

Tények és tudnivalók

az atipikus foglalkoztatásról

atipikus

Írta és szerkesztette:

Kóbor Krisztina és Mayer Ildikó

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A kiadvány az EFOP-1.2.9-17-2017-00059 számú projekt keretében készült.

Lektorálta: Tóbiás László

Tördelés: Balázs Andrea

Kiadja: Szociális Projektinkubátor, Közösségi Akció és Kutatás Alapítvány.

Felelős kiadó: Tóbiás László

ISBN 978-615-01-2127-7

Győr, 2021.



## Tartalomjegyzék

Bevezetés	5
Az atipikus munkavállalási formák	6
Ahogy a nők látják az atipikus munkavállalást...	13
A munkáltatói oldal	21

## Bevezetés

A „Nők a családban és a munkahelyen” című projekt fontos célkitűzése és nagy kihívása volt, hogy elősegítse a társadalmi szemléletváltást a családok és a munkáltatók körében is, a nők munkavállalása tekintetében. Ahogy az alábbi, Győr-Kapuvár tengelyen végzett vizsgálataink<sup>1</sup> bemutatják, a nők foglalkoztatása és munkavégzése – egyéb feladataik ellátása mellett – még mindig főként tipikus formában zajlik. Ez azt jelenti, hogy mind munkabeosztásuk, mind a munkaidő hossza, mind pedig a munkavégzés helye a hagyományos formákat követi: napi nyolc–tizenkét óra, reggel 8 és délután 4 óra között, illetve megszakítás nélküli munkarend, a munkáltató székhelyén, irodájában, telephelyén történő munkavégzés.

A munkavégzés mellett legtöbb esetben nők gondoskodnak családjukról, gondozzák–nevelik gyermekeiket, ápolják idős családtagjaikat, ellátják a háztartási feladatokat. Azon túl, hogy a magyar nők szabadideje európai viszonylatban a legkevesebb (Czibere 2005), még bérjövödelmet eredményező munkahelyükön is kevés rugalmasságot tapasztalnak.

A munkáltatók sok esetben nem is hallottak az atipikus foglalkoztatási formákról, így átgondolni sem tudják, hogy vállalkozásuknál, vagy az általuk vezetett munkahelyen milyen előnyei lennének a be-  
dolgozásnak, otthoni munkának, behívásra végzett munkának, munkakörmegosztásnak vagy a rugalmas munkaidőnek. Pedig sok esetben ezek a megoldások amellet, hogy nagyban segítenék a nők munkavállalását, a vállalkozás számára is előnyös és költséghatékony megoldást jelentenének egyes munkák elvégzése során. Természetesen nem minden munkakörben és munkafolyamatban oldható meg az atipikus foglalkoztatás.

Jelen füzet azt a célt szolgálja, hogy összegyűjtse és bemutassa az atipikus munkavállalási formákat, illetve mindkét felet – a munkáltatókat és a munkavállalókat is – arra biztassa, gondolják át az atipikus munkavállalási formák előnyeit saját helyzetükben.

---

<sup>1</sup> A munkáltatók körében végzett interjú vizsgálat Dr. Tóth Péter nevéhez kötődik. Az interjú kutatást ő végezte, és az elkészített interjúkat a rendelkezésünkre bocsátotta. Köszönjük neki!

## Az atipikus munkavállalási formák

A legelterjedtebb tipikus foglalkoztatási forma Magyarországon a határozatlan időre kötött, teljes munkaidős munkaviszony, aminek keretében a munkavállaló egy munkáltató számára, annak telephelyén végzi munkáját.

Az atipikus foglalkoztatás mindazon munkavégzési forma, mely a munkavégzés bármely, előzőleg sorolt aspektusában rendhagyó, azaz eltér a szokványostól a munkavégzés

- helyében és/vagy
- idejében és/vagy
- hosszában és/vagy
- tartalmában.

Az atipikus foglalkoztatás egyes formáinak kialakulását nagy részben a munkavállalók azon törekvése hívta életre, hogy a (kis)gyermekes szülők, a fogyatékossgal élő gyermeket nevelő/ápoló szülők, illetve az idősödő beteg szülőt ápoló munkavállalók képesek legyenek úgy helyt állni a munka frontján, hogy a korábbinál egészségesebb egyensúlyt tudjanak teremteni a munka és a magánélet között, illetve úgy teljesíteni családi kötelezettségeiket, hogy munkavégzésből származó jövedelemből képesek legyenek fenntartani a család működését. Az utóbbi években egyre súlyosbodó munkaerőpiaci válsághelyzet, a munkára kész és képes munkaerő hiánya arra készítette a munkáltatókat is, hogy a munkaerő bevonása, illetve megtartása érdekében az atipikus munkáltatói formák közül a saját rendszerükbe illeszthetőket HR eszközei közé integrálják.

A 2020-as év az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó ismeretek robbanásszerű elterjedését hozta. A koronavírus járvány hatásainak válságmenedzselése során előtérbe kerültek mindazon megoldások, melyek az összeomlástól megóvhatják a munkáltatókat. A koronavírus okozta gazdasági válság által leginkább sújtott ágazatokban először gyors átmeneti intézkedések születtek, melyek során hangsúlyos szerepet kapott az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása, majd már ezek az intézkedések sem feltétlenül voltak képesek megakadályozni a munkaerő-elbocsájtást. A koronavírus járvány által kevésbé drasztikusan érintett ágazatokban működő vállalkozások nagy része is kénytelen volt mielőbb legyűrti az atipikus foglalkoztatási formákkal szembeni esetleges idegenkedését. A vállalkozások további működése érdekében a menedzsmentek alkalmazták az atipikus foglalkoztatás különböző formáit: rugalmas munkavégzés bevezetését, osztott munkakörök kialakítását, az arra alkalmas munkakörök esetében a távmunka biztosítását, a behívás alapján történő, illetve a rész-munkaidős munkavégzést, illetve egyéb, a vállalkozáshoz igazított foglalkoztatási formákat.

Az állam egyrészt a Munka Törvénykönyvén keresztül, a szabályozás megteremtésével tudja lehetővé tenni az atipikus foglalkoztatási formák meghonosodását, másrészt ösztönözheti is (az Európai Unióval kötött Partnerségi Megállapodás szerint (2014) ösztönzi is), támogatói programok bevezetésével, mint például:

- adó- és járulékkedvezmények,
- új munkahely létrehozásának támogatása,
- beruházási támogatások,
- képzési támogatások,
- munkanélküliek vállalkozóvá válását elősegítő támogatások,
- önfoglalkoztatási támogatások,
- távmunka-programok,
- részmunkaidős programok,
- fiatalok elhelyezkedését segítő támogatások,
- megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatása.

Az atipikus foglalkoztatási formák nem pusztán a Munka Törvénykönyve által körül határolt munkaviszony meghatározások, sokkal inkább egy adott munkáltató által a munkavállalói számára biztosított, a munka és a család összeegyeztethetőségét segítő, családbarát intézkedéscsomag részei, a foglalkoztatni kívánt munkaerő megszerzésének eszközei. Az atipikus foglalkoztatási formák egyre szélesebb körű bevezetésének akadályát nem a törvényi szabályozás hiánya jelentheti, hiszen az már rendelkezésre áll. Sokkal inkább a menedzsmentnek az ettől a foglalkoztatási formától való esetleges idegenkedése, ami megakadályozza, hogy a munkavállalót akkor is irányítani tudja, mikor az nem tartózkodik a vezető látóterében, pl. távmunka, otthoni munkavégzés esetén. Az atipikus foglalkoztatáshoz a korábbiaktól eltérő, azokat kiegészítő vezetői kompetenciák szükségeltetnek, melyek képzések, tudásátadás keretében fejleszthetők. Nem minden munkavállaló képes és alkalmas atipikus foglalkoztatási keretek között munkát vállalni. Ahogy a vezetőknek új készségek fejlesztése lehet szükséges, ugyanúgy válhat fontossá a munkavállalók fejlődése is: az egyéni felelősségvállalás erősödése és az egyéni munkavégzéssel járó helyzetekben határozott, és széleskörű tudásbázison alapuló döntések meghozatala.

Kutatások szerint az atipikus foglalkoztatási formák bevezetése mindkét fél számára előnyökkel járhat: a munkavállalók számára lehetőség nyílik a család és munkahely összehangolására, ezáltal vonzóbbá válik az ezt a formát kínáló munkahely. A munkáltató pedig üzleti jó hírnevét és társadalmi felelősségvállalását erősítheti, így könnyebb lesz számára az értékes munkaerő megtalálása és megtartása. (Vámosi 2020) Mindez persze csak akkor, abban az esetben igaz, ha biztonság és a rugalmasság egyszerre tud érvényesülni a foglalkoztatás során. Finna és Forgács (2010) Garzó (2007) gondolataira alapozva állítja, hogy a rugalmas foglalkoztatási formák elterjedésének egyik nagyon fontos gátló tényezője, hogy ez a kettősség nem tud érvényesülni: Magyarországon ugyanis az atipikus foglalkoztatás sokszor jár alacsonyabb jövedelemmel, nagyobb kiszolgáltatottsággal, a szakmai előremenetel, a karrier lehetőségének elbukásával a munkavállalók részéről.

A valódi, mind a munkavállalók, mind a munkáltatók szükségleteit kielégítő atipikus foglalkoztatási formákat a nemzetközi irodalomban a flexicurity szóval jellemzik, ahol a biztonság (security) és a rugalmasság (flexibility) egyaránt jelen van (Finna és Forgács 2010).

Minden olyan munkafolyamat atipikussá tehető, amelynek végzése nem helyhez kötött: a szellemi munkák, és a szolgáltatások nagy hányada.

### **1.táblázat: Az atipikus foglalkoztatási formák rövid leírása**

<b>Tipikus munkaviszony</b>	<b>Atipikus munkaviszony</b>
Határozatlan idejű	Határozott idejű Egyszerűsített foglalkoztatás, alkalmi munka
Teljes munkaidőben	Részmunkaidős foglalkoztatás Munkavégzés behívás alapján Munkakör megosztása Kötetlen munkaidőbeosztás
A munkáltató székhelyén	Távmunkavégzés Otthoni munkavégzés Bedolgozói jogviszony
Egy munkáltatónak történő munkavégzés	Munkaerő-kölcsönzés Több munkáltató által létesített jogviszony

Forrás: saját szerkesztés

A táblázatban használt fogalmak részletes definíciója a következő:

**Határozott idejű munkaviszony:** a munkaszerződésben kikötött időtartamra létesül. A határozott idejű alkalmazás tényét a munkaszerződésben kifejezetten fel kell tüntetni. Általában projektmunkára vagy egy munkavállaló hosszabb távú helyettesítésekor szokták alkalmazni a munkáltatók. Maximum 5 éves időtartamra köthető, és a megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. (Mt. 192.§.)

**Egyszerűsített foglalkoztatás:** a határozott időre létrejövő munkaviszony egyik kedvező munkajogi, közteherviselési és adminisztrációs szabályokkal támogatott fajtája az ún. egyszerűsített foglalkoztatás. Mezőgazdasági idénymunkára, turisztikai idénymunkára vagy alkalmi munkára hozható létre. Az idénymunka általánosan olyan munka, mely munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. (Mt. 201 – 203.§)

**Részmunkaidős foglalkoztatás:** a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége, illetve a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége nem teljes munkaidőben (általában napi 8, heti 40 órában), hanem rövidebb időben (pl. napi 2, 4, 6, illetve heti 10, 20, 30 órában) áll fenn. A részmunkaidős foglalkoztatás függhet csak a munkavállaló akaratától is. Ha a munkavállalónak 3 évesnél kisebb gyermeke van, vagy legalább 3 gyermeket nevel és a legkisebb gyermek még nincs 5 éves, ajánlatot tehet a munkáltatónak a részmunkaidős foglalkoztatására. A munkáltató köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. (Mt. 53. §.)

**Munkavégzés behívás alapján:** a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége a feladatok esedékességéhez igazodik. Munkaszerződésben rögzíteni kell ezt a foglalkoztatási formát, mivel erre egyéb szabályok is vonatkoznak:

- a munkaidő a napi 6 órát nem haladhatja meg,
- a munkaidőkeret tartama legfeljebb 4 hónap lehet<sup>2</sup>,
- a munkavégzés időpontját legalább 3 nappal előre közölni kell a munkavállalóval.

A munkáltatónak nem a munkaidő teljes tartamára, hanem csak a konkrét ellátandó feladat felmerülésekor van foglalkoztatási kötelezettsége. (Mt. 193.§.)

**Munkakör megosztása:** a munkáltató a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhat meg több munkavállalóval. Általában két munkavállaló felosztja a munkakört egymás között és kettejük munkája tesz ki egy teljes munkaidős munkakört. Ez működhet úgy is, hogy egyik nap az egyik, másik nap a másik dolgozó dolgozik, vagy a munkaidőt délelőtti és a délutáni részre osztják. Arányosan oszlanak meg a juttatások, a szabadságok, a munkaköri leírás pedig mindkettő munkavállalóra vonatkozik. A munkaviszonyt a munkáltató és bármelyik munkavállaló is felmondhatja, ám ha a munkavállalói felmondás révén a munkavállalók száma egy főre csökken, akkor nem tipikus munkaviszonyra alakulás történik, hanem a munkaviszony törvény erejénél fogva megszűnik. (Mt.194.§.)

**Kötetlen munkarend:** ennek alkalmazása esetén a munkáltató lényegében átadja a munkaidő-beosztás jogát a munkavállaló részére. Bizonyos munkaköröknél alkalmazható. A munkáltató kötetlen munkarendet írásban rendelhet el, és joga van arra, hogy a már elrendelt kötetlen munkarendet visszavonja, azaz visszavegye a munkaidőbeosztás jogát. A kötetlen munkarend nem igényli a felek megállapodását, tehát nem kötelező a munkaszerződésbe bele foglalni, és elrendeléséhez nem szükséges a dolgozó egyetértése. Kötetlen munkarendet csak abban az esetben lehet alkalmazni, ha a munkakör jellege ezt indokolja, azaz a dolgozó olyan munkakörben dolgozik, amely lehetővé teszi a munkavégzés önálló megszervezését. Általában vezetők esetében alkalmazott munkarend. (Mt. 96 – 100.§)

---

<sup>2</sup> 2019-ben a 15–74 éves népesség részmunkaidős foglalkoztatási aránya az EU-27 országban átlagosan 18,3%, Magyarországon 4,4%, ami a lista végéről számított 2. helyet jelentette.



**Távmunkavégzés:** a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, rendszeresen folytatott tevékenység, amelyet információ- és kommunikációtechnikai eszközök segítségével végeznek, és az eredményeket elektronikusan továbbítják. Távmunkavégzés esetén – kivéve, ha a felek eltérően állapodnak meg – „a munkáltató utasítási joga kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki” (Mt. 197.§. (1)), és a munkavállaló munkarendje kötetlen. Távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. (Mt. 196 – 197.§.)

**Otthoni munkavégzés:** némely szektorban lehetőség van az otthoni munkavégzésre, ez a munkáltatóval való egyeztetést igényli. A Mt. **53. §** (1) szerint „A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

(2)Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.”

A munkavállaló nem köteles elfogadni a más helységben végzendő munkát, amennyiben gyermekét egyedül neveli, a gyermek 16 éves koráig; várandós: a gyermeke 3 éves koráig; hozzátartozóját személyesen, tartósan ápolja – gondozza; és ha rehabilitációs szerv minimum 50%-os egészségkárosodást állapított meg nála. (Mt. 53. §. (3))

**Bedolgozói munkaviszony:** a munkáltató székhelyén, telephelyén kívüli munkavégzés azon esete, amikor a munkavállaló mennyiségileg meghatározható, önállóan végezhető tevékenységet lát el, a díjazást pedig az előállított termék mennyisége alapján (teljesítménybér formájában) kapja. Saját munkaeszközökkel (eltérő megállapodás hiányában, Mt. 199. §. (2)) önállóan, közvetlen irányítás nélkül végzi a munkáját. (Mt. 198 – 200.§.)

**Munkaerő-kölcsönzés:** a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzi). (118/2001. (IV. 30.) Korm. rendelet)

**Több munkáltató által létesített jogviszony:** Több munkáltató állapodik meg a munkavállalóval egy munkaszerződésben az adott munkakörbe tartozó feladatok ellátásáról.

Több cégnek van például közös bérszámfejtője, informatikusa, a cégek közösen alkalmaznak takarítót, egy telephelyen közös portást. (Mt. 195.§)

## **Az atipikus foglalkoztatási formák mindegyikére más-más szabályok vonatkoznak, ezekről érdemes szakértői segítséget igénybe venni.**

Az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésének ösztönzői az utóbbi időben lényeges változásokon mentek keresztül. 2020 márciusáig többek között az EFOP-1.2.9-17 Nők a családban és a munkaerőpiac pályázati kiírás is hivatott volt a munkaerőpiaci hiányt feloldani azzal, hogy megcélozta a gyermekes, közöttük is a kisgyermekes édesanyák munkaerőpiaci integrálását az atipikus foglalkoztatási formák iránti elköteleződés növelésével, mind az édesanyákban, mind a munkáltatóknál. Az atipikus foglalkoztatási formák megismerése és ezen formáknak a cégek HR politikájába illesztése a COVID-19 járvány magyarországi beköszöntével felgyorsult. Pillanatok alatt voltak kénytelenek átállni munkáltatók a távmunka, a home office, a részmunkaidő, a rugalmas munkavégzés, az osztott munkakör és egyéb atipikus foglalkoztatási formákra. A COVID-19 pandémia megmutatta, hogy egy vállalkozás továbbélését, fennmaradását jelenti, ha képes és hajlandó rugalmasan reagálni a bekövetkezett piaci változásokra, amivel egyúttal a munkavállalói megélhetését is segíti.

## **A pandémia hatása a nők fizetett és fizetetlen (láthatatlan) munkavégzésére**

A KSH adatai szerint a 2020. Augusztus–októberi időszakban „38 ezer fővel dolgoztak kevesebben, mint egy évvel azelőtt”. „A létszámcsökkenés a nők esetében volt jelentős (több mint 30 ezer fős)”<sup>3</sup> a pandémiával járó karanténhelyzet, illetve a kijárási korlátozások bevezetése a nőkre nagyobb mértékű megnövekedett terheket rótt, mint a férfiakra.

A Friedrich Ebert Alapítvány budapesti irodája felméréséből kiderül, hogy „a különbség a vírus okozta intézkedések alatt tovább növekedett a két nem között. Leginkább a gyerekesek, és közöttük is a 12 éven aluli gyereket nevelő nők terhe nőtt.”<sup>4</sup>

## **A pandémia hatása a részmunkaidős foglalkoztatásra**

2019-ben a 15-74 éves népesség részmunkaidős foglalkoztatási aránya az EU-27 országban átlagosan 18,3%, Magyarországon 4,4%<sup>5</sup>, ami a lista végéről számított 2. helyet jelentette. Magyarország mindössze Bulgáriát (1,9%) előzte meg a részmunkaidős munkavállalás Magyarországon annak okán sem terjedhetett még el az eddigieknél nagyobb mértékben, mivel hazánkban a kétkeresős családmodell működőképes, ez biztosítja a relatív szegénység elkerülését a gyermek(ek)et vállaló családok számára: a csökkentett munkaidővel járó csökkentett munkabér a magyar családok számára anyagi okokból az esetek nagy többségében nem

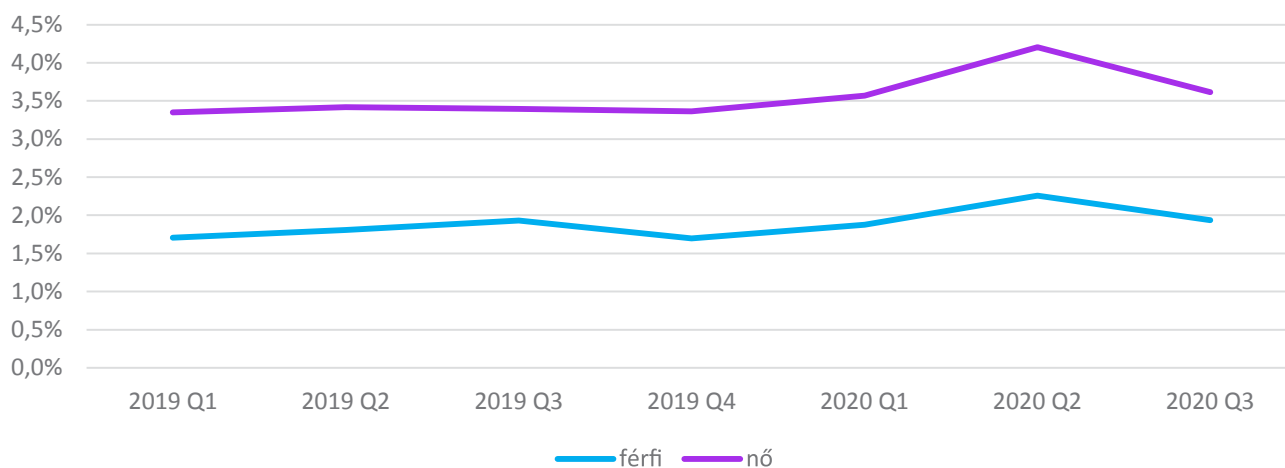
<sup>3</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2010.html> (letöltés: 2020.12.06.)

<sup>4</sup> [https://www.fes-budapest.org/fileadmin/user\\_upload/dokumente/pdfdateien/13\\_COVID\\_egylenlo\\_\\_tlense\\_\\_g\\_HUN\\_20200629.pdf](https://www.fes-budapest.org/fileadmin/user_upload/dokumente/pdfdateien/13_COVID_egylenlo__tlense__g_HUN_20200629.pdf) (letöltés: 2020.12.06. 16.oldal)

<sup>5</sup> [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_int014b.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int014b.html) (letöltés: 2020.12.06.)

vállalható. „A koronavírus okozta járvány következtében a gazdaságot érintő működési zavarok mérséklése érdekében a munkáltatók gyakran éltek a munkaidő-csökkentés eszközével.”<sup>6,7</sup> A pandémia által különösen érintett iparágakban átmeneti megoldást jelentett a munkaszerződések csökkentett idejű munkaviszonnyá változtatása, melyek közül az életképes munkahelyek az első hullám lecsengését követően visszaálltak a korábbi munkaidőre. A részmunkaidős foglalkoztatások egyik veszélye azonban az, hogy a munkaerő elbocsátások során a munkáltatók gyakrabban válnak meg a részmunkaidőben foglalkoztatott munkaerőtől a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóhoz képest. a munkáltatók egy részénél valóban ez volt a helyzet a vállalkozás életben tartása érdekében, ugyanakkor voltak olyan helyzetek, amikor a munkavállalók nem tudtak – saját élethelyzetük miatt – a részmunkaidős foglalkoztatás béréből megélni, ezért kiléptek a munkahelyükről, ami az esetek egy részében a vállalkozás csődjéhez vezetett.

### **A foglalkoztatottak részmunkaidős foglalkoztatásának negyedévi alakulása – az összfoglalkoztatottak arányában**



Forrás: KSH (2020) alapján saját szerkesztés

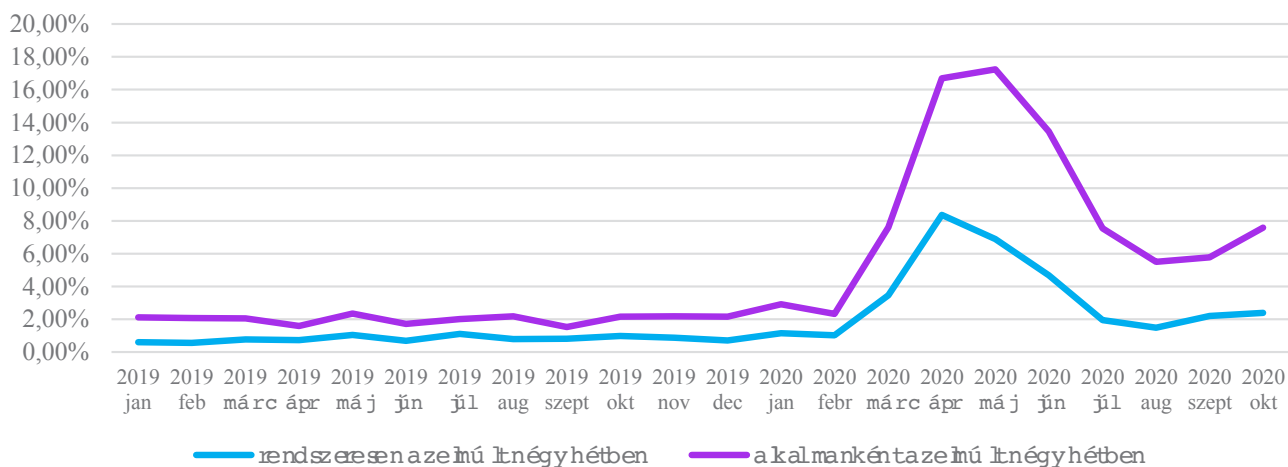
### **A pandémia hatása a távmunkavégzés magyarországi arányaira<sup>8</sup>**

A távmunkát végzők aránya 2020 márciusától jelentős mértékben megemelkedett. A COVID19 pandémia csendesedésével elindult egy visszarendeződés, azonban nem esett vissza a korábbi szintre. A második hullám indulásával a távmunkát végzők aránya újra emelkedésbe lendült. Bizonyos típusú munkavégzés távmunkában is kivitelezhető, illetve a munkáltatók és a munkavállalók érdekegyeztetését követően pillanatok alatt távmunka-viszonyba helyezhető.

<sup>6</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkaidocsokk/index.html> [letöltés: 20.12.06.]

<sup>8</sup> [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_tavmunk9\\_17\\_03.html?back=/stadat\\_fog](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_tavmunk9_17_03.html?back=/stadat_fog) [letöltés: 2020.12.06.]

## A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzésének havi alakulása – az összfoglalkoztatottak arányában



Forrás: KSH (2020) alapján saját szerkesztés

## Ahogy a nők látják az atipikus munkavállalást...

A 2018-ban készült győri Helyi Esélyegyenlőségi Program megállapításaira alapozva tűnt fel a nőket érintő foglalkoztatási szegregáció több fajtája. A 2013-ban, készült program nem tárta fel a nőket érintő foglalkoztatási szegregáció egyes formáit (kisgyermekes anyákkal szembeni diszkrimináció, bérezési egyenlőtlenségek), a jelenleg érvényben levő programban azonban a szakemberek egyöntetű megállapításaként szerepel a foglalkoztatásban megjelenő, főként kisgyermekes nőkkel szembeni szegregáció.

Ezekre, az elsősorban szociális szakemberek által feltárt problémákra alapozva készült el a 2018. május-július közti időszakban a Magyar Máltai Szeretetszolgálat kisgyermekes nőknek nyújtott szolgáltatásait – leginkább a Családi kör programját – igénybe vevők között a kutatás.

### Kutatási módszertan

A kutatást 2018 május-július között végeztük el. A Családi kör projekt és a társszolgáltatók hasonló szolgáltatásait igénybe vevő kisgyermekes (jellemzően 0-6 év közötti gyermeket nevelő) nőket kérdeztük önkéntes online kérdőívvel arról, hogy találkoztak-e már a foglalkoztatási szegregáció jelenségével.

A kérdőív egyaránt tartalmazott zárt és nyitott kérdéseket, és végső célja az volt – a jelenség felmérése mellett –, hogy a kisgyermekes nőknek szóló szolgáltatások a válaszok fényében javuljanak.

A kérdőív alapvetően négy részre tagolódott. Az alapadatok mellett zárt, irányított kérdések szóltak a foglalkoztatási szegregáció két formájáról, a béregyenlőtlenségről férfiak és nők között, illetve kisgyermekes nőkkel szemben tapasztalt diszkriminációról a foglalkoztatás terén. A negyedik részben nyitott, a kitöltő saját véleményét firtató kérdéseket tettünk fel a mai magyar társadalomban őket érintő legnagyobb problémákról.

## Eredmények

A kérdőívet összesen 132 fő töltötte ki, a kitöltők 100%-a nő volt. A kitöltők életkora jellemzően 26 és 45 év között mozog, a legfiatalabb kitöltő 22 éves, a legidősebb pedig (ő nagymamaként töltötte ki a kérdőívet) 66 éves.

A kérdőívre válaszolók túlnyomó többsége – így valószínűsíthetően a Családi kör szolgáltatást igénybe vevők köre is – felsőfokú végzettségű (73%), míg a többiek javarészt középfokú végzettségűek (26%).

Családi állapotuk szerint a válaszolók nagy része házasságban él (75%), 20% él élettársi kapcsolatban és 5% egyedülálló.

A kitöltők többsége egy (41%) vagy két (36%) gyermeket nevel, három gyermek 18%-nál található a családban, négy gyermek 3%-nál van jelen, illetve két család nevel 5 gyermeket. A gyermekek életkora ebből és a kitöltők életkorából is adóan nagyon szórta, a legfiatalabb gyermek 1 hónapos, a legidősebb 29 éves.

A kérdőívet kitöltő nők közül csupán két fő jelezte, hogy fogyatékossgal él, egyikük mozgássérült születésétől fogva, másikuk Chron-betegségben szenved (6 éve), de ez véleményük szerint nem befolyásolja munkavállalásukat, könnyen megtalálják a számukra megfelelő munkahelyeket.



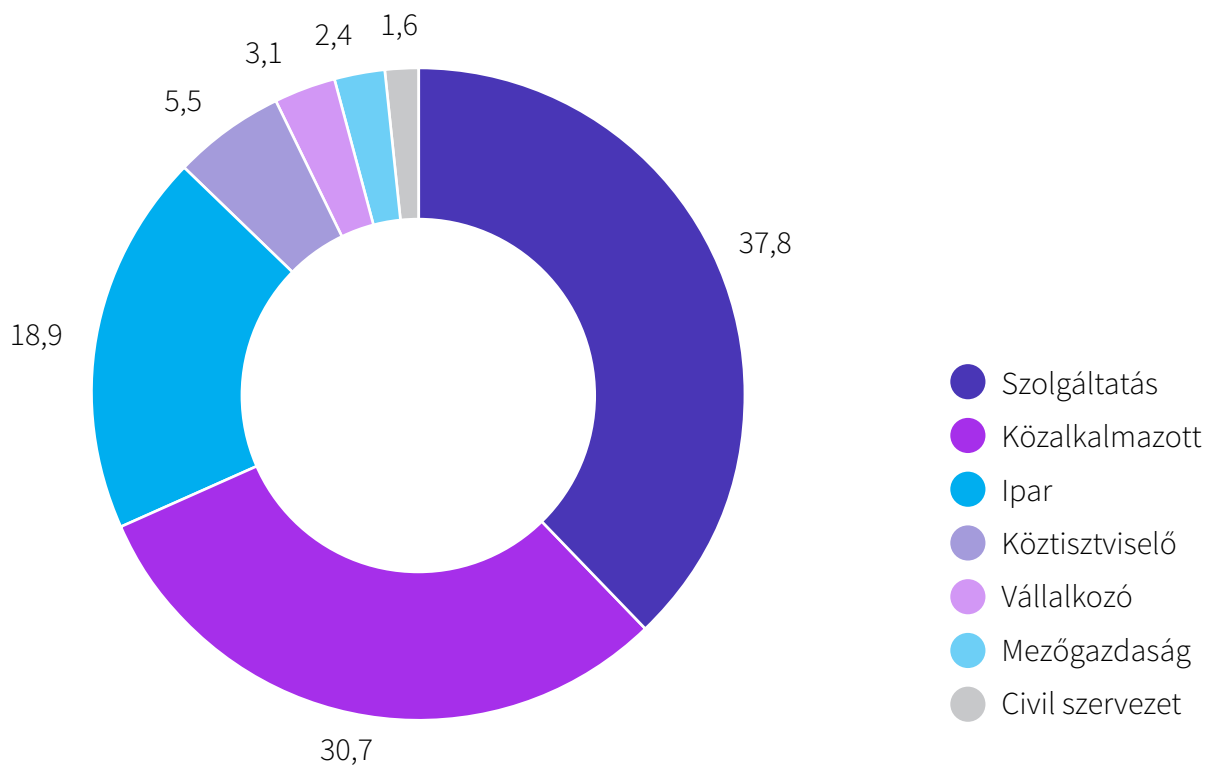
Forrás: saját szerkesztés<sup>9</sup>

<sup>9</sup> A szófelhő a szavak nagyságával mutatja meg előfordulásuk gyakoriságát a válaszokban.

## A kérdőívre válaszolók korábbi és jelenlegi munkavállalási tapasztalatai

A kérdőívre válaszokat adók közül gyermeke(i) születése előtt 95% volt foglalkoztatott, 1 fő háztartásbeli, 4 fő tanuló és 2 fő vállalkozó volt. A dolgozó nők közül legtöbben a versenyszférában, a szolgáltatási szektorban végeztek munkát, de jelentős számban voltak a közalkalmazottak is. 18,9% dolgozott a versenyszférában ipari területen, 5,5% pedig köztisztviselő volt. Néhányan dolgoztak vállalkozóként, a mezőgazdasági szektorban, illetve civil szervezetnél is. (Lásd az alábbi ábrát!)

### Gyermek születése előtti foglalkoztatási szféra



Forrás: saját szerkesztés

A kérdőívet kitöltő nők többsége jelenleg is dolgozik (31,8%) vagy a következő fél év során tervezi, hogy munkába áll (28,8%). Csupán a kitöltők harmada nem tervezi a munkába állást, 11% pedig még nem döntötte el.

Az a kérdés, hogy vissza tud-e menni a korábbi munkahelyére a gyermek születése után, már jobban megosztotta a válaszadókat. Hasonló azoknak az aránya, akik vissza tudnak menni (37,9%) és akik egyértelműen állították, hogy nem tudnak visszamenni a gyermek születése után (37,1%). 17,4% még nem biztos benne, hogy gyermeke(i) születése után is visszavárják-e munkahelyén. Mindez azt jelenti, hogy ez utóbbi két csoport (összesen a válaszadók több mint fele) néz szembe azzal a kihívással, hogy gyermeke mellett kell majd munkát keresnie és találkozik legnagyobb valószínűséggel a gyermek



miatti diszkrimináció jelenségével. Egy-egy válaszadónak kell költözés miatt munkahelyet váltania, illetve nem volt még munkahelye, de volt olyan eset is, hogy visszament munkahelyére, ahol nem fogadták szívesen. Tovább árnyalja a képet, hogy bár a válaszadó nők több mint harmada vissza tud menni korábbi munkahelyére, korábbi pozíciójába való visszatérés csak 26,5% szerint lehetséges. Az összes válaszadó csaknem fele viszont biztos benne, hogy nem tud visszatérni korábbi beosztásába (javarészt a munkaidőbeosztás miatt). Az ő számukra jelentenének megoldást az atipikus foglalkoztatási formák. Atipikus foglalkoztatási formában a válaszadók zöme (72%) szeretne dolgozni, s csupán 3,8% jelezte, hogy nem szeretné, 24,2% pedig nem gondolkodott még rajta. Leginkább a rugalmas munkaidőbeosztás (82%), a részmunkaidő (67%) és az otthoni munka (home office) (50%) könnyítené meg a nők munkavállalását a válaszadók szerint.

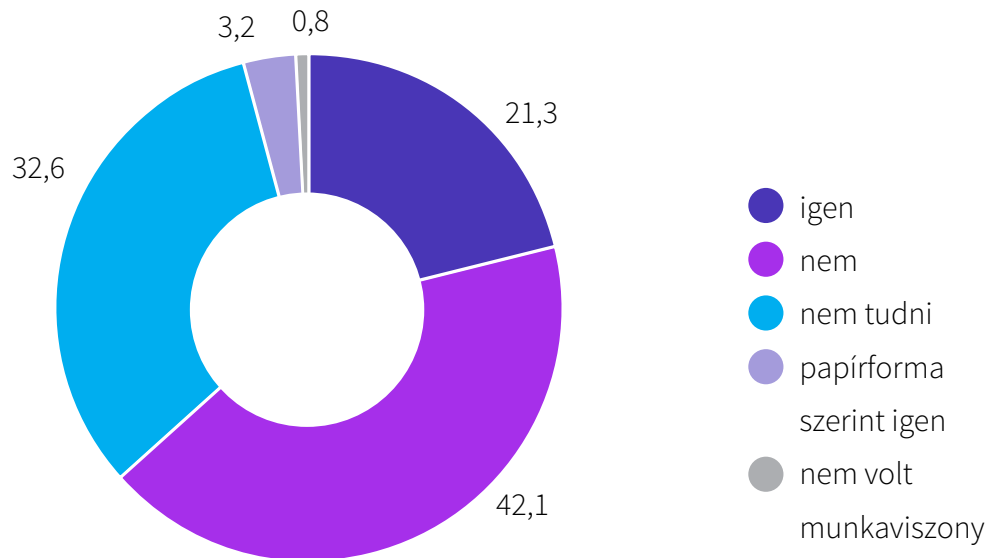
Ugyanakkor a távmunka (27%) és a munkakörmegosztás (jobsharing) (20%) is könnyítene a helyzeten. (Lásd az alábbi ábrát!)



Forrás: saját szerkesztés

Nyilván a válasz másik felét a munkáltatók adják, akik ezidáig nem bizonyultak rugalmasnak az atipikus munkavállalási formák kínálatában. Válaszadóink szerint mindazon munkahelyek ötöde, ahol az összes válaszadó korábban dolgozott, támogatja az atipikus munkavállalási formákat, de több mint 40%-ról egyértelműen tudják a női munkavállalók, hogy nem kínálnak ilyen lehetőségeket. (Lásd az alábbi ábrát!) a válaszok nagy tanulsága, hogy a válaszadók több mint harmada nem tudja, hogy korábbi munkahelye támogatná-e atipikus munkavállalását (információhiány) és szomorú tapasztalat, hogy négy főnek az a véleménye, hogy munkahelye csak „papíron” támogatja a hasonló munkavállalást.

### Atipikus munkavállalási forma támogatása a munkáltatók részéről



Forrás: saját szerkesztés

Mindezzel összhangban a válaszadók a nőket érintő legnagyobb problémának a foglalkoztatás terén a munkaidő hosszát tartják, illetve ennek rugalmatlanságát. További probléma a gyermekes nőket érintő diszkrimináció a munkába álláskor (és utána), illetve az, hogy a nőknek fizetett bér kevesebb, mint az ugyanolyan körülmények között férfiaknak fizetett juttatás.

### Bérkülönbség jelensége

A válaszadó nők 62%-a találkozott valamilyen formában a férfiak és nők közti bérkülönbség jelenségével. Megdöbbentő adat, hogy a legtöbben saját ismerőseik, barátaik körében szembesültek a jelenséggel, több mint ötödüknek pedig a saját példája is ezt mintázza. A legtöbb esetben a munkáltató nem indokolta, miért fizet ugyanazért a munkáért a férfiaknak több bért. Azokban az esetekben, amikor indoklás született, a legtöbb esetben ez a válasz: „a férfiak megbízhatóbb munkaerők, a nők sokat mennek táppénzre a gyerekekkel”. Az indokok között szintén sokszor előfordult a „más a férfi munkaköre, abban a munkakörben több pénz jár”, illetve az erős sztereotip gondolkodást tükröző „mivel a férfi a családfenntartó, neki többet kell keresni”. Szintén jellemző helyzet, hogy csak az esetek 9,9%-ban tett lépést az elszenvető, s ennek a jelentős része is az volt, hogy jogi segítség kérése helyett egyszerűen felmondott és másik munkát keresett magának. Több esetben fordult a feletteséhez az elszenvető, van olyan helyzet, ahol több mint egy éve folyik az egyeztetés. Egyetlen esetben zárult eddig sikerrel az érdekképviselet, ekkor az elszenvető béremelést igényelt és meg is kapta.

Ugyanakkor a válaszadók által leírt vélemények között található egy olyan is, amely felfűjt problémának minősíti a bérkülönbség jelenségét: „A női-férfi bérkülönbség szerintem egy felfűjt probléma. A társadalom kis részét érinti, a soron, multiknál, boltokban stb. helyen dolgozók ugyanazt a pénzt kapják. Ahol ez a probléma megjelenik, ott a két bér közötti különbség nem számottevő a család költségvetéséhez képest.”



## **Gyermekes nőkkal szembeni diszkrimináció**

A kérdőívet kitöltő nők kétharmadát az atipikus foglalkoztatási formák lehetősége, a vezetés rugalmassága és a gyermekfelügyeleti (akár a munkahely által nyújtott) lehetőségek motiválják legjobban arra, hogy gyermek mellett minél korábban újra munkába álljanak. Ugyanakkor a válaszadók csaknem felének motiváló tényező a munkatársakkal kialakított jó kapcsolat, a megfelelő munkakörülmények és a munka- és pihenőidők megfelelő egyensúlya.

Ezek a lehetőségek azonban sokaknak nem adóttak, mert a válaszadók kétharmada találkozott már gyermekes nőkkal szembeni diszkriminációval. A válaszadók azon kétharmadának 40%-a, akik találkoztak a gyermekes nőkkal szembeni diszkriminációval, ismerőstől hallott ilyen esetről, 31%-nak viszont saját tapasztalata van. A legtöbb esetben – ahogy a bérkülönbségnél – nem tett semmit a munkavállaló nő a probléma rendezése érdekében, de ahol tett is, leginkább felmondással élt. Egyeztetésre, atipikus munkavállalási forma kérésére, jogi segítségkérésre egy-két esetben került sor.

### **A nyitott kérdésekre kapott vélemények is alátámasztják a számokat:**

*„A mai magyar helyzetben sok lehetősége van egy nőnek otthon maradni, amíg a gyerekek kicsik (jóval több, mint az EU-ban vagy máshol) és sok támogatást is kap. De egy kor után - kicsi 3 éve, 3 gyereknél 8 év, iskola stb. - ha nem megy vissza egy nő időben dolgozni és több gyereket is vállalt, akkor az utána következő, informatikailag gyakorlottabb, fiatalabb generációval szemben, akinek még nincs családja, ezért bármikor tud túlórázni, terhelhető, jobban regenerálódik, nincs esélye bekerülni egy megbecsült munkahelyre. Az állásinterjúkon az állami, elfogadottan neves helyeken is megkérdezik, hogy akar-e még szülni a nő, meg tudja-e oldani a gyerekei elhelyezését, ha kell; munka közben elkérlik a telefonszámát és elvárják, hogy azt munkaidőn kívül is felvegye. A 11 hét nyári szünetet, amíg kicsik a gyerekek, szinte lehetetlen megoldani, ha nincs külső segítség és az apuka nem keres nagyon jól, mert a táborkok drágák, a munkahelyek többségén nem nézik jó szemmel a gyerekeket, mert más, ha valaki egy-egy órára hozza be őket, mint ha egy hetet kellene pl. megoldania.”*

*„Döntő fontosságúnak érzem a munkáltatói oldal lehetőségeinek, érdekeltségének javítását és érzékenyítését! a munkaadók nehezen választják még azokat a kisgyermekes anyákat is, akik jelentős kompetenciafölénnyel rendelkeznek. A munkaadók nem eléggé érdekeltek a kisgyermekes anyák foglalkoztatásában, plusz terheket jelenthet nekik a foglalkoztatásuk (betegszabadságok, terhelhetőség stb.). Emiatt nehezen adnak lehetőséget még a normál foglalkoztatásukra is. Az atipikus foglalkoztatás főleg plusz terheket okozhat a munkáltatóknak, minimum adminisztratív szempontból, így erre alig van példa, vagy csak papíron (pl. részmunkaidő mellett a gyakorlatban jelentős túlórák). Hasznos lehetne egy ehhez hasonló megkérdés a munkáltatói oldal irányába is, hogy nekik mire lenne szükségük ahhoz, hogy a visszatérő kisgyermekes szülőket valóban megfelelően foglalkoztathassák (keretfeltételek? nagyobb járulékkedvezmények? stb.)”*

Ugyanakkor egy HR-szakemberként dolgozó válaszadó szerint „a diszkrimináció egyre ritkábban fordul elő a munkáltatók részéről, aminek azonban nem a társadalmi szemléletváltás, hanem a jelenlegi munkaerőpiaci helyzet az oka”. Győr-Moson-Sopron megye ugyanis kivételesen kedvező helyzetben van, jóval alacsonyabb az álláskeresők aránya, mint az országos átlag. A megyére a strukturális munkanélküliség jellemző, azaz bár a felkínált álláshelyek száma jóval magasabb, mint az álláskeresők száma, a kereslet és kínálat elcsúszik egymás mellett. Ugyanakkor a nemi megoszlás tekintetében is eltérést mutat a megye és a győri járás is. Az országos átlagtól eltérően felülreprezentáltak a nők aránya a férfi álláskeresőkhöz képest, köszönhetően a megye és a járás férfias foglalkoztatási szerkezetének (járműipari, műszaki vállalkozások túlsúlya). A női munkavállalókat elsősorban szociális, egészségügyi és műszaki területen (operátor) várják a munkáltatók. (HEP Győr 2018)

## **Problémák**

Mindezek után nem meglepő, hogy a kérdőívet kitöltők között az őket leginkább érintő problémának jelen élethelyzetükben két dolog minősül. Egyik a foglalkoztatás (annak minden vetületével együtt, pl.: bérezés, munkaidő, kompetenciák megtartása a gyermekvállalás ideje alatt stb.), másik pedig a gyermekfelügyelet kérdése (ideértve a rendszeres gyermekfelügyelet biztosítását olyan családokban is, ahol nincs jelen természetes támasz; a gyermek ellátásának megoldását, mikor a gyermek beteg; vagy a napközbeni gyermekfelügyeletet biztosító szolgáltatások nyitvatartási idejének rugalmatlanságát is).

A kitöltők közül 56%-nak van segítsége, természetes támasza (legtöbbször a nagyszülők) a gyermek ellátásában és a mindennapi ügyek intézésében, ennek ellenére 71% igényelne gyermekfelügyeletet, amíg bevásárol vagy ügyet intéz. A biztos („jó helyen tudni a gyermeket, biztonságban, amíg dolgozom” vagy „tudni, hogy nyitva lesz az óvoda, míg odaérek a gyerekért”) gyermekfelügyeletet a válaszadók nagy része a munkához vezető útnak is látja.

A problémák megoldására a másik reflexió a válaszadók részéről a szinte már közhelyként ható atipikus foglalkoztatási formák iránti szükséglet (rugalmas munkaidő, részmunkaidő és/vagy a munkáltató rugalmassága), mert a válaszadók 85%-a szerint így teremthető meg – némi kompetenciafejlesztéssel – a család és a munka közti egyensúly.

Érdekes módon a kérdőívet kitöltők nagy része tisztában van azzal, hogy hiába teremtenek a munkáltatók lehetőségeket, nekik maguknak, munkavállalóként is tenni kell azért, kompetenciáik fejlesztésével, hogy az adódó alkalmakat megfelelően tudják kihasználni. A válaszadók 50%-a tartja fontosnak az időgazdálkodás tanulását, és 40%-a az önbecsülés fejlesztését. 35% szerint az együttműködő kommunikáció fejlesztése, 28% szerint a családi pénzügyi tervezés tanulása és a munkáltatók felderítése, 27% szerint a tudatos életstratégia-tervezés, és 24% szerint az álláskeresési tréning segítene leginkább visszatérni a gyermekvállalás után a munkaerőpiacra.<sup>10</sup>

(Lásd az alábbi ábrát!)

<sup>10</sup> A kérdésre több választ lehetett adni.



Forrás: saját szerkesztés

## A kutatás eredményei összegzéseként

Az alábbi két válaszadó által leírt vélemény kiválóan összefoglalja a kutatás üzenetét:

„Gyerekként nem gondoltam, hogy ilyen piszok nehéz lesz élni és ellátni egy kis családot. De ilyenkor arra gondolok, hogy nálam sokkal rosszabb helyzetben is vannak. Remélem, mi soha nem jutunk rosszabb helyzetbe és mindent meg tudok adni a gyermekemnek/gyermekeimnek!”

„Sok helyen nincs fix munkaidő, hiába 8 órára jelentik be az alkalmazottat, többet dolgozik. A részmunkaidős fizetés kevés, főleg, ha előre is szeretnénk jutni, esetleg lakáshitelhez jutni. Ha 8 órában dolgozik egy kisgyerekes anyuka, nem jut idő a gyerekekre. Munka után főzés, házimunka, ami elmaradt, hétvégén pótolhatja. Köszönöm a munkájukat.”

## A munkáltatói oldal

A munkavállalói oldal feltérképezése mellett érdemes figyelmet fordítani a munkáltatók által elmondottakra is.

Jelen összefoglalóban bemutatott kutatás során nyolc interjú<sup>11</sup> készült a Kapuváron és környékén jelenlevő vállalkozásokkal, illetve a vállalkozások ügyvezetőivel, igazgatóival, tulajdonosaival. Az interjúsorozat 2019. június-júliusban zajlott le, célja volt, hogy bepillantást engedjen a kis- és középvállalkozások, és egy több mint 800 főt foglalkoztató nagyvállalat atipikus foglalkoztatással kapcsolatos stratégiájába. A kutatás nem reprezentatív, így az ügyvezetők és tulajdonosok által elmondottak nem általánosíthatók.

Az interjúalanyok között pontosan fele-fele megoszlásban találhatunk férfiakat és nőket. A vállalkozások alapadatait az alábbi táblázat tartalmazza. Látható, hogy a megkérdezett vállalkozások széles profilt ölelnek fel. A foglalkoztatottak nemi megoszlása a vállalkozás profiljához igazodik, van, ahol inkább férfiakat foglalkoztatnak, bár irodai munkakörökben ott is megtalálhatók a nők, van, ahol pedig inkább nőket.

A megkérdezett vállalkozások mindegyike több mint 15 éve létezik.

### 2.táblázat: a megkérdezett vállalkozások alapadatai

Vállalkozás	Alapítás	Profil	Létszám	Férfiak és nők aránya
A.	1990	Magyarországon először vezették be a pékáruk mobilértékesítését a „csilingelő autókkal”, kenyér, pékáru, péksütemények, tejtermék, felvágott, italok. Pékárut szállítanak nagyobb üzletláncoknak, iskoláknak.	43 fő	50-50%
K.	1950	Főként felsőruházat gyártási tevékenység, sport- szabadidő, hálóruházat, zsebkendőszegecs régebben. Most kötös, hálóruházat, alsóruházat.	28 fő	26 nő, 2 férfi

M.	1999	Növénytermesztés (őszi búza, őszi árpa, napraforgó, őszi káposztarepce, tavaszi árpa, kukorica, lucerna), tejelő tehenészet, szolgáltatások (gépek javítása, szántás, betakarítás, szárítás, gabonátárolás).	62 fő	7 nő, többi férfi.
Kk.	2003	Kétirányú: klasszikus piaci cég, illetve közfeladatokat ellátó. Szerteágazó feladatkörük van: zöldterület gondozása, piacok megtartása, a városban fizető parkolás üzemeltetése, az ipari park üzemeltetése is (összes céggel kapcsolatban állnak), bérlemények kiadása, kerékpáros centrum üzemeltetése. Mindemellet Balatonakaliban egy hajdani ifjúsági centrumot családi üdülteés céljára alakítanak át. Rábaköz Rádió (Kapunvár és környező (7 db) települései) is hozzájuk tartozik.	18 fő	5 nő, 13 férfi
P.	1993	Autóipari projektek, csatlakozók, kábelkötegek összeszerelése.	845 fő	Túlnyomó többsége nő.
G.	2001	Vendéglátás.	19 fő	50-50%
H.	2001 (előtte ÁFÉSZ volt)	Vegyes boltok üzemeltetése.	51 fő	9 fő férfi, többiek nők.
W.	Több mint 20 éves cég.	Korábban a Beledi Mezőgép Gyárnak a második tagvállalata volt. Magán-személyek vásárolták meg, továbbra is mezőgép-gyártás céljából, és azóta szinte változatlan formában üzemel. Csak szervezeti változások voltak. a termékek tekintetében pedig a legfontosabb irány változott (gyepgazdasággal összefüggő gépek). Kisebb méretű gépek, nem traktorok, hanem pl. golf pályaegyengető, szellőztetők, közutak és járdák síkosság-mentesítésére szolgáló gépek gyártása.	180 fő	Kb. 10 fő nő.

## A munkaerő és fluktuációja

A feltett kérdések egy csoportja a cégnél dolgozók lakóhelye földrajzi lehatárolására, illetve a fluktuációra irányult. A vállalkozásoknál dolgozók java része helyből, illetve a vállalkozás 20-30 km-es környékéről érkezik. A megkérdezettek szerint éppen ez az egyik legnagyobb vonzóereje a helyi vállalkozásoknak, hogy nem kell ingázni, és gyorsan haza lehet érni (sok esetben a legjobb közlekedési eszköz, amit a munkavállalók igénybe vesznek, a kerékpár). Egy vállalkozás rendelkezik saját kisbusszal, mellyel szállítja a távolabbról érkező dolgozóit, egy vállalkozásnál pedig semmilyen jellegű utazási támogatás nem létezik. A többiek esetében jellemző a tömegközlekedésre adott maximális támogatás.

A fluktuáció kicsinek mondható a térség vállalkozásainál, aki távozik, az inkább a fiatalabb generáció tagja, illetve jellemzően a határ közelsége és a bérek többszöröse miatt, Ausztriában vállal munkát. Egy interjúalany említette Győr vonzerejét, itt is leginkább az „Audi-spirál” jelenséget. Amennyiben az Audinál béremelés történik, a beszállítóktól és az azonos iparágban dolgozó cégektől elvándorol a munkaerő a jobb bérezést kínáló vállalkozáshoz.

## Munkaerő-megtartási stratégiák

A karrierlehetőségre jellemzően nem tudtak mit mondani a cégvezetők. Volt, ahol azzal érveltek, hogy kis vállalkozásként és családi céggként nincs lehetőségük nagy karriert ajánlani, előrelépést felvázolni a munkavállalóiknak. A munkaerőt más módokon akarják megtartani, és ebben a kérdésben sok eszközt soroltak fel, kreatívan próbálnak munkavállalóik szükségleteire reagálni:

*„Családi napok, céges napok, évzárók, kirándulások, továbbá napi egy kenyeret vagy 10 zsemlet/kiflit kapnak a dolgozóink, és az üzletben korlátlan a fogyasztás.” (A.)*

*„Aratási Áldomás néven fut nálunk egy vacsora, az ügyvezető igazgató ezen az estén értékeli az elmúlt évet, majd közösen vacsoráznak a dolgozók. Ezen kívül nincs semmi egyéb családi nap, vagy ehhez hasonló ösztönző/kedvcsináló.” (M.)*

*„Nem a fizetéssel tartjuk meg a dolgozókat, hanem plusz dolgokkal, például rugalmasabb munkaidő. Azzal a biztonsággal, hogy ez egy önkormányzati cég.” (Kk.)*

*„Célunk megtartani az embereket. A munkaerőt a 3 telephely között szállítjuk, ha szükséges. A munkavállalók ezt támogatják, rugalmasok. Kisbusszal, autóval szállítjuk őket, de nem nagy számban (5-8 ember). Barátságosan visszavesszük azokat, akik elmentek és esetleg visszajönnének. A cég-tulajdonos személye nagyon meghatározó. Van ajánlásból származó plusz bevétel a dolgozóknak. Létezik egy mentor program, ami szintén plusz juttatás. A dolgozók adhatnak le ötleteket és ezért is jár plusz juttatás (egy kis csoport szavazza meg, hogy ki kap érte pénzt). 5 év után a bére 25%-át kapja meg, 10 év után 50% -át 20 évnél 100%-át. A cégen belüli dolgozók szerveznek programokat maguknak, ezt a cég támogatja (pl.: buszki költség formájában). Cafetéria viszont nincsen.” (P.)*



*„Mivel egy kicsi és családias cégről van szó, így megpróbálunk mindenkinek mindenben segíteni, pl. ha valakinek mennie kell valahova, akkor elintézzük, és ez nagy ott tartó erő lehet ahhoz képest, ahogy mondjuk más cégek próbálják meg megoldani az ilyen helyzeteket.” (G.) „Negyedévente nyereségrészesedés van, és figyelembe vesszük, mennyi ideje dolgozik itt.” (H.)*

*„Kft innovációs díj rendszer van, mindenki adhat ötleteket, ami jó ötlet, arra pénzjutalom, ami nem olyan erős, arra tárgyjutalom jár. Ennek az ösztönzése és implementálása benne van a vezetők prémium rendszerében is. Előző negyedévben 25 ötlet volt.” (W.)*

A továbbképzések ugyanakkor jellemzően nem tartoznak a munkaerő-megtartási stratégiák közé, legyen szó kisvállalkozásról vagy nagyvállalatról. A cégek többségénél csak betanítás van az újonnan belépő munkavállalók számára, továbbképzés nemigen. Egy cégnél említettek vezetői szinten tréningeket, illetve két vállalkozásnál tartanak belső továbbképzéseket (jogszabályi környezet változása miatt), ami az egyikük esetében a nyelvoktatást is magában foglalja, a kötelező munka- és balesetvédelmi oktatásokon túl. Egy vállalkozás igényelne dolgozói részére pénzügyi-számviteli továbbképzést, illetve számítógépezési tanfolyamot.

## **Atipikus foglalkoztatási formák**

A kérdéssor végén az atipikus munkavállalási lehetőségek felvetésére került sor. Volt olyan eset, amikor egyértelmű fogalomzavar alakult ki az interjú ezen részénél, mert a válaszadó a nyugdíjasok foglalkoztatásáról és a diákmunkáról kezdett beszélni. Általánosságban azonban megállapítható, hogy az atipikus foglalkoztatási formák közül a részmunkaidős foglalkoztatás a leginkább elterjedt. Jellemzően 4-6 órában foglalkoztatják a részmunkaidős alkalmazottakat. Persze van olyan eset, amikor a tevékenység jellege (mezőgazdasági munka, vendéglátóipar) nem teszi lehetővé a részmunkaidős foglalkoztatást.

Egy vállalkozás említette, hogy foglalkoztatnak bedolgozó jelleggel is munkavállalókat.

*„Van egy, kettő és három műszak is. 8 óra és 6 óra is. Az egy és a két műszak a jellemző. Vannak megváltozott munkaképességűek is a cégnél, de nem nagy számban. Foglalkoztatunk bedolgozókat is (ez azt jelenti, hogy hazavihetik a munkát) kb. 50 fő, de volt már 100 is. Első időkben kisnyugdíjasoknak szólt ez a munka, de olyanok is csinálják, akik szociális értelemben vett rászorulóknak (beteg gyerek vagy beteg szülők), de az is előfordult, hogy gyerekeknek vitték haza a munkát.” (P.) Szintén ennél a vállalkozásnál merült fel, hogy: „Egyre több a kismama (35 fő, gyesről, gyedről visszatérők), visszajöhetnek dolgozni, akár 6 órában is, de ha valaki 6 órára jelentkezik és nem kismama, lehet, hogy őt is felveszik. Kismama műszak is van a cégnél. 7-től 15-ig dolgoznak. Ha a dolgozónak el kell mennie, azzal is támogatjuk, hogy elengedjük őket.”*

Két további vállalkozásnál pedig így nyilatkoztak az atipikus foglalkoztatás lehetőségeiről: *„Tudunk munkarenden módosítani, ha kell (pl. betegségre hivatkozva), de inkább a fix munkaidőhöz ragaszkodunk. Szülési szabadság már nem jellemző nálunk, ugye már nem az a korosztály dolgozik itt.”* (M.)

*„Megbeszélés tárgya lehetne a részmunkaidő is. Felőlem otthon is dolgozhat. Van, aki haza is viszi a munkáját. Hatóság munkaidőben is dolgoznak (adminisztrátor). Megbeszélés alapján működik, nincs leírva, de működőképes.”* (Kk.)

A többi vállalkozás nem említett atipikus foglalkoztatási formát. A fentiekből tehát egyértelműen kiderül, hogy a munkáltatók között még nem elterjedt az atipikus formája a foglalkoztatásnak. Nem gondolják át e téren a lehetőségeiket, inkább csak akkor reagálnak rá, mikor egy-egy munkavállaló felveti – legtöbbször – a rugalmas munkaidő kérdését. Pedig az atipikus foglalkoztatási formák bevezetése a munkaerő megtartásának egyik fontos eszköze is, ezért ezek bevezetése a vállalkozás sikerét és hatékonyságát fokozza.

Természetesen vannak olyan területek, ahol nem lehet egyéb atipikus foglalkoztatási formákat bevezetni, csak a rugalmas munkaidőt, és a munkavállalók számára ez is fontos (pl. vendéglátás), ugyanakkor az atipikus foglalkoztatás egyéb formáinak megismerése hosszú távon jobb hatással tudna lenni a vállalkozás működőképességére.

A nyolc cégvezetőből hat jelezte, hogy szívesen részt venne munkáltató kerekasztalon, ami nem csupán egymás működés módjának és gondolkodásának megismerésére ad lehetőséget, illetve nem csupán üzleti kapcsolatokat és ötleteket ad, hanem információk átadására is lehetőség nyílik, szemléletformálásra az atipikus foglalkoztatási formákról.



## Irodalom

Czibere, I. (2005): Gender ABC. Debreceni Egyetem, Debrecen

(<https://mek.oszk.hu/13000/13058/13058.pdf>)

Finna, H. – Forgács, T. (2010): a rugalmas foglalkoztatási formákról, Információs társadalom 10. évfolyam, 1. szám 77 – 94.

Helyi Esélyegyenlőségi Program, Győr, Kézirat, 2018

KSH adatok:

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2010.html> (letöltés: 2020.12.06.)

[https://www.fes-budapest.org/fileadmin/user\\_upload/dokumente/pdfdateien/13\\_COVID\\_egyenlo\\_tlense\\_g\\_HUN\\_20200629.pdf](https://www.fes-budapest.org/fileadmin/user_upload/dokumente/pdfdateien/13_COVID_egyenlo_tlense_g_HUN_20200629.pdf) (letöltés: 2020.12.06. 16.oldal) [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_int014b.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int014b.html) (letöltés: 2020.12.06.) <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkaidocsokk/index.html>

(letöltés: 2020.12.06.)

[http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_tavmunk9\\_17\\_03.html?back=/stadat\\_fog](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_tavmunk9_17_03.html?back=/stadat_fog)  
(letöltés: 2020.12.06.)

Magyarország Partnerségi Megállapodása a 2014 – 2020-as fejlesztési időszakra [https://ec.europa.eu/info/publications/partnership-agreement-hungary-2014-20\\_hu](https://ec.europa.eu/info/publications/partnership-agreement-hungary-2014-20_hu) (letöltés 2020. 12. 06.)

Vámosi, T. (2020): a családbarát aspektus és az atipikus foglalkoztatás jellemzői a dél-dunántúli régió munkáltatói esetében, Új Munkaügyi Szemle I. évfolyam 2020/1. szám 55 – 68.

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről