,10
Betanított munkás	24,80	25,40	20,20	25,70	45,00	51,00
Segédmunkás	10,10	12,30	6,80	5,70	16,90	17,90
Fizikai összesen	50,70	51,80	33,30	36,30	84,10	88,10
Szellemi	5,00	5,20	10,90	6,70	15,90	11,90
Mindösszesen	55,80	57,00	44,20	43,00	100,00	100,00

A foglalkoztatási főcsoportok szerinti megoszlást tekintve a férfiakat elsősorban a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők, a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) és az ipari, építőipari foglalkozásokban igényelték a munkaerő-kölcsönzőkkel szerződött foglalkoztatók. A nőket a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű), a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők, valamint az irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozási főcsoportokban lévő foglalkozások valamelyikében szerződtek a legnagyobb létszámban.

2010-ben, a munkaerő-kölcsönzőknél határozott, vagy határozatlan szerződéssel munkaviszonyban álló 130,4 ezer főt összesen 361,0 ezer alkalommal kölcsönözték ki, ami az elmúlt évhez viszonyítva 86,5 százalékos növekedést mutat. Ebből 205,7 ezer alkalommal férfi és 155,3 ezer alkalommal női munkavállaló kölcsönzésére került sor. Az összes

¹³¹ Forrás: Foglalkoztatási Hivatal

kikölcsönzési esetszámából 318,0 ezer alkalommal fizikai munkára (ezen belül 184,2 ezer alkalommal betanított munkára) és 43,0 ezer alkalommal szellemi munkára történt munkaerő kölcsönzés. A kikölcsönzési esetek száma a női betanított munkások esetében a legnagyobb (összesen 92,7 ezer eset).

A kölcsönzési esetek számának 88,1 százaléka a fizikai, 11,9 százaléka pedig a szellemi foglalkozásúak között valósult meg. Az összes kölcsönzési esetszám mintegy felét (51,0%) a betanított munkára kölcsönöztek esetszáma tette ki. Az összes kikölcsönzési eset 57,0 százalékában férfiakat, 43,0 százalékban pedig női munkaerőket igényeltek a munkáltatók. Az elmúlt évhez képest a kölcsönzési esetek számában a férfi munkavállalók körében 90,6 százalékos, a nőknél 81,4 százalékos növekedés tapasztalható.

2010. évben a határozott időre alkalmazottakat 51,8 ezer esetben, a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottakat 309,2 ezer esetben kölcsönözték ki. A határozott időre alkalmazott férfiak esetében 25,4 ezer, a nők esetében 26,4 ezer kikölcsönzési esetre került sor. A határozatlan idejű szerződéssel munkát vállalók közül a férfiakat 180,3 ezer, a nőket 128,9 ezer esetben kölcsönözték ki. A 2009. évhez képest a határozatlan idejű szerződések száma több mint kétszeresére és a határozott időre alkalmazottaké pedig 11,5 százalékkal nőtt.

Az összes esetszám 42,5 százalékában betanított munkásokat igényeltek a foglalkoztatók, akik a kölcsönző cégeknél zömmel határozatlan időre vannak alkalmazásban. A határozott idejű munkaszerződéses kikölcsönzési esetek aránya az egyes állománycsoportoknál mindössze 1,2 és 8,6 százalék között alakult a 2010. évben.

41. sz. táblázat: A munkaerő-kölcsönzővel 2010-ben szerződéses jogviszonyban álló munkavállalók száma és megoszlása, FEOR főcsoport szerint¹³²

FEOR főcsoport	Határozatlan idejű munkaszerződés		Határozott idejű munkaszerződés		összesen	
	fő	%	fő	%	fő	%
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezetők, gazdasági vezetők	378	0,4	18	0,0	396	0,3
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	1.011	1,1	402	1,1	1.413	1,1
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	5.819	6,2	1.559	4,3	7.378	5,7
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	9.047	9,6	2.396	6,6	11.443	8,8
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	9.143	9,7	958	2,6	10.101	7,7
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	202	0,2	107	0,3	309	0,2
Ipari és építőipari foglalkozások	9.150	9,7	4.401	12,1	13.551	10,4
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	30.275	32,2	13.613	37,4	43.888	33,6
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	28.979	30,8	12.975	35,6	41.954	32,2
Fegyveres szervek foglalkozásai	1	0,0	0	0,0	1	0,0
Összesen	94.005	100,0	36.429	100,0	130.434	100,0

¹³² Forrás: Foglalkoztatási Hivatal

7.2 A kölcsönzési esetek jellemzői

A kikölcsönzési esetek száma a fizikai állománycsoportban a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások, a gépkezelők, összeszerelők, a szolgáltatási jellegű foglalkozások, a szellemieknél az irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) és az egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások esetében volt a legmagasabb.

A kikölcsönzési esetek száma az elmúlt évben is a feldolgozóiparban (129,0 ezer) volt a legmagasabb, itt a legnagyobb számban fizikai foglalkozásúakat (124,6 ezer alkalommal), ezen belül betanított (66,8 ezer esetben), segéd- (39,3 ezer esetben) és szakmunkásokat (18,5 ezer esetben) kölcsönöztek a foglalkoztatók. A fizikai foglalkozásúakat a feldolgozóiparon belül a legnagyobb létszámban az élelmiszergyártás (24,5 ezer fő), a számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása (19,9 ezer fő), a villamos berendezés (15,4 ezer fő), a gép, berendezés gyártása (13,6 ezer fő), az egyéb feldolgozóipari tevékenység (mintegy 11 ezer fő), a fémfeldolgozási termék gyártása (9,2 ezer fő) valamint a fémalapanyag gyártása (8,8 ezer fő) ágazatokban kölcsönözték a foglalkoztatók. (lásd 41. számú táblázat)

8. Következtetések, javaslatok

Javaslat a nyilvántartási rendszerek kódjainak módosítására az atipikus foglalkoztatási formákban elhelyezkedők teljes körű és pontosabb statisztikai kimutathatóságára:

A gazdaság, a vállalati szerkezet átalakulása, a foglalkoztatási-, alkalmazási viszonyok változása számos atipikus foglalkoztatási formát honosított meg Magyarországon is. Egyes formákat az „élet” kényszerített ki, tett elfogadhatóvá, vannak olyanok, amelyeket a foglalkoztatáspolitikai is ösztönöz, míg másokat csak „megtűr”. Mindazonáltal e foglalkoztatási formák csak nehezen mutathatók ki a jelenleg használt fogalmi rendszerben.

- Az alábbi kódokat mind az álláskeresőik által keresett foglalkozások, mind a bejelentett munkaerőigények rögzítésekor javasoljuk alkalmazni
- A javasolt kódrendszer alkalmazásával kimutatható lenne az atipikus foglalkoztatási formákba elhelyezkedők száma, becslésünk szerint ez a létszám jelentősen meghaladná a jelenleg kimutathatót.
- A kódrendszer alkalmazásával egyaránt ki lehet mutatni a támogatott atipikus állásokban elhelyezkedők és a nem támogatott atipikus állásokban közvetítéssel elhelyezkedők létszámát.

Javasolt kódok

Foglalkoztatás forma jellege	A kategóriába tartozó foglalkoztatási formák
1 Távmunka jellegű	Bedolgozói jogviszony Mobil munkahely Távmunka
2 Részmunkaidős foglalkoztatás	Részmunkaidős munkavállalás Részmunkaidős munkakörmegosztás Rövidített munkahét Osztott, vagy egyenlőtlen munkaidejű foglalkoztatás
3 Rugalmas munkaidő	Rugalmas munkaidő Munkaidő-bank
4 Szezonális és alkalmi munka	Szezonális munkavégzés Alkalmi munkavállalói kiskönyvvél történő foglalkoztatás
5 Határozott idejű és megbízásos jogviszony	Határozott idejű foglalkoztatás Megbízási szerződéssel történő foglalkoztatás Projekt munka
6 Önfoglalkoztatás, vállalkozóvá válás	Önfoglalkoztatás, kollektív önfoglalkoztatás

IX. Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége és elfogadottsága a munkavállalók körében

1. Bevezető

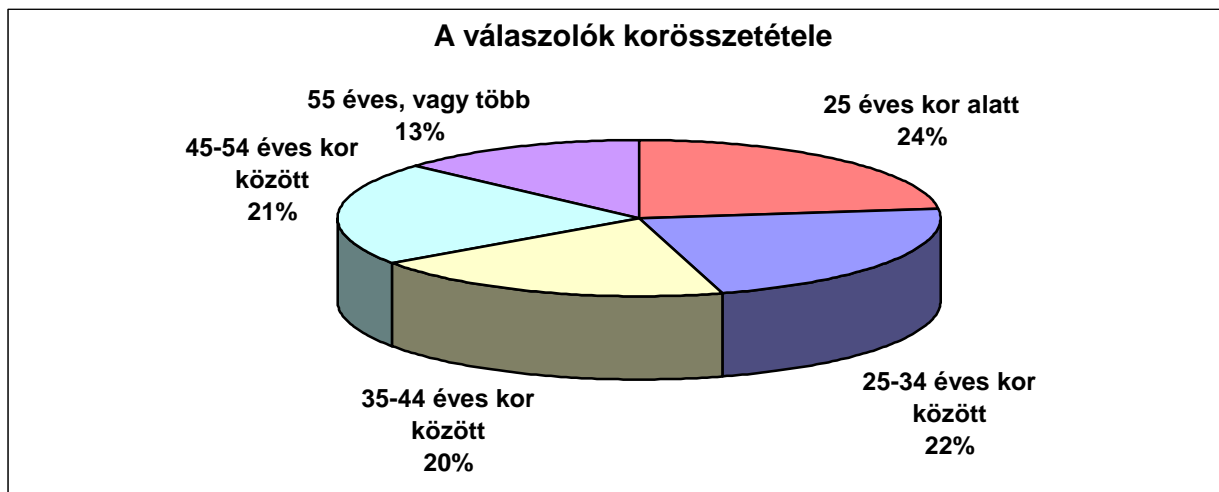
A felmérés célja annak megismerése volt, hogy a (különböző nemű, életkorú, iskolai végzettségű, lakhelyű, munkaerő-piaci helyzetű) aktív korú népesség:

1. milyen ismeretekkel rendelkeznek az atipikus (rugalmas) foglalkoztatási formákkal kapcsolatban
2. a megkérdezettek körében milyen hajlandóság mutatkozik arra, hogy valamelyik atipikus formában kerüljenek foglalkoztatásra
3. a megkérdezettek munkaerő-piaci életútjában milyen súllyal vannak/voltak jelen az egyes atipikus foglalkoztatási formák

2. Megkérdezettek összetétele

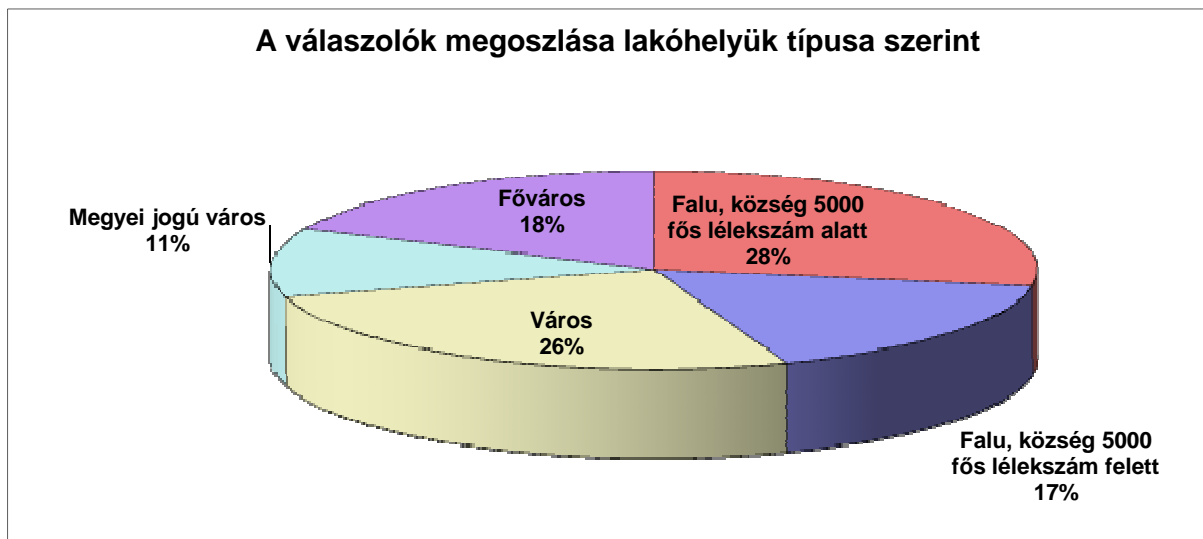
A kérdőíves felvétel során 500 darab tartalmilag értékelhető kérdőívet töltöttek ki a válaszolók. A válaszolók 46,4 százaléka volt nő és 53,6 százaléka férfi. A válaszolók jelentős többségének, 66,8 százalékuknak van munkahelye, 31,2 százalékuknak nincs. A válaszolók korösszetételében a fiatalabb korosztályok erősebb jelenlétet mutatnak. A legnépesebb csoport a 25 év alattiak csoportja, arányuk 24 százalék, viszont az 55 éves és az idősebbek aránya csak 13 százalék.

29. sz. diagram: A válaszolók korösszetétele (%)



A válaszolók iskolai végzettségére jellemző, hogy a diplomával rendelkezők, ezen belül az egyetemi végzettségűek túlreprezentáltak, arányuk 20,3 százalék. Az általános iskolai végzettséggel rendelkezők esetében ugyanez a helyzet, a válaszadók 21,9 százaléka általános iskolai végzettséggel rendelkezett.

30. sz. diagram: A válaszolók megoszlása lakóhelyük típusa szerint (%)



A legtöbb válaszoló ötezer főnél kisebb községben él, arányuk 38 százalék, további 26 százalék valamely város lakója. A kisebb, ötezer fő alatti falvakban a válaszolók 17 százaléka él, míg a fővárosban és a megyei jogú nagyvárosokban a válaszolók 29 százaléka

A válaszolók lakóhelyének földrajzi megoszlására három kategóriát hoztunk létre, Közép-Magyarországon a fővárost és Pest megyét értjük, a válaszolók 26 százaléka él itt. Nyugat-Magyarországhoz a Dunától nyugatra eső régiókat soroltuk, az itt lakó válaszolók aránya 38 százalék. Kelet-Magyarországon a vizsgálatunkban az Észak-magyarországi régiót, az Észak-alföldi régiót és a Dél-alföldi régiót értjük. Kelet-Magyarországon lakik a válaszolók 36 százaléka.

31. sz. diagram: A válaszolók megoszlása lakóhelyük földrajzi elhelyezkedése szerint



3. Az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos válaszok összefoglalóan

Vizsgálatunkban felsoroltuk a legismertebb atipikus foglalkoztatási formákat, s megkérdeztük, hogy a válaszadók ismerik-e ezeket, illetve vállalnának-e munkát ezekben a formákban. Megkérdeztük, hogy jelenleg vagy korábban dolgozottak-e a felsorolt foglalkoztatási formák valamelyikében. Vizsgálatunkban a pozitív válaszokat elemezzük, értelem szerűen a „nem” válaszok ezek pandanjai.

A **legismertebb atipikus foglalkoztatási forma** az alkalmi munkavállalás, 83,1 százalék ismeri. A második legismertebb forma a határozott idejű munkaviszony, 79,3 százalékkal, majd a részmunkaidős foglalkoztatás következik 78,3 százalékkal. A legismertebbek közé tartozik még a szezonális munka, 75,9 százalékos ismertséggel. E formáktól messze lemaradva következik az önfoglalkoztatás (kisvállalkozáson belül) (57,0%), a megbízási jogviszony (55,6%), a napszám (54,0%), és a rugalmas munkaidő (53,8%) ismertsége.

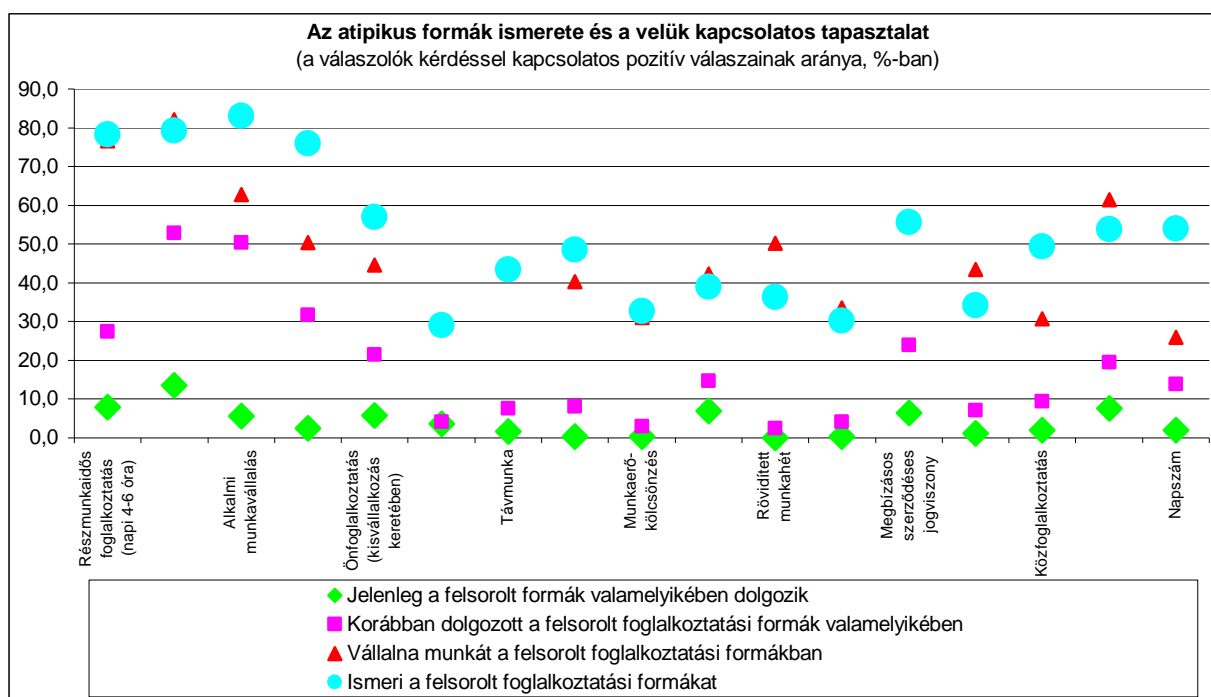
Legkisebb az ismertsége a (szociális szövetkezeten belüli) önfoglalkoztatásnak, a válaszolók 29,1 százaléka ismerte. Szintén alacsony az ismertsége a munkakör-megosztásnak (30,3%), a munkaerő kölcsönzésnek (32,7%) és a rövidített munkahétnek (36,3%).

42. sz. táblázat: A válaszolók atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos ismeretei, beállítódása és tapasztalata (%)

	Ismeri a felsorolt foglalkoztatási formákat	Vállalna munkát a felsorolt foglalkoztatási formákban	Jelenleg a felsorolt formák valamelyikében dolgozik	Korábban dolgozott a felsorolt foglalkoztatási formák valamelyikében
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	78,30	76,70	8,00	27,40
Határozott idejű munkaviszony	79,30	82,10	13,60	52,90
Alkalmi munkavállalás	83,10	62,70	5,60	50,40
Szezonális munka	75,90	50,40	2,40	31,60
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	57,00	44,60	5,80	21,50
Önfoglalkoztatás (szociális szövetkezetben)	29,10	30,50	3,60	4,00
Távmunka	43,40	42,60	1,60	7,70
Bedolgozás otthon	48,60	40,20	0,40	8,10
Munkaerő kölcsönzés	32,70	31,10	0,40	2,90
Projekt-jellegű foglalkoztatás	39,00	42,20	6,90	14,80
Rövidített munkahét	36,30	50,20	0,00	2,40
Munkakör-megosztás	30,30	33,50	0,40	4,10
Megbízásos szerződéses jogviszony	55,60	55,20	6,40	24,00
Bértámogatás	34,30	43,40	1,20	7,10
Közfoglalkoztatás	49,40	30,70	2,00	9,40
Rugalmas munkaidő	53,80	61,40	7,70	19,40
Napszám	54,00	25,90	2,00	13,90

Természetes, hogy a válaszolók azokban a **foglalkoztatási formákban vállalnának leginkább munkát**, amelyeket ismernek, illetve a legismertebbek. A válaszolók 82,1 százaléka vállalna határozott idejű munkát. Szintén magas azoknak az aránya, akik szívesen dolgoznának részmunkaidős foglalkoztatásban (76,7%), alkalmi munkában (62,7%) valamint rugalmas munkaidőben (61,4%). A válaszadók legkevésbé a napszámot (25,9%), az önfoglalkoztatást (szociális szervezeteken belül) (30,5%), a közfoglalkoztatást (30,7%) és a munkaerő kölcsönzést (31,1%) választanák foglalkoztatási formaként.

32. sz. diagram: Az atipikus formák ismerete és a velük kapcsolatos tapasztalat



Jelenleg igen kevesen **dolgoznak az atipikus foglalkoztatási formák valamelyikében**. (megjegyezzük, hogy a válaszolók 66,8 százalékának van munkája). A legnagyobb arányban határozott idejű munkaviszonyban dolgoznak a válaszadók, arányuk alacsony, 13,66 százalék. Részmunkaidőben 8,0 százalék dolgozott. A válaszadók közül rövidített

munkahét keretében senki nem dolgozik és bedolgozás, munkaerő kölcsönzés valamint munkakör-megosztás keretében is csupán legfeljebb 0,4 százalék.

A jelenleginél nagyobb arányban **dolgoztak korábban atipikus foglalkoztatási formában** a válaszadók. Ez azt jelenti, hogy az atipikus foglalkoztatási formát átmeneti jellegűnek tekinthetjük, mivel korábban nagy százalékban dolgoztak atipikus foglalkoztatásokban a válaszadók, azonban jelenleg rendkívül alacsony mértékben. Korábban legtöbbször határozott idejű jogviszonyban (52,9%) és alkalmi munkavállalás keretében (50,4%) dolgoztak. Ezzel szemben a rövidített munkahét keretében (2,4%) és munkaerő kölcsönzéssel (2,9%) kevesen dolgoztak már korábban. Nem volt sokkal gyakoribb az szociális szövetkezeten belüli önfoglalkoztatás (4,0%) és a munkakör-megosztás (4,1%) sem.

4. Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége

Az atipikus formák ismertségére vonatkozó válaszok elemzésénél magas ismertségűnek tekintettünk egy foglalkoztatási formát, ha a vizsgált válaszadói csoportnak legalább a kétharmada ismerte és alacsony ismertségűnek tekintettük, ha a vizsgált válaszadói csoportoknak kevesebb, mint egyharmada ismerte.

A következő táblázatokban a magas ismertségű formákat ZÖLD (fekete-fehér nyomat világos szürke), az alacsony ismertségű formákat PIROS (fekete-fehér nyomat sötét szürke) háttérszínnel jelöltük.

A négy legismertebb atipikus foglalkoztatási forma a részmunkaidő, a határozott idejű foglalkoztatás, az alkalmi munkavállalás és a szezonális munka. Ez a négy forma ismerete mindhárom országrészben magas, azonban Kelet-Magyarországon a részmunkaidős foglalkoztatás csak közepes ismertségű különösen a férfiak körében, akiknek alig több mint a fele ismerte ezt a foglalkoztatási formát.

Általában az atipikus foglalkoztatási formákat Közép-Magyarországon ismerték leginkább, magas ismertsége volt a távmunkának, a projekt jellegű foglalkoztatásnak, ugyanakkor a másik két országrészben ezek ismertsége alacsony volt. Szemben a Kelet- és Nyugat-magyarországi

eredményekkel magas ismertségű volt Közép-Magyarországon még a bedolgozás, a megbízásos szerződés és a rugalmas munkaidő.

43. sz. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége nemek szerint, országrészenként (%)

	Kelet-Magyarország			Nyugat-Magyarország			Közép-Magyarország			Összesen		
	Neme											
	nő	férfi	összes	nő	férfi	összes	nő	férfi	összes	nő	férfi	összes
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	87,90	53,10	65,90	78,50	90,00	84,50	91,90	78,60	86,20	85,40	72,10	78,30
Határozott idejű munkaviszony	81,80	64,60	70,90	76,30	86,00	81,30	91,90	82,10	87,70	82,80	76,20	79,30
Alkalmi munkavállalás	78,80	83,20	81,60	80,60	84,00	82,40	94,60	75,00	86,20	84,50	81,80	83,10
Szezonális munka	72,70	72,60	72,60	69,90	84,00	77,20	86,50	67,90	78,50	76,00	75,80	75,90
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	60,60	41,60	48,60	41,90	70,00	56,50	64,90	75,00	69,20	54,50	59,10	57,00
Önfoglalkoztatás (szociális szervezeteken belül)	39,40	14,20	23,50	19,40	26,00	22,80	40,50	53,60	46,20	31,80	26,80	29,10
Táv munka	54,50	23,00	34,60	36,60	28,00	32,10	75,70	67,90	72,30	54,10	34,20	43,40
Bedolgozás otthon	57,60	23,00	35,80	36,60	50,00	43,50	78,40	67,90	73,80	55,80	42,40	48,60
Munkaerő kölcsönzés	39,40	17,70	25,70	15,10	24,00	19,70	67,60	53,60	61,50	38,60	27,50	32,70
Projekt-jellegű foglalkoztatás	48,50	21,20	31,30	21,50	32,00	26,90	73,00	60,70	67,70	45,50	33,50	39,00
Rövidített munkahét	48,50	26,50	34,60	23,70	52,00	38,30	27,00	46,40	35,40	31,80	40,10	36,30
Munkakör-megosztás	42,40	19,50	27,90	19,40	28,00	23,80	51,40	32,10	43,10	36,10	25,30	30,30
Megbízásos szerződéses jogviszony	57,60	31,00	40,80	53,80	58,00	56,00	75,70	75,00	75,40	61,80	50,20	55,60
Bértámogatás	51,50	21,20	32,40	12,90	40,00	26,90	45,90	50,00	47,70	34,30	34,20	34,30
Közfoglalkoztatás	60,60	42,50	49,20	19,40	58,00	39,40	67,60	60,70	64,60	46,40	52,00	49,40
Rugalmas munkaidő	57,60	24,80	36,90	43,00	70,00	57,00	70,30	75,00	72,30	55,80	52,00	53,80
Napszám	54,50	46,00	49,20	37,60	76,00	57,50	51,40	60,70	55,40	46,80	60,20	54,00

Meglepő, hogy a napszámnak, mint atipikus foglalkoztatásnak csak közepes az ismertsége (csupán a Nyugat-magyarországi férfiak ismerték magas arányban, 76 százalékuk). Még meglepőbb, hogy e foglalkoztatási forma a kisebb településeken is legfeljebb közepes ismertségű, sőt az 5000 fő feletti falvak, községekben lakó női válaszadóknál kimondottan alacsony ismertségű, 31,6 százalékuk ismeri. (remélhetőleg ez nem azt jelenti, hogy vidéken nem csak a munkahely van fogyóban, hanem a napszám lehetősége is). (lásd. 43. számú táblázat)

A négy legismertebb forma minden település típusban magas ismertséggel bír, csupán az 500 fő alatti településeken közepes a részmunkaidős foglalkoztatás ismertsége.

A kisvállalkozás keretében történő önfoglalkoztatás ismertsége a megyei jogú városokban a legmagasabb, különösen a férfiak körében, több, mint 90 százalékuk ismeri ezt a formát. Szintén magas az ismertsége a fővárosi válaszadók körében (a nők esetében csak közepes). A szociális szövetkezeteken belüli önfoglalkoztatás ismertsége viszont igen alacsony, csupán a fővárosi férfi válaszolók ismerték nagyobb arányban. A fővárosi válaszolók a szociális szövetkezetekben való önfoglalkoztatás, a munkakör megosztás, a bértámogatás, és a napszám (ezek közepesen ismertek) valamint a rövidített munkahét (ez alacsony ismertségű) kivételével magas arányban ismerik az atipikus foglalkoztatási formákat.

A megyei jogú városokban inkább a férfiak, ismerik jobban az atipikus foglalkoztatási formákat, körükben (a legismertebb négyen túlmenően) a bedolgozás, a megbízási jogviszony, a bértámogatás, a rugalmas munkaidő és a napszám a legismertebb.

A falvakban a négy legismertebb foglalkoztatási formán kívül szinte mindegyik forma közepes, vagy alacsony ismertségű (többségben vannak az alacsony ismertségű forma).

A városokban a négy legnépszerűbb foglalkoztatási formán túl a rugalmas munkaidő és a férfiak körében a megbízási jogviszony és a napszám magas ismertségű.

44. sz. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége nemek szerint, település típusonként (%)

Falu, község lélekszám alatt	Falu, község 5000 fős lélekszám felett			Város			Megyei jogú város			Főváros			Összesen					
	Neme																	
	nő	férfi	össz	nő	férfi	össz	nő	férfi	össz	nő	férfi	össz	nő	férfi	össz	nő	férfi	össz
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	87,5	41,8	57,6	89,5	91,3	90,5	76,5	85	81,7	82,4	90,9	85,7	90,3	86,7	89,1	85,4	72,1	78,3
Határozott idejű munkaviszony	87,5	67	74,1	68,4	82,6	76,2	80,4	75	77,1	82,4	90,9	85,7	90,3	86,7	89,1	82,8	76,2	79,3
Alkalmi munkavállalás	87,5	74,7	79,1	89,5	82,6	85,7	76,5	90	84,7	70,6	90,9	78,6	93,5	73,3	87	84,5	81,8	83,1
Szezonális munka	75	68,1	70,5	73,7	82,6	78,6	72,5	80	77,1	64,7	90,9	75	87,1	66,7	80,4	76	75,8	75,9
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	54,2	34,1	41	26,3	69,6	50	52,9	65	60,3	70,6	90,9	78,6	64,5	80	69,6	54,5	59,1	57
Önfoglalkoztatás (szociális szövetkezetben belül)	41,7	8,8	20,1	15,8	17,4	16,7	31,4	35	33,6	29,4	36,4	32,1	35,5	66,7	45,7	31,8	26,8	29,1
Táv munka	45,8	15,4	25,9	26,3	13	19	58,8	42,5	48,9	58,8	63,6	60,7	71	80	73,9	54,1	34,2	43,4
Bedolgozás otthon	54,2	24,2	34,5	31,6	47,8	40,5	62,7	35	45,8	41,2	72,7	53,6	74,2	86,7	78,3	55,8	42,4	48,6
Munkaerő kölcsönzés	20,8	8,8	12,9	26,3	17,4	21,4	27,5	32,5	30,5	35,3	45,5	39,3	71	73,3	71,7	38,6	27,5	32,7
Projekt-jellegű foglalkoztatás	33,3	13,2	20,1	15,8	17,4	16,7	35,3	40	38,2	58,8	63,6	60,7	74,2	80	76,1	45,5	33,5	39
Rövidített munkahét	45,8	26,4	33,1	10,5	56,5	35,7	43,1	40	41,2	29,4	54,5	39,3	25,8	46,7	32,6	31,8	40,1	36,3
Munkakör-megosztás	41,7	6,6	18,7	10,5	21,7	16,7	31,4	35	33,6	47,1	54,5	50	45,2	40	43,5	36,1	25,3	30,3
Megbízásos szerződéses jogviszony	58,3	20,9	33,8	52,6	52,2	52,4	62,7	67,5	65,6	58,8	72,7	64,3	71	73,3	71,7	61,8	50,2	55,6
Bértámogatás	37,5	11	20,1	5,3	43,5	26,2	31,4	35	33,6	47,1	72,7	57,1	45,2	60	50	34,3	34,2	34,3
Közfoglalkoztatás	54,2	46,2	48,9	15,8	47,8	33,3	35,3	47,5	42,7	47,1	63,6	53,6	67,7	80	71,7	46,4	52	49,4
Rugalmas munkaidő	50	17,6	28,8	31,6	56,5	45,2	66,7	70	68,7	58,8	81,8	67,9	64,5	80	69,6	55,8	52	53,8
Napszám	54,2	44	47,5	31,6	65,2	50	49	72,5	63,4	47,1	72,7	57,1	48,4	60	52,2	46,8	60,2	54

Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége egyenletesen magas mind a jelenleg dolgozók, mind a nem dolgozók körében. Csupán a részmunkaidő ismertsége alacsonyabb azoknál a férfiaknál, akiknek jelenleg nincsen munkahelyük, 56,6 százalékuk ismeri csak.

A kisvállalkozás keretében való önfoglalkoztatásnak közepes az ismertsége, azonban a munkahellyel rendelkező férfiaknak több mint a kétharmada ismeri ezt az atipikus foglalkoztatási formát. A szociális szövetkezetek keretében való önfoglalkoztatás ismertsége a munkahellyel nem rendelkező nők kivételével alacsony a válaszadók körében.

A bedolgozás, a közfoglalkoztatás, a rugalmas munkaidő és a napszám ismertsége közepes, együttesen a válaszolók fele ismeri ezt a foglalkoztatási formát, a felsorolt formák közül a közfoglalkoztatást mintegy 5 százalékponttal nagyobb arányban ismerik azok, akiknek jelenleg nincs munkahelyük.

A munkaerő kölcsönzés, a projekt jellegű foglalkoztatás, a rövidített munkahét, a munkakör megosztása és a bértámogatás ismertsége alacsony a munkahellyel nem rendelkezők körében, különösen a férfiak ismerik kevésbé ezeket az atipikus foglalkoztatási formákat.

45. sz. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége nemek szerint, és aszerint, hogy van-e jelenleg munkahelye (%)

	Van munkahelye			Nincs munkahelye			Összesen		
	Neme								
	nő	férfi	Összes	nő	férfi	összes	nő	férfi	összes
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	86,60	83,20	85,00	83,30	56,60	64,90	85,90	72,70	78,70
Határozott idejű munkaviszony	84,40	78,90	81,80	79,20	73,60	75,30	83,30	76,80	79,80
Alkalmi munkavállalás	84,40	84,50	84,40	83,30	77,40	79,20	84,10	81,60	82,80
Szezonális munka	77,70	79,50	78,50	75,00	71,70	72,70	77,10	76,40	76,70
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	54,20	71,40	62,40	58,30	41,50	46,80	55,10	59,60	57,50
Önfoglalkoztatás (szociális szervezeteken belül)	30,20	31,10	30,60	37,50	20,80	26,00	31,70	27,00	29,10
Táv munka	53,60	37,30	45,90	58,30	30,20	39,00	54,60	34,50	43,70
Bedolgozás otthon	54,70	43,50	49,40	62,50	41,50	48,10	56,40	42,70	49,00
Munkaerő kölcsönzés	43,60	32,30	38,20	25,00	20,80	22,10	39,60	27,70	33,20
Projekt-jellegű foglalkoztatás	49,20	38,50	44,10	33,30	26,40	28,60	45,80	33,70	39,30
Rövidített munkahét	34,60	46,00	40,00	20,80	32,10	28,60	31,70	40,40	36,40
Munkakör-megosztás	35,80	31,10	33,50	37,50	17,00	23,40	36,10	25,50	30,40
Megbízásos szerződéses jogviszony	63,70	62,70	63,20	54,20	32,10	39,00	61,70	50,60	55,70
Bértámogatás	34,60	42,20	38,20	33,30	22,60	26,00	34,40	34,50	34,40
Közfoglalkoztatás	48,00	48,40	48,20	41,70	58,50	53,20	46,70	52,40	49,80
Rugalmas munkaidő	58,10	59,60	58,80	50,00	41,50	44,20	56,40	52,40	54,30
Napszám	48,60	64,60	56,20	45,80	54,70	51,90	48,00	60,70	54,90

Életkor szerint vizsgálva az atipikus foglalkoztatási formákat azt tapasztaljuk, hogy a 25 év alatti fiatalok a határozott idejű foglalkoztatás, az alkalmi és a szezonális munkavállalási formákon kívül kevésbé ismerik az atipikus foglalkoztatási formákat. Míg e három foglalkoztatási formát 69 százalék és 79 százalék között ismerik, addig a többi atipikus forma ismertsége alacsony (a részmunkaidő, a megbízási szerződés, a közfoglalkoztatás, valamint a napszám kivételével, amelyek közepesen ismertek).

A 25-34 éves korosztály a négy legismertebb foglalkoztatási formát ismeri a legnagyobb arányban, a többi atipikus foglalkoztatási forma a rövidített hét kivételével közepes ismertségű.

A legtájékozottabbak a témában a 35-44 évesek, akik a részmunkaidő, határozott idejű szerződés, az alkalmi munkavállalás, a szezonális munka, a kisvállalkozás keretében való önfoglalkoztatás, a megbízási szerződés és a rugalmas munkaidő foglalkoztatási formákról magas arányban rendelkeznek ismeretekkel. E formák közül is ki kell emelni a részmunkaidőt, és az alkalmi munkavállalást, amely formáknál az ismertség több mint 90 százalékos.

A 45-54 évesek a négy legismertebb foglalkoztatási formát 80-90 százalékos arányban ismerik, a többi atipikus foglalkoztatási formát azonban csak közepes arányban, ismertségük esetenként nem éri el az 50 százalékot sem. A szociális szövetkezeten belüli önfoglalkoztatás, a munkakör megosztás és a bértámogatás ismertsége, pedig kifejezetten alacsony.

Az 54 év felettek kevesebb, mint egyharmada ismeri a szociális szövetkezeten belüli önfoglalkoztatást, ugyanakkor a kisvállalkozás keretében való önfoglalkoztatás ismertsége magas a körükben. A korcsoport tagjai magas arányban ismerik még a négy legismertebb foglalkoztatási formát, a többi atipikus foglalkoztatási forma ismertsége közepes.

46. sz. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége életkor szerint (%)

	25 éves kor alatt	25-34 éves kor között	35-44 éves kor között	45-54 éves kor között	55 éves, vagy több	Összes
Részmunkaidős foglalkoztatás (naponta 4-6 óra)	55,20	78,60	92,00	88,80	80,60	78,30
Határozott idejű munkaviszony	69,00	78,60	86,00	83,20	82,10	79,30
Alkalmi munkavállalás	79,30	80,40	90,00	88,80	74,60	83,10
Szezonális munka	69,00	69,60	86,00	83,20	71,60	75,90
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	31,00	57,10	76,00	57,00	73,10	57,00
Önfoglalkoztatás (szociális szövetkezetben)	10,30	33,90	46,00	28,00	29,90	29,10
Távmunka	22,40	55,40	52,00	44,90	44,80	43,40
Bedolgozás otthon	31,00	55,40	62,00	54,20	38,80	48,60
Munkaerő kölcsönzés	3,40	41,10	46,00	35,50	44,80	32,70
Projekt-jellegű foglalkoztatás	10,30	48,20	60,00	33,60	50,70	39,00
Rövidített munkahét	25,90	32,10	52,00	33,60	41,80	36,30
Munkakör-megosztás	12,10	33,90	46,00	28,00	35,80	30,30
Megbízásos szerződéses jogviszony	36,20	58,90	72,00	56,10	58,20	55,60
Bértámogatás	19,00	35,70	58,00	26,20	35,80	34,30
Közfoglalkoztatás	41,40	50,00	62,00	46,70	47,80	49,40
Rugalmas munkaidő	29,30	57,10	72,00	57,90	56,70	53,80
Napszám	46,60	50,00	66,00	58,90	47,80	54,00

Az iskolai végzettség szerint vizsgálva az atipikus foglalkoztatási formákat azt tapasztaljuk, hogy az alacsony iskolai végzettségűek rendelkeznek a legkevesebb ismerettel. A kevesebb, mint 8 általánossal rendelkezők csak az alkalmi és a szezonális foglalkoztatásról rendelkeznek magas arányban ismeretekkel, a foglalkoztatási formák többségéről igen keveseknek van ismerete.

Az általános iskolai végzettségűek ismeretei sem bővebbek az atipikus foglalkoztatási formákról, mint az „iskolázatlanabb” társaiké. Csupán a kisvállalkozás keretében való önfoglalkoztatást ismerik, mintegy 10 százalékponttal magasabb arányban.

A szakmunkások már sokkal nagyobb arányban ismerik az atipikus foglalkoztatási formákat, a legismertebb négy módon kívül az önfoglalkoztatásnak (kisvállalkozás keretében) magas az ismertsége, ezzel szemben távmunkáról, a munkaerő kölcsönzésről, a projekt jellegű foglalkoztatásról, a munkakör megosztásról és a bértámogatásról már sokkal kevesebbeknek van ismerete.

A szakközépiskolai és a gimnáziumi végzettséggel rendelkezők hasonló mértékben ismerik az egyes atipikus foglalkoztatási formákat: a legnagyobb arányban a négy legismertebb foglalkoztatási formát ismerik, továbbá igen magas az ismertsége a körükben a megbízásos jogviszonynak és a szakközépiskolai végzettségűek esetén a rugalmas munkaidőnek, 77,3 százalék. Az érettségizettek körében alacsony a szociális szövetkezeteken belüli önfoglalkoztatás, a munkaerő kölcsönzés, a munkakör megosztás és a rövidített munkahét ismertsége.

A főiskolai végzettségűek már viszonylag jól tájékozottak az atipikus foglalkoztatási formákban, a bértámogatás kivételével mindegyik foglalkoztatási forma ismertsége közepes vagy magas. Legnagyobb arányban a részmunkaidőt (85,7%) és a határozott idejű munkaviszonyt ismerik (85,7%).

Az egyetemet végzett válaszadók ismerik legnagyobb arányban az atipikus foglalkoztatási formákat, nincs olyan foglalkoztatási forma, amelyet legalább a válaszolók fele nem ismerne, sőt szociális szövetkezeteken belüli önfoglalkoztatás, a rövidített munkahét és a

munkakör megosztás kivételével a foglalkoztatási formák ismertsége rendkívül magas.

47. sz. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége iskolai végzettség szerint (%)

	Kevesebb, mint 8 osztály	8 általános	Szakmunkásképző, szakiskola	Szakközépiskola	Gimnázium	főiskola	egyetem	összes
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	50,00	60,90	84,60	86,40	77,40	85,70	94,10	78,30
Határozott idejű munkaviszony	38,90	58,20	87,20	95,50	87,10	85,70	94,10	79,30
Alkalmi munkavállalás	88,90	80,90	89,70	81,80	71,00	80,00	88,20	83,10
Szezonális munka	66,70	73,60	82,10	77,30	64,50	74,30	84,30	75,90
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	27,80	36,40	69,20	59,10	51,60	60,00	80,40	57,00
Önfoglalkoztatás (szociális szervezetben belül)	0,00	7,30	28,20	31,80	32,30	37,10	54,90	29,10
Távmunka	0,00	7,30	28,20	54,50	54,80	68,60	80,40	43,40
Bedolgozás otthon	27,80	14,50	43,60	63,60	41,90	68,60	80,40	48,60
Munkaerő kölcsönzés	5,60	3,60	23,10	22,70	19,40	57,10	76,50	32,70
Projekt-jellegű foglalkoztatás	0,00	0,00	25,60	50,00	54,80	54,30	80,40	39,00
Rövidített munkahét	27,80	20,00	46,20	31,80	38,70	34,30	51,00	36,30
Munkakör-megosztás	5,60	7,30	28,20	36,40	22,60	37,10	62,70	30,30
Megbízásos szerződéses jogviszony	5,60	24,50	53,80	81,80	71,00	62,90	82,40	55,60
Bértámogatás	16,70	9,10	30,80	50,00	25,80	31,40	70,60	34,30
Közfoglalkoztatás	38,90	34,50	46,20	40,90	41,90	42,90	84,30	49,40
Rugalmas munkaidő	16,70	20,00	56,40	77,30	61,30	62,90	80,40	53,80
Napszám	55,60	48,20	64,10	59,10	45,20	37,10	66,70	54,00

5. Atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság

Az atipikus formák ismertségére vonatkozó válaszok elemzéséhez hasonlóan az atipikus foglalkoztatási formákba való munkavállalási hajlandóságot is három kategóriába soroltuk:

- magas munkavállalási hajlandóság – ha a vizsgált válaszadói csoportnak legalább a kétharmada hajlandó munkát vállalni atipikus formában (táblázatokban zöld háttérrel jelölve)
- alacsony munkavállalási hajlandóság – ha a vizsgált válaszadói csoportoknak kevesebb, mint egyharmada hajlandó munkát vállalni atipikus formában (táblázatokban piros háttérrel jelölve)

Országrészek és nemek szerint vizsgálva általánosságban az atipikus foglalkoztatásban való elhelyezkedési hajlandóságot, azt tapasztaljuk, hogy a négy legismertebb atipikus foglalkoztatási forma közül csak két (részmunkaidős és a határozott idejű) formában magas a munkavállalási hajlandóság. Az alkalmi munkavállalást egyes csoportok (a Kelet-, és Nyugat-magyarországi férfiak valamint a Közép-Magyarországon a nők) ugyancsak magas arányban vállalnák el.

A szezonális munkát közepes munkavállalási hajlandóság jellemzi, különösen Kelet-Magyarországon a nők esetében kevesebb, mint az egyharmaduk vállalna ilyen munkát.

A távmunka, a bértámogatás, a bedolgozás és a rövidített munkahét esetében Kelet-Magyarország férfi válaszadói kivételével - akik kisebb arányban helyezkednének el ezekben a foglalkoztatási formákban - közepes az elhelyezkedési hajlandóság.

48. sz. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság nemek szerint, országrészenként (%)

	Kelet-Magyarország			Nyugat-Magyarország			Közép-Magyarország			Összesen		
	Neme									nő	férfi	összes
	nő	férfi	összes	nő	férfi	összes	nő	férfi	összes			
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	87,90	53,10	65,90	84,90	74,00	79,30	94,60	78,60	87,70	88,80	66,20	76,70
Határozott idejű munkaviszony	81,80	73,50	76,50	80,60	84,00	82,40	86,50	92,90	89,20	82,80	81,40	82,10
Alkalmi munkavállalás	51,50	67,30	61,50	57,00	68,00	62,70	67,60	60,70	64,60	58,80	66,20	62,70
Szezonális munka	30,30	61,90	50,30	44,10	58,00	51,30	48,60	50,00	49,20	41,60	58,00	50,40
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	33,30	41,60	38,50	33,30	58,00	46,10	45,90	57,10	50,80	37,30	50,90	44,60
Önfoglalkoztatás (szociális szövetkezeten belül)	21,20	26,50	24,60	22,60	34,00	28,50	32,40	53,60	41,50	25,30	34,90	30,50
Távmunka	39,40	28,30	32,40	36,60	44,00	40,40	62,20	57,10	60,00	45,50	40,10	42,60
Bedolgozás otthon	39,40	31,90	34,60	45,20	44,00	44,60	45,90	35,70	41,50	43,80	37,20	40,20
Munkaerő kölcsönzés	36,40	19,50	25,70	25,80	38,00	32,10	37,80	35,70	36,90	32,60	29,70	31,10
Projekt-jellegű foglalkoztatás	45,50	24,80	32,40	28,00	44,00	36,30	67,60	60,70	64,60	45,50	39,40	42,20
Rövidített munkahét	51,50	30,10	38,00	47,30	60,00	53,90	70,30	50,00	61,50	55,80	45,40	50,20
Munkakör-megosztás	45,50	24,80	32,40	30,10	36,00	33,20	43,20	25,00	35,40	38,60	29,00	33,50
Megbízásos szerződéses jogviszony	60,60	39,80	47,50	47,30	68,00	58,00	62,20	60,70	61,50	55,80	54,60	55,20
Bértámogatás	57,60	30,10	40,20	45,20	54,00	49,70	40,50	35,70	38,50	47,20	40,10	43,40
Közfoglalkoztatás	30,30	30,10	30,20	25,80	40,00	33,20	29,70	25,00	27,70	28,30	32,70	30,70
Rugalmas munkaidő	60,60	37,20	45,80	62,40	76,00	69,40	73,00	67,90	70,80	65,20	58,00	61,40
Napszám	27,30	38,90	34,60	23,70	24,00	23,80	10,80	25,00	16,90	20,60	30,50	25,90

A szociális szövetkezetek keretében való önfoglalkoztatásban az elhelyezkedési hajlandóság általában alacsony, a Nyugat-magyarországi és a közép-magyarországi férfiak körében pedig közepes mértékű.

A napszám és a közfoglalkoztatás elutasítottsága magas, a napszám esetén a Kelet-magyarországi férfiak, közfoglalkoztatás esetén a Nyugat-magyarországi férfiak elhelyezkedési hajlandósága közepes mértékű. A munkaerő kölcsönzés, a projekt jellegű foglalkoztatás, a munkakör megosztás keretében Kelet-Magyarországon a nők közepes arányban, míg a férfiak kisebb arányban helyezkednének el. A projekt jellegű foglalkoztatás és a rövidített munkahét keretében a munkavállalási hajlandóság egyedül Közép-Magyarországon volt magas.

49. sz. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság nemek szerint, település típusonként (%)

	Falu, község 5000 fős lélekszám alatt			Falu, község 5000 fős lélekszám felett			Város			Megyei jogú város			Főváros			Összesen		
	Neme																	
	nő	férfi	Össz	nő	férfi	össz	nő	férfi	össz	nő	férfi	össz	nő	férfi	össz	nő	férfi	össz
Részmunkaidős foglalkoztatás (naponta 4-6 óra)	83,3	57,1	66,2	84,2	78,3	81	88,2	62,5	72,5	94,1	63,6	82,1	93,5	86,7	91,3	88,8	66,2	76,7
Határozott idejű munkaviszony	70,8	80,2	77	73,7	87	81	96,1	72,5	81,7	88,2	90,9	89,3	83,9	93,3	87	82,8	81,4	82,1
Alkalmi munkavállalás	54,2	76,9	69,1	73,7	69,6	71,4	49	47,5	48,1	52,9	72,7	60,7	64,5	73,3	67,4	58,8	66,2	62,7
Szezonális munka	37,5	72,5	60,4	52,6	56,5	54,8	25,5	40	34,4	41,2	54,5	46,4	51,6	66,7	56,5	41,6	58	50,4
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	25	31,9	29,5	36,8	73,9	57,1	33,3	55	46,6	47,1	63,6	53,6	45,2	53,3	47,8	37,3	50,9	44,6
Önfoglalkoztatás (szociális szövetkezetben belül)	20,8	28,6	25,9	15,8	30,4	23,8	29,4	37,5	34,4	29,4	27,3	28,6	29	60	39,1	25,3	34,9	30,5
Táv munka	29,2	35,2	33,1	47,4	30,4	38,1	58,8	37,5	45,8	29,4	45,5	35,7	54,8	73,3	60,9	45,5	40,1	42,6
Bedolgozás otthon	37,5	46,2	43,2	31,6	30,4	31	58,8	27,5	39,7	47,1	45,5	46,4	41,9	40	41,3	43,8	37,2	40,2
Munkaerő kölcsönzés	25	30,8	28,8	42,1	34,8	38,1	27,5	22,5	24,4	35,3	18,2	28,6	35,5	46,7	39,1	32,6	29,7	31,1
Projekt-jellegű foglalkoztatás	25	28,6	27,3	31,6	30,4	31	43,1	42,5	42,7	58,8	45,5	53,6	64,5	73,3	67,4	45,5	39,4	42,2
Rövidített munkahét	45,8	39,6	41,7	42,1	52,2	47,6	66,7	40	50,4	47,1	45,5	46,4	67,7	66,7	67,4	55,8	45,4	50,2
Munkakör-megosztás	45,8	30,8	36	21,1	21,7	21,4	43,1	30	35,1	41,2	27,3	35,7	38,7	33,3	37	38,6	29	33,5
Megbízásos szerződéses jogviszony	45,8	45,1	45,3	52,6	52,2	52,4	62,7	57,5	59,5	52,9	72,7	60,7	61,3	66,7	63	55,8	54,6	55,2
Bértámogatás	45,8	39,6	41,7	36,8	43,5	40,5	66,7	32,5	45,8	47,1	45,5	46,4	38,7	53,3	43,5	47,2	40,1	43,4
Közfoglalkoztatás	29,2	41,8	37,4	26,3	34,8	31	23,5	25	24,4	35,3	9,1	25	29	40	32,6	28,3	32,7	30,7
Rugalmas munkaidő	62,5	48,4	53,2	63,2	60,9	61,9	70,6	57,5	62,6	52,9	72,7	60,7	71	73,3	71,7	65,2	58	61,4
Napszám	25	48,4	40,3	26,3	26,1	26,2	27,5	17,5	21,4	17,6	18,2	17,9	9,7	26,7	15,2	20,6	30,5	25,9

Település típus szerint vizsgálva a részmunkaidő és a határozott idejű foglalkoztatás magas elhelyezkedési hajlandóságot mutat, kivéve a részmunkaidő esetén az 5 ezer fő alatti települések, a városok és a megyei jogú városok férfi válaszadóit, akik közepes arányban helyezkednének el részmunkaidőben.

Az alkalmi munkavállalásban magas arányban helyezkednének el az 5 ezer főnél nagyobb településen élők, valamint kisebb településeken, a megyei jogú városban és a fővárosban élő férfiak, a többi válaszadói csoport közepes elhelyezkedési hajlandóságot mutat.

A szezonális munkában a kis településeken és a fővárosban élő férfiak helyezkednének el legmagasabb arányban, a városokban élő női válaszolók alacsony arányban helyezkednének el ebben a foglalkoztatási formában.

A projekt jellegű tevékenységben a falvakban élők alacsony arányban helyezkednének el, ugyanakkor a fővárosban magas a munkavállalási hajlandóság ebben a foglalkoztatási formában, különösen a férfiak körében.

A rövidített munkahét keretében a válaszadók általában közepes arányban helyezkednének el, ezzel szemben a főváros és a városok női válaszadóinak körében a munkavállalási hajlandóság magas ebben az atipikus foglalkoztatási formában.

A napszám mindegyik település típusban alacsony munkavállalási hajlandóságot mutat, egyedül az 5 ezer főnél kisebb településeken élő férfiak esetében közepes.

A közfoglalkoztatás elutasítottsága az 5 ezer fő alatti településen élő férfiak kivételével igen magas, a válaszadóknak kevesebb, mint 30 százaléka dolgoznak közfoglalkoztatottként.

50. sz. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság nemek szerint, és aszerint, hogy van-e jelenleg munkahelye (%)

	Van munkahelye			Nincs munkahelye			Összesen		
	Neme								
	nő	férfi	Összes	nő	férfi	összes	nő	férfi	összes
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	86,60	67,10	77,40	95,80	64,20	74,00	88,50	65,90	76,30
Határozott idejű munkaviszony	78,80	76,40	77,60	95,80	88,70	90,90	82,40	81,30	81,80
Alkalmi munkavállalás	49,70	58,40	53,80	91,70	77,40	81,80	58,60	65,90	62,60
Szezonális munka	34,10	48,40	40,90	70,80	71,70	71,40	41,90	57,70	50,40
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	33,00	52,80	42,40	54,20	47,20	49,40	37,40	50,60	44,50
Önfoglalkoztatás (szociális szervezeteken belül)	20,70	24,80	22,60	41,70	49,10	46,80	25,10	34,50	30,20
Távmunka	36,90	31,10	34,10	75,00	52,80	59,70	44,90	39,70	42,10
Bedolgozás otthon	35,80	26,10	31,20	70,80	52,80	58,40	43,20	36,70	39,70
Munkaerő kölcsönzés	22,30	22,40	22,40	66,70	39,60	48,10	31,70	29,20	30,40
Projekt-jellegű foglalkoztatás	38,00	31,10	34,70	66,70	50,90	55,80	44,10	39,00	41,30
Rövidített munkahét	48,00	41,00	44,70	79,20	50,90	59,70	54,60	44,90	49,40
Munkakör-megosztás	26,80	17,40	22,40	79,20	45,30	55,80	37,90	28,50	32,80
Megbízásos szerződéses jogviszony	45,80	52,80	49,10	87,50	56,60	66,20	54,60	54,30	54,50
Bértámogatás	38,00	33,50	35,90	75,00	49,10	57,10	45,80	39,70	42,50
Közfoglalkoztatás	20,10	19,90	20,00	58,30	50,90	53,20	28,20	32,20	30,40
Rugalmas munkaidő	59,20	57,10	58,20	87,50	58,50	67,50	65,20	57,70	61,10
Napszám	12,30	17,40	14,70	50,00	49,10	49,40	20,30	30,00	25,50

Az atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság a legismertebb négy forma kivételével jelentősen különbözik aszerint, hogy a válaszolónak van-e munkahelye. A részmunkaidős foglalkoztatás esetében a munkahellyel nem rendelkező férfiak kivételével magas az elhelyezkedési hajlandóság. A határozott idejű munkaviszonyban általában magas azoknak az aránya, akik elhelyezkednének ebben a foglalkoztatási formában, különösen a munkahellyel nem rendelkezők elhelyezkedési hajlandósága magas, különösen a nőké. A válaszoló, munkahellyel nem rendelkező nők 95,8 százaléka dolgozna határozott idejű szerződéssel.

Az alkalmi munkavállalás és a szezonális munkavállalás inkább a munkahellyel nem rendelkezők számára a vonzóbb. Az alkalmi munkavállalás keretében a munkahellyel nem rendelkező válaszolók 81,8 százaléka vállalna munkát, szezonális foglalkoztatással 71,4 százaléka.

Szociális szövetkezetben belül való önfoglalkoztatásban történő munkavállalási hajlandóság a munkahellyel nem rendelkezők körében a magasabb, a munkahellyel rendelkezők kisebb arányban vállalnának munkát ebben a formában.

Általában jellemző, hogy a munkahellyel nem rendelkező nők atipikus elhelyezkedési hajlandósága a magasabb, különösen a megbízásos jogviszony (87,5%) és a rugalmas munkaidő (87,5%) vonzó számukra.

A közfoglalkoztatás és a napszám lényegében senkinek nem vonzó, a foglalkoztatási formákban való elhelyezkedési hajlandóság a munkahellyel rendelkezőknél kifejezetten alacsony, míg a munkahellyel nem rendelkezők esetében közepes, a válaszolók fele lenne hajlandó ilyen típusú munkát vállalni.

Az atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság magas a részmunkaidős foglalkoztatás és a határozott idejű jogviszony esetében, függetlenül a válaszoló életkorától. A részmunkaidős foglalkoztatásban való munkavállalást legnagyobb arányban a 25-34 évesek vállalnák, 83,9 százalék dolgozna ebben a formában, ugyanakkor a 25 év alattiaknak csak a 72,4 százaléka.

A határozott idejű foglalkoztatásban való munkavállalási hajlandóság a 35-44 évesek között volt a legmagasabb, 86 százalék. Ezzel szemben az 54 év felettek esetén csak a megkérdezettek 79,1 százaléka vállalna határozott idejű munkát.

A 25 év alattiak esetében a fenti két atipikus foglalkoztatási formán kívül az alkalmi foglalkoztatás munkavállalási hajlandósági mutatója is magas. A többi foglalkoztatási forma a szociális szervezeteken belül való önfoglalkoztatás és a munkaerő kölcsönzés kivételével közepes munkavállalási hajlandóságot mutat.

A 25-34 évesek körében a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatáson túl a rugalmas munkaidő is magas munkavállalási hajlandóságot mutat. A szociális szervezeteken belül való önfoglalkoztatás, a munkakör megosztás és napszám esetén igen alacsony a válaszadók munkavállalási hajlandósága. Különösen alacsony a napszám esetén, a válaszadóknak mindössze a 23,2 százaléka vállalna munkát napszámoként.

51. sz. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság életkor szerint (%)

	25 éves kor alatt	25-34 éves kor között	35-44 éves kor között	45-54 éves kor között	55 éves, vagy több	Összes
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	72,40	83,90	80,00	75,70	68,70	76,70
Határozott idejű munkaviszony	82,80	80,40	86,00	81,30	79,10	82,10
Alkalmi munkavállalás	74,10	60,70	52,00	66,40	56,70	62,70
Szezonális munka	63,80	51,80	44,00	45,80	41,80	50,40
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	44,80	39,30	52,00	38,30	52,20	44,60
Önfoglalkoztatás (szociális szervezeteken belül)	31,00	28,60	40,00	21,50	32,80	30,50
Táv munka	41,40	37,50	50,00	41,10	44,80	42,60
Bedolgozás otthon	43,10	39,30	38,00	35,50	47,80	40,20
Munkaerő kölcsönzés	31,00	37,50	26,00	26,20	35,80	31,10
Projekt-jellegű foglalkoztatás	37,90	44,60	48,00	33,60	50,70	42,20
Rövidített munkahét	50,00	50,00	48,00	50,50	53,70	50,20
Munkakör-megosztás	34,50	32,10	34,00	35,50	29,90	33,50
Megbízásos szerződéses jogviszony	56,90	51,80	58,00	54,20	55,20	55,20
Bértámogatás	48,30	46,40	36,00	43,00	41,80	43,40
Közfoglalkoztatás	37,90	35,70	20,00	28,00	29,90	30,70
Rugalmas munkaidő	60,30	67,90	64,00	56,10	56,70	61,40
Napszám	44,80	23,20	12,00	22,40	23,90	25,90

A 35-44 évesek atipikus formában történő hajlandósága tulajdonképpen csak a részmunkaidő és a határozott idejű jogviszony esetén magas. A munkaerő kölcsönzés, a közfoglalkoztatás és a napszám egyáltalán nem vonzó számukra, ezen belül is legkevésbé a napszám, a válaszolóknak csak a 12 százaléka vállalna napszámos munkát.

A 45-54 évesek körében, a részmunkaidős foglalkoztatáson és a határozott idejű jogviszonyon kívül nincs olyan foglalkoztatási forma, amelyik esetén magas volna a korcsoport munkavállalási hajlandósága. Ugyanakkor négy atipikus foglalkoztatási forma is van, amelyik esetében a munkavállalási hajlandóság alacsony. Ezek a szociális szövetkezeteken belül való önfoglalkoztatás, a munkaerő kölcsönzés, a közfoglalkoztatás és a napszám. A többi foglalkoztatási forma esetén közepes munkavállalási hajlandóságot mutattak a válaszadók.

Az 54 év felettek az atipikus foglalkoztatási formák többsége esetén közepes munkavállalási hajlandóságot mutattak. A szociális szövetkezeteken belül való önfoglalkoztatás, a munkakör megosztás, a közfoglalkoztatás és a napszám esetében alacsony a hajlandóság. A korcsoport magas munkavállalási hajlandóságot, csak a részmunkaidős foglalkoztatás és a határozott idejű munkavállalás esetében mutatott.

52. sz. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság iskolai végzettség szerint, országrészenként (%)

	Kevesebb, mint 8 osztály	8 általános	szakmun- káképző, szakiskola	szakközép- iskola	gimnázium	Főiskola	egyetem	összes
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	66,70	68,20	66,70	59,10	80,60	85,70	96,10	76,70
Határozott idejű munkaviszony	72,20	74,50	84,60	72,70	87,10	82,90	92,20	82,10
Alkalmi munkavállalás	83,30	77,30	66,70	45,50	48,40	45,70	64,70	62,70
Szezonális munka	77,80	66,40	59,00	27,30	38,70	37,10	43,10	50,40
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	33,30	38,20	48,70	45,50	48,40	34,30	56,90	44,60
Önfoglalkoztatás (szociális szövetkezeteken belül)	38,90	26,40	25,60	27,30	22,60	17,10	51,00	30,50
Táv munka	33,30	21,80	28,20	54,50	51,60	40,00	70,60	42,60
Bedolgozás otthon	50,00	32,70	38,50	50,00	38,70	40,00	43,10	40,20
Munkaerő kölcsönzés	44,40	29,10	15,40	31,80	22,60	37,10	41,20	31,10
Projekt-jellegű foglalkoztatás	38,90	18,20	28,20	45,50	48,40	42,90	74,50	42,20
Rövidített munkahét	50,00	38,20	41,00	45,50	48,40	54,30	70,60	50,20
Munkakör-megosztás	50,00	25,50	20,50	36,40	35,50	25,70	49,00	33,50
Megbízásos szerződéses jogviszony	50,00	50,00	46,20	54,50	67,70	48,60	66,70	55,20
Bértámogatás	50,00	40,00	43,60	31,80	45,20	40,00	51,00	43,40
Közfoglalkoztatás	61,10	32,70	25,60	27,30	32,30	20,00	29,40	30,70
Rugalmas munkaidő	50,00	49,10	59,00	72,70	64,50	60,00	74,50	61,40
Napszám	61,10	38,20	25,60	18,20	22,60	14,30	13,70	25,90

Iskolai végzettség szerint vizsgálva szembeűnő, hogy a 8 osztályt nem befejezettek nem sokat válogat(hat)nak a munkákban, minden atipikus foglalkoztatási formában legalább közepes elhelyezkedési hajlandóságot mutatnak. A részmunkaidős, a határozott idejű munkaviszony, az alkalmi munka és a szezonális munka az ő esetükben magas munkavállalási hajlandóságot mutat.

Az általános iskolai végzettséggel rendelkezők csak a részmunkaidős, a határozott idejű munkavállalás és az alkalmi munka esetén vállalnának munkát nagyobb arányban az atipikus foglalkoztatási formák közül, leginkább a határozott idejű foglalkoztatás a vonzó számukra. Az atipikus foglalkoztatási formák közül hét esetében alacsony a munkavállalási hajlandóság, közülük ki kell emelni a projekt jellegű munkát, melyben a válaszadóknak csupán 18,2 százaléka dolgozna, szintén nagyon alacsony a munkavállalási hajlandóság a távmunka esetén.

A szakmunkás végzettséggel rendelkezők is csak a részmunkaidős, a határozott idejű foglalkoztatás és az alkalmi munkavállalás esetén mutatnak magas munkavállalási hajlandóságot, a többi foglalkoztatási forma többségében alacsony a munkavállalási hajlandóság, legkevésbé munkaerő kölcsönző segítségével szeretnének elhelyezkedni, ebben a foglalkoztatási formában a válaszolóknak mindössze 15,4 százaléka hajlandó elhelyezkedni. Alátámasztani látszik ez az adat a munkaadói oldalon is megfogalmazott félelmet, hogy a munkaerő kölcsönzés gyakorta kicsúszik a fehér foglalkoztatási szegmensből.

A szakközépiskolai végzettséggel rendelkezők munkavállalási hajlandósága csak a határozott idejű munkavállalás és a rugalmas munkaidős esetében volt magas. A vizsgált atipikus foglalkoztatási formák felében a középiskolát végzettek alacsony munkavállalási hajlandóságot mutatnak, közülük a napszám a legkevésbé népszerű foglalkoztatási forma, a válaszolóknak mindössze 18,2 százalék helyezkedne el ebben a foglalkoztatási formában.

A gimnáziumi végzettségűek a részmunkaidős foglalkoztatáson és a határozott idejű munkavégzésen kívül a megbízásos szerződéssel való foglalkoztatásban is magas elhelyezkedési hajlandóságot mutatnak. Relatív kevés atipikus foglalkoztatási eszköz van, amelyben alacsony

munkavállalási hajlandóságot mutatnak a gimnáziumi érettségivel rendelkezők. Ezek a szociális szövetkezeten belüli önfoglalkoztatás, a munkaerő kölcsönzés, a közfoglalkoztatás és a napszám.

A főiskolai végzettséggel rendelkezők magas munkavállalási hajlandóságot mutatnak a részmunkaidő és a határozott idejű foglalkoztatás esetében. Az atipikus foglalkoztatási formák többségében a válaszolók közepes munkavállalási hajlandóságot mutatnak, azonban a szociális szövetkezeten belüli önfoglalkoztatás, a munkakör megosztás, a közfoglalkoztatás és a napszám esetében a munkavállalási hajlandóság alacsony, közülük is a napszám a legkevésbé vonzó, a válaszolóknak, mindössze 14,3 százaléka vállalna napszámos munkát.

Az egyetemi végzettséggel rendelkezők az atipikus foglalkoztatási formák széles skáláját preferálják, az atipikus foglalkoztatási formák közel felében magas a munkavállalási hajlandóság, különösen magas a részmunkaidős foglalkoztatásban, a válaszadók 96,1 százaléka vállalna munkát ebben a formában. A határozott idejű foglalkoztatás szintén magas munkavállalási hajlandóságot mutat. Csupán két atipikus foglalkoztatási forma van, amelyek esetében alacsony a munkavállalási hajlandóság, a közfoglalkoztatás és a napszám. A közfoglalkoztatásban a válaszolók 29,4 százaléka, napszámosként pedig csak a 13,7 százaléka dolgozna.

6. Atipikus foglalkoztatási tapasztalat

Jelenleg átlagosan a válaszadók kevesebb, mint 10 százaléka dogozik az atipikus foglalkoztatási formák valamelyikében. Korábbi, ilyen irányú munkatapasztalata is kevesebb, mint az ötödüknek van.

A jelenleg atipikus foglalkoztatási formában dolgozók legnagyobb arányban Közép-Magyarországon találhatóak, több atipikus forma esetén is magas, több mint 10 százalék feletti az arányuk. Ilyen foglalkoztatási forma a részmunkaidő, a határozott idejű foglalkoztatás, az önfoglalkoztatás, a projekt jellegű munka, a megbízással szerződés és rugalmas munkaidő. Ebben a foglalkoztatási formában a férfiak foglalkoztatottsága a gyakoribb.

Az önfoglalkoztatással, a megbízásos jogviszonyban, projekt jellegű foglalkoztatásban, bértámogatásban és közfoglalkoztatásban a Kelet-, és Nyugat-magyarországi válaszadók nagyon kis százaléka dolgozik. Jelenleg a válaszadók közül rövidített munkahét keretében senki sem dolgozik, munkaerő kölcsönzéssel is csak néhány Nyugat-magyarországi válaszadó. Szintén csak néhányan dolgoznak Közép-Magyarországon bedolgozói formában és ők is mind nők.

53. sz. táblázat: Jelenlegi foglalkoztatottság atipikus foglalkoztatási formákban nemek szerint, országrészenként (%)

	Kelet-Magyarország			Nyugat-Magyarország			Közép-Magyarország			Összesen		
	Neme											
	nő	férfi	összes	nő	férfi	összes	nő	férfi	összes	nő	férfi	összes
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	6,10	3,50	4,50	4,30	4,10	4,20	16,20	21,40	18,50	8,60	7,50	8,00
Határozott idejű munkaviszony	15,20	9,00	11,30	11,80	14,30	13,10	18,90	15,40	17,50	15,00	12,30	13,60
Alkalmi munkavállalás	0,00	19,50	12,30	4,50	0,00	2,10	0,00	3,70	1,60	1,70	9,00	5,60
Szezonális munka	0,00	7,20	4,50	0,00	4,00	2,10	0,00	0,00	0,00	0,00	4,60	2,40
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	3,00	6,20	5,00	4,30	4,00	4,10	2,80	17,90	9,40	3,50	7,80	5,80
Önfoglalkoztatás (szociális szervezeteken belül)	0,00	1,80	1,10	2,20	2,00	2,10	2,70	18,50	9,40	1,70	5,30	3,60
Táv munka	0,00	0,00	0,00	2,20	0,00	1,00	0,00	11,10	4,70	0,90	2,30	1,60
Bedolgozás otthon	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,70	0,00	1,60	0,90	0,00	0,40
Munkaerő kölcsönzés	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,80	0,40
Projekt-jellegű foglalkoztatás	9,40	1,80	4,60	2,20	4,00	3,10	10,80	21,40	15,40	6,90	6,80	6,90
Rövidített munkahét	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Munkakör-megosztás	0,00	0,00	0,00	2,20	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,90	0,00	0,40
Megbízásos szerződéses jogviszony	12,10	3,50	6,70	0,00	2,00	1,00	8,10	22,20	14,10	6,00	6,70	6,40
Bértámogatás	0,00	1,80	1,10	0,00	2,00	1,00	2,70	0,00	1,60	0,90	1,50	1,20
Közfoglalkoztatás	0,00	1,80	1,10	2,20	0,00	1,00	8,10	0,00	4,70	3,40	0,80	2,00
Rugalmas munkaidő	0,00	0,00	0,00	6,50	10,00	8,30	11,10	25,90	17,50	6,10	9,00	7,70
Napszám	0,00	7,10	4,50	0,00	0,00	0,00	2,70	0,00	1,60	0,90	3,00	2,00

A válaszadók korábbi munkatapasztalata az atipikus foglalkoztatási formák tekintetében a jelenleginél sokkal kiterjedtebb. Az eredmények azt mutatják, hogy nem volt olyan atipikus foglalkoztatási forma, amelyben korábban nem dolgoztak a válaszadók. A leggyakoribb atipikus foglalkoztatási formák a gyakoriság sorrendjében: a határozott idejű foglalkoztatás, az alkalmi munkavállalás, a szezonális munka, a részmunkaidős foglalkoztatás, a megbízási jogviszony valamint az önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében).

A rövidített munkahét keretében általánosan kevesen dolgoztak korábban is, a Kelet-Magyarországon élő nők kivételével 5 százalék alatt van azoknak az arány, akik rövidített munkahét keretében dolgoztak korábban.

Rugalmas munkaidős foglalkoztatás keretében relatíve magas azoknak az aránya, akik korábban dolgoztak rugalmas munkaidőben, különösen a Közép-Magyarországon élő férfi válaszadók, akiknek közel 60 százaléka dolgozott ebben a formában.

A bértámogatással kapcsolatos korábbi munkatapasztalattal rendelkezők aránya csak a Nyugat-Magyarországon élő nők és a Közép-Magyarországon élő férfiak esetében volt 10 százalék felett.

A napszámmal kapcsolatos korábbi munkatapasztalattal rendelkező válaszadók aránya átlagosan 13,9 százalék, Nyugat-Magyarországon azonban nem éri el a 10 százalékot sem.

54. sz. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formákban történt korábbi foglalkoztatottság nemek szerint, országrészenként (%)

	Kelet-Magyarország			Nyugat-Magyarország			Közép-Magyarország			Összesen		
	Neme											
	nő	férfi	összes	nő	férfi	összes	nő	férfi	összes	nő	férfi	összes
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	39,40	16,80	25,40	17,20	16,00	16,60	54,10	35,70	46,20	35,20	20,50	27,40
Határozott idejű munkaviszony	58,10	51,40	53,80	52,80	42,90	47,60	59,50	59,30	59,40	56,40	49,80	52,90
Alkalmi munkavállalás	30,30	67,30	53,20	48,10	70,20	60,00	29,70	39,30	33,80	36,70	62,30	50,40
Szezonális munka	21,90	41,90	34,30	27,20	41,70	35,00	24,30	22,20	23,40	24,70	37,60	31,60
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	9,70	18,10	15,00	8,80	26,00	17,80	29,70	42,90	35,40	15,90	26,40	21,50
Önfoglalkoztatás (szociális szervezeteken belül)	6,30	0,00	2,30	2,20	2,00	2,10	2,70	17,90	9,20	3,50	4,50	4,00
Táv munka	9,40	1,80	4,60	4,30	0,00	2,15	16,20	25,00	20,00	9,50	6,00	7,70
Bedolgozás otthon	9,40	1,80	4,60	6,50	6,00	6,25	10,80	21,40	15,40	8,70	7,50	8,10
Munkaerő kölcsönzés	3,20	2,00	2,50	2,20	4,30	3,20	2,70	3,70	3,10	2,60	3,20	2,90
Projekt-jellegű foglalkoztatás	13,80	5,80	8,70	6,50	8,50	7,50	32,40	34,60	33,30	16,90	12,90	14,80
Rövidített munkahét	3,10	3,70	3,50	2,20	0,00	1,00	0,00	7,40	3,10	1,70	3,10	2,40
Munkakör-megosztás	12,90	1,90	5,90	2,20	4,10	3,10	2,70	3,60	3,10	5,20	3,10	4,10
Megbízásos szerződéses jogviszony	29,00	13,50	19,30	13,50	14,30	13,90	48,60	39,30	44,60	29,30	19,40	24,00
Bértámogatás	9,70	0,00	3,60	6,50	10,60	8,60	10,80	7,40	9,40	8,70	5,60	7,10
Közfoglalkoztatás	9,40	16,80	14,00	4,40	8,20	6,30	8,10	7,40	7,80	7,00	11,60	9,40
Rugalmas munkaidő	12,90	9,30	10,70	8,80	10,20	9,50	56,80	30,80	46,00	25,60	14,00	19,40
Napszám	15,60	23,30	20,40	9,60	8,20	8,80	10,80	15,40	12,70	11,80	15,80	13,90

Jelenleg a válaszadók kis százaléka dolgozik atipikus foglalkoztatási formában. A 25-34 évesek és a 35-44 évesek, azok, akik a legtöbb foglalkoztatási formában 10% feletti arányban dolgoznak. A 45-54 évesek a részmunkaidőn és a határozott idejű foglalkoztatási formán kívül csak igen kicsi arányban dolgoznak atipikus formában.

Korábbi, atipikus foglalkoztatási formában szerzett munkatapasztalat aránya a 25-34 évesek és az 54 év felettek körében a legnagyobb. A 25-34 évesek a munkaerő kölcsönzés, a munkakör megosztás és a rövidített munkahét kivételével mindegyik atipikus foglalkoztatási formában viszonylag magas arányban szereztek tapasztalatot. Legnagyobb arányban a határozott idejű munkaviszonyban, az alkalmi munkavállalásban és a részmunkaidős foglalkoztatásban dolgoztak korábban.

A 45-54 évesek legnagyobb arányban a határozott idejű foglalkoztatásban, legkisebb arányban a rövidített munkahét és a munkakör megosztás keretében dolgoztak korábban.

Az 54 év felettek mindegyik atipikus foglalkoztatási formában szereztek már korábban munkatapasztalatot, egyedül a rövidített munkahét keretében dolgoztak a korcsoport 3 százalékánál kisebb arányban. Legnagyobb arányban határozott idejű foglalkoztatásban dolgoztak korábban.

55. sz. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formákban történt korábbi foglalkoztatottság életkor szerint (%)

	25 éves kor alatt	25-34 éves kor között	35-44 éves kor között	45-54 éves kor között	55 éves, vagy több	Összes
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	8,80	42,90	34,70	30,50	17,90	27,40
Határozott idejű munkaviszony	39,30	45,50	64,60	58,40	63,10	52,90
Alkalmi munkavállalás	67,90	43,40	42,60	44,80	52,50	50,40
Szezonális munka	46,40	30,20	30,40	17,50	32,80	31,60
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	7,00	12,50	33,30	19,80	47,70	21,50
Önfoglalkoztatás (szociális szervezeteken belül)	0,00	5,40	4,20	3,80	9,00	4,00
Távmunka	3,40	14,30	10,40	3,80	6,00	7,70
Bedolgozás otthon	1,70	12,50	14,60	3,80	9,00	8,10
Munkaerő kölcsönzés	0,00	1,80	4,40	1,90	9,20	2,90
Projekt-jellegű foglalkoztatás	0,00	21,80	22,20	7,90	27,70	14,80
Rövidített munkahét	1,80	0,00	6,40	1,90	3,00	2,40
Munkakör-megosztás	3,60	3,60	6,30	1,90	6,00	4,10
Megbízásos szerződéses jogviszony	3,60	20,00	45,80	23,30	34,40	24,00
Bértámogatás	1,90	13,00	8,50	3,80	9,20	7,10
Közfoglalkoztatás	14,30	10,90	4,30	9,50	6,00	9,40
Rugalmas munkaidő	3,60	26,80	29,80	14,10	26,90	19,40
Napszám	20,00	7,50	10,40	17,80	13,10	13,90

Az általános iskolai végzettség nélküliek csak öt atipikus foglalkoztatási formában dolgoznak jelenleg, ezek: a részmunkaidős foglalkoztatás, alkalmi munkavállalás, szezonális munka, a közfoglalkoztatás és a napszám.

Részmunkaidős foglalkoztatás keretében mindegyik korcsoport dolgozik (változó arányban), azonban a szakmunkások, a gimnáziumi végzettségűek és a főiskolai végzettséggel rendelkezők kisebb arányban. Távmunkában gimnáziumi végzettségűek és diplomások dolgoznak legnagyobb arányban.

A projekt munka keretében és a megbízással jogviszonyban a szakmunkások, a gimnáziumi végzettségűek, valamint a diplomások dolgoznak legnagyobb arányban.

56. sz. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formákban történt korábbi foglalkoztatottság iskolai végzettség szerint (%)

	Kevesebb, mint 8 osztály	8 általános	szakmun- káképző, szakiskola	szakközép -iskola	gimnázium	főiskola	egyetem	összes
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	23,50	13,00	12,80	28,60	22,60	37,10	51,00	27,40
Határozott idejű munkaviszony	31,30	50,90	42,10	55,00	69,00	57,10	56,90	52,90
Alkalmi munkavállalás	93,80	80,20	69,20	28,60	44,80	25,70	23,50	50,40
Szezonális munka	53,30	43,50	46,20	0,00	29,00	22,90	23,50	31,60
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	0,00	6,70	31,60	14,30	20,00	28,60	35,30	21,50
Önfoglalkoztatás (szociális szervezeteken belül)	0,00	0,00	2,60	4,80	3,20	5,70	9,80	4,00
Táv munka	0,00	0,00	2,60	4,80	12,90	14,30	15,70	7,70
Bedolgozás otthon	0,00	1,90	7,70	14,30	6,50	17,10	9,80	8,10
Munkaerő kölcsönzés	6,30	0,00	5,40	0,00	0,00	8,60	2,00	2,90
Projekt-jellegű foglalkoztatás	0,00	0,00	7,90	15,00	3,40	21,20	41,20	14,80
Rövidített munkahét	0,00	0,00	2,60	0,00	0,00	2,90	7,80	2,40
Munkakör-megosztás	0,00	0,00	5,10	14,30	0,00	2,90	7,80	4,10
Megbízásos szerződéses jogviszony	0,00	8,10	15,40	19,00	24,10	28,60	52,90	24,00
Bértámogatás	0,00	5,90	2,80	14,30	3,20	11,80	9,80	7,10
Közfoglalkoztatás	37,50	7,70	10,30	0,00	6,50	14,30	3,90	9,40
Rugalmas munkaidő	0,00	1,90	5,30	35,00	20,70	29,40	41,20	19,40
Napszám	57,10	16,30	18,40	0,00	3,30	14,30	7,80	13,90

A korábbi munkatapasztalat tekintetében a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezők esetében van a legtöbb olyan atipikus foglalkoztatási forma, amelyben nem volt korábbi munkatapasztalata az alacsony iskolai végzettségűeknek. A 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők az alkalmi munkavállalás területén szereztek legnagyobb arányban korábban munkatapasztalatot. A bedolgozás, a rugalmas munkaidő és a napszám keretében alacsony arányban dolgoztak korábban.

A szakmunkások a szociális szövetkezeten belüli önfoglalkoztatás, a távmunka, a rövidített munkahét, a bértámogatás és a napszám kivételével az atipikus foglalkoztatási formákban magas arányban szereztek korábban munkatapasztalatot.

A szakközépiskolai végzettséggel rendelkező válaszadók a szezonális foglalkoztatás, a munkaerő kölcsönzés, a rövidített munkahét és a közfoglalkoztatás területén nem szereztek korábban munkatapasztalatot, a szociális szövetkezeteken belüli önfoglalkoztatás, a távmunka és a napszám területén a válaszadók alacsony aránya dolgozott korábban.

A főiskolai végzettségűek a rövidített munkahét, a munkakör megosztás és a napszám kivételével a többi atipikus foglalkoztatási formában az átlagtól magasabb arányban szereztek korábban munkatapasztalatot.

Az egyetemi végzettséggel rendelkezők legnagyobb arányban a határozott idejű foglalkoztatás terén (56,9%), a megbízási szerződéses jogviszonyban (52,9%), a rugalmas munkaidős foglalkoztatásban (42,1%) és a projekt jellegű foglalkoztatásban (42,1) szereztek legnagyobb arányban munkatapasztalatot. Ugyanakkor munkaerő kölcsönzés (2%), a közfoglalkoztatás területén (3,9%) és a napszamos foglalkoztatásban (7,8%) alacsony azoknak az aránya, akiknek volt korábban ezekben az atipikus foglalkoztatási formákban munkatapasztalata.

7. Következtetések, javaslatok

A vizsgálatunk tárgyául szolgáló fontosabb atipikus foglalkoztatási formák közül a legismertebb forma az alkalmi munkavállalás, a válaszadók 83,1 százalék ismeri. A második legismertebb forma a határozott idejű munkaviszony, 79,3 százalékkal, majd a részmunkaidős foglalkoztatás következik 78,3 százalékkal. Legkisebb az ismertsége a (szociális szövetkezeten belüli) önfoglalkoztatási formának, a válaszolók 29,1 százaléka ismerte. Szintén alacsony az ismertsége a munkakörmegosztásnak (30,3%), a munkaerő kölcsönzésnek (32,7%) és a rövidített munkahétnek (36,3%).

A válaszolók azokban a foglalkoztatási formákban vállalnának leginkább munkát, amelyeket ismernek, így a válaszolók 82,1 százaléka vállalna határozott idejű munkát. Szintén magas azoknak az aránya, akik szívesen dolgoznának részmunkaidős foglalkoztatásban (76,7%), alkalmi munkában (62,7%), valamint rugalmas munkaidőben (61,4%). A válaszadók legkevésbé a napszámot (25,9%), az önfoglalkoztatást (szociális szövetkezeten belül) (30,5%), a közfoglalkoztatást (30,7%) és a munkaerő kölcsönzést (31,1%) választanák foglalkoztatási formaként.

A felvétel idején kevesen dolgoztak az atipikus foglalkoztatási formák valamelyikében (a válaszolók 66,8 százaléka egyáltalán nem dolgozott). Jelenleg a legnagyobb arányban határozott idejű munkaviszonyban dolgoznak a válaszadók, arányuk azonban így is alacsony, 13,66 százalék.

A jelenleginél nagyobb arányban dolgoztak korábban atipikus foglalkoztatási formában a válaszadók. Ez azt jelenti, hogy az atipikus foglalkoztatási formát átmeneti jellegűnek tekinthetjük, mivel korábban viszonylag nagy százalékban dolgoztak atipikus foglalkoztatásokban a válaszadók, azonban jelenleg rendkívül alacsony mértékben. Korábban legtöbbször határozott idejű jogviszonyban (52,9%) és alkalmi munkavállalás keretében (50,4%) dolgoztak. Ezzel szemben a rövidített munkahét keretében (2,4%) és munkaerő kölcsönzéssel (2,9%) igen kevesen voltak alkalmazva már korábban.

A felvétel eredményei azt mutatják, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás, a határozott idejű munkaviszony, az alkalmi munkavállalás és a szezonális munka a négy legismertebb atipikus foglalkoztatási forma. A válaszadók többsége ezekben a foglalkoztatási formákban helyezkedne el legszívesebben, valamint azoknak, akiknek van atipikus foglalkoztatási tapasztalata, az többségében ezekből a formákból származik.

Közép-Magyarországon több atipikus foglalkoztatási formával találkoztak a válaszadók, így többet ismernek és számukra több formában is elképzelhető lenne, hogy munkát vállaljanak.

Az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatban az egyetemet végzettek a legtájékozottabbak, a vizsgált foglalkoztatási formákat átlagosan a válaszadók 80-90 százaléka ismerte, azonban a munkavállalási hajlandóságuk csak néhány formára koncentrált. Ezek a diplomás munkaerőpiacon bevett formák, mint a távmunka, projekt munka, megbízási szerződés, rugalmas munkaidő.

Figyelembe véve a kérdőíves vizsgálat eredményeit azt javasoljuk, hogy növelni kell az atipikus foglalkoztatási formák ismertségét. Ez egyaránt szükséges a munkaadók és a munkavállalók számára is. Ily módon egyrészt fokozni lehetne a munkavállalók munkavállalási hajlandóságát az atipikus foglalkoztatási formák iránt, másrészt a munkaadók részéről több ilyen jellegű állás keletkezne, amely végső soron növelné a foglalkoztatottságot.

X. Az atipikus foglalkoztatás megjelenése a munkaadók gyakorlatában - Jógyakorlatok

JÓGYAKORLAT AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS TERÜLETÉN (No.1.)

A munkaadó és a foglalkoztatási környezet

A munkáltató a Közép-magyarországi régióban, Budapest egyik külső kerületében működik, jelenleg 14 főt foglalkoztatnak. 2009-ben alakultak, a cég fő tevékenysége, papír csomagolóeszközök gyártása, ezen belül:

- csomagolóeszköz gyártása
 - az összehajtogatható karton csomagolóeszköz gyártása
- papír és papírlemez csomagoló/tároló eszköz gyártása
- papírzsák, gyártása
- irodai iratgyűjtő doboz, dosszié és hasonló cikkek gyártása

A cég indulásakor széles körű piackutatást végeztek (ami egyben kapcsolatépítést is jelentett a megrendelői oldalon), így a vállalkozás sikeresen elindult. A gyártás során ma már a jelenleg legmodernebb technológiát alkalmazzák, amely egyben a legelterjedtebb hazai iparág-specifikus gyártás-előkészítő és termelésirányítási rendszer. Ezt a rendszert több mint száz nyomda, illetve ezekhez kapcsolódó kiegészítő/kapcsolódó vállalkozás alkalmazza sikeresen, ami a cég vezetői szerint megalapozza azt a szándékukat, hogy a közeli jövőben stabil piaci pozíciót foglalhassanak el, működésük és bevételeik kiszámíthatóak legyenek.

A cég piaci pozíciói lehetővé tették a munkavállalói létszám bővítését, melyet túlnyomórészt atipikus formában valósítottak meg.

A foglalkoztatás előkészítéseként állami támogatással képzéseket szerveztek (targonca-vezetői, raktárkezelői, papír csomagolóeszköz gyártási, számítástechnikai képzések), illetve – részlegesen - akadálymentesítették az üzemet

A foglalkoztatás fő jellemzői (atipikus formák, munkakörök, atipikus formában foglalkoztatottak száma)

Az atipikus formában négy munkakörben összesen hat főt foglalkoztatnak, az alábbi munkakörökben:

- 2 fő gyártósori papíripari betanított munkás
- 2 fő targoncakezelő-raktáros
- 1 fő előkészítő
- 1 fő ragasztó

A foglalkoztatás atipikus eleme, hogy a munkavállalók foglalkoztatása jelenleg határozott idejű munkaszerződéssel történik. (Kiegészítő pozitív eleme a foglalkoztatásnak, hogy a hat főből ketten gyedről tértek vissza, míg egy fő megváltozott munkaképességű)

A határozott idejű foglalkoztatás oka, hogy a cég vezetése még nem érzi száz százalékosan stabilnak a cég működését, véleményük szerint a jelenlegi létszám határozatlan idejű munkaszerződés mellett történő foglalkoztatása túlságosan nagy működési kockázatot jelentene a cég számára, különös tekintettel a folyamatosan változó gazdasági környezetre, illetve a munkajogi és adózási szabályok gyakori és sokszor váratlan változására.

A foglalkoztatás-típus előnyei és veszélyei

Határozott idejű munkaszerződés

	munkavállalói oldal szempontjából	munkaadói oldal szempontjából
előnyök	a munkavállaló olyan munkaerő-piaci környezetben is munkához jut, ahol klasszikus formában esetleg nem találna munkát, ez egyrészt	kiszámítható, munkajogi és gazdasági-pénzügyi szempontból „veszélytelen” foglalkoztatást tesz lehetővé

	munkajövedelemhez jutást, másrészt javul a munkaerő-piaci integráltsága, nem „szokik el” munkától	
veszélyek	a határozott idejű szerződés lejártá után a munkaviszony „automatikusan” megszűnik	a foglalkoztatottak elkötelezettsége, lojalitása kisebb, mint a hagyományos munkaszerződés keretében foglalkoztatottak esetében

JÓGYAKORLAT AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS TERÜLETÉN (No.2.)

A munkaadó és a foglalkoztatási környezet

A munkáltató a Nyugat-Dunántúli Régióban 2008. óta működő, marketing és média területen fejlesztéseket végrehajtó Kft.

A Kft. jelenleg 13 főt foglalkoztat, szolgáltatásainak főbb piaca: települések, önkormányzati-, kereskedelmi-, idegenforgalmi szervezetek, valamint a nonprofit szektor szereplői.

A vállalkozás által végzett tevékenységek:

- Direkt marketing: kiadványszerkesztés
- PR szolgáltatások, marketing tevékenység: médiakapcsolatok, médiafigyelés, kommunikációs terv-készítés, sajtófotó készítés, sajtótájékoztatók szervezése, film-készítés, sajtóanyag-készítés, arculattervezés, molinó-készítés, reklámanyagok készítése, tájékoztató táblák tervezése, készítése
- Piackutatás: kommunikációs stratégiát megalapozó piackutatások, válságstratégia készítés, PR kutatás
- Online marketing: honlapok utókövetése

A cégalapítást a település- és városmarketingben, valamint az idegenforgalom területén feltárt piaci lehetőségek alapozták meg. Az előzetes szükségletfelmérés azt mutatta, hogy az idegenforgalmi marketing hatalmas lehetőségeket kínál. Olyan szolgáltatás csomagokat állítottak össze a településeknek, amelyek főként az idegenforgalmi és turisztikai területen segítik őket abban, hogy szolgáltatásaikat az igényekhez, elvárásokhoz igazítsák. A szolgáltatási csomagok olyan komplex marketing-szolgáltatásokat tartalmaznak, amelyek a tervezéstől a megvalósításig teljes körű marketing menedzsmentet foglalnak magukban.

A cég tevékenységeit úgy határozta meg, hogy azokat a szervezeteket, vállalkozásokat segítse elsősorban, akik a nyilvánossággal, a termék- és

szolgáltatásértékesítéssel kapcsolatos tevékenységekben nem járatosak, illetve nem rendelkeznek a megfelelő marketing- és média ismeretekkel, szaktudással.

Mindemellett komplex PR- és marketing csomagokat kínálnak annak a „pályázói potenciálnak” is, amely a térségben elsősorban a nonprofit szervezeteknél jelenik meg.

A munkavállalói létszám bővítésére hátrányos helyzetűek foglalkoztatásával, felerészben atipikus formában került sor. Az új munkavállalók fiatal pályakezdők, megváltozott munkaképességű emberek és 50 éven felüli, a munkaerő-piacról tartósan kiszorult emberek.

A foglalkoztatás előkészítéseként állami támogatással munkafolyamatba épített képzéseket szerveztek, amelyekkel elsősorban a meglévő tudásokra építve a marketing és média tevékenységhez szükséges kompetenciákat fejlesztették.

A foglalkoztatás fő jellemzői (atipikus formák, munkakörök, atipikus formában foglalkoztatottak száma)

Atipikus formában a hat újonnan felvett munkatárs közül három főt foglalkoztatnak.

A foglalkoztatás atipikus eleme, hogy a három fő munkavállaló foglalkoztatása részmunkaidőben történik.

A részmunkaidős foglalkoztatással olyan munkahelyek teremtése vált lehetővé, amelyeket a média piacról megváltozott munkaképességű és/vagy életkoruk miatt kiesett, de nagy szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalókkal lehetett betölteni. A megváltozott munkaképességű munkavállalók számára olyan eszközöket és bútorokat szereztek be, amelyek megkönnyítik számukra a munkavégzést (pl. könnyű és könnyen kezelhető kamera, fényképezőgép stb.).

A foglalkoztatás-típus előnyei és veszélyei

Részmunkaidős foglalkoztatás

	munkavállalói oldal szempontjából	munkaadói oldal szempontjából
Előnyök	a munkavállaló olyan munkaerő-piaci környezetben is munkához jut, ahol klasszikus formában esetleg nem találna munkát, ez egyrészt munkajövedelemhez jutást, másrészt javul a munkaerő-piaci integráltsága, nem „szokik el” munkától	A munkaadó képes megfelelő szakmai összetételű munkatársi gárda összeállítására, anélkül, hogy a foglalkoztatás túlnőne az anyagi lehetőségei (jelen esetben a három részmunkaidős helyett csak egy teljes munkaidős munkatárs foglalkoztatása jött volna szóba, ami azt jelentené, hogy
Veszélyek	A rövidebb munkaidő miatt könnyebben „csúszhat bele” a foglalkoztatott olyan túlmunkába, amiért nem kap díjazást, illetve kellő szabályozottság hiányában a munkabeosztása kiszámíthatatlanná válhat.	a foglalkoztatottak elkötelezettsége, lojalitása kisebb, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetében

JÓGYAKORLAT AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS TERÜLETÉN (No.3.)

Atipikus foglalkoztatási típus: Önfoglalkoztatás (szociális szövetkezeteken belül)

A munkaadó és a foglalkoztatási környezet

A munkáltató egy, a Dél-Dunántúli Régióban 5 munkavállaló által 2008-ban létrehozott szociális szövetkezet. A szociális szövetkezetnek jelenleg 13 tagja van.

A szövetkezet fő tevékenysége a mosodai szolgáltatás és a takarítási tevékenység. A mosodai gépek beszerzését követően, az általános gazdasági helyzet nagymérvű romlása, különösen a lakossági fogyasztás, a személyi szolgáltatások iránti kereslet visszaesése kedvezőtlen piaci helyzetet teremtett a szövetkezet számára. A piacra jutás szinte lehetetlenné vált, amit fokozott a szükséges marketing eszközök hiánya is.

A szövetkezet az alapító tagok foglalkoztathatósága érdekében megteremtette a felnőttképzési intézményi regisztráció feltételeit, valamint beszerezte a szociális gondozási feladatok végzéséhez szükséges működési engedélyt. A fő profil ugyanakkor továbbra is az ipari mosoda működtetése maradt, különös tekintettel a szövetkezet rendelkezésére álló korszerű gépekre, valamint a végzett piackutatás alapján számításba vehető megrendelői körre. A piackutatás adatai azt mutatták, hogy magas minőségű, rugalmas szolgáltatással elsősorban a szállodák és egyéb szálláshely-szolgáltatók körében van mód megrendelésekhez jutni, mivel velük szemben is folyamatosan nőnek a vendégek elvárásai. A minőségi szolgáltatás kulcsát pedig a képzett munkaerő megléte jelentette.

A mosoda beindítása érdekében a helyi Munkaügyi Központ bevonásával került sor 8 fő hátrányos helyzetű munkavállaló kiválasztására. Ezt követően, az önfoglalkoztatás előkészítéseként állami támogatással mosodai gépkezelői tanfolyamot szerveztek.

A foglalkoztatás fő jellemzői (atipikus formák, munkakörök, atipikus formában foglalkoztatottak száma)

Atipikus formában, mosodai gépkezelői munkakörben összesen nyolc főt foglalkoztatnak. Ez a létszám lehetővé teszi a mosoda kétműszakos üzemeltetését, ami által lehetővé vált az időközben öröndetes módon megnőtt piaci igények kielégítése és a kapacitások optimális kihasználása.

A foglalkoztatás-típus előnyei és veszélyei

Önfoglalkoztatás (szociális szövetkezeten belül)

	munkavállalói oldal szempontjából	munkaadói oldal szempontjából
előnyök	A munkavállaló olyan munkaerő-piaci környezetben is munkához jut, ahol klasszikus formában esetleg nem találna munkát, ez egyrészt munkajövedelemhez jutást, másrészt javul a munkaerő-piaci integráltsága, nem „szokik el” munkától	kiszámítható, munkajogi és gazdasági-pénzügyi szempontból „veszélytelen” foglalkoztatást tesz lehetővé
veszélyek	a határozott idejű szerződés lejárta után a munkaviszony „automatikusan” megszűnik	a foglalkoztatottak elkötelezettsége, lojalitása kisebb, mint a hagyományos munkaszerződés keretében foglalkoztatottak esetében

JÓGYAKORLAT AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS TERÜLETÉN (No.4.)

A munkaadó és a foglalkoztatási környezet

A munkaadó egy szoftverfejlesztő, tanácsadó cég, mely vállalati folyamatok irányítását és ellenőrzését megvalósító szoftver rendszerek kidolgozásával, működtetésével foglalkozik, a Közép-magyarországi régióban, Budapest egyik külső kerületében működik Szakértői gárdája, referencia munkái, árbevétele alapján a legnagyobb hazai szoftverfejlesztő cégek közé sorolt vállalkozás. 2007. évtől kezdődően számos Uniós forrásból finanszírozott programot is megvalósított, többek között technológiai fejlesztés illetve munkahelymegőrzés céljából is.

Tevékenységi kör: Szoftverfejlesztés, tanácsadás

Alapítás éve: 1991.

Árbevétel: 1.100.000.000,- Ft, 20 éve nyereségesen működik

Létszám: 110 fő

Alkalmazottak számának ciklikussága: évi 4 fő

A foglalkoztatás fő jellemzői (atipikus formák, munkakörök, atipikus formában foglalkoztatottak száma)

Az elsődleges foglalkoztatási forma a határozatlan idejű munkaszerződés, de az elmúlt években részben a gazdasági válság hatásaként egyre nagyobb arányban jelent meg az atipikus foglalkoztatás. A menedzsment az elbocsátások, leépítés helyett inkább az atipikus foglalkoztatási formákat választotta.

A bérköltségek csökkentése céljából megjelent a részmunkaidős foglalkoztatás, a rövidített munkahét is. A cég bértámogatást is igénybe vett. Majd a gazdasági helyzet viszonylagos stabilizálódásának, az új megrendeléseknek köszönhetően az ilyen formában foglalkoztatott alkalmazottak többsége visszakerült határozatlan idejű munkaviszonyba.

Azon munkakörökben, ahol a szakemberek személyes jelenléte nem annyira fontos, internet kapcsolat révén munkájukat otthon is el tudják végezni, otthoni munkaállomás kialakításával távmunka illetve otthoni bedolgozás keretében történő alkalmazás jelent meg.

Előfordul olyan alkalmazotti jogviszony is, mely azért lesz atipikus, mert a szakember más munkahellyel is rendelkezik, vagy távoli, esetleg külföldi lakhellyel rendelkezik.

Az alkalmazott atipikus foglalkoztatási módok és százalékos arányuk:

- Megbízási szerződés 15% - projektmunka – szakértő, fejlesztő, konzulens
- Távmunka 7 % - fejlesztő
- Részmunkaidő 2% - fejlesztő
- Rövidített munkahét 2%
- Munkaerő kölcsönzés (kölcsönzés 5% és kölcsönadás is) – szakértő, fejlesztő, konzulens
- Diákmunka 2%
- Határozott idejű munkaszerződés (szülési szabadság alatt határozott idejű szerződéssel pótolják a munkatársakat) 3%

Az atipikus foglalkoztatási módokat mind a menedzsment mind a cég alkalmazottai jól ismerik, tájékozottak.

Bizonyos munkakörök betöltésénél nem megengedett a távmunka, részmunkaidő, mert fontos a személyes jelenlét, rendelkezésre állás pl.: ügyfélkapcsolati munkatársaknál.

Összességében a cégnek a különböző atipikus foglalkoztatási módok segítségével sikerült az alkalmazotti létszámot megtartani, a dolgozók céghez való kötődését növelni. Az atipikus foglalkoztatás a cég működésében leginkább pozitív elemként tekinthető, a munkavállalók és a munkáltatók is új lehetőséget látnak benne, az esetleges nehézségeket próbálják áthidalni, működésükben nem okozott minőségromlást.

A foglalkoztatás-típus előnyei és veszélyei

Megbízási szerződés

	munkavállalói oldal szempontjából	munkaadói oldal szempontjából
előnyök	a munkavállaló olyan munkaerő-piaci környezetben is munkához jut, ahol klasszikus formában esetleg nem találna munkát, ez egyrészt munkajövedelemhez jutást jelent, javul a munkaerő-piaci integráltsága, esetleg egyéb kereső tevékenység kiegészítését is jelentheti	kiszámítható, munkajogi és gazdasági-pénzügyi szempontból „veszélytelen” foglalkoztatást tesz lehetővé
veszélyek	a megbízási szerződés lejártá után a munkaviszony „automatikusan” megszűnik	a foglalkoztatottak elkötelezettsége, lojalitása kisebb, mint a hagyományos munkaszerződés keretében foglalkoztatottak esetében

Távmunka

	munkavállalói oldal szempontjából	munkaadói oldal szempontjából
előnyök	Szabadság, mobilitás – nem helyhez és időhöz kötött Csökkenő stressz – nincs feszült vállalati légkör Több időt tölthet a családjával a munkavállaló Hatékonyabb munkavégzés Idő és költség megtakarítás – nincs idő és költség igénye a munkába járásnak	Növekvő hatékonyság Csökkenő rezsi költségek Optimalizált erőforrás költségek Elégedett munkavállaló, csökkenő munkahelyi stressz Kevesebb betegszabadság

veszélyek	társas kapcsolatok csökkenése – izoláció veszélye előrelépés lehetőségének csökkenése magán és munkaszféra elválasztásának nehézségei kommunikációs nehézségek	Információáramlás nehézsége A foglalkoztatottak kisebb elkötelezettsége, lojalitása Kollektíva megszűnhet Nem megfelelő távmunkások kiválasztása Vezetői szemléletváltás szükségessége
-----------	---	--

Részmunkaidő

	munkavállalói oldal szempontjából	munkaadói oldal szempontjából
előnyök	Hatékonyabb munkavégzés Családi kötelezettségek, esetleg tanulás összeegyeztethető a munkával munkaerő-piaci integráltság	Alacsonyabb költségek – kevesebb munka, válság esetén a munkavállaló megtartásának egy formája lehet, elbocsájtás helyett elkötelezett munkavállaló
veszélyek	kereset csökkenés magas munkába járási idő-, és költségfordítás kedvezőtlen munkaerő-pozíció (könnyebben vállnak meg a részmunkaidős foglalkoztatottaktól a munkáltatók)	csökkenő hatékonyság vezetői szemléletváltás szükségessége munkavállalót jogszabály és joggyakorlat által biztosítottan ugyanazok a juttatások illetik meg, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat munkaállomás kihasználatlansága kiseb költség hatékonyság

Rövidített munkahét

	munkavállalói oldal szempontjából	munkaadói oldal szempontjából
előnyök	növekvő szabadidő munkaerő-piaci integráltság	Alacsonyabb költségek – kevesebb munka, válság esetén a munkavállaló megtartásának egy formája lehet, elbocsájtás helyett, elkötelezett munkavállaló
veszélyek	kereset csökkenés kedvezőtlen munkaerő-pozíció (könnyebben válnak meg a rövidített munkahét keretében foglalkoztatottaktól a munkáltatók)	munkaállomás kihasználatlansága kisebb költség hatékonyság

Munkaerő kölcsönzés

	munkavállalói oldal szempontjából	munkaadói oldal szempontjából
előnyök	folyamatos munkaerő-piaci integráltság magasabb fizetési lehetőség	ciklikus munkaerő-igény kielégítése a munkaerő kölcsönzés díja nem terheli a bérköltségeket elszámolás a ténylegesen teljesített munkaórák alapján alkalmazás előtt ki lehet próbálni az új munkaerőt rugalmas időtartam
veszélyek	együtműködési nehézségek társas kapcsolatok folyamatos változása, kommunikációs nehézségek előrelépés lehetőségének csökkenése	magas költségekkel jár a munkaerő kölcsönzés, sok az adminisztráció együtműködési nehézségek a foglalkoztatottak kisebb elkötelezettsége, lojalitása

Diákmunka

	munkavállalói oldal szempontjából	munkaadói oldal szempontjából
előnyök	kereseti lehetőség tanulás mellett tapasztalat szerzés	szerény kereseti igény ciklikus munkaerő-igény kielégítése nincs felmondási idő, végkielégítés szabadságolások miatt nem kell átszervezni a munkát betegszabadság idejére nem kell bért fizetni
veszélyek	munkaerő-piaci kiszolgáltatottság alacsonyabb kereseti lehetőség	tapasztalatlan, betanítandó munkaerő ciklikusság

Határozott idejű munkaszerződés

	munkavállalói oldal szempontjából	munkaadói oldal szempontjából
előnyök	a munkavállaló olyan munkaerő-piaci környezetben is munkához jut, ahol klasszikus formában esetleg nem találna munkát, ez egyrészt munkajövedelemhez jutást jelent, másrészt javul a munkaerő-piaci integráltsága, nem „szokik el” munkától	kiszámítható, munkajogi és gazdasági-pénzügyi szempontból „veszélytelen” foglalkoztatást tesz lehetővé
veszélyek	a határozott idejű szerződés lejárta után a munkaviszony „automatikusan” megszűnik	a foglalkoztatottak elkötelezettsége, lojalitása kisebb, mint a hagyományos munkaszerződés keretében foglalkoztatottak esetében

JÓGYAKORLAT AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS TERÜLETÉN (No.5.)

A munkaadó és a foglalkoztatási környezet

A munkáltató Nyugat-dunántúli megyeszékhelyen, megyei hatókörrel működő nonprofit szervezet. A szervezet szolgáltatásokat nyújt a térségi civil szervezeteknek, támogatja az esélyegyenlőségi célcsoportokat, szociális területen felnőttképzéssel is foglalkozik. Elsősorban hazai és uniós támogatásból menedzselte pályázatokból működnek, de adománygyűjtési programokat is koordinálnak.

A szervezet bevételeit tekintve 5M Ft feletti, a foglalkoztatottak száma jelenleg 9 fő, melyet az aktuális projektek száma, illetve humánerőforrás igénye befolyásol. A munkavállalók az Mt. hatálya alá tartoznak.

A HR vezetői feladatokat pénzügyi vezető és a projektvezetők sorából kiemelt ügyvezető igazgató látja el, a munkatársak alkalmazásának folyamatában a vezető testület több tagja is részt vesz, a végső döntést a munkáltatói jogkör gyakorlója hozza meg.

A foglalkoztatás fő jellemzői (atipikus formák, munkakörök, atipikus formában foglalkoztatottak száma)

A munkakörök a projektfoglalkoztatás alapján kerültek kialakításra (projektmenedzserek, projektasszisztensek stb.)

Határozatlan idejű rugalmas munkaidőben foglalkoztatott	1 fő
Határozott idejű foglalkoztatottak száma	4 fő
Részmunkaidőben foglalkoztatottak száma	2 fő
Projektfoglalkoztatás	2 fő

Jellemző, hogy a 40 órás munkaidő pénzügyi fedezetét több projekt biztosítja, gyakori az egyes részmunkaidők összevonása (pl.: 30+20 óra) határozott időszakokra a paralel a pályázatokkal. Ennek során egy munkavállaló több munkakört is betölt, például 20 órában kommunikációs vezető, 20 órában projektvezető. A HR vezető elmondása szerint a fenti

nem egyszerűen követhető struktúrában a kompetencia határok gyakran elmosódnak, az ilyen helyzetek kezelésére szervezetfejlesztési tréningeket szerveznek.

A HR vezető általa ismert atipikus foglalkoztatási formaként említi:

- a projektfoglalkoztatást,
- a részmunkaidős foglalkoztatást,
- a határozott idejű foglalkoztatást,
- a távmunkát,
- a rugalmas munkaidőt,
- a napszámot,
- a munkaerő kölcsönzést
- és az alkalmi munkát.

A projektfoglalkoztatást, határozott és részmunkaidős foglalkoztatást a civil szervezetek körében elterjedtnek tartja, gyakrabban előfordulónak, mint a hagyományos foglalkoztatást. Kiemelte az önkéntesek foglalkoztatását, mint a nem hagyományos formák egyikét.

Gyakran előfordul, hogy a gyakorlatban rugalmas munkaidőben foglalkoztatják az alkalmazottakat, hiszen a leterheltség szintje szakaszos, pályázati beszámolókhöz, beadási határidőkhöz illeszkedik. Tapasztalatai szerint az így kialakított munkakultúra jól bevált, a munkaidő teljesítményközpontú, nem letöltött időre koncentrál, hanem az elvégzendő feladatra.

A fent említett atipikus formákon túl a szervezet 2009-ben részt vett egy a távmunka elterjesztését szolgáló támogatott programban, amely lehetővé tette egy éven keresztül egy fő távmunkában való foglalkoztatását, képzést biztosított a munkavállaló és a munkáltató számára is.

A vezető az alábbi pro és kontra érveket hozta fel az atipikus foglalkoztatási formák vonatkozásában.

Foglalkoztatási forma	Előny	Hátrány
Határozott idejű foglalkoztatás	a munkavállaló előre tudja meddig tart a szerződése, ezért „nyitott szemmel járhat”	a munkavállaló kevésbé elkötelezett
Rugalmas munkaidejű foglalkoztatás	a munkavállaló és a munkáltató számára is a hatékonyabb munkavégzést segíti bizonyos munkaköröknél	munkaidő nyilvántartása, dokumentálása nagyobb körültekintést igényel a munkáltató számára
Részmunkaidős foglalkoztatás	a munkavállaló számára függetlenebb munkavégzést jelent a munkavállaló több állást tölthet be, több munkáltatónak dolgozhat a munkavállaló számára szabadabb időbeosztás több álláskereső számára adhat - bár kevesebb óraszámban munkát	a munkavállaló számára infrastrukturális háttér (pl.:számítógép) biztosítása több költséggel járhat, hisz több személy látja el ugyanazt a munkát
Táv munka	költségkímélő a munkáltató számára kényelmesebb otthoni munka, szabadabb időbeosztás a munkavállaló számára	a munkáltató számára a munkaszervezés nagyobb kihívás, mint egy helyben lévő dolgozó esetében a munkáltató számára a számonkérés a megszokottól eltérő
Munkaerő kölcsönzés	a munkavállaló számára egyszerű toborzási, foglalkoztatási módszer	a kapcsolatba lép a munkaerő kölcsönző is, mely bonyolíthatja a foglalkoztatást a munkavállaló kevésbé elkötelezett

A foglalkoztatónál a 9 főből 7 férfi, 2 nő. 2 fő 25- 35 év közötti, 5 fő 35-40 közötti, 2 fő 40-55 közötti életkorú. A 9 főből 8 felsőfokú végzettségű egy fő középfokú végzettségű.

A szervezetnél a 9 főből 8 fő érintett az atipikus foglalkoztatásban. A szervezetnél eltöltött idő szempontjából az ügyvezető 6 év, 6-an két év

munkáltatónál eltöltött munkaviszonnyal rendelkezik, további 2 fő a tavalyi évben helyezkedett el a szervezetnél.

Az atipikus foglalkoztatási formát nem a munkavállaló igényei generálják, a szervezet erre a foglalkoztatási formára rendezkedett be, ezt az igényét a munkaerő kiválasztása során kihangsúlyozzák, a megfelelő jelölt kiválasztása szempontjából figyelembe veszik az ehhez szükséges készségek, motiváció meglétét.

A megkérdezett szervezet vezetője az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását természetesnek tartja, nyitott további új atipikus formák bevezetésére. Véleménye szerint az atipikus foglalkoztatási formák szélesítéséhez elengedhetetlen annak népszerűsítése, a szervezetek, vállalkozások, közigazgatási intézmények számára információnyújtás, tájékoztatás.

TOVÁBBI HAZAI JÓGYAKORLATOKAT TARTALMAZ A II. SZÁMÚ MELLÉKLET¹³³

¹³³ A melléklet „Az atipikussá tehető munkakörök fejlesztési modellje” című tanulmány részanyaga

XI. Melléklet

I. számú melléklet – Európai Unió jogyakorlatok¹³⁴

1) Országportré - Németország

A német foglalkoztatási modellt a konszenzuális ipari viszonyok, a munkások magas szervezettsége, a szakszervezetek erős befolyása, a béreket, szakképzési rendszert és más, a munka világát érintő döntések meghozatalába való bevonásuk jellemzi. A német neokorporatív modell a szociális párbeszéd intézményesítésével kívánta megőrizni és fenntartani a társadalmi békét, másrésztől elejét venni a törvényes kereteken kívülről érkező szociális, elosztási jellegű törekvéseknek, mozgalmaknak.

Németországban az atipikus vagy flexibilis foglalkoztatási formák bevezetését nem elsősorban a munkaerő költségének csökkentése indokolta, hanem a funkcionalitás, a külföldi versenytársakkal szembeni versenyképesség megőrzése. A flexibilis formákat tehát az olyan vállalati funkciók hordozzák a német vállalatok esetében, mint a kutatás-fejlesztés, a technológiai és szervezeti átalakítások, innováció, befektetések, eltérő ütemű munkavégzés.¹³⁵ A hatékony vállalati flexibilitás megkívánta ugyanakkor, hogy enyhüljenek a német munkaügyi szabályok szigora. A foglalkozás, a tudás és szakképzettség előtérbe kerülése a munkahellyel szemben pedig magával hozta a német munkahelyi érdekképviselet gyengülését is.

A távmunka ebből a szempontból különbözik a többi atipikus foglalkoztatási formától: növeli a vállalat külső flexibilitását, de mégis a költségek csökkentése a leggyakrabban az első számú szempont. Ilyen költségcsökkentési megfontolások miatt végezteti a Bönders GmbH (első német példa) a könyvelést, számlázást távmunkában. Természetesen ez

¹³⁴ A melléklet „Az atipikussá tehető munkakörök fejlesztési modellje” című tanulmány részanyaga

¹³⁵ Lutz Bellmann, Herbert Düll, Jürgen Kühl, Manfred Lahner, Udo Lehmann: Patterns of Enterprise Flexibility in Germany. Results of the IAB Establishment Panel 1993-1995.

nem igaz az olyan kis- és középvállalkozásoknál, mint a második esettanulmány virtuális vállalata, amely esetében a távmunka bevezetésének szempontja a külső flexibilitás, a vállalat kapacitásának a feladatokhoz mérten való növelése, tehát a szabadúszóknak a megbízások mennyisége szerinti bevonása. Harmadik és nem utolsó szempont a távmunka alkalmazására a magánélet összeegyeztethetősége a munkával. Az utolsó példában a hamburgi városigazgatás távmunkával kapcsolatos tapasztalatit értékeljük, ahol a költségmegtakarítás mellett a privát szféra és a munka kiegyensúlyozása végig fontos szempont maradt. A hamburgi eset a magánszektorban kialakított gyakorlatok és tapasztalatok a közigazgatási alkalmazására is jó példával szolgál.

Németországban először a '80-as években került a távmunka kérdése a közbeszédbe. Egy, a Kutatási és Technológiai Szövetségi Minisztérium által megrendelt tanulmány a kutatási évre (1981) vonatkoztatva azt állapította meg, hogy Németországban nem létezik távmunka, és ebből következően a távmunka bevezetését támogatni kell.¹³⁶ A bevezetés melletti érvek között szerepelt a költség- és időmegtakarítás, a rugalmasság növekedése, míg ellene olyan érvek fogalmazódtak meg, mint az adatvédelmi hiányosságok, az üzemszervezeti problémák, a távmunkára kiszervezett feladatok monotonitása.

Az első komolyabb távmunkaprojektet a Siemens valósította meg Münchenben, 1983-ban, majd egy két éves kísérlet keretében Baden-Württemberg-ben, 1984-ben. Mindkét esetben egyszerű feladatokat (pl.: szövegrögzítés) végeztek a távmunkásokkal. A távmunkához használt legfontosabb eszköz a teletext volt, míg a feldolgozandó szöveget telefonon diktálták vagy postán küldték, esetleg futárral kézbesítették. Az áttörést a távmunka területén a modern kommunikációs technológiák megjelenése jelentette. Az első nagyobb szabású távmunkaprogramot az IBM Németország indította be 1991-ben. Az első körben 350 dolgozót foglalkoztatott az IBM távmunkában, főleg a programozás, program- és

¹³⁶ Wiedemann, Bernd (1998) Telearbeit in Deutschland. Eine arbeitsorganisatorische Perspektive der Informationsgesellschaft

<http://ourworld.compuserve.com/homepages/BWiedemann/MA-Rahmen.html>

rendszerfigyelés és a szoftverfelhasználók kiszolgálása területén. Az IBM a kezdeti 350 dolgozóról 2001-re 4 ezerre növelte a távmunkában dolgozók létszámát. A European Working Conditions Survey¹³⁷ adatai szerint Németországban 2000-ben az összes alkalmazott 0,2 %-a dolgozott teljes időben otthonról, a 2005-ös felmérés szerint ez a szám 8,5 %.

Rugalmas munkavégzés: Bönders GmbH: Távmunka a teherszállításban

Az 1944-ben Krefeldben alapított Bönders Spedíció különböző ágazatokban tevékeny ipari vállalkozásoknak nyújt intelligens logisztikai megoldásokat. A hét telephellyel rendelkező vállalkozás összesen 140 dolgozót foglalkoztat, ebből mintegy 40 adminisztratív feladatot lát el. Az adatfeldolgozás kapacitása az elektronikus adatforgalom intenzív használata révén 1993-1994 környékén elérte annak határát. Az így megnövekedett várakozási idő a határidők pontos teljesítését veszélyeztette. A cég előtt két lehetőség állt: egy drága, új rendszer bevezetése, vagy a régi rendszer hatékonyabb kihasználása. Ebből a szituációból a kiutat innovatív munkavégzési formaként a távmunka jelentette. Így nem csupán hatékonyabbá vált az elektronikus adatfeldolgozás, de figyelemreméltó előnyre is szert tett a cég a versenytársakkal szemben.

¹³⁷ European Working Conditions Survey, 2000, 2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>

A gyakorlat

A cég vezetősége a távmunka bevezetésével egyszerre megnövelte az adatfeldolgozás üzemidejét is, azért hogy a kapacitás szűkössége ne legyen akadály a megbízások teljesítésénél. A távmunka lehetőségét először a számlázási részlegen dolgozóknak ajánlotta fel a cég, majd olyan területeken is bevezették a távmunkát, amelyek nem időérzékenyek, mint pl. a faktorálás, könyvelés vagy a mérlegkészítés. Ezeket a nem időérzékeny feladatokat otthonról, szabadon választott napszakban is el tudják látni a cég dolgozói. Az aktuális szituációtól és a vállalati igényektől függően a távmunkások idejük akár 40 százalékát is az otthoni munkahelyen tölthetik. Mindezidáig tíz olyan dolgozó hozott létre otthoni irodát, aki nem lakik a cég központjától 60 kilométernél messzebb. Köztük van a Bönders GmbH vezetője, aki maga is távmunkás: otthoni munkahelyéről problémamentesen tudja ellátni a cég vezetésével összefüggő feladatait. Rendszerint az alkalmazottak akarnak távmunkában dolgozni, de a cég vezetése dönti el végül, hogy melyik munkatárs dolgozhat távmunkában. Az új dolgozóknak előbb teljesen integrálódniuk kell a cégbe, magukévá kell tenniük a vállalati kultúrát, mielőtt távmunkában dolgozhatnának.

Az otthoni munkavégzéshez, a vállalati központhoz való csatlakozáshoz szükséges hard- és szoftverről a cég gondoskodik. Az adatfeldolgozó rendszer kiválasztásánál a technikai aktualitás, a kompatibilitás és az üzemi biztonság volt a fő szempont. A cég megengedi távmunkásainak, hogy privát célokra is használják az otthoni számítógépet, de adatvédelmi és adatbiztonsági okokból több biztonsági előírást kell betartaniuk, mielőtt rácsatlakozhatnának a központi rendszerre. Az ügyfelek felé nincs kompatibilitási kényszer, a különböző adatformátumokat az saját „Bönders-formátumba” konvertálják. Hogy a projektvezetők a dolgozókat megfelelően irányítani és velük foglalkozni tudjanak, rácsatlakozhatnak ez egyes dolgozó munkagépére akár a cég központjából, akár saját, otthoni munkaállomásukról. Amennyiben valamilyen hardver- vagy szoftverhiba lép fel, és a problémát a dolgozó maga vagy telefon útján a rendszergazda

nem tudja megoldani, a dolgozó egy számára szabott új rendszert kap, nehogy a probléma késedelmet okozzon a megbízás teljesítésében.

Az ügyfelek távmunkában dolgozó alkalmazottakat és a vezetőséget minden időben el tudják érni. A központba bemenő hívásokat egy telekommunikációs berendezés segítségével az otthoni munkaállomásokra, illetve a céges mobiltelefonokra irányítják át.

Eredmények

A bizalom, amit a dolgozók és a vezetőség a céggel szemben tanúsított kifizető volt. A dolgozók realizálták, hogy a sikeres távmunka alapja a kooperatív együttműködés. Akkor is, ha a távmunkában dolgozók néha-néha hiányoznak az irodai munkavégzésnél, bebizonyosodott, hogy a közös munka komplikációmentesen folyhat tovább távmunkában is, és a vállalati egységtudat a távmunka bevezetése óta csak erősödött. A Bönders Spedíció az új munkaforma bevezetésével 10-15 százalékos produktivitás-növekedést és 20 százalékos forgalomnövekedést ért el, ugyanannyi dolgozóval, túlórák nélkül. Ugyanakkor a távmunka végzéséhez kialakított adatfeldolgozó infrastruktúra miatt kevés megbízás esetén a humán erőforrás leépítésére van szükség a telephelyeken.

Tapasztalatok és konklúzió

Lothar Krengel cégvezető szerint a távmunkakapacitás bővítése előtt nem áll semmilyen akadály, főleg hogy mind a dolgozók, mint a vállalatok profitálhatnak az új munkavégzési formából. Ezenfelül „a távmunka helyes vállalati kultúra esetén minden érintettnek egy kicsit javítja az életminőségét”. A cég technikai koncepciója szerint, miszerint a dolgozók fizikailag nem egy térben dolgoznak, olyan sikeresnek bizonyult, hogy a szektor más vállalatai is alkalmazzák az új típusú munkavégzési formát. Mióta a cégvezető is távmunkában dolgozik a kommunikáció minden vállalati szinten erősödött. Minden dolgozó aktívan használja elektronikus

postafiókját. Az ellenőrzés hiánya gyakori érv a távmunkával szemben, Herr Krengé szerint azonban ez csak a menedzsment hibája lehet. A vezetőség saját pozícióját félti, amikor idegenkedik a távmunkától, de a vezetésnek nem az ellenőrzésben és az irodai jelenlétben kell megnyilvánulnia.

Egy olyan vállalati kultúra, ahol nyílt és közvetlen kommunikáció valósul meg, ahol a cégvezetőség hiteles és példamutató a dolgozók szemében, ott sikeresen lehet bevezetni a távmunkát. „A távmunka csak a felelősség átruházásával valósítható meg” és abból az egész vállalat profitálhat. Herr Krengé véleménye szerint pontosan a kis- és középvállalatok predesztináltak arra, hogy minden vállalati szinten, még a vezetői szinten is bevezethető legyen a távmunka. Egy közepméretű vállalat vezetőségének sokkal közvetlenebb kapcsolata van a dolgozókkal, mint a nagyvállalatok esetében, így abban a helyzetben van, hogy távolról vezethesse a céget és a dolgozókat. Herr Krengé véleményét nem csak az alapozza meg, hogy egy német középvállalat vezetője, de egy német nagyvállalatnál szerzett sokéves tapasztalata is.

Rauser Advertainment Virtuális Iroda

Egy kis vállalat több mint 100 külsőt foglalkoztató virtuális játékfejlesztő céggé fejlődhetett az atipikus munkavégzésnek köszönhetően. A siker kulcsa a pontosan meghatározott szerződések és az olcsó kommunikáció.

Háttér

1989-ben Thorsten Rauser egy barátjával alapította meg a Rauser & Petry GbR-t. 17 évesen sikerült megkötnie egy szerződést egy számítógépes játék megtervezésére, amit sikerrel teljesítettek. Három év után a társak befejezték közös üzleti tevékenységüket. Thorsten befejezte a középiskolát és 1993-ban alapított egy korlátolt felelősségű társaságot

Rauser Advertainment GmbH néven. A cég központja a németországi Reutlingenben található, összesen 6 fő szerződéses jogviszonyban áll a vállalattal, rajtuk kívül világszerte több mint száz szabadúszó segíti a cég munkáját. A cég fő profilja szórakoztató és reklám termékek előállítása a különböző országokból származó ügyfelei részére. Virtuális céggént, külső munkatársakkal való működés volt az egyetlen módja azokban az időkben a cég felfuttatásának és piaci versenyképességének megőrzésének.

A virtualitás és a szabadúszók alkalmazása magasabb flexibilitási szintet és alacsonyabb állandó költségeket biztosított a cég számára, ami komoly előnyt jelentett a „normális” vállalati struktúrával rendelkező versenytársakhoz képest.

Erőforrások

1999-ben a Rauser Advertainment egy speciális juttatási csomagot vezetett be azok számára, akik legalább két projekten dolgoztak együtt a céggel az előző két évben:

- gyors lejáratú vállalati kölcsönök a dolgozók számára,
- a dolgozó a német multimédia szövetség egyéni tagja lehetett,
- ingyenes jogi tanácsadás,
- hozzáférés az teljes Rauser Advertainment hálózathoz,
- a témával foglalkozó magazinokból, szakmai irodalomból, hírlevelekből álló multimédia csomag, valamint hozzáférést biztosított a cég elektronikus adatbázisokhoz.

Ezekon kívül a dolgozók közül bárki, aki több mint két évet töltött el a Rauser Advertainmentnél jogosult volt nyereségrészesedésre.

Tevékenység

1989-ben Thorsten Rauser alapította barátjával a Rauser & Petry GbR-t. 1993-ban Thorsten megalapította saját cégét, a Rauser Advertainment GmbH-t, amely 1999-től részvénytársaságként működik. Ezzel a lépéssel lehetővé vált a munkavállalói részvétel, a dolgozóknak juttatott részvények révén javult a dolgozók és a külsősök kapcsolata és lojalitása a cég felé.

A cég a világhálón kutat új tehetséges szabadúszókat programozási, fordítói feladatokra, hirdetési, reklámozási, szórakoztatási feladatokkal összefüggő szövegíráshoz, zeneszerzéshez. Minden új megbízáshoz a Rauser Advertainment egy projekt menedzsere szervez csapatot a szabadúszókból. A csapat általában a céggel rendszeresen együttműködő külsősökből álló „kemény magból” toborzódik.

Tevékenység – döntő tényező: fejlett közös munka

Minden külsős dolgozó együtt dolgozik otthoni munkaállomásáról vagy egy mobil számítógépről. A telekommunikációs infrastruktúrát és szolgáltatásokat érintő fejlesztések, a telekommunikációs operátori költségek csökkentése pozitív irányban fejlesztette a külsős dolgozói hálózatot, és így az egész cég fejlődésére is hatással volt.

Tevékenység – döntő tényező: munkaidő fokozott flexibilitása

Minden állandó és külsős foglalkoztatott akkor és annyi időt dolgozik, amennyi megfelel a számukra. Nincs 9-től 5-ig tartó kötelező munkaidő. Mivel minden dolgozó a saját földrajzi helyéről dolgozik, az IKT használata elengedhetetlen. A kommunikáció főleg e-mailen keresztül folyik.

Eredmények

Az eredeti három állandó alkalmazott mellé három további szerződötetett a cég, a külsős munkatársak száma a kezdeti 10-ről a 90-es évek közepére 50-re, az ezredfordulóra 100 körülire növekedett. A tele-

kooperáció (e-mail és fájlmegosztás) a megszokott munka- és kommunikációs forma, a személyes kontaktus kivételes eset, a csoporttagok földrajzi helye és munkaideje nem lényeges tényező.

Tanulságok és konklúzió

Néhány negatív tapasztalatot követően a Rasuer Advertainment sokkal több figyelmet szentelt a formalizált szerződéses viszony kialakítására mind a külsős dolgozókkal, mind az ügyfelekkel szemben. Tevékenységei korai éveiben a magas kommunikációs költségek, az alacsony hatékonyságú adatátvitel, a szűk sáv szélesség, a magas adatvesztés és a különböző rendszerek inkompatibilitása illetve a hiányos adatbiztonság jelentették a cég fejlődésének legfőbb akadályát. A későbbi infrastruktúrafejlesztések, a kommunikációs költségek csökkentése végül hozzájárultak a valódi külsős bedolgozó hálózat kiépüléséhez és a cég későbbi fejlődéséhez.

A kötött munkaidő a Rauser Advertainmentnél elavult munkaszervezési forma, ahogy a dolgozók földrajzi helyzetének sincs különösebb relevanciája. A változások eredményeként két korábbi állandó munkatárs elköltözött Németországból és jelenleg külsősként dolgoznak tovább a cégnél. A távmunka tehát lehetőséget ad a dolgozóknak, hogy maguk választhassák meg, hol kívánnak élni, anélkül, hogy fel kellene adniuk állásukat.

Egy hasonló virtuális munkahely azoknak is vonzó lehetőséget jelenthet, akik nem kívánnak kizárólag egy munkaadónak dolgozni, valamint magasabb jövedelmet biztosíthat, hiszen lehetővé teszi, hogy a dolgozó egyszerre több munkaadót kiszolgáljon. A Rauser Advertainment, mint virtuális vállalat, amely főleg külsős dolgozókat foglalkoztat, nagyobb flexibilitásra és az állandó költségek lefaragására képes a nagyszámú dolgozót foglalkoztató „normális” vállalatokhoz képest.

A cégvezetés mindig a legalkalmasabb külsős dolgozót, „szabadúszót” választhatja ki az adott feladatra, biztosítva ezzel a minőséget, ugyanakkor nem kerül szembe a sok dolgozót foglalkoztatásából származó kockázatokkal, miközben sokkal hatékonyabban is tud gazdálkodni.

Táv munka a hamburgi városházán¹³⁸

A magánszféra és más államigazgatási szervek pozitív tapasztalatai alapján és a dolgozók kifejezett kérésének is engedve Hamburg városának közigazgatása 1998-ban úgy döntött, hogy jobban megvizsgálja a távmunka bevezetésének lehetőségeit saját igazgatásában. Ennek eredményeképpen egy egyéves kísérleti projekt keretében meghatározott számú pozíciót távmunkában töltöttek be. A kísérlet pozitív tapasztalatai arra vezettek, hogy a távmunka bekerült a városi igazgatás munkavégzési portfóliójába. Azóta mintegy 70 távmunkahelyet működtet a város, és további érdeklődés érkezett a dolgozók részéről.

A hamburgi városigazgatás meggyőződött arról, hogy a távmunka olyan munkavégzési forma, ami mind a dolgozók, mind a városvezetés számára előnyös. A munkáltatók szemszögéből a távmunka révén a dolgozók jobban motiválhatóak és eredményesebben dolgoznak, miközben költségek takaríthatóak meg a kisebb irodai kapacitás révén. A munkavállalók a távmunka révén jelentősen vagy teljes egészében megtakaríthatják az utazási költségeket, jobban össze tudják egyeztetni a munkára és a családra, magánéletre szánt időt.

Menedzsment és humánerőforrás

Hamburg városának adminisztrációja kb. 77 ezer dolgozót foglalkoztat (beleértve a gyakornokokat és próbaidős dolgozókat) mintegy 330

¹³⁸ Forrás: http://www.sustel.org/documents/deliverables%20-%20WP2/Cases%20-%20Submitted/153698_DE03_Hamburg.pdf

különböző szakterületen. Az összes foglalkoztatott 53 %-a városi hivatalnok, 41 % egyházi dolgozó és 6 % fizikai munkás. A dolgozók 50,4 % nő és 49,6 % férfi. A részmunkaidősök aránya 25,9 %. A városi menedzsment cél és eredményorientált, a foglalkoztatottak önállóan dolgoznak, és saját maguk hozzák meg a munkájukkal kapcsolatos döntéseket felelősségi körükön belül.

A kísérleti projekt és eredményei

1998 október elején egy egyéves kísérleti projektet indított el a városigazgatás vezetése, annak érdekében, hogy teszteljék a távmunkát a városi adminisztrációban. Különböző ügyosztályokról nyolc női és öt férfi munkatárs vett részt a projektben. A távmunkásokat meghatározott kritériumok alapján választották ki:

- szakmai képzettség és számítógépes, technológiai jártasság
- munkatapasztalat, megbízhatóság és felelősségtudat
- jó idő-menedzsmenti képességek és motiváció
- jó kommunikációs és csapatmunka készségek
- megfelelő otthoni munkakörnyezet
- a feladatnak való megfelelés

A 13 távmunkásból hét teljes-, hat részmunkaidőben dolgozott. Az egyéves projekt végén a távmunkások munkaidejük 51,8 %-t dolgozták le otthonról, 42,7 %-t az irodában és 5,5 %-t más helyről. A teljes- és a részmunkaidőben dolgozó alkalmazottak között nem volt ebben a tekintetben említésre érdemes különbség.

2000. december 27-én, miután a kísérleti projekt igazolta a távmunka alkalmazhatóságát a városigazgatásban, a városi szenátus és a közalkalmazottak szakszervezetének vezetői egy megállapodást kötöttek a dolgozók képviselőtéről szóló hamburgi törvény 94. paragrafusára alapján a távmunka bevezetéséről a hamburgi városi igazgatásába. A megegyezés

eredményeképp a városi közigazgatás dolgozói 2001 januári kezdettel kérhették távmunkában, mint kiegészítő munkavégzési formában, való alkalmazásukat. A távmunka bevezetésének céljai a dolgozók munkájának és magánéletüknek jobb összehangolása, a munka produktivitásának növelése, a munkavállalói flexibilitás és kreativitás serkentése és az irodák kapacitásproblémáinak megoldása desk-sharing segítségével.

Kezdetben 13 dolgozó vett részt a projektben, 2002 júniusában már kb. 70 távmunkás dolgozott a hamburgi városigazgatásban. A távmunkások 80 %-a nő és 20 %-a férfi. A távmunka csak kiegészítő forma, az alkalmazottak kötelesek munkaidejük 1/3-át az irodájukban tölteni. Ezen felül a fix kommunikációs időszakok alatt meghatározott időben a távmunkásnak otthoni munkahelyén kell tartózkodnia.

Az ún. „intenzív közigazgatási szolgáltatások” – mint a szociális, népjóléti vagy regisztrációs ügyek – távmunkában való intézésére is elindult egy kísérleti projekt 2003-ban a város adóügyi hivatala és Eimsbüttel kerületi önkormányzatának együttműködésének keretében. A szakszervezetekkel a fentebb említett törvény keretében kötött 2000 december 27-i megállapodás értelmében a távmunka nyilvános igazgatási egységeknél történő bevezetéséhez egy kísérleti projekt elindítása szükséges. A projekt tartalmát a szakszervezetekkel közösen kell meghatározni. A kísérlet célja, hogy választ találjon a következő kérdésekre:

- Alkalmazható-e a távmunka ügyfeleket fogadó igazgatási egységek esetében?
- Elérhetőek-e azok az eredmények az alkalmazottak és az irodai kapacitás tekintetében, amely más szerveknél tapasztalható volt?
- A távmunka bevezetése ezen a területen eredményez-e területspecifikus problémát?
- Szükségesek-e különleges intézkedések ezek elhárítására?

A hamburgi városi közigazgatásnál végzett első felmérések azt mutatták, hogy a nyilvános szervezeti egységeknél végzett munka olyan módon van megszervezve, hogy nem igényelnek olyan utólagos munkát, amit

táv munkában is lehetne végeztetni. Ennek ellenére a szociális ügyekkel foglalkozó részlegeken vannak olyan feladatok, amiket távmunkában, otthonról is el tudnának látni a dolgozók. Ez vonatkozik mind az általános népjóléti, mind különleges területekre, mint pl. segítség idősebb lakosok számára, pénzügyi tanácsadás. A számítások alapján a lehetséges otthoni munkanapok száma 2 vagy 3 nap lehet. A fenti eredmények alapján a hamburgi adóügyi hivatal és az eimsbütteli kerületi hivatal úgy döntött, hogy a szociális ügyintézésben a távmunka bevezetéséhez további előkészítő lépéseket tesznek.

Téma	Megállapodás
táv munka formája	kiegészítő távmunka
a távmunka kijelölése	önkéntes
munkaeszközök	a belső eszközök allokációja a hamburgi városigazgatás hálózatába való integrációval; a fogyóeszközök ingyenes rendelkezésre bocsátása, a telekommunikációs költségek megtérítése
foglalkoztatási státusz	normál foglalkoztatási státusz
az otthoni munkaállomás költségei és adóügyi vonzatai	adóvisszatérítés, ha az otthoni munka aránya nagyobb, mint 50%
táv munkaviszony megszűnése	bármikor (önkéntes alapon), normális felmondási idő 3 hónap, egyébként 1 hónap a hó végéig
munkaidő	egyéniileg szabott heti munkaidő
a távmunkában töltött napok és az otthoni jelenlét meghatározása	egyéntől függő, de a munkaidő legalább 1/3-át az irodában kell tölteni
munkaidő regisztrálása	a felettesekkel való megállapodás kérdése (pl. a munkaidő dolgozó általi regisztrálása)

teljesítmény kiértékelése	az irodában megfelelőek szerint
támogatás	supervisor
éjszakai, hétvégi, ünnepnapos és túlórapótlékok	csak a hivatalos utasítás alapján végzett hétvégi, éjszakai, stb. munka jogosít fel pótlékokra
baleset, szabadnapok és betegség	az irodában megfelelőek szerint
felelősség	csak vétlen hanyagság esetén

A kísérleti projekt előkészítése során a felszínre kerültek a távmunka bevezetésének általános feltételei, amiket elsőként a szakszervezetekkel és a dolgozók képviselőivel vitattak meg. Ez többek között olyan kérdéseket ölelt fel, mint a távmunkások munkahelyi státusza, kommunikáció, munkaeszközök, a telekommunikációs költségek megtérítése, adatvédelem és adatbiztonság, megbízhatóság és munkaidő valamint a munkaidő regisztrálása. Ennek folyamatként a szakszervezetekkel közösen készült el a távmunkahelyek kritériumainak jegyzéke. A jegyzék tartalmazta a távmunkában végezhető feladatokat, az ideális távmunkásra vonatkozó kritériumokat valamint a figyelembe veendő társadalmi feltételeket.

A humánerőforrás fejlesztésével és a munkahelyi szervezet felügyeletével megbízott munkacsoportokat a kellő időben értesítették a kísérleti projekt beindításáról. Ezen felül tájékoztató rendezvényeket és munkacsoportokat szerveztek távmunkásoknak és a vezetőségnek. Minden távmunkásnak kötelező volt részt vennie egy két napos tréningen a távmunka megkezdése előtt. A személyzeti osztályok kérésére külön tájékoztatást kaptak a más osztályokon és részlegesen dolgozó érdeklődők a kísérleti projektről. Az adóügyi hivatal egy magáncég bevonásával két-három havonta a kísérlet ideje alatt konzultációkat szervezett a távmunkások részére az egyéni tapasztalatok kicserélése végett.

Távmunka és IKT

Minden távmunkás munkaállomása fel van szerelve egy személyi számítógéppel, nyomtatóval, telefonnal és opcionálisan egy fax-géppel. A már meglévő telekommunikációs eszközök mellé a program minden távmunkás számára TDSL kapcsolatot biztosít. A személyi számítógépre a szokásos szoftverek mellett egy olyan alkalmazás is telepítve van, ami a hamburgi tele-kommunikációs hálózat és a munkaállomás között áramló adatok kódolására illetve dekódolására alkalmas. A távmunkások közvetlenül kapcsolódhatnak a hamburgi városigazgatás hálózatára az interneten keresztül egy speciális tűzfal segítségével. Minden programhoz és fájlhoz való hozzáféréshez az engedélyezés a Hanzaváros Hamburg hálózaton keresztül történik. A távmunkásnak teljes hozzáférése van a központi szerverhez és a városi információtechnológiai hivatal számítógépeihez is. Így ugyanazok a rendszerek, ugyanazokkal a funkciókkal állnak a rendelkezésére, mint az irodában dolgozó kollégáinak. A videokonferenciák és a mobiltelefonos kommunikáció bevezetésére azok költségvonzata miatt nem került sor.

Általános következtetések

A hamburgi városigazgatás szempontjából mind a kísérleti projekt, mind a távmunka felvétele a városi közigazgatás munkaformái közé sikeres volt. Ez a siker, ami a távmunkások számának a növekedésében is megmutatkozik, a projekt fenntarthatóságaként is felfogható. Az eset arra jó példa, hogy a távmunka bevezetése minimális pénzügyi mozgástér mellett is sikeres lehet, amennyiben az üzleti szféra távmunkával kapcsolatos tapasztalatait is hasznosítja az érintett államigazgatási szerv.

2) Hollandia

Közlekedési és vízügyi minisztérium

A holland közlekedési és vízügyi minisztérium (Ministerie van Verkeer en Waterstaat, MinVenW, <http://www.verkeerenwaterstaat.nl/>) az országban az első szervezetek között indított el távmunkaprojekteket 1989-ben. A minisztériumnak összesen 16 000 alkalmazottja volt 2003-ban, aminek – becslések szerint – 40-50%-a dolgozott távmunkában. Azonban ezek túlnyomó többsége nem hivatalosan tette ezt. A minisztériumon belül kezdetben egy háttérszervezet koordinálta a távmunka projekteket, ami a minisztérium létesítménygazdálkodási csoportján belül működött.

A 30-35 különböző távmunkaprojektek nagy eltéréseket mutatnak, mind az osztályon dolgozó távmunkások részarányát, mind az IKT-használatot mind a módszereket tekintve. A szétaprózódott projekteket nem fogja át egy egységes keretrendszer, sőt a legtöbb osztályon formális távmunka-eljárások sincsenek kidolgozva. Kivétel ez alól a teherszállításért felelős főigazgatóság (Directoraat Generaal Goederenvervoer, DGG), ahol bevezettek távmunka intézkedéseket. Egy 2003-as becslés szerint az alkalmazottak 40-50%-a távmunkában dolgozik, de az nem világos, hogy milyen gyakran és hogyan. Pont a nem hivatalos távmunkások aránya miatt. 2003-ban volt olyan osztály, ahol a 350 alkalmazottból 200-nak volt távmunkaszerződése. Ugyanakkor létezett olyan osztály is, ahol a nem hivatalos távmunkások száma több mint hatszorosa volt a szerződéseseknek (430, illetve 70). Az ő munkastílusukról éppen ezért nem is tud pontos adatokat maga a szervezet sem.

Jelen esettanulmány a minisztérium egyik háttérintézményének, az országos vízügyi hatóságnak, azon belül is az észak-hollandiai igazgatóság (Rijkswaterstaat Directie Noord-Nederland, RWS DNN) távmunka tapasztalatait mutatja be, ami többé-kevésbé jellemző a minisztérium távmunkaprojektjeire. Az RWS DNN-nél 700-an dolgoznak. Ebből 350-en a központi irodában valamint 5 regionális irodában. Összesen 70 hivatalos, valamint 430 nem hivatalos távmunkásuk van. A munka jellege többnyire adminisztratív, pénzügyi és szabályozó. Általában véve a

minisztérium alkalmazottai helyhez kötöten dolgoznak fix munkaidőben. Ami úgy alakulhatott ki ilyen magas távmunkás arány mellett is, hogy a távmunkások csak heti egy, maximum két napot dolgoznak otthonról.

Még 1998-ban vetődött fel annak igénye, hogy a statikus munkavégzés helyett dinamikus munkastílusban lehessen dolgozni. Ez végül azzal zárult, hogy megállapították, a munkavégzést a munkafolyamatok felől kell megvizsgálni, a munkavégzés helye pedig kevésbé fontos. Ezzel szemben az alkalmazottak 90% vallotta, hogy szívesen dolgozna távmunkában. Ezután gyakorlatilag kevés dolog történt 2003-ig.

A számos projekt ellenére a távmunka sosem vált a munkafolyamatok szerves részévé a minisztériumon belül. Ez alól csak a mobil munkakörök és néhány speciális projekt képezett kivételt. Az eddigi jelentésekből kiderül, hogy a távmunka elterjedésének legnagyobb kerékkötője a jelenlegi munkakultúra és a vezetési stílus. További akadályt jelent, hogy a távmunkásokért felelős osztály (1995-től a HR&O) nem kezeli ezt kiemelt prioritásként.

Ettől függetlenül a minisztériumban végrehajtottak néhány hasznos projektet, mint az irodai innováció projektek, vagy a virtuális projektcsapat felállítása.

A távmunka bevezetésének ösztönzői

Kezdeti motivációk:

- Az alkalmazottak motivációjának növelése
- A minisztérium mint munkahely vonzerejének növelése
- Az otthon és az iroda közötti utazási idő és megtett kilométerek számának csökkentése
- Szakértelem megszerzése valamint az elsajátított tanulságok közzététele a távmunka egész országban történő terjesztésének elősegítése érdekében

A későbbiekben az alábbi célok is megjelentek:

- A munka és a magánélet kombinálása
- Távolról történő együttes munkavégzés
- A munka minőségének és hatékonyságának növelése

A távmunka projektek elindítása

A minisztérium még 1989-ben indította el első távmunka projektjeit. 1992-ben állítottak fel a minisztérium létesítménygazdálkodási csoportján belül egy távmunkával foglalkozó háttérszervezetet, valamint létrehoztak egy weboldalt az alkalmazottak és az egyszerű érdeklődők számára. Továbbá támogatták egy külső „információs pont”, a „Telewerk platform” felállítását 1992 és 1994 között abból a célból, hogy egész Hollandiában támogassák a távmunka elterjedését. A 2003-ban is működő 30-35 távmunkaprojekt közül néhány még ma is változatlan formában működik. Másokat azonban korszerűsítettek, főleg informatikai megoldásokkal (szoftverek, videokonferencia, digitális tárgyalószoba). A minisztériumban folyó távmunkaprogram legrendhagyóbb eleme, hogy heti 1 (maximum 2) napon dolgoznak otthonról a távmunkások, a fennmaradó napokon az irodából kell dolgozniuk. Ennek következtében nem tudtak bevezetni olyan megoldásokat, mint a közös íróasztal-használat (shared desking).

Az országos vízügyi hivatal észak-hollandiai igazgatósága (RWS DNN)

A Groningen, Friesland és Drenthe körzetekből felálló észak-hollandiai igazgatóságnál 1994-ben a szociális terv kidolgozásának részét képezte a távmunka bevezetése. A DNN-nél a távmunka pilot projekteket az 1994-es megalakulás után indították el, mivel az összevonás után a három irodából csak egyet kívántak megtartani Leeuwardenben. Ez pedig az ingázás jelentős megnövekedésével járt volna.

Az 1993-as projektterv elkészítését követően, a pilot elindításakor 30 ember részvételére volt lehetőség, melyet megpályáztattak. Hatvan fő

jelentkezett, melyek közül az alábbiak alapján választották ki a leendő résztvevőket:

- Otthon és munkahely távolsága
- Megoldható-e munkakörük ellátása távmunkában
- Az otthoni munkakörnyezet alkalmassága
- Szervezeti képesség az otthondolgozásra
- Minél több munkakört akartak kipróbálni (a nagyobb tapasztalatszerzés érdekében)

Azok számára, akiknek nem volt hely a távmunkaprogramban, a volt körzeti irodák helyett jóval kisebb irodákat alakítottak ki. A vezetők és beosztottaik számára egynapos képzést szerveztek, valamint tájékoztatták a kollégákat a változásról.

A pilot projekt lezárultával sikeresnek minősítették azt, aminek hatására a DNN 1995-től 60 fősre bővítette a távmunkában dolgozók körét. 2002 végén 70 szerződéses, valamint 430 nem hivatalos távmunkás dolgozott a hivatalban. Az utóbbi csoport munkája nincs monitorozva, ezért nem is megállapítható, hogy pontosan honnan és mikor végzik a munkájukat. A távmunka felügyeletét a távmunka projektcsoport 1995-ben átadta a HR&O részlegnek, ami több más feladatot is ellát. A HR&O azonban nem szentel kiemelt figyelmet ennek a távmunkának, ami nagyban gátolja a további terjedést.

Problémák

- A távmunkások nagy része nem hivatalosan működik
- Az infrastruktúra elavult
- A menedzsmet nincs kiképezve arra, hogy ön-szabályozó és ön-felelősségteljes csapatot irányítson
- Az irányításért felelős osztály nem sorolja ezt a legfontosabb feladataik közé.

Általánosságban megfogalmazható, hogy az egész kormányzati szinten a távmunka helyzete elmaradott a magánszférához képest.

A távmunka és az infokommunikációs technológiák

A távmunkások informatizáltsága osztályonként eltérő. A fejlettebbek bevezettek virtuális magánhálózatokat (VPN), távoli hozzáférést az intranethez. Mindemellett a munkakör-típusokon átívelő munkavégzés még mindig nehézkes.

A DNN esetében 1994-ben még internetes fórumokat használtak egyeztetésre az ISDN megjelenése előtt. A nem hivatalos távmunkások saját eszközeiket használják a távmunkában. Így például magán email-postafiókjukról leveleznek az irodában tartózkodó kollégáikkal. A szerződéses távmunkások viszont a hivataltól kapnak számítógépet (adómentes juttatás formájában), valamint a minisztérium fizeti a telefonszámlájukat.

A távmunka előnyei és költségei a szervezetnél

Előnyök

- Motiváltabb munkaerő
- Lehetőség az egyéni szükségletek finomhangolására
- Kevesebb utazással töltött idő és megtett kilométer: hetente 3 500 km-rel kevesebbet közlekedik ebből kifolyólag 26 távmunkás. Ez az összes (70) távmunkásra 7 000 km volt hetente 2002-ben.
- A vezetők 36%, valamint a beosztottak 46%-a állította, hogy gyorsabban végzi el a munkáját (1994-es adat)
- Megnövekedett termelékenység
- Minőségibb munkavégzés
- Könnyebb összpontosítás
- A telefonon való elérhetőség kiemelkedő javulása a távmunkások körében (majdnem 100%-os)
- Olyan hátrányos helyzetűek alkalmazása, akiknek problémát jelent a mindennapos ingázás

Kiadási oldal, hátlütők

- Megnövekedett gépkocsi-használat
- Több hiányzás
- 25 euró minden egyes otthonról végigdolgozott napért a távmunkásnak

Irányelvek

A közlekedési minisztérium adómentes támogatást ad a távmunka program keretében, az otthoni munkavégzésre vásárolt irodai felszerelés megvásárlásához. Hetente maximum két napot dolgozhatnak az alkalmazottak távmunkában, és minimum két napot kell az irodában tölteni. A távmunkásoknak fő munkaidőben (9:00-12:00 és 14:00-16:00 óra között) elérhetőnek kell lennie telefonon. Az otthoni munkavégzés közben is az irodai munkára érvényes szabályok érvényesek. Évente kiértékelést kell végezni, további finomhangolás céljából

A távmunka bevezetése során elkövetett hibák

- A távmunkát a hét egy meghatározott napjára korlátozták. Ennek következtében az nem válhatott a munkafolyamatok szerves részévé.
- Nem harmonizálták a távmunkát mint munkastílust a szervezet munkakultúrájával.
- Nem fogalmaztak meg egységes, intézményi szintű irányelveket
- Nem kezelték kiemelten fontos feladatként a távmunka elterjesztését

Általánosan leszűrhető tapasztalatok

Összességében elmondható, hogy a fent leírtaknak megfelelően létezik néhány jó kezdeményezés a minisztériumon belül, de a távmunka nem került bevezetésre általános munkastílusként. Az osztályokon belül pedig sok különböző megközelítés létezik.

A DNN esete jól példázza, hogy a távmunka bevezetése milyen komplex feladat egy nagy, konvencionálisan működő szervezetnél. És bár a minisztériumnak több mint 30 különböző projektje van, a távmunkát mégsem sikerült strukturális mélységekben alkalmazni. Így az egész munkaszervezet irodaközpontú maradt, annak ellenére, hogy néhány osztályon sikeresen alkalmazták a távmunkát. Bebizonyosodott, hogy a megfelelő környezet megteremtésével a távmunka költséghatékony tud lenni, mivel magasabb termelékenységhez vezet a költségek csökkenése mellett.

A távmunka üzleti felhasználása Hollandiában: Oracle Nederland B.V.

Az Oracle Corporation holland leányvállalata, a vízügyi minisztériumtól eltérően közelítette meg a távmunka bevezetését. Elaprózott és különálló projektek sorozata helyett integráns módon közelítette meg a távmunkát a cégen belül. Sőt, azt mondta ki, hogy a távmunka ugyanolyan normális munkavégzés mint az irodai munka, ezért pl. nem is monitorozzák külön a távmunkásaikat.

Az Oracle Hollandiában elsőként definiálta a távmunkát az üzleti tevékenységének integráns részeként válaszul az iroda feladatainak megváltozására. Távmunkaprojektje 1998 óta működik, és rögtön az első évben elnyerte a holland távmunkadíjat. Azóta is sok más cég vette alapul az Oracle Nederlanden távmunka programját saját projektjei kialakításában.

A vállalat a távmunka megszervezésekor több szempontot is szem előtt tartott:

- Technikai aspektus
- Pénzügyi vonatkozás
- Otthoni munkakörnyezet kialakítása
- Alkalmazottak képzése

2003-ban az alkalmazottak 75%-a dolgozott távmunkában a cég definíciója szerint. Ennek több formáját különböztetik meg:

- Mobil munkaerő, amit a sales-es és a tanácsadói munkakörben dolgozók tesznek ki elsősorban.
- Váltakozó (alternating): az irodai munkavégzés mellett havonta átlagosan 5,3 napot dolgoznak az irodától távol.

A cégnek tetemes költségmegtakarítást sikerült realizálnia, különös tekintettel az iroda fenntartásában, valamint az új alkalmazottak felvételében.

Az Oracle-ről

Az Oracle Nederland BV-nek 900 alkalmazottja volt 2003-ban. Ebből 350-en dolgoznak a sales osztályon, és 150-en tanácsadói pozícióban. Az alkalmazottak 75%-nak van lehetősége az otthonról dolgozást választani. Az amerikai Oracle Corporation a világ legnagyobb üzleti szoftvergyártó vállalata, 10,8 milliárd dolláros éves bevétellel. Az Oracle az elsők között, már 1998-ban a harmonikus életvitel lehetőségével (life/work balance) hirdette meg állásajánlatait. 2000 óta van lehetőség a vállalatnál részmunkaidőben dolgozni. Ennek hatására a részmunkaidősök aránya az 1999-es 1,6%-ról 4,7%-ra ugrott 2001-r a cégnél.

Az Oracle üzletfilozófiája szerint minden munkakör ellátható otthonról. Hogy még sem az összes alkalmazott otthonról dolgozik, annak egyedüli oka, hogy az ügyfelek igénylik pl. a konzultációs szolgáltatások esetében, ha az irányítás az ő kezükben van.

A két hónapos próbaidő után – néhány munkakör kivételével – minden alkalmazott előtt nyitva áll a távmunka lehetősége. A cég távmunka-politikája heti 1-2 napos otthonról dolgozást javasol az alkalmazottaknak. Egy napot pedig kötelezően elő is ír anyagi okok miatt. A fennmaradó időt pedig az irodában vagy az ügyfeleknél ajánlatos eltölteni.

Jelenlegi távmunka tevékenységek és fejlesztésük

A legtöbb távmunkás mobil munkaerőként dolgozik. Ide tartoznak az alábbi munkakörök:

- Sales
- Tanácsadók
- Oktatók
- Ügyféléltámogató mérnökök

A távmunka bevezetésének okai:

- Belső kommunikáció fejlesztése
- A források hatékony felhasználása és ezzel együtt a költségcsökkentés
- Vonzó alkalmazóvá válás, amit a minőségi alkalmazottak hiánya ösztönzött
- A fenti 3 tényező a mai napig a távmunka alkalmazásának motivációit jelenti.

Távmunka és az IKT-eszközök

Az Oracle esetében az infokommunikációs eszközök elengedhetetlen elemei a távmunkának. Minden alkalmazott szélessávú internetkapcsolattal, lappal (otthoni és irodai használathoz ugyanaz az egy), telefonnal, mobillal és dokkolóval van ellátva az otthonában is. Az induló költségek fedezésére 1815 eurót kapnak a távmunkások, amit 5 év alatt tud leírni törvény szerint a cég. Az otthoni irodaszereket saját maguknak kell biztosítaniuk az alkalmazottaknak.

A cég szoftveres alkalmazásai elérhetőek otthonról is (levelezés, naptár, fájlok). A technológia szabványosítását pedig nemzetközi szinten hangolják össze.

A távmunka projekt értékelése

Hasznok, előnyök

- A források optimális felhasználása
- A kommunikációs költségek lefaragása
- Megnövekedett termelékenység
- Kevesebb utazással töltött idő: az alkalmazottak átlagosan 50 km-re laknak irodájuktól, így hetente 143 km-rel kevesebbet utazott átlagosan a 61%-uk
- A távmunka növelte az alkalmazotti elégedettséget
- Az alkalmazottak megtartásának alacsonyabb a költsége
- Iroda alapterületének csökkenése
- A nemzeti átlagnál alacsonyabb arányú betegszabadságok: 3,4 és 4,5% között 1998-tól 2001-ig

Költségek

- Az otthoni irodák kialakítására fordított összeg
- A távmunkára 2 000-ig 8,1-9,07 millió eurót költöttek és 23,1 millió euró megtakarítást eredményezett.
- Az irodai hely hatékonyabb kihasználása

Az iroda alapterületének csökkenése következtében évente 2 millió eurót lehet megtakarítani. Míg az iroda átalakítására költött pénz 9 millió euró volt. De a megmaradó területet is innovatívan használják fel, hogy az alkalmazkodjon a munkastílusokhoz. Végeredményben az egy emberre jutó négyzetméterek száma 23-ról 13-ra csökkent. Továbbá részlegenként 55 munkaállomást kell csak fenntartani 110 alkalmazottra.

Hiányzási arány és alkalmazottak lecserélődése

A munkamorál növelésén keresztül a távmunka csökkenti az alkalmazottak lecserélődésének arányát, megkönnyíti a belső kommunikációt, valamint az emberek kényelmesebben érzik magukat a munkahelyükön. A lecserélődési arány az 1998-as 16%-ról 10%-ra csökkent 2002-ben. Mivel egy alkalmazott pótlása 75 000 euróba kerül az Oracle-nek, az ilyen mértékű csökkenés jelentős megtakarításokat eredményez.

A hiányzások aránya a 6%-os országos átlaghoz képest 4,5, illetve 4,2 volt 2001-ben illetve 2002-ben. A munkahelyüket tartós betegség és fogyatékos miatt elhagyók országos átlaga 1%. Ez az arány az Oracle-nél 0,7, ami szintén a harmonikus életvezetés programnak tudható be.

Általánosan leszűrhető következtetések

A távmunka és a funkcionális iroda koncepciójának bevezetése bevált az Oracle számára. Az eredményeik közé tartozik az alkalmazottak növekvő elégedettsége, valamint az új alkalmazottak megszerzésének könnyebbé válása. Világossá vált, hogy az üzleti modell működik: csökkentek az iroda fenntartási költségei, javult a belső kommunikáció, motiváltabb a munkaerő, harmonikusabb a munka-magánélet aránya.

A távmunkában dolgozók esetében általánosságban megállapítható, hogy jobban terhelhetőek, nagyobb az autonómiájuk, és nagyobb ráhatásuk a munkájukra és a szervezetre. Ezek egyenesen vezetnek pozitív, egészséges munkakörnyezethez. Míg számottevő negatív pszichológiai hatással nem járt a távmunka. Az egyetlen ilyen aggodalomra érdemes tényező a társas elszigeteltség érzése, ami az otthon eltöltött idővel arányosan nő. Végeredményben pedig megállapítható, hogy a távmunkás munkastílus fenntartható az Oracle-nél.

II. számú melléklet – hazai jogyakorlatok¹³⁹

1) Távmunka program a Központi Statisztikai Hivatalnál

A szervezet

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) közvetlenül a kormány felügyelete alá rendelt adatgyűjtő, -feldolgozó és -szolgáltató szervezet. *„Feladata adatfelvételek megtervezése, adatok felvétele, feldolgozása, tárolása, elemzése és közzététele, az egyedi adatok védelme. A hivatal adatokat szolgáltat az országgyűlés és a közigazgatás szervei, a társadalmi szervezetek, az érdekképviselők, a helyi önkormányzatok, a köztisztviselők, a tudományos élet, a gazdasági szervezetek, a lakosság és a hírközlő szervek, valamint a nemzetközi szervezetek, a külföldi felhasználók részére.”* (www.ksh.hu)

A KSH Közép-magyarországi Regionális Igazgatóságát is magában foglaló központjában 1050, a további 6 Regionális Igazgatóságon összesen 450 fő dolgozik. A központi szervezetben 17, szakmai-tematikai, illetve adminisztratív feladatokat ellátó főosztály működik. A Regionális Igazgatóságok a korábbi gyakorlattal ellentétben elsősorban nem területi, hanem tematikus alapon folytatják adatgyűjtő tevékenységüket. Vagyis: 2004. óta az egyes Regionális Igazgatóságok az ún. kompetenciafeladatokat (a különböző népesség-, népességmozgalmi, gazdaság-, kereskedelem-statisztikai, stb. jelenségekre vonatkozó adatgyűjtéseket) országos hatáskörben látják el. A Regionális Igazgatóságok adatszolgáltatási hatóköre ezzel szemben területi alapú, tehát minden Igazgatóság alapvetően a saját régiójából érkező adatkérési megkereséseknek tesz eleget, a KSH valamennyi adatgyűjtésére vonatkozóan. A kötelező adatgyűjtési, illetve -szolgáltatási tevékenységek mellett a Regionális Igazgatóságok különböző szolgáltatás jellegű

¹³⁹ A melléklet „Az atipikusá tehető munkakörök fejlesztési modellje” című tanulmány részanyaga

tevékenységeket is végeznek, úgy mint pl. adatbázisok kialakítása, elemzések készítése, kiadványok értékesítése, stb.

Indulás

A KSH távmunka-fejlesztési programjának fő motivációja, valamint az időzítés közvetlen oka a hivatal országos, régió-alapú átszervezése volt. 2004-től kezdődően az addigi 19 Megyei Igazgatóságot 6+1 Regionális Igazgatóság váltotta föl. (A Közép-magyarországi Regionális Igazgatóság a KSH központi egységébe integrálódott.). A kifejezetten szervezeti jellegű átszervezést szakmai újítás követte: ekkortól váltak a Regionális Igazgatóságok ún., kompetenciaközpontokká, melyek a fent vázolt mechanizmusban végzik adatgyűjtő-, illetve szolgáltató tevékenységüket.

Az újonnan létrehozott funkcionális szervezeti egységeknél a KSH erős racionalizációt és központosítást hajtott végre mind gazdálkodási, mind informatikai, igazgatási és jogi területen. A megszűnő igazgatóságok helyét 4-6 fős képviseletek váltották fel. A többi munkatárs számára kétféle megoldási módot kínáltak állásuk megtartása érdekében: 1. szervezett módon utaztatás a régióközpontba, 2. távmunkavégzés. A távmunkás helyek létrehozásában tehát szerepet játszott a Hivatalnak az a szándéka, hogy korábbi munkatársait, akik máshol igen kevésbé hasznosítható speciális tudásokkal rendelkeztek, ne kényszerüljön elbocsátani.

A szervezeti átalakításhoz kapcsolódó racionalizálási folyamatban és a távmunka-program tervezése során kiemelt szempontként jelentkeztek a költségmegtakarítási motívumok. Konkrétan megfogalmazott cél volt, hogy a távmunkások munkaszervezését biztosító rendszer legyen fokozottan költséghatékony. A program elvárása szerint: az egy távmunkahelyre eső költségeknek szignifikánsan alacsonyabbnak kell lenniük a korábbi, megyei igazgatóságoknál volt átlagos munkahely-fenntartási költségeknél.

A távmunkát vállaló köztisztviselők döntő részénél a programba való bekapcsolódás kapcsán nem annyira motivációról, mint inkább kényszerhelyzetről beszélhetünk. A fent vázolt átszervezések és intézkedések sok munkatársat állítottak választás elé: vagy vállalják a távmunkás foglalkoztatást, vagy elveszítik állásukat. Az első időszakot elemző tanulmány megállapításai szerint a kényszerből vállalt atipikus foglalkoztatási forma eleinte meglehetősen rossz közérzetet keltett a munkavállalókban, melyet erősített az átszervezés gyorsasága és a pszichés felkészületlenség (felkészítetlenség).

A KSH esetében tehát jellemzően nem a munkavállalói vagy munkáltatói igények hozták létre a távmunkahelyket, hanem egy adott kényszerhelyzet, melyben a munkáltató lehetőségei szerint igyekezett figyelembe venni a munkavállalói érdekeket is. A program már az induláskori definíció szerint egyszeri fejlesztési program volt, konkrét kezdési és befejezési határidővel. A program során kialakított távmunka-gyakorlat azóta is működik, nem volt és nincs jelenleg sem szó folyamatos fejlesztésről. A kialakított 100 fős távmunkás létszám (kb. 90 fő rögzítő, kb. 10 fő informatikus) azóta is megvan, a KSH azonban nem tervezi a létszám növelését.

A távmunka-fejlesztési program megfelelő menedzselésének és egységes gyakorlatának szavatolása érdekében a KSH 2005-ben létrehozta a Távmunka Tanácsot, melyet éves rotációban a Regionális Igazgatóságok elnökei vezettek. Tagjai a Regionális Igazgatóságok tagjai és az informatikai főosztály vezetője voltak. A Távmunka Tanács többnyire havonta, kéthavonta ülésezett a felmerült gondok megoldása érdekében, de a működést veszélyeztető helyzet előállta esetén bármikor összehívható volt. Tevékenységének másik fő vonulatát a bevált jó gyakorlatok vizsgálata képezte. Szintén kiemelt téma volt a távmunkások leterheltségének vizsgálata. A Tanács a rendszer „beálltával”, 2007-ben szűnt meg. Ekkor már olyan kevés probléma merült fel, hogy értelmetlenné vált a Tanács további működtetése, annak funkcióit az alacsonyabb szintet képviselő Adatgyűjtési Koordinációs Bizottság vette át.

A távmunka-környezet létrehozásához a KSH külső segítséget is vett igénybe, de a folyamatos működés feltételeit azonban maga biztosítja.

Tervezés

A munkamenet megtervezéséről viszonylag kevés információ áll rendelkezésre, de néhány kiemelt szempontot mindenképpen el tudunk különíteni. Mint már szó volt róla, az egész program beindításában (és így a tervezésben kiváltképp) kiemelt elem volt a költséghatékonyság. A hagyományos, illetve távmunkában végzett feladatok költségtényezőinek konkretizálására és összehasonlítására történtek próbálkozások, a KSH elemző tanulmánya szerint azonban ezekből nem sikerült kellően egyértelmű és összehasonlítható mutatókat kialakítani. A távmunkavégzés tervezésénél a szakmai, munkaszervezési és a technikai (biztonsági) szempontok egyaránt kiemelt figyelmet kaptak.

Néhány szakmai, munkaszervezési szempont::

- Egy adott munkavállaló vagy hagyományosan, a munkahelyén, vagy távmunkásként dolgozhat, a két különböző típusú foglalkoztatási megoldás nem kombinálható.
- A távmunkások technikai, irányítási és finanszírozási rendszere egységes, egyéni megoldások alkalmazására nincs mód.
- A KSH a távmunka-lehetőséget addig biztosítja, míg a munkavállaló környezetében lényeges, a munkavégzést vagy -szervezést gátló körülmény nem lép fel.
- A távmunkás munkáltatója a régióközpont vagy a KSH központ. A munkaszervezést a régió-központokban főállású koordinátor segíti, illetve a szakfőosztályokkal való rendszeres és személyes kapcsolattartás lehetőségét is biztosítani kell.

A távmunka-környezet az irányítás és feladatvégzés szempontjából önálló egység, melynek azonban maximálisan meg kell felelnie a KSH adatfeldolgozási rendszerében érvényes biztonsági előírásoknak (ezek a távmunkások vonatkozásában is kötelező érvényűek), valamint a KSH-nál érvényes munka-elszámolási és -értékelési szempontoknak. A program a

táv munkások tekintetében a szokásosnál szigorúbb munka-elszámolási és –értékelési szempontok érvényesítését irányozza elő.

A távmunkás havi rendszerességgel készít munka-elszámolási jelentést, melyet a munkáltató régióközpont igazgatója, vagy az illetékes főosztály vezetője hitelesít. A program előírja, hogy távmunkahely csak abban az esetben hozható létre, ha a feladatellátás egy évre előre garantálható, valamint megköveteli a folyamatos munkavégzést lehetővé tevő feladatelosztást. A távmunkás oldaláról flexibilitást és önképzésre való hajlandóságot vár el, és preferálja a kombinált (pl. adatösszeírás – adatbevitel) feladatellátást. A munkavégzéshez szükséges továbbképzéseket a távmunkások számára biztosítja.

Néhány technikai szempont:

- A távmunkások által gyűjtött, kezelt és feldolgozott adatok az országosan központosított rendszerbe kerülnek, ahonnan a szervezeti egységekhez való továbbítás a KSH belső hálózatán keresztül történik.
- A távmunkához szükséges információkat, adatokat és programokat a KSH internetes technológiával biztosítja, a távmunkástól aktív adat- és információcserét vár el.
- A távmunkarendszer informatikai központjának kialakítása során szem előtt kell tartani azt a követelményt, hogy a rendszerbe ne kerüljön be a bővítéseket potenciálisan korlátozó eszköz. A rendszernek képesnek kell lennie a távmunkások számának nyomon követésére.

Kezdetől fogva kiemelt szempont volt és maradt a KSH szokásos magas szakmai színvonalának biztosítása a távmunka-folyamatok során is. Ennek egyik biztosítéka az volt, hogy a távmunka-programban részt vevők döntő többsége korábban is a KSH munkatársa volt. A KSH tanulmánya szerint *„korábbi adatgyűjtési gyakorlata 80 százalékuknak volt, és az elvégzendő szakterületi feladatot közel kétharmaduk ismerte”*. Továbbá, a szakmai nívó biztosítása érdekében a program tervezői több, a technikai és

szakmai feltételek minőségi teljesülését biztosító kontroll tényezőt építettek be a rendszerbe.

Munkakörök, feladatok

A távmunka-fejlesztési programba bevont kb. 100 főből 85 (más forrás szerint 90) adatgyűjtő, -rögzítő és -javító munkakörben látta el a vonatkozó feladatokat. Az adatgyűjtés elsősorban papíralapú kérdőívek begyűjtését jelentette, de előfordult terepmunka-jellegű adatgyűjtés is. A munkatársak a kérdőíveken begyűjtött adatokat vitték számítógépre, illetve elvégezték a szükséges adatjavítási (és az ehhez kapcsolódó kapcsolattartási) feladatokat is. Az adatgyűjtő, -feldolgozó munkakörben foglalkoztatottak többnyire középfokú végzettségűek, az adatrögzítők képzése a rögzítés technikáját is befolyásoló új programok (vagy programváltozatok) megjelenésétől függően, a regionális központokban történik.

A távmunkások kisebb hányadát (10-15 fő) kitevő számítástechnikai programfejlesztő munkatársak a távmunka-rendszer informatikai hátterének kifejlesztésében, működtetésében és továbbfejlesztésében vettek részt. Képzésük a tipikus foglalkoztatottakéval megegyezően zajlik. A rendszer beindítása és működtetése során folyamatos (volt) a rendszergazdai és fejlesztői problémák megoldásának igénye.

Tudások, kompetenciák, munkaszervezés

Mint arról már szó volt, a távmunka programba bevont adatgyűjtő és –feldolgozó munkatársak zöme korábbi KSH-alkalmazottak közül került ki. A KSH-elemzés szerint többségük *„már a munkák indításakor megfelelt a szakmai követelményeknek: rendelkezett a szükséges felhasználói szintű számítógépes eszközismerettel, alkalmas volt önálló munkavégzésre, elegendő kommunikációs képességgel és az adatösszeíró feladatokhoz kellő helyismerettel bírt”*. Az önálló munkavégzésre való nagyfokú

alkalmasság tényének pszichológiai szempontból némileg ellentmond a tanulmánynak az a megállapítása, hogy a munkavállalók zöme kényszerből vállalta a távmunkás pozíciót, illetve hogy a viszonylag gyors átszervezési ütem, valamint a kialakulatlan jogi és irányítási környezet miatt nagy volt a kezdeti bizonytalanság és bizalmatlanság. Feltehetően itt külön kell választanunk az önálló munkavégzés szakmai és pszichés tényezőit.

Mindamellett kétségtelen tény, hogy a távmunkát vállalók zöme korábbról jól ismert munkafolyamatokat végzett tovább egy megváltozott munkakörnyezetben, így az alkalmazkodási kényszer elsősorban nem szakmai, hanem munkaszervezési és pszichés jellegű volt. Az elvégzett vizsgálat szerint ez az alkalmazkodási folyamat különösebb fennakadások nélkül lezajlott. A távmunkavégzéssel kapcsolatos kereteket a tapasztalatok szerint kielégítően jelölték ki a munkaszerződések, a munkaköri leírások és teljesítmény-követelmények, valamint a KSH elnöki előírása a távmunkásként való foglalkoztatásról. Mindazonáltal, a tanulmány szerzője szerint a kezdeti munkaköri leírások és teljesítmény-követelmények továbbfejlesztésére van szükség, ami jelzi, hogy akadtak megoldandó problémák ezen a területen. A teljesítmény-ellenőrzés neuralgikus mivoltát jelzi az is, hogy – miként az a tervezés munkaszervezési szempontjai között olvasható – a program tervezői a távmunkások esetében a szokásosnál szigorúbb munka-elszámolási és – értékelési szempontok érvényesítését javasolták.

Az esetlegesen hiányzó, elsősorban informatikai jellegű tudások átadását a KSH képzésekkel biztosította, de a képzési elemek ebben a távmunka-fejlesztési programban más szempontokhoz képest kis hangsúlyt kaptak.

A szervezet szempontjából nyilvánvalóan szükség volt újfajta tudásra a távmunka-fejlesztés sikeres megvalósítása érdekében. Egy a projekt korai szakaszában készült anyag kiemelt kockázati tényezőként említi a vezetési gyakorlat hiányát pl. a kivitelezés, a teljesítmény-normák és az ellenőrzés területén. Mindazonáltal a rendelkezésre álló információk szerint a KSH a munkaszervezési rendszer megtervezése és kialakítása érdekében külső szakértői segítséget nem, vagy csak alkalmasszerűen vett igénybe.

A szükséges informatikai fejlesztések kidolgozása és megvalósítása a központi Igazgatósághoz tartozó Informatikai Főosztály feladat- és hatásköre volt. Tudható azonban, hogy az ORACLE rendszer bevezetése körüli nehézségek olyan szinten merültek föl, hogy az ORACLE európai vezetőivel való konzultációt tették szükségessé. A szakemberek Budapestre utaztak a problémák megoldása érdekében. Egy másik, külső segítséget jelentő informatikai probléma volt a szerveren futó programok és az interfészek összehangolása (ez a rendszer jelentős lelassulásában nyilvánult meg). Ebben a kérdésben a KSH a szervereket gyártó HP-től kapott segítséget.

A munkaszervezési feladatokat a felálló Regionális Igazgatóságok látták el. Az adatok szerint a távmunkások létszámához képes viszonylag sok tipikus foglalkoztatású képviseleti munkatárs (kb. 65 fő) vett, vesz részt a távmunkásokkal való szakmai és adminisztratív kapcsolattartásban, a távmunka szervezésében. A magas szám egyik oka nyilvánvalóan a különböző szakstatisztikai területekhez kapcsolódó adatgyűjtések- és feldolgozások szakértőigénye.

Kezdeti tapasztalatok

A tapasztalatok vizsgálatát célszerű két részre bontanunk: érdemes külön vizsgálnunk a munkaszervezési, munkapszichológiai tapasztalatokat, valamint a távmunkarendszer működtetését biztosító informatikai háttérrel kapcsolatos fejleményeket.

A fentebb már említett kockázatok (távmunka kényszerű vállalása, szervezési, jogi bizonytalanságok, stb.) ellenére a kezdeti időszak munkapszichológiai és munkaszervezési szempontból viszonylag zökkenőmentesen zajlott le. Az első vizsgálatok szerint a távmunkavállalók megítélése a távmunkát illetően javult, előtérbe kerültek az egyéni szempontokat érintő motiváló tényezők, mint pl. a kötetlen munkaidő, az utazási idő jelentős csökkenése, valamint a családhoz való közelség. Hosszabb távon ez a tényező csak erősödött, aminek bizonyítékeként a KSH-nál egy ideje rendszeresen jelentkeznek

munkavállalói igények egyes tipikus munkakörök atipikusra (távmunkásra) váltására.

A teljesítmény-elvárások és -értékelések kellő megfogalmazása elősegítette a kezdeti bizonytalanság és bizalmatlanság oldódását, illetve nyilván fontos szempont volt a képviselőkkel való kapcsolattartás megfelelő intenzitása. Ugyanakkor, miként arról már volt szó, a 2005. decemberi elemző tanulmány kiemeli, hogy a teljesítmény-monitorozás és -értékelés, valamint a munkaköri leírások továbbfejlesztésére van szükség, ami jelzi az egyéni teljesítmények monitorozásával és értékelésével kapcsolatos bizonytalanságokat, amik mind a mai napig nem tekinthetők teljesen megoldottnak. A KSH a folyamatos monitorozás érdekében létrehozta a Távmunka Felügyeleti Rendszert, valamint az első hónapok tapasztalatai alapján kidolgozott egy a területi szempontokat is érvényesítő követelményjegyzéket.

A távmunka-fejlesztésért felelős Távmunka Tanács igyekezte felmérni a távmunkarendszer bevezetésével kapcsolatos mutatók (munkahatékonyság, feladatellátottság, költségmutatók, stb.) alakulását, azonban az adatgyűjtési és -feldolgozási munka komplexitása, az informatikai rendszer kezdeti nehézségei, valamint a monitoring rendszer kialakulatlansága miatt ez a törekvés gyakorlatilag eredménytelen maradt. Nem sikerült a korábbi (tipikus foglalkoztatási) és a távmunka-foglalkoztatási eredmények összehasonlításra alkalmas mutatókat kidolgozni.

A távmunka-fejlesztési program kezdeti időszakában jellemző probléma volt a feladatellátás megfelelő szintjének biztosítása. A személyenkénti feladatmennyiség meghatározásánál az előző (2004.) évi tapasztalati normákat vették alapul, illetve figyelembe vették a korábbi megyei munkaidő-elszámolási adatokat is. A munkaszervezés újszerű jellege miatt azonban mindez csak nagy hibahatárok között mozgó, hozzávetőleges támpontot adott.

A feladatellátás megfelelő szintjének biztosítását nehezítették a kezdeti időszakban rendszeresen fellépő informatikai jellegű problémák is. A

táv munka-fejlesztés során kialakított informatikai rendszert az egy hónapos próbaüzem, majd a 4-5 hónapos csökkentett üzem során, illetve a továbbiakban is folyamatosan fejlesztették. Az első komolyabb áttekintés másfél hónap után, a táv munkás kollégáktól begyűjtött információk, valamint a központban tapasztaltak alapján történt. A legjellemzőbb kezdeti nehézségek: VPN kapcsolat megszakadása, géplefagyás, IP telefonok működésképtelensége. Visszatérő nehézségeket okozott a rendszer lelassulása, ami a szakemberek szerint az internetes kapcsolatok elégtelenségéből, a programozási technikák táv munka infrastruktúrához való illesztetlenségéből, illetve a rendszer nem megfelelő konfigurálásából adódott. Egy időközbeni sáv szélesítést követően is jelentkeztek a rendszer lelassulásával kapcsolatos problémák, ami visszahatott a feladatellátás, illetve a hatékonyság szintjére is. Az első fél évben tapasztalt nehézségek miatt a jelentős előrelépést jelentő, háromrétegű ORACLE rendszer bevezetése mintegy fél évet késett (az ORACLE rendszerrel kapcsolatos nehézségekről ld. fent).

Hosszabb távú tapasztalatként fogalmazta meg az interjúalany az alaposabb, hosszabb időt igénybe vevő előkészítés szükségességét. A KSH-program esetében alaposabb előkészítés esetén az informatikai problémák egy része a kezdeti időszakban nem jelent volna meg, és szükség lett volna bizonyos modell kísérletek elvégzésére is. A (kényszerhelyzet szülte) túlságosan rövid előkészítést úgy próbálták kompenzálni, hogy az első fél évben eleve kevesebb anyagot adtak ki feldolgozásra, illetve csökkentették az elvárásokat a normál szintű teljesítmény elvárásokhoz képest. A központi igazgatóság továbbá nem engedélyezte „pótmegoldások” (pl. 8-10, a táv munkások számára fenntartott számítógép elhelyezése a Regionális Igazgatóságok épületeiben) bevezetését, mert az tovább késleltette volna a rendszer optimalizálását.

Eredmények

A KSH távmunkaprogramjának bizonyos eredményei viszonylag jól kvantifikálhatók, illetve értékelhetőek. A KSH-nak sikerült megelőznie számos korábbi munkatársa kényszernyugdíjazását, elbocsátását, s ezzel létrejött és hosszabb távon is megmaradni látszik egy stabil, 100 fős távmunkás létszám. Sikerült lehatárolni azokat a munkaköröket, melyekhez kapcsolódó feladatok a Hivatal szervezeti struktúráján belül távmunkában is jól teljesíthetőek. A távmunka-állásokhoz sikerült megalkotni a megfelelő működést biztosító munkaköri leírásokat és teljesítmény-elvárásokat, noha ezen a téren mind a mai napig előfordulhatnak problémás esetek, jogi bizonytalanságok.

A kezdetekhez képest sikerült kiegyensúlyozottabbá tenni az atipikus foglalkoztatottak terhelését, noha ezen a téren is előfordulnak még problémák. Több adatforrás is arra utal, hogy a KSH-n belül sikerült kialakítani egy optimálisnak mondható logisztikai és munkaszervezési hálózatot. Komoly eredménynek tekinthető, hogy sikerült kiépíteni egy jól működő informatikai (hardver, szoftver, internet) hálózatot ehhez a rendkívüli módon összetett és sok adatot feldolgozó rendszerhez. A cég képviselőinek segítségével sikerült az ORACLE rendszer alkalmazása, valamint a lehetőségekhez képest megoldott a régióként különböző internetszolgáltatókkal való együttműködés, a különböző szolgáltatók által nyújtott szolgáltatások összehangolása. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy az informatikai rendszer tekintetében a KSH mind a mai napig gondokkal küzd, a legáltalánosabb probléma az internet szolgáltatások lassúsága, ami befolyásolhatja pl. a távmunkások feladatellátását is.

Más tényezők, illetve eredmények értékelése kevésbé egyértelmű. Mind a mai napig bizonytalan a KSH-n belüli távmunka hatékonysága. A különböző törekvések ellenére nem sikerült konkrét mutatókkal igazolni a távmunka hatékonyságát. Annyi azonban tudható, hogy a munkaszervezési, munkajogi és informatikai környezet stabilizálódásával nőtt a távmunkások tevékenységének hatékonysága, az egyik adatforrás szerint megközelíti a hivatali munkahelyeken elvégzett munka hatékonyságát.

Többféleképpen értékelhető az a tény, hogy a távmunkarendszer stabilizálódásával megnőtt a távmunka állások, a tipikus munkakör atipikusá változtatása iránti érdeklődés. Ez egyfelől örvendetes elismerése a távmunka előnyeinek, másfelől azonban kézzelfogható konfliktusokat eredményezhet a szervezeten belül.

Szabályozási környezet: tapasztalatok és elvárások

A KSH esetében a távmunkával kapcsolatos szabályozók közül kiemelkedő jelentőséggel bír a köztisztviselői törvény. Nem azért, mert a törvény figyelmet szentel a távmunkával kapcsolatos keretek és feltételek megállapításának (nem szentel), hanem azért, mert a Hivatal keretein belül távmunkában dolgozó személyek ugyanúgy köztisztviselői állásban vannak, mint azok, akik tipikus állásokat töltenek be. A köztisztviselői törvény előírásai tehát rájuk ugyanúgy vonatkoznak, mint a tipikus dolgozókra, a törvény viszont a tipikus foglalkoztatásra van szabva.

A KSH-nál nagyon hangsúlyosan jelent meg a távfoglalkoztatás munkajogi dimenziója, s a mai napig problémákat jelent, hogy a köztisztviselői törvény, illetve a közszférával kapcsolatos előírások a távmunka – távfoglalkoztatás kérdéskörét nem kezelik. Az interjúalany szerint mindenképpen szükséges lenne a szabályozás korszerűsítése és egy egyértelmű bírósági döntési gyakorlat kialakítása (az egyes munkajogi kérdések kezelhetősége, kiszámítható kimenetele érdekében). Ennek hiányában a távmunkások foglalkoztatásában szervezeti okok miatt amúgy sem túlzottan érdekelt vezetők még kevésbé törekszenek távmunkahelyek létrehozására a közszférában.

Általános konklúziók

A KSH távmunka-programja kapcsán levonható, a konkrét programon túlmutató általános konklúziók elsősorban a közszférára vonatkoznak, a hivatalnál keletkezett tapasztalatok érvényessége az üzleti szektorra nézve erősen korlátozott.

Közigazgatási intézményeknél a távmunkahelyek létrehozásának igénye a szervezet irányítói részéről bizonyos kényszerhelyzet beállta nélkül nemigen bukkanhat fel. Kényszer nélküli motiváció esetleg a dolgozók felől lehetséges, azonban felőlük is csak akkor, ha a távmunkavégzéssel kapcsolatos szabályozások, előírások, a munkavégzéshez szükséges egyéb feltételek (pl. informatikai rendszer) adottak. Közintézmények esetében a különböző szintű vezetők érdeke az, hogy a dolgozót a teljes munkaidőben „lássák”, szükség esetén egyik feladatról a másikra azonnal átirányíthassák, a munkafolyamatban szükségessé váló megbeszéléseket téri és idői akadály nélkül lebonyolíthassák.

Amennyiben távmunkahelyek létrehozására kerül sor, a közszférában kiemelt jelentősége van a rendezett (munka)jogszabályi környezetnek.

Az atipikus foglalkoztatás hatékony bevezetéséhez elengedhetetlenül szükséges a közszféra illetékesei vezetői ismereteinek korszerűsítése. Ennek hiányában komoly gondok merülhetnek föl az atipikus munkakörökkel kapcsolatos munkaszervezés, feladatellátás és teljesítmény-kontroll területén.

Atipikus foglalkoztatás bevezetése esetén kiemelt jelentősége van a munkakör-elemzésnek. Az ún. „ügyfeles” munkakörökben, valamint az adott szervezeti hierarchiában folyamatos kooperációt igénylő feladatkörök esetében a távfoglalkoztatás nem lehetséges. Erre akkor lehet mód (szervezeti szempontból), ha az adott munkakör jól elkülöníthető, nincs együttműködésre kényszerítve, s ez a feladatvégzési mód a szervezeti hierarchiába megfelelően beépíthető.

A fentiekhez kapcsolódó általánosnak tekinthető félelem a vezetők részéről, illetve feltételezett jelenség a munkavállalók részéről, hogy a távmunka-állást rugalmas munkaidejű állásnak tekintik, tehát még a megfelelő kommunikációs eszközök rendelkezésre állása esetén sem feltétlenül elérhetőek a foglalkoztató számára munkaidőben. Egy közintézmény szervezeti hierarchiája nehezen tűri, hogy a dolgozó adott pillanatban nem feltétlenül áll rendelkezésre. Részben ez az oka annak,

hogy a KSH szakértője rendkívül szűkre szabja a távmunkavégzésre alkalmas munkakörök számát.

A munkavégzéssel kapcsolatban szinte bizonyosan felmerülő gondok: nagyon nehéz biztosítani a feladatellátás kiegyensúlyozottságát (a dolgozó munkaidejének optimális kihasználását); a munkaszervezés, logisztika erősen kiszolgáltatott az informatikai rendszernek, a helyi internetszolgáltatók teljesítményének; reálisan fennáll a dolgozók „beszűkülésének” veszélye: sokszor specializálódik egy adott feladattípusra, s mivel nem áll fenn a más feladatra való azonnali áthelyezés lehetősége, tevékenységi köre beszűkül, tudása, fejlődése megrekedhet; ezzel párhuzamosan a dolgozó pszichikailag is elszigeteltebbé válik; nehezebb a képzések, továbbképzések megszervezése, lebonyolítása.

Az adatgyűjtő-, feldolgozó távmunkában foglalkoztatottak jellemzői*

Igazgatóság	Létszám	Ebből:			„Logisztikai idő” ¹⁾ perc
		felsőfokú végzettségűek	adatgyűjtési gyakorlattal rendelkezők	a szakterületet ismerők	
		aránya, %			
Debrecen	13	53,8	69,2	46,2	75
Győr	14	35,7	78,6	78,6	64
Miskolc	13	30,8	76,9	30,8	77
Pécs	14	14,3	92,9	92,9	63
Szeged	17	35,3	88,2	94,1	40
Veszprém	14	7,1	71,4	28,6	67
Összesen:	85	29,5	80,0	61,9	64

* 2005. augusztus havi felmérés a február közepi állapotra vonatkozóan.

1) Átlagos bejárás idő a képviselőre, oda – vissza, alkalmanként.

Az adatgyűjtő, -feldolgozó távmunkában foglalkoztatottak munkaidejének megoszlása tevékenységenként

2005. április – november

EMU kód	Tevékenységek megnevezése	Április	Május	Június	Július	Augusztus	Szeptember	Október	November	Április-november összesen	
		hó, megoszlás, %									munka-óra
0506	Papír kérdőív előállítás, megszemélyesítés, expedálás	0,7	1,8	1,0	2,6	1,0	1,9	1,2	0,8	1 187	1,3
0509	Adatfogadás, érkeztetés, sűrűtés, az elektronikus adatgyűjtő rendszer üzemeltetése, teljességellenőrzés	0,7	0,4	0,4	0,1	0,2	0,1	3,3	2,1	838	0,9
0604	Összeírók toborzása, kiválasztása, nyilvántartása, ellenőrzése, szerződéskötés, elszámolások	2,9	0,8	0,2	0,2	0,2	0,3	2,3	1,0	920	1,0
0605	Összeírók oktatása	0,8	0,9	0,1	0,6	0,2	1,0	0,2	2,2	682	0,8
0609	Megszemélyesített kérdőívek előállítás, expedálás	0,8	1,0	1,9	1,2	0,5	1,7	3,1	2,4	1 412	1,6
0610	Összeírás helyszíni ellenőrzés	13,7	0,8	1,2	0,3	1,3	1,4	0,9	18,2	4 573	5,1
0611	Kérdőívek érkeztetése, manuális ellenőrzése, kódolás	31,1	23,7	30,1	21,3	20,4	24,4	19,4	15,4	20 862	23,4
0612	Dokumentálás, kimutatások, jelentések	1,4	1,9	1,3	0,7	1,2	1,1	0,7	1,5	1 116	1,3

0804A	papír kérdőív adatbevitel, ellenőrzése, javítása	40,9	61,5	54,7	63,1	70,1	53,7	57,6	41,7	48 875	54,7
1302	Részvétel szakmai képzéseken (nemzetközi, hazai, hivatali), önképzés	1,5	1,5	1,2	0,5	0,3	2,2	2,1	4,9	1 638	1,8
1604	Koordináció (kapcsolattartás, képviselő) KSH-n belül	0,0	0,3	1,6	0,9	1,3	3,0	1,9	0,6	1 029	1,2
1605	Ügyviteli tevékenységek, iratkezelés (iktatás, iratok lerakása, másolása, rendezése, selejtezése, egyéb titkársági munkák)	0,9	1,4	1,8	1,9	1,7	2,3	1,7	1,5	1 442	1,6
	Egyéb tevékenységek	4,6	4,0	4,5	6,6	1,6	6,9	5,6	7,7	4 723	5,3
	Összesen:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	89 297	100,0

2) Távmunkaház-program Örkényben

A programban érintett szervezetek

Az örkényi távmunkaház eddigi történetét alapvetően két szervezet határozta, határozza meg. Az örkényi önkormányzat (képviselőtestület), valamint a MarketX Bt.

Örkény 5000 fős pest megyei kisváros, a dabasi kistérség egyik meghatározó települése. A kistérség más térségekhez (és az országos átlagokhoz) képest viszonylag kedvező helyzetű: népessége inkább növekszik, mint fogy, a munkanélküliség aránya az országos átlag alatt van. Örkény, a kistérségi központ Dabas melletti másik városként, vezető szerepet tölt be a kistérségi együttműködési programokban. A településen mezőgazdasági és vendéglátóipari szakközépiskola működik.

A polgármesteri hivatal a távmunkaház-program kezdeményezésében, megtervezésében, a távmunkaház infrastruktúrájának kialakításában, valamint a kezdeti szakaszban lebonyolított képzés szervezésében játszott kulcsszerepet.

Az örkényi távmunkaház projekt elindításában, a távmunkaház infrastruktúrájának kialakításában és az első képzési szakasz lebonyolításában nem, de a működtetés beindításában fontos szerepe volt a MarketX Bt-nek. A MarketX Bt. egy 12 főt foglalkoztató, elsősorban telemarketing tevékenységet folytató vállalkozás. A mindig külső megrendelésre történő telemarketing tevékenység (pl. gazdasági kiadványok telefonos értékesítése) mellett alkalmasszerűen szintén külső megrendelésre történő, telefonon és interneten bonyolított felméréseket, adatgyűjtéseket is végeznek. Főbb partnereikről és fontosabb munkáikról a cég képviselője nem kívánt nyilatkozni, de az önkormányzat illetékes szerint „van már nevük” a piacon.

A cég budapesti központú, a távmunkaházi foglalkoztatás beindítása előtt csak a központi irodában dolgozó munkatársakat foglalkoztatott, azonban

a távmunkaház projektbe való bekapcsolódást megelőző 4-5 évben már számon tartotta a távmunkások foglalkoztatásának lehetőségét. Tevékenységének jellege ezt kellőképpen indokolta, illetve fontos szempontként merült föl a távmunkások foglalkoztatásában rejlő költségmegtakarítási lehetőségek kiaknázásának igénye, valamint a munkahelyteremtés (és az ebben rejlő előnyök kihasználásának lehetősége) is.

Indulás

A települési önkormányzat mint foglalkoztató ugyan nem, de mint képviseleti szerv és intézményfenntartó fontos eleme a távmunkaprogramnak. Önkormányzati szervként nyilvánvaló felelőssége van a lakosság foglalkoztatását érintő kérdésekben. A távmunkaház projekt elindításának talán ez a legfontosabb motivációja, nevezetesen a települési foglalkoztatási mutatók javításának szándéka. Mint majd látni fogjuk, ez a mindenképpen nemes cél nem a tervek szerint valósult meg, de az induláskor kiemelt szempont volt.

Egy másik motivációs szempont volt a korábban gyógyszerárként, később a Vöröskereszt és a települési önkormányzat által közösen humán szolgáltató központként működtetett, ám a vizsgált időszakban már kihasználatlanul álló ingatlan hasznosításának igénye. Az interjúalany elmondása szerint az épület korábban a Vöröskereszt és a település közös pályázatából lett felújítva, ekkor alakították itt ki a humán szolgáltató központot, melyet később is pályázati források segítségével tartottak fenn. Mivel ezek a források kifogytak, az ingatlan hasznosítatlanul állt.

A közvetlen indíttatást az Interreg IIIA pályázati kiírás jelentette, melynek egyik fő kritériuma az volt, hogy a projekt tervezése és lebonyolítása a partnerországban elterülő, határon túli régióval közösen történjen. Örkeny esetében a határon túli partner a szlovákiai Nyitra megyében fekvő Udvard volt. A projekt magyar költségvetése a 32 millió Ft-os uniós, 8,5

millió Ft-os magyar kormányzati támogatásból, valamint az Örkény város által önrészként bevitt 20 millió Ft értékű ingatlanból állt össze. A költségvetésből a korábban humán szolgáltató központként az önkormányzat által működtetett épület teljes külső-belső felújítását, valamint a távmunkavégzéshez szükséges gépparkkal való felszerelést finanszírozták.

A MarketX Bt. részéről a fő motivációt saját tevékenységi volumenének bővítése, illetve a távmunkások foglalkoztatásában rejlő költségmegtakarítási lehetőségek kiaknázásának reménye jelentette. Előzetes kalkulációik szerint a vidéki helyszínnek köszönhető alacsonyabb bérköltségek, valamint az örkényi távmunkaház esetében ingyenesen rendelkezésre álló infrastruktúra (0 Ft bérleti díj, az Interreg pályázat feltételeinek megfelelően) jelentős költségmegtakarítást jelenthet a cégnek (a becslések szerint az ilyen típusú költségmegtakarítás 20-40% körül mozog.) A MarketX Bt. előzetesen megállapított egy keretet, amelyet a távmunkaházi program beindítására, a kezdeti, természetéből fakadóan veszteséges időszak (kb. egy év) finanszírozására szánt. A cég képviselője konkrét számokról nem nyilatkozott, elmondása szerint egyelőre nem látják, hogy a vállalkozás az egy év letelte után nyereségesbe fordul –e.

Nyilvánvalóan vonzó momentum volt a cég számára a frissen felújított, technikailag is tökéletesen felszerelt, működésre kész irodakörnyezet, valamint az infrastruktúrával együtt kínált képzett munkaerő. A MarketX Bt-nél, annak korábbi tevékenységének tartalmi és technikai jellemzőiből fakadóan, a távmunkások alkalmazása és a távmunkában elvégzett feladatok eredményeinek a cég működésébe való integrációja érdekében különösebb előkészítő munkálatokra nem volt szükség. A működés beindításának, folyamatos fenntartásának és a kapcsolattartás megkönnyítésének érdekében volt és van ugyan felelőse az örkényi távmunkaháznak, azonban maguk a ténylegesen elvégzett munkafolyamatok kezdettől fogva a cég tevékenységének egészébe illeszkednek, nem képeznek egyfajta „szekciót”.

Tervezés

Az örkényi távmunkaház esetében a tervezést legalább három szakaszra kell bontanunk. Az első, minden bizonnyal leghosszabb szakasz az Interreg pályázaton belül lebonyolított infrastrukturális, együttműködési és szakmai tervezés szakasza. Ebben a periódusban álmolta, terveztette és valósította meg a települési önkormányzat a távmunkaház épületének (korábban gyógyszertár, illetve humán szolgáltató központ) felújítását és technikai felszerelését. Ebben a szakaszban dolgozta ki a két testvértelepülés Interreg-együttműködésük tartalmi és formai elemeit, illetve ebben a szakaszban folyt a későbbi hasznosítást előkészítő, konkrétan a távmunka beindítását és a távmunkások foglalkoztatását elősegítő szakmai, jogi, stb. tájékoztató és kapcsolatépítés (mindenekelőtt a Magyar Távmunka Szövetséggel). Mindez a két vizsgált szervezet körül csak az önkormányzatot érintette, a MarketX Bt. a folyamatnak ebben a szakaszában még nem jelent meg.

Második szakasznak tekinthetjük a már elkészült infrastruktúrában, még a foglalkoztató cég felbukkanása előtt tartott képzést. A tanfolyamokat a Barhács és Tsa akkreditált képzőintézmény bonyolította le. Egy kurzus a munkanélkülieknek, két kurzus a 'Lépj egyet előre' programban részt vevő, akár munkahellyel is rendelkező jelentkezőknek állt rendelkezésére. A 'Lépj egyet előre' programot a magyar kormány a 100 lépés program keretében, az élethosszig tartó tanulás, illetve a felnőttképzés korszerűsítése jegyében hirdette meg, uniós támogatással. „A 'Lépj egyet előre' program célja a magyar felnőtt lakosság képzettségi színvonalának növelése érdekében olyan képzések indítása, amelynek során a korábbi képzettségi, tudásszintjüktől egy szinttel magasabb szintre kerülnek. A képzés a résztvevők számára ingyenes, vagyis a képzésbe bekapcsolódó felnőttek a képzési költségek, plusz egy havi minimálbér mértékéig támogatást kapnak.” (www.afsz.hu)

A képzés keretében általános jellegű számítógépes felhasználói ismereteket oktattak, s ebben a kezdési szakaszban végül 80 fő szerzett alapfokú számítógép-kezelői ismereteket. Fontos megemlíteni, hogy a 80 főnek csak kis része jelentkezett végül a távmunkára. Ennek egyik oka

feltehetően az volt, hogy többen közülük már rendelkeztek munkahellyel, de az interjúkból kiderült, hogy a munkanélküliek közül mindösszesen négyen érdeklődtek a távmunkaházban felajánlott állások iránt.

A tervezés harmadik szakaszának tekinthetjük a távmunkásokat foglalkoztató cég keresése, és a céggel való kapcsolatfelvétel időszakát. Az infrastruktúra elkészülte után, a képzés lebonyolításával egy időben a települési önkormányzat a Magyar Távmunka Szövetség segítségével üzleti partnert keresett a távmunkaház hasznosításához. A MarketX Bt-t a Távmunka Szövetség kereste meg az örkényi önkormányzat ajánlatával, s a szerződés hazai viszonyok között igen gyorsan, két hét alatt meg is kötötték.

Mint arról már szó volt, a MarketX Bt., tevékenységének jellege miatt, úgy ítélte meg, hogy a távmunkások foglalkoztatása a cég részéről különösebb felkészülési, tervezési tevékenységet nem igényel. Technikai teendőjük mindössze annyi volt, hogy a távmunkaházban található számítógépekre telepítették saját fejlesztésű szoftvereiket. A potenciális munkatársak számára felkészítés jellegű bemutatót tartottak, melyet egyben a jelentkezők képességeinek és motivációinak felmérésére is felhasználtak. A bemutató vagy felkészítés a konkrét távmunkával kapcsolatos technikai és szoftver ismeretek átadását, valamint a cég munkafolyamataiba való betekintést szolgálta.

Munkakörök, feladatok

A távmunkaházban betöltött állások kizárólag telemarketinges operátori (call centre), illetve adatgyűjtési, -rögzítési feladatok ellátását jelentik. Noha az aktuálisan dolgozó állandó és alkalmi munkatársak között lehet valamiféle feladatmegosztás (elsősorban az egyéni képességek és ismeretek alapján), a távmunkaházban dolgozók csapata a fenti feladatok ellátását egységesen biztosítja.

A telemarketinges operátori feladatok ellátása a számítógép és az internet magabiztos használatán túl magas szintű kommunikációs készségeket is feltételez. Mivel a marketing feladatok teljesítésének legnagyobb része telefonon keresztül zajlik, az operátornak megfelelő nyelvi és

kapcsolatteremtési készségekkel kell rendelkeznie, valamint fontos szempont a megfelelő pszichés állapot is (az átlagosnál gyakrabban előforduló kommunikációs kudarcélmények tűrése érdekében).

A tevékenység jóval kisebb hányadát kitevő adatgyűjtő-, adatfeldolgozó jellegű feladatok végrehajtása a fent vázolt kiemelkedő kommunikációs készségeket ugyan kevésbé igényli, azonban ezen a területen is szükség van az ügyfelekkel való megfelelő kommunikáció kialakítására (pl. felmérésekhez adatok kérése cégektől).

Az örkényi távmunkaházban 22 fő foglalkoztatására van lehetőség (számítógéppark). A különböző forrásokból származó adatok nem teljesen egyeznek meg, azonban biztosan állítható, hogy a kezdeti majdnem teljes (20 fő körüli) létszám körülbelül a felére apadt. A jelenlegi 8-12 állandóan foglalkoztatott munkatársnak kb. a fele (az egyik adatszolgáltató szerint 5, a másik szerint 7-8 fő) az, akik kezdettől fogva munkatársai a teleháznak. Az állandó munkatársak másik csoportjában (a helyi viszonyokhoz képest) igen nagy volt a fluktuáció, sőt, az önkormányzat illetékese szerint még ma is annak mondható. A MarketX Bt. az állandó munkatársak mellett alkalmanként 6-10 ideiglenes munkavállalónak tud munkát és keresetet biztosítani.

A távmunkaházban alkalmazott emberek Örkényben és a környező településeken laknak, munkába járását mindenki maga oldja meg és finanszírozza. Munkaidejük 8.30-15 óráig, az üzleti életre jellemző „csúcsidőben” tart.

Tudások, kompetenciák, munkaszervezés

A távmunkaházban folyó munkafeladatok ellátásához szükséges tudások és kompetenciák vizsgálatát két részre kell bontanunk: külön kell vizsgálnunk a munkavállalói és a foglalkoztatói kompetenciákat. A munkavállalók szempontjából kis túlzással elmondhatjuk, hogy csakis új tudásokra, készségekre volt szükségük a távmunka megkezdéséhez. A távmunkaházban munkához jutott emberek addig jellemzően nem

kizárólag telefon- és számítógép-használathoz kötött munkákat végeztek. Az első körös alapfokú számítógép-kezelői tanfolyamot szinte minden későbbi munkavállaló elvégezte, máshonnan (pl. középiskolából) hozott informatikai tudása csak kevés személynek, jellemzően az ideiglenes munkát vállaló diákoknak volt. Bizonyos, elsősorban a telefonos marketing tevékenységhez kapcsolódó készségek a tanfolyamok, illetve a későbbi célzott képzések keretében sem voltak kialakíthatók, fejleszthetők. Mind a települési önkormányzat távmunkaházért felelős illetékese, mind a foglalkoztató cég képviselője kiemelte azt a tényt, hogy a telemarketing tevékenységben oly alapvető kommunikációs (nyelvhasználati, illetve kapcsolatteremtési) képességek alapvetően személyiség-, illetve szociális háttér függőek, ezért ez a fajta készség, képesség a konkrét munkára való felkészítés során csak nagyon kis mértékben fejleszthető.

Összességében tehát elmondható, hogy a munkavégzéshez elengedhetetlen alapfokú számítógépes ismereteket a tanfolyamokra jelentkezett személyek többsége megfelelőképpen el tudta sajátítani, azonban a telefonos marketing és adatgyűjtő tevékenyégnél fontos kommunikációs készségek terén jelentős hiányosságok mutatkoztak, s ez a faktor mind a mai napig komoly gondokat okoz a cég számára.

A távmunka programhoz szükséges kompetenciákat a cég oldaláról vizsgálva elmondhatjuk, hogy a technikai (szoftver, feladatelosztás, stb.) adottságok terén jelentős hiányosságok nem mutatkoztak, a cég képviselőjének beszámolója szerint ilyen jellegű gondok kevésbé merültek föl. Jelentős problémákat okoztak azonban a távmunkások felkészítése, felkészültsége körül kialakult hiányosságok. A távmunkaház elvileg tökéletesen kiépített infrastruktúrát és képzett munkaerőt kínált a távmunkásokat foglalkoztató cégek számára. Ez utóbbi elem azonban korántsem bizonyult megfelelő színvonalúnak, noha kétségtelen, hogy számítógépes tanfolyamot végzett és megfelelő iskolai végzettséggel rendelkező munkatársak álltak rendelkezésre. A MarketX Bt. tehát a munka megkezdése előtt, és főképpen után azzal kényszerült szembesülni, hogy a konkrét munkafolyamatokra és szoftverekre irányult felkészítő munkájuk alacsony hatékonyságúnak bizonyult. E tényező

általános, illetve konkrét konklúzióiról később lesz szó. A konkrét felkészítésre irányuló erőfeszítések alacsony hatékonysága ugyanakkor nyilvánvalóan tükrözi a cég célcsoporttal (kulturális és szociális háttér, illetve az ezekből adódó készségek) kapcsolatos ismereteinek hiányosságait is.

Kezdeti tapasztalatok

A program kezdeti szakaszában (és azóta is) a kommunikációs készségekkel, képességekkel kapcsolatos fentebb vázolt hiányosságok jelentették a legtöbb problémát. Mindkét fél (önkormányzat, illetve cég) beszámolója szerint a jelentős fluktuáció annak (volt) betudható, hogy a jelentkezők és a munkát vállalók között kis arányt (kb. 20%) képviseltek azok, akik rendelkeztek a telemarketing tevékenységhez szükséges kommunikációs, illetve pszichés készségekkel és képességekkel. A pszichés képességek terén elsősorban a telemarketinges tevékenységben relatíve gyakran előforduló kudarc (finom, vagy kevésbé finom visszautasítás, az illetékes személy hiábavaló „kergetése”, stb.) megfelelő tűrésére és kezelésére kell gondolnunk. A cég által biztosított felkészítés elsősorban technikai (szoftverhasználat, adatkezelés, stb.) jellegű volt, a kommunikációs és pszichés készségeket, képességeket adottnak vették, pontosabban ezek fejlesztése nem szerepelt a tananyagban.

A fenti problémák kétféleképpen érintették a MarketX Bt. anyagi szempontjait. Egyrészt nyilvánvaló, hogy a rosszabb kommunikációs képességekkel rendelkező munkatársak az elvártnál akár sokkal kevesebb eladást tudnak produkálni. Még a később „profinak” bizonyuló munkatársak esetében is jelentős, 3-6 hónapos, betanulási időszakokkal kell számolni, ez idő alatt többnyire veszteséget termelnek a cég számára. A megfelelő képességekkel rendelkező alkalmazottak a kezdeti kieséseket később természetesen „visszahozzák”, azonban az alkalmatlannak bizonyuló távmunkások a kezdeti kudarcok után elhagyják a céget, így a betanítási-betanulási folyamat újra kezdődik. A másik idevágó szempont: a hiányzó vagy nem elég stabil tudások, kompetenciák fejlesztése, illetve

a rendszeresen cserélődő munkatársak betanítása érdekében folyamatos felkészítésre van szükség, ami nyilván növeli a cég költségeit. A MarketX Bt. képviselője szerint a vidéki helysínnek köszönhető bér- és bérleti költségcsökkenést szinte teljesen „elviszik” a képzésekkel kapcsolatos plusz kiadások. Valószínűsíthető, hogy a hiányos (és a foglalkoztató cég által nyújtott felkészítéssel sem fejleszthető) kompetenciák, valamint a rendszeresen fluktuáló munkaerő szignifikáns költségnövekedést (és/vagy bevételkiesést) jelent az eredetileg tervezetthez képest. Az adatok szerint a távmunkaháznak van ugyan több 100% fölötti teljesítményt nyújtó munkatársa is, azonban az átlagos munkavállalóknak jellemzően komoly nehézségeik vannak a hatékony telemarketing tevékenységhez szükséges kompetenciák terén.

A Bt. munkatársa szerint a távmunkások irányítása, ellenőrzése és monitorozása nem jelent különösebb problémát. Napi feladatkiadás nincs a munkatársak „tudják és teszik a dolgukat”, szükség esetén segítséget kérnek a központtól, a cég felelőse pedig hetente 2-3-szor ellátogat a távmunkaházba. Munkajogi vagy munkafegyelem jellegű problémákról sem az önkormányzat, sem a cég képviselője nem számolt be.

A távmunkaházban a MarketX Bt. által kínált munkakörök közül azok jellegéből adódóan mindegyik „távmunkaképes”, a cég nem nyilatkozott úgy, hogy azok közül bármelyik hatékonyabban lenne megoldható a központi irodából. A kezdeti, immár közel egyéves tapasztalatok alapján azonban nem sietnek újabb távmunkahelyeket létrehozni. Az interjúalany úgy nyilatkozott, hogy ha újrakezdhetnék, ismét belevágnának a projektbe, azonban sokkal nagyobb hangsúlyt fektetnének a kezdő munkatársak felkészítésére, elsősorban a telemarketing területén.

Eredmények

A települési önkormányzat szempontjából a program mindenképpen sikeresnek mondható: megvalósult egy a helyi viszonyok közt jelentősnek mondható beruházás, fontos szakmai kapcsolatok épültek ki, illetve a város új munkahelyekkel gazdagodott. Pontos adatunk nincs arról, hogy a

táv munkaház alkalmazottai között milyen arányban vannak örkényiek, de a cég képviselője szerint a többség örkényi illetőségű. Hosszabb távon nyilvánvaló előnyöket hozhatnak a 80 fő számára lebonyolított számítógép-kezelői képzések is, illetve mindenképpen komoly presztízst jelent a város számára, hogy itt jött létre az ország első távmunkaháza.

Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a foglalkoztatási mutatókkal kapcsolatos eredmények elmaradtak a várakozásoktól, a 22 fős létszámot mind a mai napig nem sikerült feltölteni, noha a foglalkoztató érdekelt volna ebben, hiszen a rezi költségek az aktuális létszámtól függetlenül folyamatosan keletkeznek. Az önkormányzat elsősorban ezzel (a megfelelő munkaerő megtalálásának nehézségeivel) magyarázza, hogy miért nem tervezik újabb távmunka program beindítását.

A cég képviselője tartózkodott a konkrét eredmények számszerű leírásától, inkább csak következtetni lehet arra, hogy a távmunkaház program a vártnál kisebb nyereséget, előnyöket hozott, illetve fog hozni a közeljövőben, de a mérleg (nyilván tekintetbe véve a szükségszerű kezdeti nehézségeket és veszteségeket is) összességében pozitív. A projekt a MarketX Bt. számára is egyfajta tanulási folyamat, és mint ilyen, nem értékelhető kizárólag a bevétel / kiadás dimenzióban. Mivel a cég kifejezetten távmunka-típusú tevékenységeket folytat, feltehetően érdekelt abban, hogy az örkényi tapasztalatokat a megfelelő időtávlatban (jelenleg még mindig inkább a kezdés fázisában vannak, mint a folyamatos működésében) megfelelő objektivitással elemezze, és a tapasztalatok ismeretében lépjen tovább a távmunkások alkalmazása terén.

Szabályozási környezet: tapasztalatok és elvárások

Az önkormányzat és a foglalkoztató cég törvényi és szabályozási környezettel kapcsolatos tapasztalatai, véleményei meglehetősen összecsengenek. Mindkét interjúban elhangzott, hogy előzetes várakozásaikkal ellentétben nem találtak kifejezetten távmunkahelyek létrehozását vagy távmunkások alkalmazását támogató szabályozókat,

pénzügyi, adó- vagy egyéb támogatásokat. A cég képviselője azt emelte ki, hogy a szokásos munkahely-teremtési és foglalkoztatási támogatások vonatkoznak ugyan a távmunkahelyekre és a távfoglalkoztatásra is, ennél azonban többre volna szükség. Szerinte az elmúlt öt évben egyre többet lehet hallani a távmunkavégzés előnyeiről, az ebben rejlő lehetőségekről, a magyarországi szabályozási és támogatási környezet azonban semmilyen módon nem kezeli prioritásként a távmunkahelyek létrehozását, fenntartását. A távmunka hazai elterjedéséhez a cég mindenképpen szükségesnek tartja bizonyos központi támogatások bevezetését, első helyen a potenciális távmunkások megfelelő színvonalú képzését.

Általános konklúziók

Az örkényi távmunkaház-programból az interjúk és az adatok alapján több, az örkényihez hasonló, adott településhez vagy kistérségióhoz kötődő esetleges távmunka-programra érvényesnek tekinthető konklúzió is levonható.

Igények. Nagy valószínűséggel elfogadhatjuk azt az állítást, hogy távmunkavégzés ezen formájára mind munkáltatói, mind munkavállalói oldalról van igény. Ezt támasztja alá a távmunka-lehetőség iránti kezdeti nagy érdeklődés, valamint az a tény, hogy az infrastruktúra elkészülte után a települési önkormányzat és a MarketX Bt. „egymásra találása” mindössze két hetet vett igénybe. Az igények elemzésekor nyilván nem szabad figyelmen kívül hagyni azt a tényt, hogy Örkény Budapesthez igen közel helyezkedik el, nagyvárostól távolabb eső kistérségiókban az igény dimenzió feltehetően más arányokat mutat.

Kompetenciák. Munkavállalói oldalról a távmunkavégzéshez szükséges tudások és képességek ma már elsősorban számítógépes és kommunikációs ismereteket és képességeket jelentenek. Ez nem, vagy csak alacsony színvonalon áll a magyar lakosság rendelkezésére, éles ellentét figyelhető meg tehát a távmunkával kapcsolatos igények és a távmunka-végzéshez szükséges munkavállalói kompetenciák között. Az Örkényt is magában foglaló dabasi kistérség demográfiai, képzettségi,

infrastrukturális és gazdasági mutatói jellemzően az országos átlag fölött vannak, Örkény városa (és a 40 ezer fős kistérség!) mégsem tudott (és tud) egy a távmunkáltató igényeit megfelelő szinten kielégítő stabil 20 fős gárdát produkálni, noha előzőleg három tanfolyam keretében is kínáltak felkészítő képzéseket a lakosság számára.

Munkáltatói oldalról kiemelendő a potenciális alkalmazotti kör fent vázolt készségeivel, képességeivel (és így képzettségi és szociális háttérével) kapcsolatos előismeretek fontosságát, ennek egy területi (települési, kistérségi) alapokon nyugvó program esetében kiemelt jelentősége van. Ugyancsak fontos kérdés, hogy a cég képes-e megfelelő (szükség esetén akár mentálhigiénés jellegű) felkészítést és folyamatos támogatást biztosítani távmunkásai számára. Mindennek az anyagi bázisát már a tervezés időszakában biztosítani kell, ellenkező esetben a folyamatos fluktuáció miatt hosszú távon a költségek jelentősen meghaladhatják a megfelelő képzés és folyamatos támogatás költségeit.

Képzés. Az örkényi példa azt mutatja, hogy a távmunkások megfelelő képzettségi szintjének biztosításához korántsem elegendő egy alapfokú számítógép-kezelői tanfolyam elvégzése, még akkor sem, ha egyébként a majdan ellátandó feladathoz ez a szintű számítógépes tudás elegendő lenne. Egyrészt a munkáltatónak a konkrét feladatok, munkaszervezési és technikai megoldások ismeretében mindenképpen további felkészítéseket kell tartania a hatékony működtetés érdekében, másrészt súlyos hiba adottnak tekinteni olyan, a speciális tevékenységhez (pl. telemarketing) vagy az önálló munkavégzéshez szükséges készségeket, képességeket (pl. jó kommunikációs készség vagy döntésképesség), melyek nem feltétlenül állnak rendelkezésre, vagy egy új helyzetben (pl. telefonos munkavégzés) nem feltétlenül működnek a szokásos módon. A munkáltatónak mérlegelnie kell, hogy ezen kompetenciák célzott fejlesztése mennyiben áll érdekében, mennyiben szolgálja hosszú távú stratégiai és pénzügyi terveit.

Együttműködés. Az örkényi távmunkaház szép példája a többoldalú együttműködésben rejlő lehetőségeknek. Már az Interreg pályázat beadása is többoldalú együttműködést feltételezett (Örkény, Udvard,

Távmunka Szövetség, illetve ötletadóként a Vöröskereszt), de ugyanígy kooperációt igényelt a távmunkaház működtetését vállaló üzleti partner megtalálása (Örkény, Távmunka Szövetség, MarketX Bt.), valamint a távmunkaház folyamatos és zökkenőmentes működtetése (Örkény, MarketX Bt.).

A MarketX Bt. képviselője konklúziók levonására nem vállalkozott. A települési önkormányzat illetékese szerint: a távmunkaház-jellegű fejlesztések és programok nem alkalmasak elmaradott (vagy akár kevésbé elmaradott) kistérségek fejlesztésére, felzárkóztatására, hiszen lemaradásuk egyik oka feltehetően éppen az általános képzettségi szint elégtelensége, amin egy ilyen program nem tud segíteni, a sikeres lebonyolításhoz, működtetéshez viszont nagyon is szükség van a megfelelő képzettségi, kommunikációs és kulturális színvonalra.

3) HUMANSOFT Kft.

A cég ismertetése

A HUMANSOFT Kft-t a hazai informatikai piac egyik meghatározó szereplője. A céget Illés Antal alapította 1989-ben. A vállalat közel húsz éve alatt teljes informatikai termék- és szolgáltatás portfóliót épített ki; foglalkozik egyedi alkalmazásfejlesztéssel, különféle információs (pl. vállalatirányítási) rendszerek bevezetésével, üzemeltetésével, karbantartásával, hardware értékesítéssel, szervizeléssel, alkalmazások integrációjával, rendszerintegrációval, hálózatfejlesztéssel, IT biztonsági megoldásokkal, üzleti és informatikai tanácsadással. Ügyfeleik között a kisvállalkozóktól kezdve a nagyvállalatokon át az államigazgatásig mindenki megtalálható. Az utóbbi években jelentős – Uniós támogatással megvalósult – IT projektek fővállalkozójaként dolgozott az e-közigazgatás és egészségügy területén. A HUMANSOFT alakította ki többek között az önkormányzatok számára törvényileg előírt online szolgáltató felületeket

(webportálokat), valamint több nagyváros, illetve kistérség fejlesztéseit vezette le.

A cég jelenleg több mint 200 munkatársat foglalkoztat. A HUMANSOFT-nak ISO 9001:2000 minőségirányítási, valamint az ISO 27001-ISMS információbiztonsági minősítése van. A cég 2007 óta a FreeSoft csoport tagja; a csoport árbevételének több mint a kétharmadát, a munkatársaknak pedig több mint a felét adja.

A pályázat – kiből lesz távmunkás?

HUMANSOFT-nál a távmunka fejlesztés 2005-ben indult el, amikor megnyertek egy távmunka pályázatot. A pályázaton való indulásnak két ösztönzője volt. Az egyik a dolgozói igény; a munkatársak ugyanis már jó ideje folyamatosan felvetették a cég HR-esének, hogy nem gondolkodik-e esetleg a cég távmunkásításban, mert ők szívesen lennének távmunkások, szívesen dolgoznának otthonról. A másik, hogy az egyik pályázati cég megkereste őket, hogy kiírták az FMM-TVT-2005 pályázatot, és szívesen indulnának, pályáznának közösen a HUMANSOFT-tal. Némi gondolkodás, és a vezetőkkel való egyeztetések után – a vezetők egy részét különböző érvekkel, meg kellett győzni, hogy támogassák a pályázatot – igent mondtak a pályázati cégnek. A pozitív döntés mellett fontos érv volt egyrészt, hogy „pénzt lehet érte kapni”, másrészt, hogy ez a pályázat az Uniós pályázatokkal szemben egy egyszerű, jól átlátható pályázat volt, viszonylag egyszerű adminisztrációval. A munkatársak igénye tehát 2005-ben találkozott a kivitelezés lehetőségével, és így 2005 júliusában a cég beadta a pályázatot, amelynek keretében már meglévő munkahelyeket lehetett átalakítani távmunkahellyé.¹⁴⁰

A pályázat írásakor több kérdés is felmerült: Új vagy meglévő munkatársakat vonjanak-e be a projektbe? Hány főre pályázzanak, vagyis a cég hány százalékát vonják be? Mely munkaköröknél oldható meg a

¹⁴⁰ Ez azért jelentős, mert a későbbi pályázatokban már csak új munkahelyek létrehozására lehetett pénzt kapni, meglévők átalakítására vagy fenntartására nem.

távoli munkavégzés? Teljes üzletágakat vagy csak egyes embereket szervezzenek ki? Csak beosztottak vagy vezetők is részt vegyenek a projektben? A szakirodalom és a pályázati kiírás figyelembe vételével végül úgy döntöttek, hogy 22 főre pályáznak, vagyis azt vállalták, hogy 22 alkalmazottat tesznek távmunkássá, amely a cég alkalmazottainak 17%-a. A pályázat a távmunkásokat illetően semmit nem szabott meg, mindössze annyit kötött ki, hogy munkakörökre kell pályázni, és egy évig kell az adott munkakörökben az adott számú embert foglalkoztatni. Ez tehát szükségessé tette a „tartalékképzést”. A támogatás teljes összegét ugyanis csak akkor kapták meg, ha az adott munkakörökben, a vállalt időszakban a pályázatban meghatározott számú munkatársat végig foglalkoztatják, ami azt jelentett, hogy ha felmond pl. egy rendszermérnök, akkor a helyét be kell tölteni egy másik rendszermérnökkel, különben elveszítik a támogatást.

A szakirodalom figyelembe vételével a cég vezetése úgy döntött, hogy mindenképpen olyan munkatársakat választanak ki távmunkásnak, akik legalább 1-2 éve dolgoztak akkor már a cégnél, vagyis akiket már ismernek, és akikben megbíznak. Nem választottak ki olyan munkatársat tehát, aki nem rég óta volt a cégnél, új munkatársat pedig rögtön távmunkássá tenni semmiképpen nem akartak, még akkor sem, ha magasan kvalifikált, és nagy tapasztalattal rendelkezik. Ahhoz ugyanis, hogy valaki távmunkás legyen szükséges, hogy ismerje a céget, a céges folyamatokat, a kollégákat, a cégkultúrát, és a cég vezetése is ismerje őt és a munkáját.

A pótolhatóságot és a kiszervezhetőséget szem előtt tartva végül 9 rendszermérnököt, 10 szervizmérnököt, egy üzletág igazgatót, és 2 csoportvezetőt szerveztek ki. Az üzletágak kiválasztásánál azt nézték meg, hogy hol működhet a távmunka jól és hatékonyan. Két szempontot vettek itt figyelembe. Egyrészt, hogy melyek azok a szervezeti egységek, ahol nagyon jó az együttműködés a kollégák között, ahol nagyon jó a csapat, másrészt hol működik legjobban az ellenőrzési rendszer, hol ellenőrizhető, nyomon követhető legkönnyebben a munka, pl. a szerviz üzletágban, ahol úgy ellenőrizték már a pályázat beadása előtt is, hogy a

munkalapokat rögzítették egy elektronikus rendszerben. Ezek mentén a kiválasztott 22 főből 8 fő dolgozott a rendszerintegrációs üzletágban – így itt a teljes üzletág igazgatóstul távmunkásították –, 4 fő a beüzemelési csoportban, 2 fő az üzemeltetésen, és 8 fő a szerviz üzletág enterprise csoportján. Ezzel a tartalékképzés is megoldódott, mivel a szervizeseknél a másik két csoport (a notebook és a desktop) dolgozói képezték a tartalékot, a rendszermérnököknél pedig az üzemeltetési üzletág dolgozói.

Megjelent szempontként továbbá az is, hogy mennyire együttműködő és támogató az adott üzletág vezetője. A szerviz üzletág a munka jól ellenőrizhetősége mellett ezért is került kiválasztásra, mivel az üzletág igazgatója nagyon támogatóan állt a pályázat mellé, valamint, mert a cégen belül nála volt mindig is a legerősebb, a legjobb csapat; az osztályán lényegében elenyésző volt a fluktuáció, aki elment tőle, az szinte mindig a cégen belül került másik pozícióba.

Meg kell említeni, hogy a távmunkássá tett munkaköröknél a kvalifikáltság egyáltalán nem volt szempont. A rendszerintegrációs üzletágnál rendszerterveket készítenek, hálózatokat építenek, terveznek, vagyis nagyon magas szintű informatikai munkákat végeznek a munkatársak. Itt minden kolléga nemcsak, hogy diplomás, de 30-40 minősített vizsgával rendelkezik. A szerviz üzletág viszont lényegében hardware szerviz, a dolgozók alapvetően betanított munkát végeznek. A kiszervezett kollégák végzettségét megnézve azonban mégis azt látjuk, hogy 74%-nak volt legalább felsőfokú végzettsége, és 26%-nak középfokú, amit azonban a kiszervezett üzletágak és a munkakörök magyaráznak. A munkatársak életkora ugyancsak nem volt lényeges szempont a kiválasztásuknál. A kiszervezettek átlagéletkora 31 év, 55%-uk volt 29-33 év között, ami azonban a cég jellegéből (informatikai cég) alapvetően következik.

A kiszervezett munkatársak nemi megoszlásáról érdemes még szót ejteni. Ugyancsak a vállalat profiljából adódik, hogy a 22 főből mindössze egy volt nő. A projekt befejezése után, a pótlási kényszer megszűnésével

további kollégákat tettek távmunkássá, azonban a jelenlegi¹⁴¹ 30 távmunkás között is csak 3 nő van. Ez azért érdekes különösen, mert a 3 hölgyből kettő élethelyzetének megváltozása miatt vált távmunkássá. A hátréból ugyanis csak egyikük vált a kezdetektől a pályázat keretein belül távmunkássá. A másik hölgy azért lett távmunkás 2007. szeptember 1-től, vagyis már a pályázat befejezése után, mert veszélyeztetett terhes volt. A harmadik női távmunkás a HUMANSOFT-nál pedig, egy szoftverfejlesztő kolleganő, akit azért „távmunkásítottak” 2005. december 1-től, mert Olaszországba ment férjhez, és mivel nem akarták elveszíteni, és ő sem akart elmenni a cégtől, így lehetett megoldani, hogy továbbra is HUMANSOFT-nál dolgozzon. Fontos azonban elmondani, hogy ő nem volt benne a pályázati 22 főben. Egyrészt, mivel a szoftverfejlesztők zöme alvállalkozóként dolgozik, így ha ő kiesett volna, nehezen tudták volna helyettesíteni, másrészt mivel nem tudták sem ők, sem az irányító hatóság, hogy mit jelentene a pályázatra nézve egy másik Uniós államban való munkavégzés.

Összességében elmondható, hogy a távmunkások kiválasztásánál fontos szempont volt az önkéntesség, vagyis hogy a munkavállaló is akarjon távmunkásként dolgozni, hogy képes legyen önálló munkavégzésre, hogy ismerjék a felettesei a képességeit, vagyis tudják róla, hogy van munkatapasztalata, hogy megbízható – vagyis állandó ellenőrzés és felügyelet nélkül is dolgozik, betartja a határidőket. Lényeges volt továbbá, hogy azok legyenek távmunkások, akik össze tudják egyeztetni a családot és a munkát, jól tudják beosztani az idejüket, és kivitelezhető náluk az otthoni munkavégzés, vagyis tud otthoni munkahelyet kialakítani. A vezetői munkakörökben dolgozóknál pedig azt vették figyelembe, hogy azonosulni tudjon a távmunkával – vagyis, hogy ne csak általában tartsa jó dolognak, hanem, hogy olyan vezető legyen, aki teljesítményorientált, vagyis az eredmények fontosak számára, és nem az, hogy a munkatársai mennyit dolgoznak –, valamint, hogy legyen

¹⁴¹ A 2008 májusi állapotokat alapul véve, amikor az utolsó kimutatás készült.

projektmenedzselési tapasztalata, bízson a munkatársaiban, jól tudjon feladatokat delegálni, és hatékonyan tudja az alatta dolgozókat motiválni.

Minden távmunkássá váló kollégánál fontos volt a fokozatosság; a projekt befejezése után felvett és távmunkássá tett kollégák – összesen 8 fő – esetében mindig szem előtt tartották, hogy a három hónap próbaidő alatt minden nap be kellett járnia az új munkatársnak, és csak utána lehet elgondolkodni azon, hogy lehet-e belőle távmunkás. Bár teljes üzletágak, vagy üzletági csoportok mind a projekt során, mind utána kerültek kiszervezésre (pl. a projekt után a teljes szerviz üzletágot kiszervezték), mégis igyekeznek az egyéni eseteket is elbírálni. Ez különösen jól látszik azokban az esetekben, amikor a szükségszerűség hozta, hogy valakiből távmunkás legyen, pl. a már említett veszélyeztetett terhes kolléganőnél. Ennek oka, hogy a cég politikájának fontos része, hogy ne veszítsék el a jó munkaerőket, a távmunkásítás pedig egy jó eszköz, egy jó módszer arra, hogy jó kollégákat meg lehessen tartani általa, egyrészt mert így a megváltozott élethelyzetük ellenére is a cégnél tudnak maradni, másrészt mert a távmunkássá válás megerősíti lojalitásukat a cég iránt, így sok esetben több pénzért sem mennek el a HUMANSOFT-tól. A távmunkának tehát nagyon erős megtartó ereje van.

A projekt – a folyamatok átszervezése

A legelső lépéseket már a pályázat megírásakor megtették a HUMANSOFT-nál. A munkatársakat már 2005. júniusában szóban és írásban is tájékoztatták, hogy indulnak egy távmunka pályázaton, valamint előzetes terveket készítettek arról, hogy a projektet hogyan fogják megvalósítani. Mivel a HUMANSOFT egy IT cég, ezért nagyon sok minden – a kollégák magas szintű IT kultúrája, IT ismerete; dolgozói notebook-ok, mobiltelefonok, VPN – már adott volt a távmunkássá váláshoz, így az egyes folyamatokat csak minimálisan kellett megváltoztatni, mindössze csak finomhangolásokra volt szükség.

A pályázatuk sikeréről 2005 augusztusának elején kapott értesítést a cég, és ekkor rögtön hozzá is láttak a munkához. Ennek fontos összetevői a projektindító értekezletek voltak, amelyeken elkezdtek átgondolni az egyes munkafolyamatokat, előkészíteni a projekt megvalósítását. Ezeken a megbeszéléseken minden olyan döntéshozó részt vett, akik érintettek lehettek a projektben; a gazdasági igazgató, a minőségbiztosítás vezetője, a belső IT, a műszaki csapat vezetője, és mindenki elmondhatta, hogy a saját területén mit fog érinteni a projekt. Ezek mentén kezdték aztán átszervezni, átalakítani az egyes munkafolyamatokat.

A legfontosabb elvégzendő feladatok közé tartozott a költségvetés készítése – milyen egyszeri és milyen havi költségekkel jár a távmunkásítás, milyen költségtámogatásokat adnak a kollégáknak (ADSL, parkolás, mobiltelefon) –, a munkaszerződések, munkaköri leírások áttekintése, és ahol szükséges módosítása, a biztonsági rendszerek és a minőségbiztosítás kidolgozása – pl. vagyonbiztosítás, munkavédelem, kockázatértékelés, ISO –, az infrastruktúra áttekintése – az otthoni és a munkahelyi infrastruktúra feltérképezése, valamint a piac áttekintése.¹⁴² Megoldandó feladatok közé tartozott továbbá az oktatás, vagyis, hogy milyen oktatásban kell részesíteni a munkavállalókat, hogy könnyen és eredményesen tudjanak alkalmazkodni az új munkaformához, valamint a csapatépítés megvalósítása, vagyis, hogy a távmunka során esetlegesen lazuló emberi kapcsolatokat hogyan, milyen módokon lehet megőrizni. Átgondolták még a jelenléti ív kérdését – hogyan lehet jelenléti ívet vezetni, ha a dolgozó nincs jelen –, a túlmunkavégzés szabályait, végül, de nem utolsó sorban lényeges feladat volt a munkatársak megnyugtatósa, kétségeik, félelmeik eloszlátása.

Az összes megoldandó feladat közül ez utóbbi bizonyult a legnehezebbnek, vagyis, a dolgozók mentális áthangolása. Már mielőtt megnyerték volna a pályázatot a HR-es minden kollégával, akit kijelölt a

¹⁴² Milyen olyan informatikai eszközök vannak jelenleg a piacon, amelyeket érdemes beszerezni, milyen új lehetőségek, technológiák vannak forgalomba, amelyeket érdemes bevezetni, illetve mely cégek és szolgáltatók milyen áron kínálják a termékeiket, szolgáltatásaikat; pl. hol mennyibe kerül az ADSL, a milyen routereket lehet kapni.

vezetőség, hogy távmunkás lehet, ha megnyerik a pályázatot, külön-külön leült, és elbeszélgettek arról, hogy mi is ez az egész valójában, hogy milyen előnyei és hátrányai lehetnek. Ennek során a dolgozókat is megkérdezték, hogy mit lát előnynek, hátránynak, hogy érdeklie egyáltalán, hiszen a távmunkában nagyon fontos az önkéntesség. Ekkor lehetett a problémákat felvetni. Ugyanennek a része volt, hogy a dolgozókkal összeírták, hogy szerintük miért nem jó a távmunka. Egy két oldalas lista született így meg, és a projekt bevezetése előtt az azon szereplő problémákat igyekeztek megoldani. A listán a fő problémák a következők voltak:

- Hogy lehet megoldani a szervizeknél az alkatrész-ellátottságot, a cégautó ellátottságot?
- Milyen költségeket fizet a HumanSoft? (parkolás, bútorok, ADSL)
- Mi lesz a csapathangulattal? (Hiányozni fognak a reggeli kv-zások, egymástól való tanulás)
- Hogyan oldjuk meg a kommunikációt?
- Mi van, ha betörnek a lakásba és ellopják a laptopot?
- Ha nem tetszik, lesz-e lehetőség a visszarendeződésre? Ha tetszik, mi lesz a pályázat után?
- Hány parkolóhellyel és asztallal lesz kevesebb?
- Kevesebb lesz a támogatás után a fizetés?
- A nem távmunkások tartanak tőle, hogy futárszerep jut majd nekik és több lesz a munkájuk.
- Aki közelebb lakik a céghez, többet dolgoznak?
- Aki nincs szem előtt, ritkán jut eszünkbe (pl. fizetésemelés, karrierlehetőségek)
- „Az asszony elvállik, ha távmunkás leszek, és folyton otthon vagyok.”
- „Én miért nem lehetek távmunkás?”
- Nincs a távmunka jogilag szabályozva (az Interneten körbenézve 2004. május 1. előtti cikkeket találtak meg)
- Akkor őket most könnyebb lesz kirúgni?
- Hogy lesz a végkielégítés?
- Csak az állandó vagy az ideiglenes címen is lehet távmunkázni?
- Ha új szerződés lesz, újra kezdődik a próbaidő?
- A munkaeszközök biztonságos tárolásáról köteles a munkavállaló gondoskodni? (mi van, ha a gyerek leönti kakaóval?)
- Ellenőrzés az otthonban?

Mint az jól látszik, ezeknek a többsége olyan probléma, amely kommunikációval, apró módosításokkal megoldható. Egyik ilyen például, hogy a munkatársak, mivel régi cikkeket találtak a távmunkáról az Interneten, úgy gondolták, hogy az nincs még jogilag szabályozva. Nem tudták tehát, hogy 2005 májusában módosították a munka törvénykönyvét. Ugyanilyen a kollégákban megfogalmazódó kérdés volt, hogy mivel egy pályázat keretén belül válnak távmunkássá, vagyis a cég utánuk munkabér támogatást kap, mi lesz, amikor lejár a pályázat, akkor az állam által adott összeg kiesése nyomán az ő fizetésük is csökkenni fog? Felmerült az elején az is, hogy ha távmunkások lesznek, akkor eltávolodnak a csapattól, a kollégáktól, valamint a cégtől, hogy a cég elfelejtkezik róluk, hogy ezáltal nem léphetnek előre, nem fognak fizetésemelést kapni. Egy-egy ilyen tévhit megdöntéséhez lényegében tehát nem kellett más, mint elmagyarázni, hogy mit gondolnak rosszul, és elmondani, hogy a cég vezetése hogyan gondolkodik ezekről a kérdésekről.

A problémák egy másik csoportját azok a félelmek alkották, hogy gondokat, nehézségeket okoz, ha távmunkássá válik valaki. Egyik ehhez kapcsolódó probléma a belvárosban lakók parkolása volt, vagyis, hogy hogyan fognak parkolni, hogy drága lesz a parkolás; a munkatársak tehát úgy érezték, ez plusz költséget fog jelenteni számukra. A cég tehát megvizsgálta, hogy kiket érint ez a probléma, és kiderült, hogy a 22 főből a belvárosi parkolás mindösszesen három embernek jelent gondot, ami havi tízezer forintot jelentett a HUMANSOFT-nak, így kihírdették, hogy fizetik az otthoni parkolást, és ezzel még azok is megnyugodtak, akiket nem is érintett valójában a parkolási kérdés. Hasonló kérdés merült fel az otthoni internettel kapcsolatban is, amit úgy oldottak meg, hogy a cég fizeti a távmunkások internet-előfizetését. Érdekes probléma volt az is, hogy a házastársaknak kommunikálni kellett, hogy attól még, hogy a párjuk otthon lesz egész nap, attól még dolgozni fog, vagyis nem szabadságon van, nem fogja őket zavarni. Összességében a problémák 99%-a változással szembeni természetes reakciók voltak.

Említésre méltó még az otthoni ellenőrzés kérdése. A pályázatnak része volt, hogy munkavédelmi szempontból ellenőrizni kell az otthoni munkavégzést, vagyis, hogy milyen körülmények között dolgozik otthon a munkavállaló, pl. hogy milyen számítógépet, monitort használ, hogy milyen az íróasztala, a széke. Erre alapvetően azért van szükség, mert mivel a távmunkás alkalmazott, azért a munkavégzéshez kapcsolódó tevékenységei miatt bekövetkezett károsodásokért, betegségekért a munkáltató tehető felelőssé; pl. ha a dolgozónak megromlik a látása, mert nem volt megfelelő a monitora, akkor kötelezheti a céget arra, hogy szemüveget vegyen neki. Éppen azért minden távmunkássá váló kollégánál környezettanulmányt készítettek. Ezek alapvetően beszélgetések voltak, amelyekből kiderült, hogy milyen körülmények között él, hogy milyen lehetőségei vannak egy otthoni iroda kialakítására stb. Volt olyan, aki ehhez fényképeket is készített a lakásáról.

Ennél lényegesebb kérdés, és megoldandó feladat volt bizonyos munkafolyamatok átszervezése. Ilyen volt az ellenőrzés; ki kellett dolgozni egy jól működő, hatékony ellenőrzési rendszert. A szervizeseknél ez könnyű volt, hiszen ők a munkalapokat eddig is egy elektronikus rendszerbe rögzítették, azonban a többi távmunkást is ellenőrizni kellett valahogy. Erre találták ki az esti e-mailt. A kollégáknak minden este kell írniuk egy elektronikus levelet a főnöküknek, hogy aznap mit csináltak, milyen feladatokat végeztek el. Ez egyébként nekik is hasznos, hiszen így a nap végén összefoglalják, hogy aznap mit csináltak, mivel hol tartanak, mennyit haladtak. A másik lényeges munkafolyamat-átalakítás a bejárás volt. Több verzió után, a heti 2 nap bejárás mellett döntött a vezetőség. Minden nem szervizes kollégának heti 2 napon, kedden és csütörtökön kell bejárnia, kivéve, ha ügyfélhez kell menniük. Ebbe a rendszerbe épült be a csütörtökönkénti üzletági reggeli. Ekkor van lehetőség mindenkinek elmondania, hogy mit csinált az elmúlt a héten. Ez elsősorban azért szükséges, mert ekkor tudnak egymástól tanulni, ekkor lehet felvetni a problémákat, közösen elgondolkodni azok megoldásán.

A szervizeseknél a legnehezebb megoldandó feladat az alkatrészellátottság kérdése volt, hiszen az alkatrészek, a raktár a telephelyen van,

Így nekik be kell menniük a céghez az alkatrészekért. Nagyobb cégek ezt úgy oldják meg, hogy megbíznak egy futárszolgálatot, amely az éppen szükséges alkatrészt arra helyszínre viszi, ahova a szerelőnek mennie kell. Ez azonban, mivel a cég kicsi, nem volt kifizetődő. A megoldás egy olyan szervizes csomag lett, amiben a leggyakrabban elromló alkatrészek vannak. Ha valami egyéb alkatrésze van szüksége a szervizesnek, vagy ha kifogyott egy alkatrész ebből a csomagból, akkor kell csak bemennie a céghez, és ezt akkor teszi meg a nap folyamán, amikor tudja. Nincs tehát meghatározva, hogy minden hajnalban mindenkinek be kell mennie, és ott sorban állnia a raktárnál, majd felvennie az alkatrészeket. Ugyanígy a szervizeseknek nem kell minden reggel bemennie, hogy megkapják az aznapi feladataikat, és az alkatrészeket, hanem reggel e-mailben érkezik, hogy hova kell menniük. Így hatékonyan meg tudja szervezni a napját, akkor megy be alkatrészt a raktárba, amikor ráér napközben, és este otthonról viszi fel a munkalapokat a rendszerbe. Rugalmasabbá és ezáltal hatékonyabbá váltak az egyes munkafolyamatok, és azáltal az egész munkavégzés is.

A folyamatok átalakításánál fontos volt szem előtt tartani a fokozatosságot, és a rugalmasságot. Erre szükség volt mind a munkáltató, mind az összes, távmunkás és nem távmunkás munkavállaló részéről. Erre jó példa a HUMANSOFT-nál a parkolóhely és a benti asztal kérdése. A távmunkássá váló rendszerintegrátoroknak korábban saját parkolóhelyeik voltak, azonban miután kiszervezték őket a többi naponta bejáró kolléga nem nézte jó szemmel, hogy minek olyan dolgozónak parkolóhely, akik nem is járnak be minden nap. Mindezek ellenére elv volt, hogy bizonyos infrastruktúrához (parkoló, asztal) fél évig nem nyúlnak hozzá. Fél évig inkább üresen álltak a parkolók, de azt akarták érzékeltetni a távmunkás kollégákkal, hogy nem szűnt meg a helyük, így segítették őket hozzá ahhoz, hogy ne érezzék másodrendű munkatársnak magukat, hogy ne érezzék azt, hogy már nem veszik őket számításba a cégnél. Egy idő után aztán maguk a távmunkások jöttek rá, hogy nincs ezekre a dolgokra valójában szükségük. Ekkor már meg lehetett engedni, hogy bárki beálljon a parkolóhelyekre, valamint az asztalokat is át lehetett szervezni.

A rendszerintegrátoroknak a saját asztalai megmaradtak ugyan, azonban közös megegyezésre kisebb asztalokra cserélték, egy kisebb helyiségben. A szervezésekénél pedig teljesen megszűnt a saját asztal, és ún. pool asztalokat hoztak létre, mivel egyszerre mindegyikük sosem tartózkodott a telephelyen, így teljesen fölöslegessé vált, hogy saját asztaluk legyen. Látszik tehát, hogy a HUMANSOFT vezetése igyekezett azt az elvet szem előtt tartani, hogy nem szabad semmilyen módon különbséget tenni távmunkás és nem távmunkás között; pl. a céges szakmai képzéseken bárki részt vehet, az előmeneteli lehetősége ugyanúgy a távmunkásnak is megvan, mint az irodai dolgozóknak stb.

Ugyanennek a helyzetnek a másik oldala, hogy ha egy kolléga valamiért átmenetileg nem tud otthonról dolgozni, akkor nyugodtan bármikor bemehet a céghez. A rugalmasság mellett azt is eredményezte, hogy egyes folyamatok a dolgozók egyéni kezdeményezései által változtak meg. Így tehát olyan módszerek, eljárások is megjelentek, amelyeket előre nem terveztek meg. Ilyen például, hogy a rendszermérnökök többen az egyikük lakásán együtt dolgoznak, ami lényegében egy spontán szerveződő kihelyezett (szatellit) irodának tekinthető.

A munkafolyamatok megváltozása mellett olyan új dolgok is bevezetésre kerültek, amelyek egyrészt a távmunkában dolgozók és a cég informális viszonyát erősítik, másrészt a csapatépítést szolgálják. Az elsőt alapvetően az ún. HírSarok szolgálja, ami egy havonta megjelenő kb. 8-15 oldalas belső újság, melyből a dolgozók értesülhetnek a cég dolgairól, pl. hogy milyen új kollégák jöttek a céghez, milyen nyitott pozíciók vannak a cégnél, milyen új üzleteket kötöttek, milyen sikereket értek el, valamint olyan hasznos dolgokról, mint a céges foci időpontja. Az újságot online, pdf formátumba kapják meg a kollégák, de nyomtatva is megtalálható az irodaház minden kiskonyhájában, valamint az új belépők is megkapják kinyomtatva a legfrissebb számot. A másodikat a munkaidőn belüli és kívüli csapatépítő rendezvényekkel igyekeznek megvalósítani, mint amilyen a már említett üzletági reggelik, értekezletek, a fizetés utáni első pénteken a közös csocsózás vagy biliárdozás, a negyedéves üzletági

vacsorák, sörözések, mozizás, bowlingozás stb., amelyeknek egy részét a menedzsment és a HR kezdeményez, más részét maguk a kollégák.

Tudásmegosztás és hiányosságok – jogi szabályozás, pályázati háttér

Mivel a HUMANSOFT egy informatikai cég, nagyon magas a cégen belüli IT kultúra, így a távmunkássá váláshoz kevés olyan tudás vagy képesség volt, amit külön kellett volna megszerezniük a kollégáknak. Összesen két, a távmunkához kapcsolódó tanfolyamot tartottak mindössze. Az egyik egy időgazdálkodási tréning volt, amely azt a célt szolgálta, hogy segítsék a dolgozókat abban, hogy jobban be tudják osztani az idejüket, hiszen az új munkavégzési formának talán ez az egyik legneuralgikusabb pontja, ebben van a legnagyobb veszély, ezt a képességet tehát mindenkinek el kell sajátítania. Ennél egy külső helyszínre mentek, és egy pszichológust vezette a tréninget. Ez egy nagyon fontos képzés volt, mivel a pszichológus a hatékony időkezelés mellett abban is segített az embereknek, hogy feloldják a még bennük lévő távmunkával szembeni feszültségeket, ellenérzéseket, kételyeket, félelmeket. Mindemellett el kell mondani, hogy ez a képzés része volt a rendszeres félévenkénti tréningeknek, amelyekben az egész műszaki csapatnak részt kell vennie. Annyi történt tehát, hogy az adott félévben egy olyan témát kerestek, amely kapcsolódott a távmunkás léthez, azonban amely ugyanakkor mindemellett a többi kolléga számára is hasznos tudást ad, és az időgazdálkodás pont ilyen téma. A tréningen így kb. 100 fő vett részt. A másik egy rendszerintegrátor által tartott előadás volt a biztonságosabb otthoni munkavégzés technikai háttéréről¹⁴³, ez azonban nem volt kötelező.

Jól látszik tehát, hogy a legtöbb felmerülő kérdést, helyzetet, nehézséget a cégen belül viszonylag könnyen, hatékonyan és sikeresen sikerült megoldania a HUMANSOFT vezetésének. Voltak azonban olyan felmerülő

¹⁴³ Maga a cég forgalmaz az egyik ehhez szükséges terméket, a Citrix nevű programot.

problémák, amelyekkel nem boldogultak ennyire könnyen. Ezek alapvetően a távmunkás léttel kapcsolatos hazai jogi szabályozáshoz kapcsolódtak. A jogszabályok a távmunkavégzés téren vegyes megítélésűek. Egyrésztől azáltal, hogy a munkatörvénykönyvét módosították, vagyis hogy belekerült a távmunka, ez pozitív. Ugyanakkor van jó néhány dolog, amit érdemes lenne jobban szabályozni. Ilyen pl. a munkavédelem; Mi van, ha ellopnak valamit? Mi történik, ha betörnek a lakásba? Mi a helyzet, ha adatvesztés történik. A munkatörvénykönyve ugyanis a munkaszerződésre bízta ezeknek a szabályozását.

A HUMANSOFT-nál is alaposan át kellett gondolni ezeket a kérdésköröket, és ennek megfelelően módosítani a munkaszerződéseket. A szerződésbe ekképpen belekerült a távmunkásság ténye, meghatározták a munkabérek, és a béren kívüli juttatásokat, a munkaidőt, a szabadságot, azt, hogy hogyan számolják el a túlórákat. Belevették továbbá a munkavégzés tárgyi feltételeit, pl., hogy a távmunkások ADSL-ét a cég fizeti, és akik kérték, annak fizetnek egy routert is WiFi-hez, valamint fizetik az otthoni parkolásukat, illetve, ha valaki elköltözik, akkor az internet átíratásának költségét. Nem fizetnek azonban részarányosan az otthoni víz- és villanyhasználatot. Bekerült emellett a szerződésbe az önkéntesség, vagyis, hogy minden munkatárs saját akaratából lett távmunkás és a vis major, vagyis, hogy ha az illető bármikor, bármi miatt újra irodai dolgozó szeretne lenni, akkor ezt neki meg kell engedni, és ezért őt hátrány nem érheti. Lényeges változás volt még a munkaszerződésbe, hogy belevették az információk védelmét; pl. biztosításokat kötnek, mindenre, amire csak lehet. Emellett a HUMANSOFT rendelkezik egy adat- és információ védelmi minősítéssel (ISO 27001-ISMS), amelynek keretében rengeteg belső biztonsági intézkedés van alapvetően is a cégnél.

A munkaszerződések átalakítása a fent felsoroltak ellenére sem volt igazán problémás kérdés, mivel a cégnek már a korábbi szerződései is sok atipikus elemet tartalmaztak, pl. havi munkaidő keretet határoztak meg, a munkavégzés helye sok dolgozó esetében az EU. Igaz, távmunkás – vagyis a munkatörvénykönyve szerinti megfogalmazásban az a személy,

aki részben vagy egészben a cég telephelyén kívül dolgozik, és munkáját elektronikusan továbbítja – korábban nem volt a HUMANSOFT-nál, de más atipikus munkavégzési forma létezett, pl. mobilmunka a sales-eseknél. A munkaszerződések módosítását, valamint az egész távmunkás létet egy 30 oldalas tájékoztatóval készítették elő, amelyben a munkavédelemtől elkezdve az adatvédelemig mindent részletesen leírtak.

A jogi keretek azonban egyes esetekben nehezítették is a távmunkát. Ilyen volt pl., hogy mivel a cég fizet a munkatársainak költségtérítést, pl. ADSL-t, ezért nem csinálhatja meg annak adóbevallását, ami egy plusz teher a munkavállalóknak, hiszen maguknak kell elintéznük. A jogi szabályozás hiányosságai mellett a távmunka elterjedésének másik nagy akadályát a HUMANSOFT a pályázati rendszerben látja. Hiába nyertek pénzt a pályázaton, nem lehetett előre kalkulálni az összeggel, mert nem tudták, hogy mennyit fognak kapni, illetve ha egy érintett dolgozó megbetegedett, akkor időarányosan kevesebb pénzt kaptak. Emellett úgy gondolják, hogy nem csak új munkahelyek alakítására kéne kiírni pályázatokat, hanem meglévő munkahelyek átminősítésére is. Fontosnak tartják továbbá azt is, hogy a pályázatok ne legyenek túl bürokratizálva, túladminisztrálva, mint ahogy napjainkban a legtöbb nagy pályázat.

Rossz tapasztalatok vagy sikertörténet?

Mivel a cég vezetése tájékozódott a távmunka szakirodalmában, és mindent alaposan végiggondolva, minden folyamatot feltérképezve, megváltoztatva, a fokozatosság elvét szem előtt tartva kezdtek bele a távmunka projektbe, így nem voltak igazi problémák. A munkamenet megtervezésekkor végig fontos volt a fokozatosság. Nem akarták rögtön az egész céget kiszervezni, nem akarták megszüntetni az irodákat. Ügyeltek arra, hogy a dolgozóknak végig megmaradjon a köldökzsinórja a céggel. Így az elején először a kollégák 3 napot dolgoztak bent az irodában, kettőt otthon. Amikor ez jól működött, akkor csökkentették: két nap benti munka, három otthoni. Amikor látták, hogy ez is rendben van, akkor megint csökkentették, és csak egy napot kellett bemenni. Ez utóbbi azonban már nem működött jól, mert amikor csak egy napot kellett bejárni, akkor a másik négy napon „túlságosan elburjánzott a magánélet”.

Látszott tehát, hogy túl kevés volt már a kontroll, azért visszaálltak az egygel korábbi rendszerre, vagyis a távmunkások két napot bent dolgoznak, hármát pedig otthon. Ez volt tehát az egyetlen olyan helyzet, amelyet előre nem tudtak kiszámítani, előre nem tudtak felmérni, amely meglepetésként érte őket, és amin utólag kellett változtatni, módosítani. Emellett a kollégák megfogalmaztak még meg egy kezdeti nehézséget, mely szerint, mivel otthon voltak, és a család látta őket, nehéz volt elfogadtatni velük, hogy ő ettől még dolgozik, és nem szabadságon van.

Elmondható tehát, hogy azzal sem szembesültek a projekt során a HUMANSOFT-nál, hogy lenne olyan feladat, amelyik nem végezhető távmunkában. Éppen ezért tervezik is a lehető legtöbb üzletág kiszervezését. Természetesen azzal tisztában vannak, hogy lesznek olyan üzletágak, pozíciók, munkakörök, ahol ez nem tehető meg, így például nem lehet majd kiszervezni az ügyfélszolgálatot, a helpdesket, a recepciót, és a kereskedelmi osztályt, különösen tekintettel a junior ügyfélmenedzserekre. A senior ügyfélmenedzserek számára pedig, akik az ügyfelekhez járnak, lényegében nem jelentene pluszt a távmunkás lét a jelenlegi munkájukhoz képest.

A projekt sikerességét jól mutatja, hogy a pályázatban megjelölt 22 főből 21 mind a mai napig távmunkásként a cégnél dolgozik. A HUMANSOFT vezetése úgy érzi, hogy lényegében egy következő projektnél semmit nem csinálnának másként, legfeljebb bátrabbak lennének, több embert mernének egyszerre távmunkássá tenni. A legnagyobb probléma pont az a cégnél, hogy akik nem váltak távmunkássá azok irigykednek a távmunkásokra, arra, hogy nem kell reggel a dugóban állniuk, hogy fizetik a parkolásukat, hogy ingyen netet kapnak. Volt olyan kolléga is, aki a projekt indulásakor megsértődött, hogy ő nem került be a projektbe, hogy nem vált távmunkássá, mivel az üzletágban, ahol ő dolgozott, nem került kiválasztásra. Látszott, hogy ez mennyire fontos neki, és mivel egy másik kolléga kiesett a projektből, ő került be végül a helyére. De mind a mai napig vannak, akik naponta megkérdezik, hogy ők mikor lesznek távmunkások.

A projekt sikerességét az is mutatja továbbá, hogy amikor befejeződött, a cég nagyon sok megkeresés kapott, médiába szerepeltek, konferenciákra hívták őket. Ami érdekes, hogy a projektben részt vett dolgozók is vállalták a szereplést, pl. interjút adtak újságokban, amelynek nyomán sokkal inkább a magukénak érezhetik nem csak az egész projektet, hanem a távmunkás létet is.

Összefoglalás – általános tapasztalatok

Összefoglalásként elmondható, hogy a HUMANSOFT cégvezetése a távmunka egyik erősségének azt tartja, hogy rugalmasabb lesz általa a létszámgazdálkodás, vagyis mivel hatékonyabb a munkavégzés, ezért egyfelől kevesebb embert kell alkalmazni, másfelől egy ember több munkát tud elvégezni. Emellett a távmunka másik nagy előnye, hogy a létszámnövekedés esetén sem kell újabb irodát bérelni, vagyis költséghatékony. A távmunka továbbá csökkenti az utazási időt és az utazási költségeket, valamint rugalmasabb – hatékonyabban lehet összeegyeztetni a munkát és a magánéletet –, nyugodtabb, elmélyültebb munkavégzést tesz lehetővé.

A munkaszervezés tehát tervezhetőbb, a távmunkások ráadásul gyorsabban reagálnak a levelekre, mint az irodában dolgozók, hiszen mutatni akarják, hogy dolgoznak. Ezáltal tehát növelhető a hatékonyság, amit a dolgozók is éreznek, ami lelkesíti őket, hiszen ugyanazt a munkát kevesebb idő alatt tudják elvégezni, mint korábban, ami visszahatva azt eredményezi, hogy többet tudnak dolgozni. Ezt a HUMANSOFT-nál maguk a kollégák is elismerték; különösen a bejárás keddi és csütörtöki napokkal összehasonlítva érzik, hogy mennyivel kevésbé hatékonyak ezeken a napokon. Bár az is igaz, hogy ez a két nap az explicit munka mellett a társas kapcsolatok megőrzéséről, a szociális igények kielégéséről, és a szakmai tudás fejlesztéséről is szól. A távmunka által a cég egy családbarát munkahelyet tud dolgozói számára biztosítani. Nő tehát a dolgozók elégedettsége, ami növeli a lojalitásukat.

A távmunkának azonban a pozitívumai mellett vannak negatívumai is. Ezeknek egy része a pályázat feltételeihez kapcsolódott, mint pl. hogy a

táv munkásoknak hónap 10-ig alá kellett írniuk a bérjegyzéket, mivel a bérlapokat postán be kellett küldeni a munkaügyi központba, mert csak ennek alapján kapták a pályázati pénzt, vagyis a bértámogatást, és ez a ritkán bejáró kollégák esetében nem volt egyszerű. A pályázattól függetlenül további nehézség az adminisztráció bonyolultabbá válása, mivel pl. nyomtatványokat nem lehet elektronikusan küldeni, vagy a már említett adóbevallás. A távmunka fő hátrányát azonban a szakmai és emberi kapcsolatok gyengülésében, leépülésében látják a HUMANSOFT-nál. Jól látszik ez abból is, hogy a folyamatokat átszervezésénél, a szervezeti átalakításoknál nagyon ügyeltek arra, hogy beépítsenek a rendszerbe olyan elemeket, amelyek ezek megőrzését segítik, pl. üzleti reggeli, közös szabadidős tevékenységek. A másik nagy veszély, hogy ha nem jól vezetik be a rendszert, akkor nagyon romboló lehet a hatása. Ez a veszély náluk is fenn állt, mivel az idő rövidsége miatt a szakirodalom¹⁴⁴ szerinti 7-12 hónap helyett lényegesen gyorsabban vezették be a távmunkát.¹⁴⁵

Összességében a távmunka sikeres bevezetését a HUMANSOFT vezetése három dologban látja: a rugalmasságban, a fokozatosságban, és a kommunikációban. Mind a munkavállalónak, mind a munkáltatónak rugalmasnak és nyitottnak kell lennie, és minden felmerülő problémára megoldást kell találni a lehető legrövidebb időn belül. A távmunka emellett csak fokozatosan, lépésről-lépésre vezethető be, nem lehet rögtön egy egész céget kiszervezni, de ami még fontosabb, hogy nem lehet rögtön távmunkásként alkalmazni egy új munkaerőt. A kommunikáció pedig azt jelenti, hogy a távmunkássá válás előtt beszélgetni kell a potenciális távmunkás kollégákkal. Meg kell hallgatni őket, hagyni kell, hogy elmondják a félelmeiket, gondjaikat, és a menedzsmentnek is folyamatosan kell tájékoztatni a munkatársakat az elképzeléseikről, a változásokról. Így szimplán kommunikációval megoldható a felmerülő problémák 80-90%-a.

¹⁴⁴ Bankó Z., Ferge S., Gáspár S., és szerzőtársai: Távmunka, KJK-KERSZÖV, 2003

¹⁴⁵ 2005 augusztusában nyerték meg a pályázatot, és mindössze alig három hónapuk volt, hogy mindent előkészítsenek, mivel 2005. október 1-én indítani kellett a projektet.

Természetesen a távmunka szélesebb körben való ismertté válásához és elterjedéséhez az államnak is szerepet kéne vállalnia a folyamatban, pl. olyan pályázatok útján, amelynek a kezdetekben voltak, vagyis amelyek keretén belül meglévő munkahelyeket lehetett átalakítani távmunkahellyé. Emellett a HR-eseket, felsővezetőket kell megcélozni, meg kell őket ismertetni a távmunkával, be kell mutatni nekik a távmunka előnyeit, hátrányait, ki kell hangsúlyozni a bevezetés folyamatának fontosságát.

4) „Flexwork” a British Telecomnál

A British Telecommunications PLC-t (továbbiakban BT) 1984-ben privatizálta az angol állam. Forgalmának többsége az Egyesült Királyságból származik. 24 642 millió font forgalmat bonyolított 2002-ben, és 822 millió font profitot termelt. A BT az üzletpolitikáját és az ehhez kapcsolódó célzott segítséget az egyes piaci szektorokért felelős üzletágaira szabja. A távmunka szempontjából fontos központi funkciók közé az irodai tér stratégiai irányításáért felelős Property Services valamint az Emberi Erőforrás menedzsment (HR) tartozik.

A távközlési piac évek óta a nagyon kompetitív piacok közé tartozik. A legtöbb távközlési vállalathoz hasonlóan a BT-nek is relatíve nagy adósságai vannak. Mindkét tényező újabb és újabb teljesítménynövelő és a költségcsökkentő intézkedések bevezetését ösztönzi. A BT méretéből és felépítéséből adódóan az emberi erőforrás menedzsment komplex feladat. A cég foglalkoztatáspolitikai igazgatója (Director of Employment Policy) viseli a stratégiai felelősség terhét, valamint tűzi ki az egész cég számára közös standardokat és célokat. Így az igazgató a távmunka bevezetésében és elterjesztésében is fontos szerepet játszott a kezdetektől fogva. A távközlési cég menedzsmentfelfogása sokkal inkább megbeszélés jellegű (conversational) mintsem jelenlétben alapuló (presenteeism). Ez sokat segített a távmunka elterjesztésében a vezetők között.

A privatizációt követően a technológiai változásoknak köszönhetően a BT-nek egyszerre kellett szembe néznie a munkaerő-leépítés és a szervezetenbővítés feladataival. A cégnek 2001-re sikerült az alkalmazottak cserélődési rátáját 6,2%-ra szorítania, ami alacsonyabb a brit átlagnál.

Az alkalmazottakról

A BT-nek 2002-ben 108 600 alkalmazottja volt világszerte, melyből 100 100 dolgozott az Egyesült Királyságban. A nők aránya a vállalaton belül 27%, míg a vezető beosztásúak között 21% volt, 2%-uk élt valamilyen fogyatékkal. Ez az arány 11% az ország aktív munkavállalóinak körében. 7,9%-uk tartozott valamilyen etnikumhoz (az országban 7,1%). Az alkalmazottak átlagéletkora 40 év volt, akik 10%-a dolgozott náluk részmunkaidőben.

Jelenlegi távmunka-tevékenységek és fejlesztésük

A BT munkaerő-politikájában a flexwork, vagyis a rugalmas munkavégzés koncepciója szerepel, mint általánosan támogatandó fejlesztés. A távmunka ennek csak egy szegmense. A British Telecom 1990-ben indította el távmunka programját. Mára a legnagyobb, távmunkásokat foglalkoztató szervezetté nőtte ki magát az Egyesült Királyságban.

A British Telecomnak összesen 100 000 állandó alkalmazottja volt 2008-ban az Egyesült Királyságban és a világon. A BT rendelkezik a legtöbb otthonról dolgozó (homeworking) alkalmazottal. Ezek magját az a 11 104 ember alkotja, akik hivatalosan is regisztrált otthonról dolgozók (a Workabout program résztvevői). Közel ennyi olyan otthonról dolgozója van a távközlési cégnek, akik nem regisztráltak a távmunkaprogramban. Ez átlagos az Egyesült Királyságban, ahol a legalább részmunkaidőben otthonról dolgozók aránya 11%. Az országban további 65% érdeklődik a távmunka valamilyen formája iránt.

A távmunka kezdeti fokozatos terjedését 1999-ben egy ugrásszerű növekedés követte az Options 2000 program bevezetésével (aminek

később Workabout-ra változtatták a nevét), ami az alkalmazottakat arra bátorította, hogy az irodai munkát otthoni illetve mobilmunkára cseréeljék fel. A célkitűzés 7 500 regisztrált távmunkás volt 2002 végéig. Az indulást követő 60 napon belül már 3 500-an voltak tagjai a programnak. A 6 000-es számot 2002 szeptemberében érték el. A résztvevők száma ezt követően havonta átlagosan 100 fővel bővült. 2003-ra tűzték ki a 10 000 fő elérését. Jelenleg (2008) 11 104 regisztrált távmunkása van a BT-nek.

A technológia fejlődése és az IKT-eszközök árának csökkenése tette lehetővé, hogy egyre több munkakör ellátása függetlenné váljon az irodától, ami automatikusan vont maga után a rugalmas munkavégzők, illetve távmunkások számának abszolút növekedését is.

A Workabout célja, hogy bátorítsák és támogassák a dolgozókat abban, hogy fix irodai helyüket feladják. Akik így tettek, egy meghatározott összeget kaptak arra, hogy otthoni munkakörnyezetüket kialakítsák, telefonos, valamint más típusú támogatást vehessenek igénybe. Mindez úgy zajlott le, hogy a munkavégzés helyének megváltozásán kívül semmilyen változás nem következett be a szolgáltatás vagy az alkalmazás feltételeiben. A távmunkások ezután is jogosultak maradtak a BT irodáinak használatára ún. készenléti rendszerben (hot desking), továbbra is igénybe vehették szükség esetén a szállásokat (hotelling), valamint megmaradt a teljes körű hozzáférésük a BT intranetéhez és kommunikációs rendszereihez, mint például a telefonos konferencia-megbeszélés. A távmunkások a cég minden üzletágában és az ország minden területén megtalálhatóak.

A British Telecom az idők folyamán többféleképpen is kategorizálta dolgozóit, ami a változó munkakörülményeket illetve munkastílusokat igyekezett megragadni. Legfrissebb, 2008-as tanulmányukban az alábbi kategóriákat állították fel a munkavégzés helye alapján:

- Váltakozó (alternate): otthonról és az irodából felváltva dolgozók, akiknek száma főleg 2006 óta mutat gyors növekedést.
- Agilis (agile): különböző helyszíneken dolgozók, akik azonban nem otthonukat tekintik az alapvető munkavégzés helyének.

- Workabout: szintén különböző helyszíneken végzik a munkájukat, és az otthonukat tekintik az irodájuknak.

A Workabout programban regisztrált távmunkások jellemzői 2006-ban:

- 77%-uk férfi (ugyanakkora, mint a BT összes dolgozójára vetített arány)
- 55%-uk 45 évesnél idősebb (ugyanakkora, mint a BT összes dolgozójára vetített arány)
- 88%-uk vezető (a cégen belül 30%-os az arányuk)
- 88%-uk rendelkezik otthon szélessávú internetkapcsolattal
- 33%-uk használ Wi-Fi hálózatokat otthonán kívül
- 84%-uk használja a konferenciaszolgáltatásokat
- Átlagban 2,11 napot dolgoznak otthon egy héten
- a BT összes üzletágáról és osztályáról kerültek ki távmunkások
- A BT meghatározása szerint azok minősülnek otthonról dolgozónak (home-based worker), akik:
 - Otthonról dolgoznak
 - A felettesük beleegyezésével teszik ezt
 - A szerződésben szereplő munkaóráik átlagban 40%-át teszi ki az otthoni munkavégzés.

A távmunka bevezetésének ösztönzői

- Költségkontroll: különös tekintettel az irodai elhelyezés költségeinek csökkentésére és termelékenység növelésére.
- Munkafeltételek javítása, ami az alkalmazottak általános munkahelyi jelenlétének, moráljának növelését, valamint a munkaerő-toborzás és –megtartás fejlesztését célozta meg.
- Termelékenység növelése, ami hatásosabb és hatékonyabb munkavégzést segíti elő.
- Környezetvédelmi és társadalmi hasznosságot tekintve progresszívnek lenni
- Mintául szolgálni és bátorítani más szervezeteket a távmunka bevezetésére, bebizonyítva, hogy a távmunka működőképes.

A fenti ösztönzőket a cég maga állította fel válaszul az üzleti körülményekre, de a BT a távmunkához kapcsolódó kormányzati kezdeményezéseket is támogatja. Ilyen pl. az: esélyegyenlőség a nők és a kisebbségek számára, vagy a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése minden alkalmazott számára.

(<http://employersforwork-lifebalance.org.uk/>)

Az ösztönzők szerepe idővel változott a BT-nél. Kezdetben pusztán az volt a cél, hogy bizonyítsák a távmunka működőképességét. Ez a későbbiekben is megmaradt és mára a cég Workstyle Managed Services tanácsadói szolgáltatás keretén belül értékesíti más cégeknek közel két évtizedes tapasztalatait és szakértelmét a távmunka illetve a rugalmas munkavégzés területén. A hiányzások csökkentése, a munkamorál javítása, a munkaerő-toborzás és megtartás a 90-es évek közepére vált hangsúlyossá, amit a munkavégzés helyének és ideje fölötti kontrollnak a munkavégzők kezébe adásával valósítottak meg. Ezzel párhuzamosan szintén hangsúlyossá vált a BT környezetvédelmi és társadalmi szerepvállalásának felerősödése, amibe jól illeszkedett a munkával kapcsolatos közlekedés csökkentésének programja. A működési költségek csökkentése szintén a 90-es évek közepétől került előtérbe.

Az alkalmazottak motivációi

Az Options 2000 program indulását követően nem sokkal a BT elvégzett egy kutatást, melyben megkérdezték az alkalmazottaktól, hogy miért akarnak távmunkások lenni. Az alábbi tényezők átlagosan a következőképpen teljesítettek egy ötfokú skálán (1 = nem fontos, 5 = fontos):

- Kevesebb időt szeretnének utazással tölteni: 4,4
- Kevesebbet szeretnének utazásra költeni: 3,8
- Több időt szeretnének a családdal tölteni: 3,7
- Szeretnék megváltoztatni munkavégzésük mintázatait (work patterns): 3,7

Megvalósítás

Kezdetben a távmunka elsődleges célcsoportja a fehérgalléros munkaerő volt, de már 2002-re elérték, hogy az összes munkakörben megjelentek a távmunkások. Pl. kirendelt mérnöki pozícióban (field engineer), vagy line manager-i pozíciókban. Az egyes alkalmazottak távmunkássá válásának engedélyezésekor figyelembe veszik az alkalmazott munkastílusát, aspirációit a karrierlehetőségek társadalmi dimenziójára és fenntartására vonatkozóan.

A távmunka jóváhagyását követően az alkalmazottak regisztrálnak a Workabout programjába, és egy, a munkaszerződésüket kiegészítő szerződést írnak alá, mely az otthoni munkát szabályozza. Akik vissza akarnak térni az irodai munkához, azoknak ezt 3 hónappal korábban kell jeleznie, amit eddig nagyon kevesen tettek meg.

A leendő távmunkások felkészítése és betanítása teljes mértékben internet-alapú. Az otthoni munka szabályait egy útmutató tartalmazza. A távmunkásokat tartalmazó munkacsoportok virtuálisan és fizikailag is tartanak megbeszéléseket. Utóbbit legalább havi rendszerességgel. Az otthonról dolgozók védelmére ugyanazok a szabályok vonatkoznak, mint az irodai dolgozókra. A biztosításukat a BT baleset- és betegbiztosítása fedezi. Az otthonról dolgozás megkezdése előtt a feletteseknek kockázatbecslést kell végezniük egészségügyi és biztonsági szempontból. Amennyiben ez a kockázat túl magas a BT követelményeihez képest, akkor az ésszerűség határain belül a cég vállalja a BT-konform körülmények kialakítását az adott otthonban.

Távmunka és IKT

A Workabout alkalmazottak a négyféle IKT-konfiguráció egyikéből kapnak attól függően, hogy milyen természetű munkát végeznek. Ez kiegészül egy dedikált telefonvonallal, amivel többek között csatlakozni lehet a BT intranetére. Kezdetben a kapcsolat lassúsága komoly gondokat okozott az otthonról dolgozóknak, ami a szélessáv 2002-től kezdődő elterjedésével

fokozatosan megszűnt. A fentieket egészítette még ki a szintén otthonról elérhető audiokonferencia-szolgáltatás.

Az irodai munkavégzésről az otthoni- mobil munkavégzésre történő átállást külön helpdesk, valamint az intraneten keresztül elérhető fórumok segítik.

Előnyök és hátrányok

A BT a rugalmas munkát és ezen belül a távmunkát általánosságban és túlnyomórészt pozitív hatásúnak tartja az egyén a szervezet és a társadalom szempontjából egyaránt.

A munkáltató szempontjából:

- Termelékenységnövekedés: 15-31%-os az otthonról dolgozók esetében, 20% a rugalmas munkát végzők esetében az átállást követően.
- Helykihasználás racionalizálása: a rugalmas munkavégzésre optimalizált épületekben a dolgozók és az irodai munkateretek aránya 3:1-hez, míg a tradicionális épületekben ez 1:1 arányt mutat. Az irodák alapterületét 50%-kal sikerült mérsékelniük az 1990-2002-es időszakban 180 millió fontot megspórolva ezzel. Ennek a megtakarításnak minimum 5%-a a Workabout program bevezetésének köszönhető.
- Hiányzás: a BT átlag alatti hiányzási mutatóinak egyik meghatározó eleme a rugalmas munkavégzés bevezetése. A cégen belüli betegszabadságok a nemzeti átlagnak csak a fele. Ezen belül is a Workabout-ban résztvevők körében ez a cég átlagának a 25-30%-a.
- Munkerő-szerzés és -megtartás: szintén átlag fölötti. Mivel egy új alkalmazott munkába állítása 6 000 font, ezért a megtakarítás is jelentős.
- Az otthonról dolgozók támogatási költsége 2002-ben 1 700 és 3 200 font között volt induláskor, valamint további 1 000 fontnyi visszatérő költség jelentkezett minden azt követő évben alkalmazottanként. Ezek a költségek alacsonynak mondhatóak a megtakarításokhoz képest.
- A British Telecomnál a betegszabadságok aránya is relatíve alacsony: a munkanapok 3,07%, míg nemzeti szinten ez 7-9% között mozog.

A munkavállaló szempontjából:

- Az otthoni munkavégzésre történő átállás hatása irodai kollégák munkájára: 47% nem volt hatással, 14% enyhén pozitív hatás, 9% nagyon pozitív, 27% enyhén negatív hatás, 3% nagyon negatívan befolyásolta.
- 2008-ban a regisztrált otthoni munkások 64%-a érezte úgy, hogy javult a teljesítménye az azt megelőző két évben (a BT összes dolgozóján belül ez az arány 46%). A 2006-os adatokhoz képest ez némi visszaesés. Akkor 79 illetve 59 százalék vallotta ugyanezt.
- A regisztrált távmunkások 92%-a vallotta, hogy a munkastílusuk pozitív hatással volt a teljesítményükre. Ezt főképp a termelékenység-növekedés (vagyis az egységnyi idő alatt elvégzett több munka), valamint a jobb minőségben elvégzett munka okozta.
- Az otthonról dolgozók 71%-a jelezte, hogy több munkaórát dolgoznak mint 2 évvel korábban. Ez a BT dolgozók körében 55% (2008-as adat). 2006-ban ez 63 és 39% volt.
- A távmunkások 91%-a állította, hogy munkastílusuk segített abban, hogy akkor is dolgozzanak otthon, amikor máshol ezt nem tudták volna megtenni (pl. nem tudtak volna bemenni a munkahelyükre).
- 2008-ban a megkérdezettek 37%-a vallotta, hogy nem, vagy csak nagyon nehezen tudná ellátni munkáját, ha nem lenne lehetősége távmunkára.
- Míg kezdetben az otthonról dolgozók legfőbb problémája a társas interakciók drasztikus csökkenése vagy hiánya volt, 2008-ra mérséklődött az izoláció mértéke: az otthoni távmunkások 46%-a érezte magát izoláltabbnak mint 2 évvel korábban, míg ez az arány 41%-v volt a cég összes alkalmazottja körében. 2006-ban 46 és 37% volt.

A távmunka előnyeihez általánosságban hozzájárulnak a nemzeti sajátosságok (főleg a dél-kelet angliai térségben):

- Nagy népességszám
- Nagy népsűrűség
- Magas ingatlanárak
- Hosszú és stresszes közlekedés az otthon és a munkahely között

Ezek a tényezők megsokszorozzák a távmunka személyes és szervezeti előnyeit.

Össztársadalmi hatások

Gyermekkel töltött idő nagysága nőtt az otthonról dolgozók körében. A háztartásban élő idősokkal való törődés könnyebbé válása. A cég távmunkásainak 9%-a viseli gondját felnőtt korú hozzátartozójának. A munkavégzéssel kapcsolatos károsanyag-kibocsátás csökkenése. A távmunkaprogram következtében csökkent a munkahelyre történő utazások száma, így évente nettó 7 000 tonnával kisebb a szén-dioxid kibocsátás.

Szabályozási kérdések

A BT-nek sikerült adókedvezményeket kiharcolnia a távmunkások után a brit adóhatóságtól, bár ez nem bizonyult döntő fontosságú tényezőnek a távmunka elterjedésében. Az otthonról dolgozók például leírhatják a munkához kapcsolódó költségeiket a vagyonosodásuk után fizetett adóalapjukból. Ilyen a lakásbérlet, a világítás, fűtés, stb., aminek jogosságát az alkalmazottnak kell igazolnia.

Általánosan leszűrhető tapasztalatok

Összességében elmondható, hogy az otthonról történő munkavégzés az alkalmazottak és a British Telecom számára egy kölcsönösen előnyös munkastílust jelent – állapítja meg a cég által rendszeres időközönként elvégzett monitoring kutatássorozat 2008-as vizsgálata. A távmunkások többsége több év otthondolgozás után is vallja, hogy

- Javult az életminősége
- Kevesebb stressz éri az ingázás csökkenése miatt
- Jobban teljesít
- A BT számára pedig hasznot hajt
- A nagyobb termelékenység
- A javuló munkamorál
- A kevesebb munkahelyi hiányzás, valamint
- Az alacsonyabb ingatlanköltségek

A távmunkaprogram társadalmi haszna pedig megmutatkozik:

- Az idősgondozás megkönnyítésében
- A helyi szolgáltatások igénybevételének ösztönzésében, valamint
- A károsanyag-kibocsátás mérséklődésében

Fontos megjegyezni azt a paradoxonnak tűnő jelenséget, hogy az otthonról dolgozók mind az életminőségük mind a munka/magánélet egyensúlyban tartása területén javulásról számolnak be annak ellenére, hogy otthoni körülmények között több időt töltenek munkával mint a munkahelyükön. Ez a kvázi paradoxon egészen addig fenntartható, amíg a hosszabb munkaidőt kompenzálja a jó fizetés és a harmonikus magánélet. Ha ezek megszűnnek, akkor jelentkezik a fokozottabb stressz és elégedetlenség.

III. számú melléklet – Munkavállalói kérdőív az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban

KÉRDŐÍV AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSSAL KAPCSOLATBAN

A Konszenzus Alapítvány Budapesti Szervezete a Foglalkoztatási Hivatal megbízásából felmérést végez egyes foglalkoztatási típusok ismertségével és elfogadottságával kapcsolatban. Kérjük, a kérdőív kitöltésével segítse munkánkat!

A válaszadó adatai (a kérdőív anonim!!)

Neme: Kérjük, jelölje meg az Önre igaz állítást!

1. Nő
2. Férfi

Van-e Önnek jelenleg munkahelye: Kérjük, jelölje meg az Önre igaz állítást!

1. igen
2. nem

Életkora: Kérjük, jelölje meg az Önre igaz állítást!

1. 25 éves kor alatt
2. 25-34 éves kor között
3. 35-44 éves kor között
4. 45-54 éves kor között
5. 55 éves, vagy több

Iskolai végzettsége: Kérjük, jelölje meg az Önre igaz állítást!

1. Nem járt iskolába
2. Kevesebb mint 8 osztály
3. 8 általános
4. Befejezett szakmunkásképző, szakiskola
5. Befejezett szakközépiskola
6. Befejezett gimnázium
7. Befejezett főiskola
8. Befejezett egyetem

Lakóhelye típusa: Kérjük, jelölje meg az Önre igaz állítást!

1. Falu, község 5000 fős lélekszám alatt
2. Falu, község 5000 fős lélekszám felett
3. Város
4. Megyei jogú város
5. Főváros

Lakóhelye földrajzi elhelyezkedése: Kérjük, jelölje meg az Önre igaz állítást!

1. Kelet-Magyarország
2. Nyugat-Magyarország
3. Közép-Magyarország (Budapest és Pest megye)

Most munkavállalási formákkal kapcsolatos ismereteire, véleményére lennénk kíváncsiak. Kérjük, jelölje meg az Önre igaz állításokat!

A munkavállalási forma megnevezése	Ismeri-e Ön az alábbi foglalkoztatási formát?	Vállalná-e munkát az alábbi foglalkoztatási forma keretében?	Jelenleg ebben a formában foglalkoztatják-e?	Korábban dolgozott-e ebben a formában?
Részmunkaidős foglalkoztatás (napi 4-6 óra)	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Határozott idejű munkaviszony	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Alkalmi munkavállalás	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Szezonális munka	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Önfoglalkoztatás (kisvállalkozás keretében)	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Önfoglalkoztatás (szociális szövetkezeten belül)	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom

Távmunka	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Bedolgozás otthon	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Munkaerő kölcsönzés	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Projekt-jellegű foglalkoztatás	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Rövidített munkahét	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Munkakör-megosztás	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Megbízásos szerződéses jogviszony	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Bértámogatás	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Közfoglalkoztatás	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Rugalmas munkaidő	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom
Napszám	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom	1. Igen 2. Nem 3. Nem tudom

KÖSZÖNJÜK, HOGY VÁLASZAIVAL SEGÍTETTE MUNKÁNKT!

IV. számú melléklet – Munkaadói interjúvázlat az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban

1. A szervezet alapvető jellemzői

- tevékenységi kör/feladatok
- árbevétel/forgalom/éves költségvetés
- alkalmazotti szám
- az alkalmazottak számának állandósága, ciklikussága

2. A megkérdezett szerepe, feladata a cégben

- Milyen módon vesz részt a munkaerő felvételében, szervezésében?
- Milyen szempontok szerint szervezi az állományt, választ munkatársakat?

3. A foglalkoztatás jellemzői

- Az alkalmazottak munkaviszonya?
- Az alkalmazás nehézségei?
- A munkaviszony választásának indoklása?

4. Az atipikus foglalkoztatás fogalma, az elterjedtségre vonatkozó vélemény

- Ismeri-e a megkérdezett a foglalkoztatás atipikus formáit?
- Melyek a számára legismertebb elemek?
- Megítélése szerint mennyire elterjedtek ezeket a formák?
- Vannak-e az Ön barátai, kollégái között, akik alkalmazzák ezeket a formákat?
- Ha igen, mely formákat és milyen mértékben?
- Mi az oka tapasztalata szerint ezek alkalmazásának?

5. Az atipikus foglalkoztatással való érintettség

- Alkalmaz-e munkatársakat atipikus formában?
- Melyek azok az atipikus formák, amelyeket alkalmaz?
- Milyen okok miatt választotta ezeket a formákat?

- Mikor alkalmazza ezeket a munkatársakat? Jellemző-e az időbeosztás?
- Milyen előnyöket, hátrányokat jelentenek ezek a formák az Ön számára?
- Hogyan látja, milyen előnyöket, hátrányokat jelent ez az alkalmazási forma a munkavállalók számára?
- Van-e lehetőség a hagyományos keretben foglalkoztatott munkatársaknak atipikus foglalkoztatási formába való átlépésre (részmunkaidő, rugalmas foglalkoztatás, távmunkába való átlépés stb.)?

6. Az atipikus foglalkoztatási formába bevont munkaerő jellemzői

- Milyen alapvető jellemzőkkel rendelkeznek az atipikus foglalkoztatásba vont munkatársak? (kor, nem családi állapot – pl kisgyerekes- iskolai végzettség)
- Miért pont ezekkel a jellemzőkkel rendelkező munkatársak kerülnek atipikus alkalmazásba?
- Van-e eltérés a tipikus és az atipikus formában alkalmazott munkatársak között- a végzett munka jellege, a beosztás, a fizetés esetleg egyéb területen?

7. Az atipikus formák alkalmazásával kapcsolatos tapasztalatok

- Mennyire egyszerű, vagy bonyolult ezen formák alkalmazása?
- Melyek a tipikus adminisztratív nehézségek?
- Mennyire segítők, vagy akadályozóak a foglalkoztatást szabályozó törvények és rendeletek?
- Minek kellene megváltoznia ahhoz, hogy az atipikus formák szélesebb körben kerüljenek bevonásra az Ön alkalmazottai körében?

8. Tapasztalatok, javaslatok általában

- Az Ön megítélése szerint milyen területen lehetne szélesebb körben alkalmazni az atipikus munkavállalási formákat?
- Milyen munkavállalói célcsoport számára mely atipikus formákat tart Ön a leginkább megfelelőnek?

- Mindent összevetve mely atipikus formát alkalmazna Ön a munkaadók helyében a jelenleginél lényegesen szélesebb körben?
- Ahhoz, hogy ez bekövetkezzen, alapvetően minek kellene megváltozni és milyen módon?
- Mit gondol, milyen akadályai vannak ennek a változásnak?

A legfontosabb szempontok

Az interjúalanyok tudnak-e valamit az atipikus foglalkoztatási módokról és ha igen, mit, ha nem miért nem?

Foglalkoztatnak atipikus formában, ha igen milyen formában, milyen munkakörökben, hány embert?

Ha nem foglalkoztatnak, miért nem?

Milyen akadályai vannak az atipikus foglalkoztatás formák meghonosításának az adott szervezetnél, illetve szervezettípusnál (kkv, nagyvállalat, stb.)?

Milyen javaslatai vannak, mit és hogyan kellene megváltoztatni, hogy ezek a foglalkoztatási formák elterjedjenek (jogi környezet, gazdasági környezet, munkaerő-piaci szervezet tevékenysége, információáramlás, stb.)?

XII. Táblázatok és diagramok jegyzéke

Táblázatok jegyzéke		
Ssz.	Táblázat címe	oldalszám
1.	Működő vállalkozások aránya (%)	67
2.	Az atipikus foglalkoztatási formák jelenléte az egyes vállalati méretkategóriákban (%)	72
3.	Nem teljes munkaidős foglalkoztatottal rendelkező vállalatok aránya vállalati méret szerint, 2007-2010 (%)	75
4.	A 4 fő fölötti gazdálkodó szervezet által teljes- és részmunkaidőben foglalkoztatottak gazdasági ágazatok közötti arányai 2010-ben (%)	79
5.	Állást kínáló foglalkoztatók száma (darab)	81
6.	Állást kínáló foglalkoztatók aránya (%)	82
7.	A részmunkaidős és a határozott idejű állást kínáló foglalkoztatók aránya az állást kínálókon belül (%)	84
8.	Közhasznú munkavégzés támogatás keretében támogatott foglalkoztatók száma a foglalkoztató mérete szerint, 2009, 2010 (darab)	85
9.	Közhasznú munkavégzés támogatás keretében támogatott foglalkoztatók aránya ágazat szerint, 2009, 2010 (%)	87
10.	Közhasznú munkavégzés támogatás keretében támogatott foglalkoztatók aránya a foglalkoztató mérete szerint, 2009, 2010 (%)	88
11.	Közhasznú munkavégzés támogatás keretében támogatott foglalkoztatók aránya gazdálkodási forma szerint, 2009, 2010 (%)	89
12.	A szerződött foglalkoztatók és a kikölcsönzött munkavállalók kölcsönzési eseteinek megoszlása állománycsoportok szerint	92

13	Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó foglalkoztató gazdasági főtevékenysége szerint (%)	95
14	Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó foglalkoztató vállalati mérete szerint (%)	96
15	Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó foglalkoztató gazdálkodási formája szerint (%)	98
16	Nonprofit szervezetek száma és megoszlása szervezeti jellegük szerint, 2009	130
17	A nonprofit szervezetek által foglalkoztatottak száma szervezeti forma szerint, 2009 (fő)	132
18	A programba bevont szakmai ágazati bontás szerint heterogén 102 civil szervezet szervezeti, illetve településtípus szerint megoszlása (darab)	133
19	Az önkéntesek által végzett munka értéke, 2005- 2009	135
20	Önkéntes segítők főbb mutatói bevétel nagyság szerint, 2009	136
21	Önkormányzati interjúk, település-lakónépeség	149
22	Központi közigazgatási szektorban készített interjú alapján a foglalkoztató munkavállalóinak főbb ismérvei	163
23	Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatott százalékában	171
24	Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatott százalékában	175
25	Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya összevont gazdálkodási formák szerint 2008-2010 (százalék)	181
26	Részmunkaidőben foglalkoztatott fizikai és szellemi foglalkozásúak aránya összevont gazdálkodási formák szerint	183
27	Rendelkezésre álló üres álláshelyek száma (darab)	185

28	Rendelkezésre álló üres álláshelyek aránya (%)	186
29	A részmunkaidős és a határozott idejű szerződés aránya a rendelkezésre álló üres álláshelyeken belül	188
30	Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya nemek szerint (%)	191
31	Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya életkor szerint (%)	192
32	Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya iskolai végzettség szerint (%)	194
33	Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó munkakör szerint (%)	195
34	Álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatásban résztvevők aránya nemek szerint 2009, 2010 (%)	198
35	Álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatásban résztvevők aránya életkor szerint 2009, 2010 (%)	199
36	Álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatásban résztvevők aránya iskolai végzettség szerint 2009, 2010 (%)	201
37	Magán munkaerő kölcsönző cégek 2010. évi működésének legfontosabb mutatói	203
38	2010-ben kikölcsönzött munkaerőre vonatkozó legfontosabb adatok területenként	206
39	A munkaerő-kölcsönzőknél állományban lévők számának megoszlása iskolai végzettség szerint, 2010-ben (%)	210
40	A kölcsönzési esetek megoszlása állománycsoportok szerint, nemenként, 2009, 2010 (%)	211
41	A munkaerő-kölcsönzővel 2010-ben szerződéses jogviszonyban álló munkavállalók száma és megoszlása, FEOR főcsoport szerint	213
42	A válaszolók atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos ismeretei, beállítódása és tapasztalata (%)	221

43	Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége nemek szerint, országrészenként (%)	224
44	Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége nemek szerint, település típusonként (%)	226
45	Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége nemek szerint, és aszerint, hogy van-e jelenleg munkahelye (%)	228
46	Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége életkor szerint (%)	230
47	Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége iskolai végzettség szerint (%)	232
48	Atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság nemek szerint, országrészenként (%)	234
49	Atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság nemek szerint, település típusonként (%)	236
50	Atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság nemek szerint, és aszerint, hogy van-e jelenleg munkahelye (%)	238
51	Atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság életkor szerint (%)	241
52	Atipikus foglalkoztatási formákban való munkavállalási hajlandóság iskolai végzettség szerint, országrészenként (%)	243
53	Jelenlegi foglalkoztatottság atipikus foglalkoztatási formákban nemek szerint, országrészenként (%)	247
54	Atipikus foglalkoztatási formákban történt korábbi foglalkoztatottság nemek szerint, országrészenként (%)	249
55	Atipikus foglalkoztatási formákban történt korábbi foglalkoztatottság életkor szerint (%)	251
56	Atipikus foglalkoztatási formákban történt korábbi foglalkoztatottság iskolai végzettség szerint (%)	253

Diagramok jegyzéke		
Ssz.	Diagram címe	oldalszám
1.	Nagyvállalkozások aránya szektorok szerinti bontásban (2009)	68
2.	A működő kis- és közepes vállalkozások aránya szektorok szerinti bontásban (%)	69
3.	A működő mikrovállalkozások aránya szektorok szerinti bontásban (2009)	70
4.	Részmunkaidős foglalkoztatottal rendelkező vállalatok aránya tulajdonosi összetétel szerint, 2007-2010 (%)	77
5.	Határozott idejű munkaszerződéses foglalkoztatottal rendelkező vállalatok aránya a foglalkoztatotti létszám szerint, 2007-2010 (%)	80
6.	2010-ben bejelentett határozott idejű és részmunkaidős álláshelyet kínáló foglalkoztatók száma (darab)	83
7.	Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó foglalkoztató gazdasági főtevékenysége szerint 2010-ben (%)	94
8.	Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó foglalkoztató vállalati mérete szerint 2010-ben (%)	97
9.	Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya az utolsó foglalkoztató gazdálkodási formája szerint 2010-ben (%)	98
10	Szociális szervezetek száma és megyénkénti megoszlása	145
11	Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége, alkalmazása az önkormányzatoknál	152

12	Atipikus foglalkoztatási formák népszerűségi sorrendje (az összetipikus munkavállaló százalékában)	154
13	Atipikus foglalkoztatási formák arányai a megkérdezett települések Polgármesteri Hivatalaiban	155
14	Atipikus foglalkoztatási formák elterjedtsége a vizsgált települések önkormányzati intézményeiben (az össz atipikus munkavállaló százalékában)	156
15	Atipikus foglalkoztatási formák népszerűsége a vizsgált települések önkormányzati intézményeiben (az össz atipikus munkavállaló százalékában)	157
16	Tipikus és atipikus foglalkoztatási formák aránya a vizsgált településeken (%)	158
17	Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az EU-ban	169
18	Részmunkaidőben foglalkoztatott férfiak és nők aránya az összes foglalkoztatott százalékában 2010-ben	173
19	Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatott százalékában 2010-ben	174
20	Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatott százalékában	177
21	A 15-74 éves foglalkoztatottak rész-vagy teljes munkaidős foglalkozásuk szerint 2000-2010 (ezer fő)	178
22	A férfiak és a nők aránya a rész- és teljes munkaidős foglalkoztatottakon belül 2000-2010 (százalék)	180
23	Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya összevont gazdálkodási formák szerint 2008-2010 (százalék)	182

24	Részmunkaidőben foglalkoztatott fizikai és szellemi foglalkozásúak aránya összevont gazdálkodási formák szerint (%)	184
25	A 2010-ben bejelentett határozott idejű és részmunkaidős álláshelyek száma régiónként (darab)	187
26	Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya nemek szerint 2010-ben (%)	190
27	Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya életkor szerint 2010-ben (%)	191
28	Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően álláskeresővé váltak aránya iskolai végzettség szerint 2010-ben (%)	193
29	A válaszolók korösszetétele (%)	218
30	A válaszolók megoszlása lakóhelyük típusa szerint (%)	219
31	A válaszolók megoszlása lakóhelyük földrajzi elhelyezkedése szerint	220
32	Az atipikus formák ismerete és a velük kapcsolatos tapasztalat	222

XIII. Felhasznált irodalmak jegyzéke, bibliográfia

A munkaerő-piaci képzések helye és szerepe az atipikus munkavégzés terjedésében (Regionális Projektfejlesztési és Tanácsadó Kht. 2008)

A szolgáltatási modellhez illeszkedő rugalmas munkavállalási formák fejlesztési lehetőségei, különös tekintettel a távmunkára és a digitalizációra (Trinety kft, 2007. október)

Az atipikus foglalkoztatás bővítésére irányuló munkaerő-piaci közvetítés ügymenet modelljének kialakítása az Állami Foglalkoztatási Szolgálat rendszerében) (CyberSoft Systems Kft, 2008. október)

Az atipikus formában szervezhető munkafolyamatok bevezetésének módszertana (Virtual Tour Online Kommunikáció és Médiaszolgáltató Kft.)

Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek vizsgálata a kis- és középvállalatok, valamint a nagyvállalatok körében (Friss Európa Nonprofit kft. 2008. október)

Az atipikussá tehető munkakörök fejlesztési modellje (CyberSoft Systems Kft, 2008. október)

Bankó, Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. Pécs, Doktori Értekezés, Kézirat, 2008.

Berke Gyula, Horváth István, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert: Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához. Kézirat, Budapest, 2006

Blanpain, Roger (szerk.): The Global Labour Market: From Globalization To Flexicurity. (Bulletin of Comparative Labour Relations). Kluwer Law International, The Netherlands, 2008

Brodie, Douglas: Employees, Workers and the Self-Employed. Industrial Law Journal, Vol. 34. No. 3, 2005

Contreras, Ricardo Rodríguez (Director of the study): The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in the European Union. Study for the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. 2008. Lásd: <http://www.europarl.europa.eu/activities/delegations/studies/download.do?file=23224> –letöltés ideje: 2009. január 15.

D'Antona, Massimo: Labour Law at the Century's End: An Identity Crisis? In: Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare (szerk.): Labour Law in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities. Oxford University Press, Oxford, 2005

Davidov, Guy: The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection. University of Toronto Law Journal. Vol. 52., 2002

Davidov, Guy: Who is a Worker? Industrial Law Journal, Vol. 34. No. 1, 2005

Davies, Anne C. L.: Perspectives on Labour Law. Cambridge University, Cambridge, 2004

Davies, Paul; Freedland, Mark: Employees, Workers, and the Autonomy of Labour Law. 1999, Lásd: <http://ssrn.com/abstract=204348> – letöltés ideje: 2008. március 3.

Deakin, Simon: The Many Futures of the Contract of Employment In: Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare (szerk.): Labour Law in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities. Oxford University Press, Oxford, 2005

Dr. Petheő Attila István, Dr. Győri Zsuzsanna, Németh Bernadett, Fekete Nikolett, Simon Ferenc A szociális szövetkezetek működési modelljének kidolgozása a foglalkoztatás elősegítése érdekében. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal megbízásából készítette a Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutató Intézet Nonprofit Kft. Budapest, 2010.

Dudás Katalin: Önfoglalkoztató – kényszervállalkozó – munkavállaló. Menekülés a munkajog hatálya alól. In: Rácz Réka; Horváth István (szerk.): Tanulmányok a munkajog jövőjéről. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2004

EUROSTAT statisztikák:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database (Temporary employment – LFS serie, Full-time and part-time employment – LFS serie)

Freedland, Mark: The Personal Employment Contract. Oxford University Press, New York 2006

Gyulavári Tamás: Speciális foglalkoztatási formák. In: A munkajog nagy kézikönyve. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006

Gyulavári Tamás: Munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerének aktuális elméleti kérdései Magyarországon (Debreceni Egyetem SZSZT, INNOTARS_08-ALFOGSZE-0-0803031450)

Hovánszki Arnold: A tipikus és atipikus foglalkoztatás Magyarországon. Munkaügyi Szemle, 2005. 7–8. szám

Kártyás Gábor: A munkajog új kihívásai a XXI. század elején, különös tekintettel a munkaerő-piac kettészakadására és az atipikus foglalkoztatásra. Emlékkönyv Román László Születésének 80. Évfordulójára, Pécs 2008

Klare, Karl: The Horizons of Transformative Labour and Employment Law In: Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl, Karl Klare (szerk.): Labour Law in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities. Oxford University Press, Oxford, 2005

KSH Tájékoztatói adatbázis (Munkaerőpiac)

Lehoczkyné Kollonay Csilla – Gyulavári Tamás – Petrovics Zoltán: The evolution of labour law in Hungary. In: European Commission: The

evolution of labour law in the EU-12 (1995-2005), Volume 3. Luxembourg, 2008, pp. 295-359.

Makó-Illéssy-Csizmadia: A gazdasági fejlődés új útjainak keresése: a szervezeti-intézményi innovációk szerepének felértékelődése (kutatási zárójelentés, 2007. december)

Makó-Illéssy-Csizmadia: A távmunka és egyéb rugalmas munkavégzési eszközök helyzete Magyarországon (kutatási zárójelentés, 2007. december)

Németh László Tényszerű adatok a szociális szövetkezetek működéséről 2011. június, CompLex Kiadó kft Céginfó 2011 cégjegyzék alapján <http://www.szoszov.hu/tenyszeru-adatok-a-szocialis-szovetkezetekrol-2011-junius>

FH (Statisztika)

Sciarra, Silvana: The Evolution of Labour Law (1992-2003) Volume 1, General Report. European Commission, Luxembourg, 2005

Seres Antal: A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon (MTA Közgazdasági Intézet, 2010)

Szeremley Béla A dán modell, <http://www.valosagonline.hu/index.php?oldal=cikk&cazon=560&lap=5>

Wank, Rolf: Diversifying Employment Patterns – the Scope of Labor Law and the Notion of Employees. Lásd: http://www.jil.go.jp/english/events_and_information/documents/clls04_wank2.pdf