

Bertalan Tünde*
**Az atipikus munkavégzés hazai szabályozásával kapcsolatos problémák,
fejlesztési javaslatok**
– különös tekintettel a fogyatékossgal élőkre

A kutatás célja, módszertana

Az Infonia Alapítvány megbízásából 2009-ben végzett kutatás célja az atipikus foglalkoztatási formák hazai szabályozási környezetével kapcsolatos problémák feltárása volt. Abból a hipotézisből indultunk ki, hogy az atipikus foglalkoztatási formák munkajogi szabályozása bonyolult, még szakemberek számára is nehezen átlátható, a köztudatban pedig nagyon kevés a konkrét információ. Mindez jelentősen hozzájárulhat ahhoz, hogy ezek a foglalkoztatási formák uniós összehasonlításban, illetve összevetve a hagyományos foglalkoztatási formákkal¹, kevésbé elterjedtek hazánkban. Kiemelten foglalkozunk a fogyatékossgal élők atipikus formában történő foglalkoztatásának munkajogi szempontjaival. Emellett célunk volt olyan, a döntéshozók számára is használható konkrét javaslatokat összegyűjteni, melyek kijelölhetik a szabályozási rendszer módosításának lehetséges irányait.

Kutatásunkhoz 16 félig strukturált interjút készítettünk olyan hazai szakemberekkel, akik az atipikus munkavégzés jogi szabályozását mélyebben ismerik. Fontosnak tartottunk megkeresni olyan a civil szervezeteket is, amelyeknek célja a fogyatékossgal élők nyílt munkaerő-piaci integrálása. A munkajogi szakjogászokat és a foglalkoztatás szabályozása területén jelentős ismeretekkel rendelkező szakembereket név szerint kerestük meg, véleményükre, tapasztalataikra, elképzeléseikre voltunk kíváncsiak. Célunk az volt, hogy a kérdőíves felmérésnél mélyebb és több információhoz jussunk az atipikus munkavégzés jelenlegi jogi szabályozásáról, továbbá határozottabban megfogalmazódjanak a jogi háttér módosítására vonatkozó elképzelések, javaslatok.

Az itt közölt elemzésben többek között szó lesz arról, hogy mi az atipikus foglalkoztatás, milyen problémák merülnek fel általában a munkaügyi jogszabályalkotással, jogalkalmazással kapcsolatban, részletesebben kitérünk a részidős foglalkoztatás, a távmunka, a munkaerő-kölcsönzés és a bedolgozói jogviszonyra, az ezekkel kapcsolatos visszaélésekre, majd végül külön kitérünk az atipikus formák jelentőségére a fogyatékossgal élők foglalkoztatásában. Sokszor hosszan és szó szerint idézzük az interjúalanyokat. Ennek egyrészt az az oka, hogy nem szerettük volna félreinterpretálni a szavaikat, másrészt úgy gondoljuk, hogy ezek az idézetek a gyakorlati példákon keresztül a laikusok számára is jól érzékeltetik a téma bonyolultsága mellett az atipikus foglalkoztatási formákban rejlő lehetőségeket.

Mit értünk atipikus foglalkoztatáson?

Először is a fogalom tisztázása érdekében arra voltunk kíváncsiak, hogy ki mit ért atipikus foglalkoztatás alatt. A megkérdezettek véleményéből arra következtethetünk, hogy a terminusra vonatkozóan nincs kialakult, egységes álláspont, szempontrendszer, szakmai konszenzus.

Voltak, akik azt mondták, hogy minden atipikus, ami eltér a 8 órás, határozatlan idejű munkavégzéstől, s mivel jogszabály ezt nem definiálja, inkább munkajogi fogalom. Az egyik

megkérdezett a munkavégzés helyét is fontosnak tartotta a meghatározás során: „*abból indulunk ki, hogy atipikus minden, ami eltér a klasszikustól (8 órában, határozatlan ideig, egy munkahelyen belül foglalkoztatott személyek).*” Egyes vélemények szerint ide tartozik a nem nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás is. Olyan megközelítés is elhangzott, miszerint „*ha tágan értelmezzük az atipikus foglalkoztatási jogviszonyokat, akkor minden olyan foglalkoztatási forma idetartozik, ami eltér a Munka Törvénykönyvétől. Ezek szerint speciális foglalkoztatási formákhoz igazodik a közalkalmazottak (pedagógusok, egészségügyi dolgozók, katonák, rendőrök) és a köztisztviselők (bírók, ügyészek) foglalkoztatása, és a művészekre vonatkozó törvény is [...]. Ezek mindegyike atipikus szabályozásnak minősül.*” Az egyik jogász nő elmondása szerint „*a Munka Törvénykönyve szabályozza a részmunkaidős foglalkoztatást, a távmunkát, a határozott idejű foglalkoztatást és a munkaerő-kölcsönzést. Az alkalmi munkavállalói kiskönyvvél történő foglalkoztatásnak külön jogszabálya van. Ezen kívül még a bedolgozói jogviszonyról van jogszabály, de ez a foglalkoztatási forma ma már nagyon ritka*” . Szerinte csak ezek atipikus foglalkoztatási formák. Az ÉFOÉSZ jogi képviselője az alábbiakat tekinti atipikus munkavégzésnek: intézményen belüli munkavégzés, fejlesztő-felkészítő foglalkozás, munka-rehabilitáció, terápiás foglalkoztatás, támogatott foglalkoztatás. Minden megkérdezett egyetértett abban, hogy a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés atipikus foglalkoztatási formának tekinthető. A megkérdezettek többsége szerint még ide tartozik a határozott idejű foglalkoztatás és a részmunkaidős foglalkoztatás is.

Több olyan speciális munkavégzési forma létezik Magyarországon évtizedek óta, amit sokáig nem tekintettek atipikusnak: az atipikus munkavégzés megjelölés az utóbbi 10-15 évben, nemzetközi kontextusban terjedt el, és ma már egyre gyakrabban használják itthon is ezt a kifejezést. Nem áll távol az igazságtól, ha azt mondjuk: atipikus foglalkoztatási formák történetileg mindig is léteztek (gondoljunk csak az ipari forradalom előtti időkre, mikor még nem voltak szakszervezetek, amelyek a munkavállalók jogait védték), csak az utóbbi időben, jórészt a gazdasági válságok hatására kezdtek el a nemzetközi figyelem középpontjába kerülni.

Az atipikus foglalkoztatás jogi szabályozásával kapcsolatos problémák

Az általános vélemény szerint „*nagyon alacsony a munkavállalók jogismerete. Sok esetben nem tudják, hogy mihez van joguk és azt sem, hogy mik a kötelességeik*”. De ugyanez elmondható a munkaadói oldalról is. Többen elmondták, hogy ennek fő oka a munkajogi szabályozás eleve meglévő bonyolultsága. A bonyolultság részben jogtechnikai kérdés (a jogszabályok jelenleg szórtan helyezkednek el, a jogszabályi szintek nem harmonizáltak, a különböző atipikus formák nem egységesen szabályozottak), részben viszont abból fakad, hogy a jogszabályokat hozzá kell igazítani különböző élethelyzetű munkavállalói csoportokhoz, illetve a nemzetközi jogi környezethez. Mindez ahhoz a nem szándékolt következményhez vezet, hogy nem egységes a jogértelmezés sem, ami viszont aláássa a jogtudatosságot, a jogkövetés gyakorlatát.

„*Eleve bonyolult a tipikus munkavégzés szabályozása is. Három törvény van: a Munka Törvénykönyve, a közalkalmazotti és a köztisztviselői törvény. Ezeket nagyon jól kell ismerni, mert visszautalások vannak. A közalkalmazotti törvény és a köztisztviselői is sok esetben visszautal a Munka Törvénykönyve előírásaira. A foglalkoztatásra vonatkozó joganyagot sok esetben három helyről kell összeollózni. Az atipikusnál pedig még inkább így van. Azt mondanám, hogy kialakulóban van. Számos eleme már jól kialakult, jól kidolgozott, de bizonyos elemek szabályozásában a finomítás még szükséges. Például a bértámogatásra nem*

egyszer rá kellett kérdezni a különböző foglalkoztatási formák esetében. Mikor vehető igénybe, milyen feltételekkel. Sokféle élethelyzet van: rokkantnyugdíjas, rokkantsági járadékos. Ilyen esetben milyen feltételekkel, hogyan igényelheti a munkáltató a támogatást. Sokszor, amikor valamilyen jogszabály-módosítás bevezetésre kerül, akkor azt nem vezetik végig. Nem elég körültekintő a szabályozás, nem terjed ki valamennyi foglalkoztatási formára.”

Az egyik megkérdezett véleménye szerint „a részmunkaidő, a határozott idő valójában nem bonyolult. Nem mondom, hogy a jogszabály tartalmának pontos megértéséhez nem szükséges a jogász, de ezt végül is meg lehet érteni. A munkaező-kölcsönzés valóban nagyon bonyolult. És főképpen egy nagyon rossz jogalkotási technika miatt bonyolult. Nagyon sok az olyan megoldása a jogalkotónak, hogy visszautal különböző, egyéb, a jogszabály más részein található bekezdésekre. Paragrafusszámokat idéz hosszú sorokban, vagy utal másik jogszabályra. Ez követhetetlen valóban a jogalkalmazó egyszerű állampolgár számára, aki munkaviszonyt szeretne létesíteni. Ha szakszervezeti oldalról nézzük a dolgokat, túlszabályozott. Biztos, hogy nagyon sok mindent érdemes szabályozni, de a magyar munkajogra általában jellemző, és az atipikus munkaviszonyokra is, hogy mindent akar szabályozni. Nagyon keveset bíz a felekre, a munkáltatóra és a munkavállalóra, a szerződésre vagy éppen a kollektív szerződésre. Olyan sok részletkérdést is szabályoz, amit nem biztos, hogy indokolt és szükséges egy törvényi szintű szabályozásban rendezni. A munkaező-kölcsönzést összesen egy paragrafus szabályozza a Munka Törvénykönyve 193-mas, de A-tól T-ig. Gyakorlatilag hihetetlen, hogy több oldalas, önmagára visszautaló, nehezen követhető a szabályozás. Ami miatt a munkavállaló még kiszolgáltatottabb helyzetbe van, mert nyilván nem ismerheti meg a jogait. Lehet, hogy az életviszonyok okozzák, de a jogszabályok szerkesztési technikájával is probléma van, az biztos”.

A jogszabályi szintekkel szintén akad gond: „végignézttem a jogszabályokat, és döbbenet láttam, hogy a szabályozási technika több sebből vérzik. Ezek a szabályok szórطان helyezkednek el, az általános szabályok nem megfelelő szinten vannak. Pl. benne van a Magyar Köztársaság Alkotmányában, hogy mindenkinek joga van a munkához és a képzettségének és végzettségének megfelelő foglalkoztatáshoz. Itt lehet belekapaszkodni az atipikus foglalkoztatásba, mert a foglalkoztatásnál az Alkotmánybíróság kimondta, hogy a munka nem csak egy, a polgárjogból levált szerződéses viszony (nem csak arról van szó, hogy a munkavállaló és a munkáltató szerződik), hanem nagyon komoly szociális tartalma is van. Mert a munkavállaló egzisztenciálisan függ attól, hogy van-e munkája, vagy sem. Ez egy nagyon magas szintű jogszabály, jól kidolgozva, de nincs aprópénzre váltva. És azokban az alacsonyabb szintű jogszabályokban, ahol aprópénzre kellene váltani, szét van szórva és marginális területre szorul ez a szabályozás.”

Ezt a már meglévő, a jogszabály-szerkesztés gyakorlatából fakadó bonyolultságot tovább fokozza az uniós és nemzetközi jog. Például: „munkaező-kölcsönzésre most fogadott el az Európai Unió több mint 10 év után egy irányelvet, amiből két éven belül jogszabályt kell készítenünk. Ilyenkor mindig igyekszik a jogalkotó a meglévő szabályokat hozzáigazítani az uniós irányelvhez. De sok esetben ez egyfajta ürügy néha arra, hogy valamit belemagyarázzanak, és ez még bonyolítja is a szabályozást. Sokszor nem tudjuk, hogy hogyan kell harmonizálni ezeket az uniós jogszabályokat. Megpróbáljuk valahogy mindenáron beletördelni a meglévő gyakorlatunkba, ami átláthatatlanná tudja tenni a szabályokat. A nemzetközi jogban is van szabályozás a részmunkaidőre, emellett uniós szabályozás is van, tehát kétszeresen bonyolult a kérdés. Távmunkára is van uniós szabályozás, a határozott idejűre is van uniós, tehát ma már nagyon soknak van uniós háttere is, amire szintén

figyelemmel kell lennünk. Ezek a szabályozások mindig az egyszerűbbé tételre igyekeznek, mégis, valami furcsa módon bonyolultabbá válik, mert igyekeznek a meglévőt is valamilyen módon megtartani.”

A szabályozás bonyolultsága, esetenként átláthatatlansága mellett a jogértelmezés, jogalkalmazás sem egységes. *„Hiába van meg a jogi szabályozás, ha az értelmezése nem egységes. Ugyanazt a szabályozást az egyik munkaügyi központ így értelmezi, a másik pedig úgy. Például egyéves OKJ-s képzések esetében van, ahol elfogadták felsőfokú bértámogatásosnak [fogyatékossgal élőkről van szó], van, ahol csak középfokúnak fogadják el. Mindig hoznak új szabályokat, mi ahhoz próbálunk alkalmazkodni, de még nincs kiforrott rendszere.”*

Hasonlóan vélekedett egy jogtanácsos is: *„A jogalkalmazásban vannak problémák. Nem mindig könnyű elhatárolni pl. a munkajogviszonyt és a megbízási jogviszonyt. Erre csak egy minisztériumi irányelv van, ami alapján ez a kettő elhatárolható. Nyilván a jogszabályok, a Munka Törvénykönyve a szerződésről, a Polgári Törvénykönyv pedig a megbízási szerződésről viszonylag sok szabályt tartalmaz, de az elhatárolás ennek ellenére nem pontosan tisztázott. Ez az irányelv ad hozzá némi fogódzót, de ezt lehetne pontosítani.”*

A bonyolultság következménye tehát az eltérő jogalkalmazás és a jogtudatosság hiánya. Emellett további nem szándékolt következmény, hogy bonyolultság, túlszabályozottság a munkaadók jogkövető magatartását is aláássa. *„Szerintem a magyar munkajogi szabályozás nagyon rigid és minden részletre kiterjedő, amitől a munkáltatók – és ez lehet, hogy főként magyar sajátosság – azt keresik, hogy hol lehet kibújni. [...] Pont a rugalmasságot nagyon akadályozza a jelenlegi szabályozás, aminek persze az alapcéljával egyet lehet érteni, vagyis hogy a munkavállalót ne lehessen nagyon kizsákmányolni, de így most máshogy zsákmányolják ki. Ha ez az alaphozzáállás, akkor ez van. Sem a munkavállalónak, sem a munkaadónak nem engedi meg a rugalmasságot. És ez egy csomó helyen, esetben visszaüt.”* Példaként említették a kisgyermekes munkavállaló anyákat védő szabályok rugalmatlanságát, melyek közvetetten és statisztikailag is bizonyítható módon hozzájárulnak a velük szembeni munkaadói diszkriminációhoz.

Általános javaslatok a jogszabályi háttér módosítására

Volt olyan vélemény, mely szerint nem is a jogszabály-módosítással kellene foglalkozni, mert az már így is túlszabályozott, inkább tudatosítani kellene a jogszabályokat. *„A kamaráknak, minisztériumoknak lehetne a feladata, hogy ezeket jobban tudatosítsák. A munkáltatóknak, munkavállalóknak nem a feladata, hogy jogi szabályokat bújjanak. Nincs olyan szervezet, aki foglalkozna ezzel a témával. Rengeteg fiatal jogász van, akik dolgoznának ilyen helyen, velük meg kellene erősíteni a szakszervezeti jogsegély-szolgálati irodákat. Csak nekik nincs pénzük. A tagdíjából nem tudnak jogászt fizetni. Itt kellene az államnak beszállni. A szakszervezeti jogsegélyszolgálat nemcsak a munkavállalással kapcsolatos jogi problémákra jelentene segítséget, hanem pl. kérvényeket írhatna, válóperes ügyeket intézhetne.”*

Emellett meg kell vizsgálni, *„mennyire indokolt, hogy egy törvény szabályozzon mindent. Bizonyos értelemben jó, hogy ha megtalálható és egy helyen van valami. Biztos, hogy a munkavállalónak is jó, ha előveszi a Munka Törvénykönyvét, és egy helyen minden benne van, de úgyszincs benne minden. Nagyon sok külön jogszabály van ma már, ehhez képest, ha lenne egy külön törvény pl. munkaerő-kölcsönzésre, akkor az tartalmazhatná azokat a*

részeket is, amikre utalnak. Amik csak visszautalnak a Munka Törvénykönyve más részeire, tehát ez részben technikai kérdés. Le lehetne írni, egyben lenne, átlátható szerkesztésben lenne. És bizonyos dolgokat nem kell szabályozni. Rá kell hagyni a felekre, hogy adott esetben ők maguk határozzák meg. Elvszerűbbé kellene tenni ezeket a szabályokat, több alapelvet kellene belefoglalni, és jóval kevesebb részletszabályt”.

Sokat segítené az információk rendszerezése, közérthetővé tétele: „nagyon sokat segítené az, hogy ha valahol megjelenne, vagy számba vennék azt, hogy mikor, miért, milyen előnyökkel vagy hátrányokkal jár egyfajta foglalkoztatási formát alkalmazni. Mondjuk: tisztelt munkáltató, hogyha önnek egy hónapos időtartamra van szüksége egy titkárnőre, akkor ajánlott ezt... és akkor oda lenne írva, mert itt fel lenne sorolva, hogy ez mekkora adóteherrel, mekkora járulékkal stb. jár. Vagy akár még azt is hozzá lehetne tenni, hogy bizonyos foglalkoztatási formákhoz az állam miféle kedvezményeket nyújt. Pl. ha fogyatékos foglalkoztat részmunkaidőben, vagy ha a prémiumévek program keretében foglalkoztatnak valakit.”

Nemzetközi jó gyakorlat, de nálunk sajnos még hiányzik a munkavállalói jogok közül az atipikus foglalkoztatáshoz való jog. „A szakszervezetek azt támogatják, hogy ha a munkavállaló érdeke, hogy atipikusban dolgozzon, akkor valamilyen módon a munkáltató legyen köteles ezt figyelembe venni. Amíg a munkáltatónak meg van az a helyzete, hogy esetleg rábeszélje a munkavállalóját, hogy egyezzen bele az atipikus munkavégzésbe, addig a munkavállalónak sem gazdasági alapon, sem jogi lehetősége nincs, hogy indokolt esetben rávegye a munkáltatót, hogy így alkalmazza.”

Az egyes atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos konkrét észrevételek, javaslatok

Az alábbiakban részletesebben foglalkozunk a részmunkaidős foglalkoztatással, a távmunkavégzéssel, a munkaerő-kölcsönzéssel, a bedolgozói jogviszonnyal.

Részmunkaidős foglalkoztatás

Több szakember is úgy gondolja, azért nem terjedt el nálunk a részmunkaidős foglalkoztatás, „mert ugyanazokat a közterheket kell megfizetni a munkáltatónak, akkor is, ha részmunkaidőben, akkor is, ha teljes munkaidőben foglalkoztat. Nem arányosan. A munkabérhez arányosan kellene ezeket a közterheket megfizetni. Nálunk olyan alacsonyak ezek a munkabérek, hogy a munkavállalónak sem éri meg, hogy részmunkaidőben dolgozzon arányosan kevesebb munkabérért.” Többen mondták, hogy „részmunkaidős alkalmazásról általában akkor van szó, ha az a munkáltató érdeke. Valamiért ő szeretné a munkakört megosztani vagy bármi más egyéb oka van erre. Ha a munkavállaló kéri, nem kötelező ezt biztosítani”.

Mint az egyik megkérdezett elmondta, a Munka Törvénykönyve csak arról rendelkezik, hogy „az ilyen lehetőséget a munkáltató kell, hogy közölje a dolgozókkal, hogy ilyen munkakörökben ez lehetséges, a dolgozó kérheti, de a kérését nem kötelesek figyelembe venni. Nem is volt még ezzel kapcsolatosan ügy a bíróság előtt. Tehát ha nem veszik figyelembe, nem fűz a törvény semmilyen szankciót. Hogyha a munkáltató azt mondja, hogy nem foglalkoztatlak részmunkaidőben, ennek semmiféle következménye nincs. Ilyenkor csak az

általános rendelkezésekre hivatkozhatna a dolgozó, nem jóhiszemű, nem rendeltetésszerű, énvelem direkt ki akartak szűrni, hogy ezt nekem nem engedték, pedig lehetne. Ezek ilyen alapelvű rendelkezésekre hivatkozó [próbaberek], amikor ilyen elvi jelentőségű kérdéseket akarnak a Munkaügyi Bírósággal megerősíteni vagy cáfoltatni”.

Az egyik ügyvéd szerint a multinacionális cégeknél sok részmunkaidős dolgozik. Ők rugalmasan foglalkoztatják a munkavállalókat, előfordul, hogy csak hétvégén dolgozik valaki. Szerinte náluk nagyon jól működik a rugalmasság, a nagy bevásárló-központokban előfordul, hogy *„hétvégenként dolgoznak pedagógusok és egészségügyi dolgozók is.”* Mint mondta, *„a rugalmas munkaidőnek és a részmunkaidőnek megvan a lehetősége, mégis a magyar kis- és középvállalkozások idegenkednek az ilyentől”.*

Egy munkaügyi szakértő viszont negatív példaként említette a multinacionális cégek gyakorlatát. *„Egy rossz elrettentő példa a szupermarketek gyakorlata. Voltam olyan konferencián, ahol a franciák nagy újdonságként bemutatták, hogy a munkaidőt kettőnél több részre nem szabad bontani. Ennek semmi köze ahhoz, hogy mi a jó a dolgozónak, egyszerűen azt a tapasztalatot tükrözi, hogy mikor nagy a forgalom a boltban, mikor van szükség leginkább a pénztárosra. Azt mondják, hogy hiába terjed ilyen nagyon a részmunkaidő, ebből a legkevesebb, amit ugye ilyen ideáltipikusként elképzelnek a kismamák, amíg a gyerek iskolában van, én dolgozgatok egy kicsit, amire véget ér az iskola, már megyek is érte. Ilyen van már a legkevésbé. Sokkal inkább az, hogy hajnali 4-től 8-ig, amíg el nem kezdődik az igazi műszak, meg este 8-tól 12-ig, hogy ezzel meghosszabbítsák az üzemidőt.”*

Többen mondták, hogy a bölcsődéknek és az óvodáknak is alkalmazkodniuk kellene az atipikus munkavégzéshez. *„Ma már nem 6 órára járunk dolgozni, hanem 9-re, 10-re, de a gyereket már 5 órakor kiteszik. Teljesen érthető, mert nekik is van egy munkaidő-beosztásuk. De ezt is meg lehetne úgy oldani, hogy az ovi, bölcsi tovább legyen nyitva. Más lett a világ, ehhez alkalmazkodni kell.”*

Az egyik jogász szerint *„mi egy elég lassan mozduló ország vagyunk. Borzalmasan alacsony a részmunkaidő ma Magyarországon. Erre azt mondják, hogy alacsonyak a keresetek, teljes munkaidős bérből is sokan nem tudnak megélni. De még mindig jobb, ha valaki keres egy keveset, minthogy a markát tartja segélyért, meg járadékért. Mert teljes idejű állást könnyebb részmunkaidős állásból találni, mint munkanélküliként”.*

Az adminisztráció mellett problémát jelent a munkaadóknak a munka megszervezése is, amelyre nem pazarolnak energiát. *„Vegyük azt, hogy 10 munkakörben foglalkoztathatna 10 embert, ehelyett foglalkoztat 20 embert. Már ebből elképzelhető, hogy mennyivel komolyabb logisztikai feladat megszervezni a 20 munkavállaló munkáját, ha az egyik kiesik, a másik kiesik, azoknak a dolgozóknak az adminisztrációját, bérszámfejtést, könyvelést intézni. Mondjuk, ha kiadja könyvelésre, akkor a könyvelő azt nem úgy értékeli, hogy egy helyen van két ember, hanem azt két ügynek tekinti, tehát az többletköltséget jelent a munkáltató számára.”*

A megkérdezettek szerint összességében a foglalkoztató szempontjából bármilyen részmunkaidő hátrányos, amin *„csak akkor lehetne változtatni, ha arányosan lehetne csökkenteni a bérre rakódó terheket”.*

De nem csak a munkaadóknak, sok esetben a munkavállalóknak sem éri meg a részidős foglalkoztatás. *„Hogyha valaki részmunkaidőben munkába áll és minden nap kell munkát*

végeznie, számára éppen ugyanolyan költség, mintha 8 órában dolgozna. Ha elmegy 4 órában dolgozni és a minimálbér felét keresi, mondjuk 31 ezer forintot (jó, adózni nem kell), de akkor is csak utazásra (BKV-bérlet) elmegy majdnem 10 ezer Ft. Marad 20 ezer forintja, és ha valaki munkába jár, fel is kell öltöznie. Olyan költségei vannak egy munkavégzésnek, amik miatt 31 ezer forintért nem éri meg munkába menni, mert még ő fizet azért, hogy dolgozhasson. Ez is nagyon sokakat visszatart. Ahhoz képest, hogy ha nem megy dolgozni, abban az esetben milyen ellátásokra szerezhet jogosultságot (segélyek stb.), amiket ezen költségek és fáradságok bevállalása nélkül is megkaphat, ha olyan helyzetben van.”

Az egyik szakjogász szerint „hat órában irracionális a foglalkoztatás, mert a fennmaradó két órát nehéz kipótolni. Nem éri meg a cégnek és a munkavállalónak se. A magyar bérvizonyok mellett az emberek többségének az az érdeke, hogy önkiszákmányolja magát. A szakszervezetek is a beígért túlórákért balhéznak. Nálunk nem az az érdeke az embereknek, hogy minél kevesebbet dolgozzon, hanem hogy minél több időt töltsön munkában. Meg kell nézni a béradatokat! Három évvel ezelőtt 1500 euró volt Belgiumban (és kb. ugyanennyi Franciaországban) a minimálbér. Magyarországon a nemzetgazdasági átlagkereset ennek alig több mint a fele! És az árak szinte ugyanazok. Ha részmunkaidőről beszélünk, akkor az annak jó, akinek van egy gazdag férje, és a feleség megengedheti magának, hogy keveset keressen. De a magyarok többsége nem engedheti meg magának”.

A szemléletváltás fontosságát mások is kiemelték. Mint az egyik munkaügyi szakértő mondta, „sok olyan munkakör van az államigazgatásban, ahol nem kéne ott ülni napi 8 órát, és ez oka annak, hogy egy főnök a jelenléte kapcsolja a munkavégzéshez. Emiatt van, hogy azt sem engedik, hogy pl. 8 és 10 között érjen be, és 3 és 6 között érhesse haza, és mellette van egy referencia idő, hogy mennyi idő alatt kell kijönnie a napi 8 órának. Ezt se engedik. Tehát ez a munkáltatói szemlélet is nagy szerepet játszik, hogy nem tud rugalmas lenni a munkavégzés időben. De a munkatársakban is ugyanúgy megvan ez az ösztönös bizalmatlanság”. Azért sem csinálják meg, „mert sok helyen nem is szeretik a rugalmas munkaidőt, mert akkor azt nyilván kell tartani. Sokkal egyszerűbb, ha valaki beszél, hogy később megy be, mert akkor azt nem kell regisztrálni. Tehát valójában rugalmas, papíron meg nem az. Tehát egy ilyen pontos munkaidő nyilvántartás, hogy blokkolni kell pl. adott esetben egy lazább munkaidő kezeléshez képest, visszalépés”.

Táv munkavégzés

Az egyik jogi képviselő megfogalmazásában „a távmunkavégzés valóban egy új, atipikus munkaviszonynak mondható. Lényege az informatikai eszközökkel történő munkavégzés és a munka eredményének ezzel való továbbítása. Nyilván egy technikai adottság és fejlettségnek is kérdése, hogy ez elterjeszhető legyen”.

Egybehangzó vélemény, hogy „a munkavállaló szívesen vállalna távmunkát, de nincs.” Mint többen mondták, „csak nézze meg az állásajánlatokat! Jó, ha egyet-kettőt talál!”

Egy munkaügyi szakértő véleménye szerint a távmunka nem fogja megoldani a hátrányos helyzetűek foglalkoztatását, mert a magyar gazdaság ehhez még nem elég fejlett. Jelenleg támogatások nélkül távmunkában hátrányos helyzetű munkavállalókat alkalmazni versenyhátrányt jelentene a cégeknek. „Magyarország nem jutott még el abba a stádiumba, ahol a munkakörök tetemes hányada igényli az IKT eszközök használatát. Pl. a Pannon Gsm

norvég cége a Telenor, meghonosított ilyen abszolút mobil munkahelyet, ahol nincsenek is önálló irodák csak számítógéppel lehet bárhol, bármikor munkát végezni. De az ilyen cégeknél senki nem gondol arra, hogy a hátrányos helyzetűeket kéne foglalkoztatni így. Ezeknél ez az üzleti stratégia része. Az viszont, hogy valaki nem tud dolgozni, mert pl. mozgáskorlátozott vagy három gyereke van és nem tudja az ingázást bevállalni, hogyha ilyenre építék rá szociális foglalkoztatást, akkor nem várhatom el, hogy gazdasági értelemben megtérüljön. Sőt ugye nagyon drágán lehet 7-800 munkahelyet teremteni, és akkor még mindig kérdés, hogy mi lesz, ha lejár a támogatás? Tehát akkor ki kéne alakítani kapcsolatot ezekkel az info-kommunikációs cégekkel, akik biztosítanak egy folyamatos megrendelést. Vagy akkor legyenek akkor önkormányzatok és pl. önkormányzati honlapok kezelését bízzák rájuk. De legyen valami stabil, állandó mögötte, mert egyébként valóban nem a szociális problémák kezelésére való.”

Voltak, akik szerint a távmunka tekintetében *„lehet, hogy jogi szabályozási problémák is vannak, mert merev a törvény, hogy mi minősül távmunkának”*. Mint egy rehabilitációs megbízott elmondta, *„a magyar vállalatoknak csak a 14 százaléka alkalmaz távmunkásokat, és a cégek további egy százaléka tervezi ezt a közeljövőben bevezetni, holott a távmunka a jelenlegi nehéz gazdasági helyzetben a munkaerő- és a cégűség megtartását jelentheti. Azok a munkák, amelyeket nem munkaviszony keretében végeznek, nem számítanak távmunkának. Az idő előrehaladtával a vezetők hozzáállása is változik majd. Egyre több vezető támogatja majd a projektalapú munkaszervezést, vagyis az eredmény érdekli őket, és nem az, hogy mikor és hogyan végzik el a feladatot a munkavállalók. Napjainkban az informatika, a pénzügy és a média területén működhetne leginkább a távmunka-rendszer.”*

„... a távmunka-házak elterjesztése is nagy előrelépés lenne. Ez főleg a kistérségekben segítené elő a foglalkoztatást. Ehhez is törvények és szankciók kellenének. Meg pozitív ösztönzés. Kedvezményeket kellene adni annak a munkaadónak, aki atipikus foglalkoztatási formában foglalkoztat pl. fogyatékos embereket. A munkaadókat megfelelően kellene tájékoztatnia az atipikus foglalkoztatás pozitívumairól.

Az egyik megkérdezett szerint a távmunkavégzés óriási lehetőséget jelent a fogyatékosággal élők számára, mert *„növeli az egyéni tempó szerinti, saját, megszokott lakókörnyezetben, vagy közösségi helyszínen végezhető munkák iránti igényt”*. *„A távközlés, informatika teremtette új munkakörök jó kommunikációs képességet és alkalmazói szinten biztos számítógép kezelési ismereteket igényelnek, s ez a fogyatékos emberek foglalkoztatására széles körben nyújthat lehetőséget pl. call centerekben.”*

Általános vélemény, hogy kisebb költséggel lehet távmunkahelyet üzemeltetni, mint hagyományos munkahelyet. *„A munkaadó telephelyén végzett munkamennyiség szűkülésével erősen csökkenti a munkahelyek fenntartásával járó kiegészítő, kiszolgáló munkák (takarítás, egyszerű adminisztráció, postázás, kézbesítés, portaszolgálat, konyhai munkák) iránti igényt.”*

Egy minisztériumi jogász szerint: *„adott esetben a távmunka is lehet sokkal olcsóbb, ha jó infrastrukturális eszközök vannak.”* De, hogy az állam mennyire nem jár elől jó példával, azt bizonyítja, hogy *„a minisztériumban távmunkás sincs”*.

Az egyik megkérdezett jogász úgy látja, a szabályozás bonyolultsága miatt kevés a legális távmunkás foglalkoztatás. *„A távmunka-szerződésben rengeteg mindennek szerepelnie kell: rendelkezésre állástól kezdve az, hogy hogyan használja és milyen berendezéseket használ, hogyan kell az otthoni munkahelyét kialakítani, milyen ellenőrzési jogkört, hogyan, ki*

gyakorol, munkavédelmi, balesetvédelmi szempontok, stb. Sok minden adminisztratív dolog elriaszthatja a munkáltatókat.”

Mások is úgy vélik, hogy a távmunkavégzés többek között a jelenlegi munkavégzés – ellenőrzési gyakorlat miatt nem terjed. „A munkáltatók attól félnek, hogy a munka felelősségével mi lesz, vagy ha a kismama otthon dolgozik, és a gyerek a klaviatúrára önti a spenótot. Ez abszurd dolog, ez lehet a munkavállaló felelőssége. Ki ruházzon be a számítógépbe? Ennek sincs jelentősége, hisz egy év alatt le lehet írni. Szerintem többet nyer a munkáltató, ha megveszi a számítógépparkot és kiadja a munkát. A munkavállaló pedig akkor dolgozik, amikor ráér.”

Egy másik vélemény szintén az ellenőrzéssel kapcsolatos félelmet támasztja alá. „A munkáltató megszokta, hogy látja a munkavállalóját. Ha viszont távmunkában dolgozik, akkor nem látja, és úgy gondolja, hogy nem tudja ellenőrizni. Ez is visszariasztja a munkaadókat. Pedig ez is csak rugalmasság és eredmény-orientáltság kérdése. Mert az eredményt csak akkor tudja elérni, ha akkor dolgozik a munkavállaló, amikor neki a legalkalmasabb. Ehhez kellene a pozitív példák és az ösztönzők.”

Munkaerő-kölcsönzés

Szinte egybehangzó vélemény, hogy a „munkaerő-kölcsönzés a legtöbb kérdést felvető és a leginkább elterjedt atipikus foglalkoztatási forma”. A munkaerő-kölcsönzés – eredeti koncepciója szerint – a rugalmas foglalkoztatást teszi lehetővé, de a gyakorlat inkább azt mutatja, hogy a kölcsönzött munkavállalók más, általában kedvezőtlenebb körülmények között dolgoznak, mint a munkaszerződéses társaik: a bérek tendenciózusan alacsonyabbak, rájuk nem vonatkoznak a kollektív szerződések. Ezzel sok munkaadó vissza is élt. „Nagyon sok cég csinálta azt, amikor a jogszabályba bekerült ez a foglalkoztatási lehetőség, de már azelőtt is próbálkoztak, hogy pl. cukorkacsomagolók voltak a gyárban, és ugyanazokat a dolgozókat kiszervezték, és azután kölcsönzött munkavállalóként ugyanúgy csomagolták a cukorkát tovább. Akkor megszabadult a cég attól, hogy a munkajogi kötöttségek (rendes felmondás, terhes nőnek a jogviszonyát nem szüntetheti meg) elhárultak a munkáltató részéről ezek a nehézségek, és meglehet, hogy adójogi szempontból is kedvezőbb számára, ha költségként elszámolhatja ezt a tételt, mintha ő maga generálja a járulékteherket, amiket be kell fizetnie. És megtehetette azt is, hogy ily módon, ha valakinek akár emelkedett az évek során a fizetése, az újrafoglalkoztatásra a »kölcsönzés keretében«, már sokkal kevesebb pénzért kerülhetett sor, hiszen a kölcsönzött munkaerőre sokáig nem vonatkoztak azok a bérszabályok, amik az ott már foglalkoztatott dolgozókra vonatkoztak. A gyakorlat azt mutatta, hogy igazából nem arra használták a munkaerő-kölcsönzést, amire az ki volt találva, hogy az ideiglenesen hiányzó munkavállalót (akár egy gyes miatt kiesett titkárnőt) pótolnánk ilyen módon, vagy egy megnövekedett megrendelést rendezzenek ilyen módon, hanem tartósan rendezkedtek be a cégek arra, hogy kölcsönzött munkavállalókkal lássák el a tartósan fennálló és létező feladataikat.”

Az egyik jogásznő elmondta, hogy a mostani munkaerő-kölcsönzés szabályozása ellentmondásos. Példának említette, hogy a kölcsönzött munkaerőre nem vonatkozik a felmondási védettség (pl. ha terhes, táppénzen van), ugyanakkor a bírói gyakorlatban ezt alkalmazzák, és rendre visszaállítják a munkaviszonyt. Ezzel összefüggésben „nagy csapást jelent most a kölcsönző cégek számára és a kölcsönbevevők számára az Alkotmánybíróság határozata, hogy a felmondási tilalomnak ebben a jogviszonyban is érvényesülnie kell, mert

azt mondja még most is a törvény, hogy a kölcsönzött munkavállalóra nem vonatkozik a felmondási tilalom, tehát ha egy kölcsönzött munkaerő terhes lett, akkor az ő jogviszonyát alkalmatlanság miatt vagy valamilyen okból meg lehetett szüntetni.² Betegállományba mehet a munkavállaló, de ez nem jelent védelmet a számára. Az ilyen ügyekben különféle ítéletek születtek, egymásnak ellentmondó ítéletek. Voltak olyan ítéletek, amikben egészen az egyenlő bánásmódról szóló irányelvekig visszavezették, hogy miért nem lehet ilyen módon megszüntetni a jogviszonyt, mások más jogi megoldásokat találtak. Ez most már minden esetre véget ért”.

A munkavállaló szempontjából a megkérdezettek szinte csak hátrányokat említettek: nem állandó a munkahely, általában alacsonyabbak a munkabérek (ez azért van, mert a kölcsönzött munkaerőnek nem ugyanolyan a felelőssége, mint az állandó dolgozóknak), nincs előrelépési lehetőség, nincs kollektív szerződés, nincs kötelező végkielégítés. Az interjúalanyok szerint csak annyi az előnye a munkavállalónak ebben a foglalkoztatási formában, hogy bejelentett munkahelye van, illetve, hogy ha nem tetszik neki a munkahely, nagyobb eséllyel talál új munkahelyet a munkaerő-kölcsönző segítségével.

A munkaerő-kölcsönzés lehet jó eszköz is: *„A munkaerő-kölcsönzés Európában (külföldi tanulmányban olvastam) azért jó, mert a diplomás fiatal nem kap 8 órás határozatlan idejű állást. Ezért – szemben a magyar statisztikával – elég sok fehérgalléros embert adnak kölcsön. Nálunk a többség segéd- vagy betanított munkás vagy szakmunkás. Diplomásokra nem jellemző. Ilyen módon megkedvelik egy cégnél, és ha van hely, később felveszik. Ez így jó eszköz.”* Vagy például létszámstopnál vagy bérköltség-maximalizálásnál a munkaerő-kölcsönzés egy jó lehetőség, mert a munkáltató nem fizet bért, hanem szolgáltatási díjat fizet a szolgáltatónak. Egyöntetű vélemény, hogy a munkáltató szempontjából semmi hátránya nincsen, csak előnye, a nagy cégek ezért is alkalmazzák: *„munkaerő-kölcsönzés esetén a munkáltatói jogokat a kölcsönző cég gyakorolja, a munkavállaló vele köt szerződést.”*

A szabályozásban – a folyamatos módosítás ellenére – még mindig vannak kijátszható kiskapuk. *„Már nagyon sok kiskaput igyekezett betömni a jogalkotó. A legnagyobb visszaélés az volt, hogy egy cég csinált egy másik céget, és önmagának kölcsönzött munkaerőt. Így jóval olcsóbb volt a foglalkoztatás. Ezt a lehetőséget a jogalkotó pár éve megszüntette, így egymással tulajdonosi kapcsolatban levő cégek nem kölcsönözhetnek egymásnak munkavállalót. Volt egy másik nagy probléma, ami a mai napig nem tökéletes, de az irányelv átvételével talán jobb lesz. Ez a munkabér kérdése. Ezt a lehetőséget sajnos a jogszabály kínálja fel. Munkaviszonyban a kölcsönbe adóval áll valaki, aki soha nem fogja foglalkoztatni. A munkaviszony létrejöttéhez a munkaszerződésben meg kell határozni a személyi alaphért. Ezt a munkáltatónak kell fizetnie. A személyi alaphért a munkáltatótól kapja, és nem tudja ilyenkor a munkavállaló sem és a munkáltató sem, hogy ahová elküldik munkát végezni, annál a cégnél milyenek a bérvizonyok. De valami véletlen folytán mindig magasabb szokott lenni. Az egyenlő értékű munka, egyenlő bér elve erősen sérült. Ezért ma már a jogszabály tartalmazza, hogy be kell tartani ezt az elvet, de csak akkor, ha legalább 183 napja dolgozik már annál a cégnél, ahová őt kihelyezték. Ez a szabály is kijátszható, mert ha 182 napig alkalmazzák, akkor nem jár magasabb bér. Annyi kiskapu-tömögetés még történt, hogy ha ugyanaz a foglalkoztató többször egymás után két éven belül 183 napnál kevesebb időre veszi kölcsönbe a munkavállalót, akkor össze kell adni az utolsó két éven belüli foglalkoztatást. De akkor is meg lehet úgy oldani, hogy 3 villanyszerelőt felváltva vesz kölcsönbe. Továbbra is kijátszhatók a szabályok. A szakszervezeteknek az a nagy problémája, hogy munkaerő-kölcsönzéssel kiválthatók a teljes munkaidős, határozatlan idejű munkakörök”,* főleg a könnyen helyettesíthető munkaerő esetén.

Elhangzott olyan ötlet, hogy szakszervezetet kellene létrehozni a kölcsönzésben lévő dolgozóknak, ezzel kivédhetők lennének a visszaélések.

Bedolgozói jogviszony

Egyöntetű vélemény, hogy a bedolgozói jogviszony mára elavult foglalkoztatási forma, ami a rendszerváltás előtt volt nagyon elterjedt, főleg magánvállalkozóknál, családtagoknál. Jelentősége ma már azért elenyésző, mert a járulékfizetési kötelezettség ugyanaz, mint a tipikus foglalkoztatási formánál. *„Ez sajátos, otthon végzett biztosított vagy nem biztosított munka volt a szocializmus keretei között. Ma már nem igazán bedolgozói, még ha ilyen van is, akkor is inkább távmunka szabályok alá tartozó megállapodást kötnek az ilyen személyekkel. Valójában ez atipikus, de nem a piactudatosság viszonyokra jellemző atipikus munkavégzési forma. Azért atipikus, mert a munkavállaló nem a munkahelyen ülve, 8 órában, állandó felügyelet, ellenőrzés alatt tevékenykedik, hanem az otthonában dolgozik. A bedolgozói jogviszony egyik formája olyan fajta védelmet is nyújt, mintha a munkavállaló munkaviszonyban állna. Ez azt jelenti, hogy ha egy bizonyos időt elér ez a foglalkoztatási forma, vagy díjazást vagy csak egyszerűen megállapodnak róla, akkor a munkavállaló szinte ugyanolyan védelemben részesül, mintha tipikus munkaviszonyban állna.”*

Illegális, fél-legális megoldások

Az egyik munkaügyi szakértő szerint a jogsértések elkerülhetetlenek, álláspontja szerint ezek csökkentésére – újabb szabályozás helyett – inkább a szabályozás egyszerűsítése, a valóságos helyzetekhez való igazítása és a jogtudatosság növelése a célravezető eszköz. *„Nagyon sok a szabály és ellentmondóak, és annak, hogy rugalmas átmeneteket alakítson ki bármelyik fél, abszolút nincs tere. És nagyon sokszor beleszorulnak olyan helyzetbe, ami illegális, vagy fél-legális. És még akkor is, ha az mind a kettőnek amúgy jó lenne. Pl. itt nálunk sokan rugalmas munkaidőben dolgoznak, pl. a projektvezetők. Mit érdekel engem, hogy mennyit ül itt, nekem az a fontos, hogy a munka el legyen végezve. Havi munkaidőkeretben dolgoznak, mert az jogilag megengedett. Viszont a kht. üzemideje szabályozva van, tehát a jelenléti ívre nem írhatja rá, hogy ő még éjjel 2-kor is pályázatot írt, annak ellenére, hogy a munkaideje havi keret, mert olyankor nincs üzemidő. Tehát meghatároztam neki ilyen rugalmas munkaidőt, hogy 8-tól 4-ig, mert az fér bele az üzemidőbe. Hát innentől marha nagy rugalmasságot biztosítottam neki! Ha az igazat írának a jelenléti ívre, akkor kicsúsunk az üzemidőből, akkor meg műszakpótlékot kellene fizetni, és hát azt azért mind tudjuk, hogy elengedem 1/2 4-kor a gyerekért, meg nem kell bejönnie reggel 8-ra, ha éjjel 2-kor pályázatot írt.”*

Egy ügyvéd szerint inkább a munkaadó részéről történnek visszaélések, *„pl. részmunkaidőben megcsináltatják a 8 órás munkát”*. Egy másik munkaügyi szakértő mondta, hogy a *„részmunkaidőnél szokták mondani: színlelt részmunkaidős foglalkoztatás. Amikor megduplázták a minimálbért, akkor ez elég nagy visszasságot szült. Akkor az önfoglalkoztatókkal kapcsolatban itt is színlelt szerződéseket kötöttek azért, hogy a munkavállalókra ráterheljék a járulékokat, és főleg, amikor a vállalkozásban dolgozni alacsonyabb közteherrel járt. De ez ellen is volt elég szigorú jogi fellépés, volt már amnesztia is, meg minden. Nehéz megítélni hogy a vállalkozások közül mennyi a színlelt. De az tény, hogy ezeket már meg lehet támadni. Főleg olyankor, ha egy államigazgatási szerv*

vállalkozási szerződéssel foglalkoztat nagy arányban munkavállalókat, akkor számíthat a Munkaügyi Főfelügyelőség látogatására.”

Az atipikus foglalkoztatásban rejlő lehetőségek a fogyatékosokkal élők számára

A 2001. évi népszámláláskor a fogyatékos személyek száma 577 ezer fő volt, ez a népesség 5,7%-a. Az adatfelvétel – a KSH szerint is – alulbecsüli a fogyatékos népesség adatait, a létszám 600 ezer főre tehető. A fogyatékos személyek között a 60 évnél idősebbek aránya 44,8%. Ez nem meglepő, mert a fogyatékos állapotot leginkább valamilyen tartós betegség idézi elő (53,8%). A fogyatékos személyek 17%-a születése óta szenved fogyatékos állapotban.

A 2001. évi népszámlálás kategóriái szerint megállapítható, hogy a fogyatékos személyek közül legnagyobb arányt a testi fogyatékosok és mozgássérültek képviselik együttesen (43,6%), míg az értelmi fogyatékosok aránya megközelítőleg 10%, a vakok és gyengénlátók aránya 14,4%. Az egyéb fogyatékos állapotban szenvedők aránya 21,6%. Hallás-, beszédzavar-fogyatékos állapotban kb. 10%-uk szenved. A 2001. évi népszámlálás adatai szerint a fogyatékos személyek iskolai végzettsége összességében alacsonyabb, mint a népesség egészéé. A fogyatékos személyek 32%-a nem fejezte be az általános iskolát, s befejezett alapfokú iskolázottsággal csak 39%-uk rendelkezett.

Szakképesítéssel, illetve érettségivel 25%-uk rendelkezik, míg egyetemi, főiskolai végzettsége a fogyatékos személyek 5%-ának van. A 2001. évi népszámlálás szerint a fogyatékos személyek foglalkoztatási rátája 9%-os volt az 1990. évi 16,6%-hoz képest. Ezzel párhuzamosan a munkanélküli fogyatékos személyek 0,7%-os aránya „csak” 2%-ra emelkedett. Ez azzal magyarázható, hogy az érintettek inaktív keresővé (57,5%-ról 76,7%-ra) váltak. 2000-ben, 2001-ben, 2002-ben és 2003-ban az érintettek 1/3-át sikerült a munkaerőpiacon elhelyezni.³

Az interjúalanyaink között több fogyatékos állású, munkaügyben jártas szakember volt. Ők olyan civil szervezeteknél dolgoznak, ahol megváltozott munkaképességűeknek és fogyatékos állásúaknak próbálnak segítséget nyújtani a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésben. Ez sokszor ütközik akadályba, mert mint az egyik interjúalany megfogalmazta, *„a fogyatékos állású személyekkel nem tud mit kezdeni a nem fogyatékos állású többségi társadalom, és ennek elsődleges oka az információhiány”*.

Egy másik vélemény szerint az a probléma, hogy *„a munkáltatók nem ismerik a fogyatékos állású személyek speciális igényeit, nem bíznak bennük. Ehhez értelmi intelligencia szükséges a munkaadók részéről, és a munkavállalók részéről is, mert önállóbb és kreatívabb tevékenységet feltételez az atipikus foglalkoztatás”*.

Az is ellenállásra adhat okot, *„hogy a munkahelyeket másképp kell berendezni, másképp kell közölni az információkat, fizikailag és info-kommunikációs szempontból is akadálymentesíteni kell, a betanításnál nagyobb odafigyelést igényelhetnek. És az is probléma, hogy van, esetleg nem rentábilis a foglalkoztatás. A munkáltatók általában azzal érvelnek, hogy túl sokba kerül az ilyen emberek foglalkoztatása. Túl sok a járulék, ha a rokkantnyugdíjas nem dolgozhat napi 8 órát, nem éri meg a foglalkoztatása”*.

Egy rehabilitációs megbízott szerint *„könnyebb a fogyatékos állású emberekkel nem foglalkozni, inkább ellátást adni nekik, mint foglalkozni velük, mert az átgondolt, tervszerű,*

ésszerű intézkedésekkel jár, erőfeszítéssel, nem többel, mint más emberrel kapcsolatban, csak más jellegűvel, másképpen kell gondolkozni, és ismerni a módját, helyzeteket. A fogyatékos emberek esetében az állapotukból adódó hátrányok, az ebből eredő egészségi, társadalmi, oktatási, környezeti, emberi kapcsolati, foglalkoztatási deficitek súlyosan befolyásolják életminőségüket, gazdasági és szociális körülményeiket”.

További probléma, hogy sokszor a munkaerőpiacra való belépés nagyobb költséggel jár számukra, mint amennyi haszonnal. *„Azoknak, akiknek van valamilyen járadéka, bevétele, sokkal nehezebben lépnek be a munkaerőpiacra. Minimálbér közeli összegért nem nagyon érdekeltek munkát vállalni. Nem éri meg konfrontálódni a közlekedésben és a munkahelyen, folyamatosan bizonyítani, megküzdeni az előítéletekkel.”*

A megkérdezettek szerint társadalmi szempontból is nagyon fontos, hogy a fogyatékosággal élő embereknek legyen munkahelyük, tudjanak dolgozni. Ez azért fontos, mert a munkavégzéssel válik láthatóvá, hogy *„értékteremtő amit csinál, lesz önbecsülése. Kialakul a felelősségvállalás, és adózás szempontjából is fontos. Megjelenik a közteherviselés, nemcsak eltartott, hanem adózó állampolgár. Ezért baj, hogy a minimálbér nem adózik. Minden magyar állampolgárban tudatosulnia kellene, hogy az ő jövedelméből létezik az állam. Sok társadalmi csoport azért nem tud integrálódni, mert nincs munkája. Így nem érzi azt, hogy ő a társadalom fenntartója, társadalmon kívüliként éli meg a helyzetét és azt hiszi, hogy rá a társadalom szabályai nem vonatkoznak.”*

Az egyik ügyvéd szerint *„ha több hasonlóan megváltozott munkaképességű dolgozik egy helyen, akkor ez számukra a külvilággal való kapcsolatot is jelenti. Kétesélyes, mert az otthon végzett munka kényelmesebb, de e munkahely által a külvilággal létrejött kapcsolat megszűnik. Ilyen értelemben a munkahely léte több mint jövedelemszerző tevékenység. A munkahely léte, a munkaviszony a rehabilitáció igen fontos területe”.*

Az egyik jogász elmondta, hogy *„korábban, sok éven át az volt a gyakorlat, hogy nem ösztönözték eléggé a jogszabályok a megváltozott munkaképességűeken belül a súlyosan fogyatékosok foglalkoztatását. Ugyanazok az ösztönzők vonatkoztak minden megváltozott munkaképességű foglalkoztatására. A megváltozott munkaképességűek köre pedig meglehetősen tág. Akinek a munkaképesség-csökkenése akár 40%-os, már megváltozott munkaképességűnek minősült, és az ő foglalkoztatására is ugyanazok a kedvezmények vonatkoztak, mint a súlyosan fogyatékoséra, akinek a munkaképesség-csökkenése közelít a 100%-hoz. Ha ugyanazt a kedvezményt biztosítjuk mindkét esetben, akkor nyilván a munkáltató a kevésbé csökkent munkaképességűt fogja foglalkoztatni, és a súlyosan fogyatékosok kimaradnak a foglalkoztatásból. Ezen segített a bértámogatás, ami differenciáltan került megállapításra és így ez ösztönzőleg hatott. Ez komoly előre lépés. De a rehabilitációs hozzájárulás azonos mértékben van meghatározva most is a foglalkoztatási törvény szerint, aminek az összege a minimálbérhez kötött. Ez nem ösztönzi a munkáltatót. Úgy tudom, tervezik a foglalkoztatási szint emelését.”*

Egybehangzó vélemény, hogy *„a fogyatékosügyi törvény⁴ szépen hangzik, de a legtöbb rendelkezését nem tartják be. Pl. szerepel benne, hogy integrált munkahelyen kellene dolgozniuk a fogyatékosággal élőknek, hát nem tudom, hogy hányan tudnak így dolgozni? Föl kellene mérni, hogy melyek azok a tevékenységek, amikért nem kell itt ülni napi 8 órát. Lehet, hogy be se kellene járni, elég, ha én, mint főnök kimegyek hozzá. Szakképzett emberek nem kerülhetnének hátrányos helyzetbe. Pl. egy mozgássérült jogász ilyen módon itt is dolgozhatna. Program kellene arra, hogy távmunka végzéssel hogyan lehetne a szakképzett munkaerőt felszippanítani”.*

Az egyik jogász nő értékelve a jelenlegi helyzetet, keserűen mondta, hogy „a Munka Törvénykönyvében a férfi-női munkavállalóról van szó, a fiatalok munkavállaló foglalkoztatása részletesen körülírt, de a fogyatékosokkal élő emberek foglalkoztatásáról szó sem esik a jelenlegi Munka Törvénykönyvében, és az atipikus munkavégzést éppen csak érinti.”

Talán ennek is köszönhető, hogy mint az egyik megkérdezett elmondta „a hazai viszonyokat tekintve a KSH 2001-es népszámlálási adatainak értelmezése a fogyatékos embereket a társadalom leghátrányosabb helyzetű csoportjai közé sorolja. Magyarország foglalkoztatási mutatói e vonatkozásban messze alatta maradnak az uniós átlagnak. Míg az Európai Unióban a foglalkoztatási arányuk 40-50 százalékos, addig nálunk ez csak 8-9 százalék között mozog. A tartósan akadályozott emberek minden országban nagyobb valószínűséggel válnak munkanélkülivé és maradnak tartósan munka nélkül. Hazánkban a 15 évesnél idősebb fogyatékos személyek döntő többsége nem tartja lehetségesnek, hogy szükségleteinek és képességeinek megfelelő munkát találjon. Pedig a tartósan akadályozott emberek egy olyan csoportot képeznek, amely extra munkaerő-kínálatot jelent”.

Javaslatok, észrevételek, jó gyakorlatok a fogyatékosokkal élő foglalkoztatásával kapcsolatban

Az egyik interjúalanyunk egy olyan alapítványnál dolgozik, ahol az értelmi és látássérült emberek munkába állását segítik elő, illetve felkészítik a munkáltatókat a sérült emberek foglalkoztatására. Az ő elmondása szerint a nagy áruházláncok azért foglalkoztatnak az ő ügyfélkörükből, mert az értelmi fogyatékosok nagyon megbízhatóak. „Az áruházban nagyon sokszor lopnak a dolgozók, kivéve azokat, akiket az alapítványunk közvetít. Mert annál becsületesebb munkavállalók nincsenek. Ez példaértékű a többieknek is. Raktárban dolgoznak, selejteznek, kocsit gyűjtenek, árut feltöltenek. És arról számolnak be, hogy megváltozik a munkahelyi légkör. Jó bemenni dolgozni.” Ez az alapítvány egy amerikai módszer, egy speciális program (támogatott foglalkoztatás) alapján, elsősorban értelmi sérült (közepes súlyos, de inkább enyhe értelmi sérült, tanulásban akadályozott) embereknek segíti a munkába állást. A foglalkoztatás annyiban atipikus, hogy ezeknek az embereknek a döntő többsége rész munkaidőben dolgozik. A foglalkoztatásba történő segítség viszont speciális.

Ők a munkáltatót is ügyfélnek tekintik, és őket is igyekeznek felkészíteni a sérült emberek foglalkoztatására. Minden munkavállalónak van saját tanácsadója, aki a beilleszkedésben is támogatja. Segíti a munkavállalót, hogy átlássa a munkahelyi hierarchiát, megtanulja a munkahelyi szabályokat, és a leendő munkatársaknak is segít, hogy hogyan kommunikáljanak, hogy adjanak ki egy-egy utasítást, feladatot az értelmi sérült munkavállalónak.

Ez teljesen normális foglalkoztatás, a munkavállalók nem az alapítvánnyal kötnek szerződést. Ha sikerül a munkába állás, még „több éves utókövetés jön ezután, és ha bármilyen probléma van, jelezheti nekünk mind a munkavállaló, mind a munkáltató. Akkor a tanácsadó kimegy, segít – mediál, vagy más munkakört keres. Ez a program 1996-óta sikeresen működik, és nagyon munkaigényes.”

Az egyik jogi képviselő elmondta, hogy az intézményben élő fogyatékosoknak a szociális törvény alapján biztosítani kell a fejlesztő-felkészítő foglalkozást, de itt nagy hiányosságok vannak. „A szociális intézményi foglalkoztatással vannak problémák. Konkrétan az

ombudsmanhoz is fordultunk, mert vannak kizáró gondnokság alatt állók és korlátozott gondnokság alatt állók. Sokszor e szerint kategorizálják az intézményi ellátottakat: a kizáró megy a munkarehabilitációba, a korlátozott pedig a fejlesztő foglalkozásokra. A célja az lenne, hogy legyen fejlődés, hogy legyen átmenet, illetve kimenetel a nyílt munkaerőpiacra. A gyakorlat viszont az, hogy nincs haladás. Aki kizáró gondnokság alatt van, az nem halad előre, és ennek jogi okai vannak. Pl. az, hogy nem írhat alá munkaszerződést. A Munka Törvénykönyve ezt külön nem tiltja, de nem is támogatja. Ezért az a gyakorlat, hogy a kizáró gondnokság alatt állók nem írhatnak alá. Itt mindenképpen kellene változtatni a jogszabályokon is, a gyakorlaton is és az Országos Rehabilitációs és Szakértői Intézet módszerein is. Sajnos nincsenek megfelelő eszközeik, módszereik a munkaképesség vizsgálatára. Az lenne a jó, ha a megfelelő munka vonatkozásában vizsgálnának. Most azt vizsgálják, hogy általában rendelkezik-e munkaképességgel. Egy értelmi fogyatékosnál pedig nem célravezető így vizsgálni. Ezeknél konkrétan az adott munkavégzésre kellene vizsgálni: hogy rendelkezik-e az adott képességekkel, hogy alkalmas-e? Pl. előfordult, hogy azt kérdezték: ki Magyarország miniszterelnöke? Egy virágkötő munkára jelentkezőnél ez miért fontos? Az biztos, hogy ez nem jó módszer. Nem értem, hogy a munkavégző képesség miért függ az illető cselekvőképességétől.”

Mint mondta „a fogyatékosok nem tudnak a nyílt munkaerőpiacon megjelenni. Ennek oka a társadalmi integráció hiánya. Sajnos a nagy intézmények azon az elven alapulnak, hogy több száz fős intézeteket hoztak létre, távol a fővárostól, kis, szinte elzárt településeken. Az itt élőknek eleve esélyük sincs a fejlődésre, egy elzárt közösségben élnek. Az intézményi foglalkoztatás ezért jött létre. De ez nem nyílt munkaerőpiac és nem is védett munkahely. Állami támogatás jár érte és minimális fizetést is kapnak. A cél az lenne, hogy eladják, amit csinálnak (intézményen kívül), de nincs minőségi követelmény”.

Az egyik megkérdezett a szolgáltatási utalvánnyal (Voucher) kapcsolatban elmondta, „ezt működtetik Franciaországban, Angliában, a skandináv államokban. Ennek a bevezetése nálunk is nagyon jól működne, és elősegítené a szociális gazdaság kialakulását. Mert ezzel a szolgáltatási utalvánnyal fizetnék olyan szolgáltatásokért, amik szükségesek egy fogyatékos embernek. Pl. felolvasó vagy jeltolmács szolgáltatása vagy személyi segítő a mozgáskorlátozott embernek. Mindenkinek a speciális szükségleteinek megfelelően lehetne alkalmazni”.

Szerinte megoldást jelentene az alábbi cselekvési terv:

1. motivációs, igény- és figyelemfelkeltő programok a célcsoportoknak és a munkaadóknak. Érzelmi intelligencia (EQ) tanítása az iskolában, képzéseken.
2. Fogyatékosággal élő embereket képviselő (vezető civil szervezetek) bevonásával célzott programok, speciális igények, motivációk, attitűdök, a kölcsönös megismerés jobb megértése érdekében.
3. Helyi motivációs programok ugyanezen célból (önkormányzatok, minisztériumok, hivatalok.) A döntéshozók példamutatása. Pozitív példák, jó gyakorlatok, módszerek (EU-hazai) ismertetése, kiemelése követendőként.
4. A legfontosabb: a pozitív ösztönzés, támogatás (kedvezmények) megfelelő jogi háttér megteremtése (végrehajtást segítő jogi eszközökkel, szankciókkal).
5. Szélessávú internet-elérés lehetőségének támogatása, internetes képzés támogatása, partnerségben a mobilcégekkel, helyi- és országos Internet-szolgáltatókkal. Olcsó számítógépek: hozzájárulás kérése a telekommunikációs cégektől, mennyiségi árkedvezmény. Speciális eszközök (infraegér, Braille-billentyűzet, -nyomtató, felolvasó szoftver)

fejlesztésének elősegítése, támogatása, biztosítása hardverforgalmazóktól, árverseny generálása.”

Főbb megállapítások

Interjúalanyaink többségének álláspontja szerint az atipikus foglalkoztatás nem tekinthető egységes jogi kategóriának, annál inkább jogirodalmi, jogpolitikai, foglalkoztatáspolitikai vagy szociológiai kategóriának. A megkérdezettek között arról sem alakult ki egységes álláspont, hogy milyen foglalkoztatási formákat tekintenek atipikusnak.

A szakértők egyetértettek abban, hogy a jelenlegi jogi szabályozás nem eléggé rugalmas ahhoz, hogy a munkaadók atipikus foglalkoztatás keretében alkalmazzanak munkavállalókat. Általánosnak mondható az a vélemény, hogy fontos lenne a jogszabályok átláthatóbbá, rendszerezettebbé, közérthetőbbé tétele, illetve a jogtudatosság növelése munkaadói és munkavállalói oldalon egyaránt. Javasolták a szakértők a munkavállalók jogai közé beemelni az atipikus formában való munkavégzéshez való jogot, melynek a munkaadó részéről való betartását szankciókkal is biztosítani kellene.

A megkérdezettek véleménye szerint minden ember életében lehet olyan időszak, amikor nem tud vagy nem akar teljes állásban munkát vállalni (tanul, kisgyermeket nevel, megváltozott az egészségi állapota, fogyatékossgal él, nyugdíjas). Esetükben az atipikus formák elősegíthetik a munkaerőpiacon történő aktív részvételt. Az atipikus foglalkoztatás az esetek többségében híd szerepet is betölthet azzal, hogy növeli a munkavállaló esélyét egy nyolc órás állásba kerüléshez, vagy hogy a kisgyermekes munkavállalónak nem a szakmája és a családjá között kell választania.

Az atipikus munkavégzési formáknak munkavállalói részről vannak árnyoldalai, amit a szakemberek elsősorban az alacsony bérezéssel hoznak összefüggésbe. Ezen kívül munkaadói oldalról hátrányosnak érzik az atipikus foglalkoztatással járó többletadminisztrációt, a bonyolultabb munkaszervezést. A szakértők egyöntetű véleménye szerint akkor lenne több atipikus munkavégző, ha az ehhez kapcsolódó adó-, járulék- és társadalombiztosítási jogszabályok kedvezőbbek lennének. Az atipikus munkavégzés elterjedéséhez szemléleti váltásra is szükség lenne (a munka értékét a teljesítmény határozza meg, ne a munkahelyen töltött idő hossza).

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája – ezen belül a nyílt munkaerő-piaci részvételük – rendkívül alacsony, ezen a szakemberek egyöntetű véleménye szerint jelentősen tudna segíteni az atipikus foglalkoztatás. Fontos lenne, ahogy a jogszabály foglalkoztatási szempontból differenciáltan kezelje a megváltozott munkaképességűeket (ez pl. megjelenhetne a cégek által fizetendő rehabilitációs hozzájárulás mértékében is), illetve, hogy a Munka Törvénykönyve is nevesítse ezt a munkavállalói csoportot.

** A szerző szociológus*

¹Jegyzetek

Ilyennek tekintjük a napi 8 órás, helyhez kötött, a Munka Törvénykönyve által szabályozott foglalkoztatási formákat.

² Az Alkotmánybíróság 67/2009. (VI. 19.) AB határozata. Az Alkotmánybíróság a határozat kihirdetésének napjával semmisítette meg azt a szabályt, amely kizárja a törvény egy másik rendelkezésében foglalt felmondási tilalmak és korlátozások alkalmazását a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra.

³ 2006. évi Országos Fogyatékosügyi Program, www.net.jogtar.hu

⁴ A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény.