

**VTT Velencei-tavi Terület- és
Településfejlesztési Nonprofit Kft.**

2475 Kápolnásnyék, Fő utca 28.

EFOP-1.5.2-16-2017-00017

**Atipikus munkaformák és foglalkoztatás – lehetőség az inaktívak és újrakezdők
munkaerőpiacra jutásához.**

Mi is az atipikus foglalkoztatás?

Először azt kell meghatározni, hogy mit tekintünk tipikus munkavégzésnek. Ma a legelterjedtebb foglalkoztatási forma a határozatlan időre kötött, teljes munkaidős munkaviszony. A munkát a munkáltató telephelyén végzik. Definíció szerint minden munkavégzési formát, amely eltér a "szokványos" foglalkoztatástól, akár a munkaviszony tartalmában, helyében, foglalkoztatási idejében, hosszában már atipikus munkavégzésnek tekinthetjük. Ugyanakkor jelentős különbségek vannak a különböző atipikus foglalkoztatási formák között. A határozott idejű munkaviszonyt és a részmunkaidős foglalkoztatást is az atipikus foglalkoztatási formák közé sorolhatjuk, alkalmazásuk már sok problémát orvosolhat. Igazi újítás a tipikus foglalkoztatáshoz képest a munkakörmegosztás, a behívás alapján történő munkavégzés és a több munkáltató által létesített munkaviszony. Bár nem igazán új, de itt kell megemlítenünk a távmunkát és a bedolgozói munkaviszonyt is. A tipikustól eltérő szabályok vonatkoznak az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy az alkalmi munkára irányuló munkaviszonyra is. És ezzel nem értünk a végére! Csupán a Munka Törvénykönyve által biztosított lehetőségeket vettük számba. Ha tágabban vizsgálódunk, akkor ebbe a körbe kell sorolnunk az adórendszeren kívül végzett munkát, a megbízást, és a szövetkezeti tagként végzett munkát is.

Előnyök és hátrányok

Az atipikus foglalkoztatás vitathatatlan előnye a rugalmasság. Ha valaki részmunkaidőben vagy megosztott munkakörben, esetleg távmunkában vállal állást, annak sokkal nagyobb esélye lesz arra, hogy a munkája és magánélete között egészséges egyensúlyt teremtsen (feltéve ha rendelkezik az ehhez a munkavégzéshez szükséges habitussal, személyiséggel). A rugalmasság ugyancsak előny jelent a munkáltatói oldalon is. A munkafolyamatok sokkal könnyebben megtervezhetők, alakíthatóak. Például a behívás alapján történő munkavégzés esetében a munkaidő könnyebben igazítható a gazdasági

**VTT Velencei-tavi Terület- és
Településfejlesztési Nonprofit Kft.**

2475 Kápolnásnyék, Fő utca 28.

EFOP-1.5.2-16-2017-00017

partnerek tevékenységéhez. Így ha késő délután, vagy az esti órákban kell terméket vagy nyersanyagot fogadni, akkor nem kell rendkívüli munkavégzést elrendelni, hiszen a munkaidő beosztása lehetővé teszi, hogy a munkavállaló a szükséges időpontban álljon rendelkezésre. Az atipikus munkavégzés e formájával kiküszöbölhető az állásidő, csökkenthető a rendkívüli munkavégzés díjazására fordított költség, hiszen a dolgozó pont akkor van beosztva munkára amikor szükséges. Szóljunk röviden a hátrányokról is! A legfőbb hátrány a munkavállalói oldalon jelentkezik. Az atipikus foglalkoztatási formák ugyan nagyobb szabadságot adnak, de ez sok esetben (a részmunkaidő esetén egyértelműen) relatív alacsonyabb munkabért is jelentenek. Ne feledkezzünk el arról, hogy a kötetlen, akár az otthonról történő munkavégzés csak olyanoknak való, akik képesek a megfelelő időmenedzsmentre, az otthoni környezetben is képesek a munkájukra koncentrálni, el tudják választani a munkát az egyéb tevékenységeiktől, megfelelő önkontrollal és tudatossággal rendelkeznek. A munkaadói oldalon a szokásostól eltérő foglalkoztatáshoz tartozó eltérő szabályok váltanak ki bizonytalanságot, illetve gyakran félnek a többlet adminisztrációs terhektől. Az atipikus munkavégzés elterjedését nehezíti, hogy nem minden munka esetében alkalmazhatóak bizonyos foglalkoztatási formák. Különösen igaz ez a távmunkára, vagy a bedolgozásra. Mégis, úgy gondolom, hogy sokan azért idegenkednek ezektől a megoldásoktól, mert sem a munkaadói, sem a munkavállalói oldal nem rendelkezik elegendő tapasztalattal az alkalmazásukhoz.

Új utak

A foglalkoztatási formák differenciálódása tovább folytatódott. Ma már viszonylag sok foglalkoztatási forma között lehet választani. Ennek ellenére még mindig a munkaviszony (ebből a szempontból ide értve a köztisztviselői és közalkalmazotti viszonyt is) a meghatározó. A tartós munkakapcsolatnak ez részleteiben leginkább szabályozott formája. Sok garanciális elemet tartalmaz, mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon.

Ugyanakkor a munkaviszonynak néhány fontos eleme mint például a tartósság és a szabályozottság néha korlátozza alkalmazhatóságát. Sokszor adódik olyan feladat, aminek az ellátása nem igényel tartós

**VTT Velencei-tavi Terület- és
Településfejlesztési Nonprofit Kft.**

2475 Kápolnásnyék, Fő utca 28.

EFOP-1.5.2-16-2017-00017

munkakapcsolatot, vagy csak alkalmanként igényel munkaerőt. Igaz, hogy a munkaviszony egészen rövid időre is létesíthető, de a munkaviszonyhoz kapcsolódó adminisztrációs terhek nem teszik vonzóvá ezt a megoldást. A másik akadály a munkaviszonnyal kapcsolatos elvárás. A munkavállaló biztonságot keres. Nem két, vagy három hónapra, vagy néhány hétre csupán. Sokszor hallottam volt munkavállalókat panaszkodni: "Mindent megcsináltam, ahogy kellett, és tessék, most, hogy már nincs rám szükség egyszerűen kidobnak." Hiába tudták ezek az emberek, hogy egy bizonyos munkára, határozott időtartamra vették fel őket, mégis úgy tekintették, hogy az állandó munkahely nyújtotta biztonság megilleti őket. Ebből az elvárásból fakad, hogy egy álláshirdetést, amiben néhány hétre, hónapra keresnek munkaerőt, sok álláskereső figyelmen kívül hagyja, és inkább várna, amíg egy „rendes” munkahelyet talál.

Nehéz elfogadni, hogy a munkaerő áru. A vevő csak addig fizet érte, amíg szüksége van rá, és nem vállal kötelezettséget arra, hogy életünk végéig gondoskodik rólunk. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a munkáltató kénye kedve szerint bármit megtehet. A munkaviszony létesítésének, fenntartásának, megszüntetésének megvannak a szabályai.

A munkaerő nem csak munkaviszony keretében értékesíthető. Ezeket az alternatív foglalkoztatási formákat nevezzük atipikus foglalkoztatásnak. Az atipikus munkavégzés intézménye nem teljesen új. Már a szocializmus idején is voltak iparosok, szövetkezeti tagok. Az igazi áttörést mégis a rendszerváltozás hozta. A megjelenő munkanélküliség kikényszerítette az önfoglalkoztatás elterjedését. Ezeket a változásokat erősítette a munkáltatók közteher-optimalizálási törekvése is. Sok vállalkozás számára kedvezőbbnek tűnt "vállalkozókat" alkalmazni. A vállalkozónak nem kell fizetett szabadságot, betegszabadságot biztosítani, nem kell végkielégítést fizetni. Nem kell bejelenteni, kijelenteni a dolgozókat, munkabéréből levonásokat teljesíteni és megfizetni, sok adminisztratív tehertől mentesült a munkáltató. A vállalkozási szerződés és a számla, ami összekapcsolja a feleket. Viszont ezek a dolgozók valójában munkavállalók voltak, és a vállalkozókra vonatkozó szabályokat visszaélés-szerűen alkalmazták. Ez a megoldás rövid távon a „munkavállalók” számára is kedvező volt, hiszen a korabeli

**VTT Velencei-tavi Terület- és
Településfejlesztési Nonprofit Kft.**

2475 Kápolnásnyék, Fő utca 28.

EFOP-1.5.2-16-2017-00017

szabályok nagy teret engedtek a költségek elszámolásának. Ezekből az ügyekből sok bonyodalom származott. A helyzet részletes értékelése túlmutat ennek a cikknek a keretein. A "kényszervállalkozás" intézményét csak a teljesség kedvéért említem, és nem reális, jogszerű alternatívaként.

Önfoglalkoztatás

Az elmúlt évtizedekben megerősödött a jogszerű önfoglalkoztatás is. Sok valóságos vállalkozás alakult és működik eredményesen. A vállalkozás működtetése nem csupán rátermettséget, de megfelelő hátteret is igényel. Bizonyos szempontból könnyebb most vállalkozást indítani, hiszen kiforrott a jogi szabályozás és számtalan vállalkozást segítő szolgáltatás segíti a munkánkat. Viszont ma már sokkal nehezebb piacra jutni, mint 15-20 évvel ezelőtt, illetve sokkal kiélezettebb versenyhelyzetben kell megállniuk a helyüket. Egy vállalkozás elindítása a technikai könnyebbségek ellenére sok megfontolást, tervezést és kockázatvállalást igényel. Ezekhez a beruházásokhoz nincs meg mindenkinek a megfelelő szakmai és pénzügyi háttere. Az önfoglalkoztatásnak azonban léteznek más formái is.

Egyes feladatok ellátására megfelelő lehet a megbízási jogviszony. Ezt a szerződés típust nem a munka törvénykönyve, hanem a polgári törvénykönyv szabályozza. Megbízás keretében az is foglalkoztatható, akinek nincs vállalkozása. A bejelentési és közteher levonási kötelezettség a megbízót terheli. Figyelembe kell azonban venni, hogy a megbízás gondossági kötelelem, nem alkalmazható olyan feladatok elvégzésére ahol az eredmény elvárt.

Más esetekben az alkalmi munka, vagy a háztartási munka jelenthet megoldást. Ezek rugalmasabb munkakapcsolatok, de nehéz önfoglalkoztatásnak tekinteni. A valódi önfoglalkoztatás a vállalkozás. Mint fentebb említettem egy vállalkozás elindítása nem mindig egyszerű feladat. Az adminisztrációs terhek, a vállalkozói számla megnyitása, könyvelő alkalmazása, marketing költség megkívánnak némi tőkét. Azt is figyelembe kell venni, hogy ha a vállalkozást nem többes jogviszonyként, hanem „főállásban” indítjuk közterheket kell fizetnünk akkor is, ha vállalkozásunknak egyáltalán nincs bevétele. Ha valakit készületlenül érint a „vállalkozóvá válás” és nincs állandó jövedelme

**VTT Velencei-tavi Terület- és
Településfejlesztési Nonprofit Kft.**

2475 Kápolnásnyék, Fő utca 28.

EFOP-1.5.2-16-2017-00017

az nehezen tud eleget tenni ezeknek a feltételeknek. A munka világából kikerülő emberek egzisztenciája igen sérülékeny. Ráadásul a sok szélhámos is ront a helyzeten, akik sokszor látszatszolgáltatásokat sóznak áldozataikra.

Mit tehet az, akinek nincs elég pénze, tapasztalata, hogy önálló vállalkozást indítson? Érdemes olyan programot keresni, ahol támogatást ajánlanak egy piacképes szakképzettség elsajátítására. Ez önmagában nem elegendő a probléma megoldására, de javítja az esélyeket. Viszont figyelembe kell venni, hogy mások szorult helyzetéből sokan szeretnének hasznot húzni. Vannak akik regisztrációs díj fejében ajánlanak otthonról végezhető, jövedelmező munkát, vagy próbamunkát küldenek, amiért természetesen nem fizetnek semmit, és az ígért fizetős munka is elmarad. Sok trükk létezik. Ezekről a módszerekről sok cikk található a világhálón. Ami közös bennük, hogy nem adnak valós megoldást és csak tovább rontják az amúgy sem jó helyzetet.

Említést kell még tenni a fekete munkáról. Ez sokszor jó megoldásnak tűnik, de sok veszélyt rejt. Igaz, hogy az így szerzett jövedelem után nem kell járulékot, adót fizetni, de járulékfizetés hiányában nem ad társadalombiztosítást, sem nyugdíjra jogosító szolgálati időt. A legnagyobb problémának mégsem ezt gondolom. Fekete munka esetén egyik oldalon sincsenek garanciák. Ha a munka nem, vagy nem úgy készül el, ahogy a megállapodás szólt, vagy nem fizetik meg a kialakított munkadíjat nehéz a folyamatot megfelelő mederbe terelni.

A munkaerőpiac furcsa ellentmondása, hogy míg az egyik oldalon sokan keresnek megélhetést biztosító munkát, addig a másik oldalon sok feladat elvégzetlen marad, mert a munkáltató nem tud hozzá erőforrást rendelni. Mindkét oldalon szemléletváltozás szükséges. Meg kell érteni, hogy vannak „résfeladatok” amiknek az elvégzésére nem feltétlenül a munkaviszony keretében alkalmazott munkaerő jelenti az optimális megoldást. De nyilvánvalóan nem járható út, hogy minden előzetes kiválasztási folyamat elhagyásával, „az utcáról” vegyenek fel munkaerőt. A munkavégzés, a foglalkoztatás feltételeit is ki kell dolgozni, megismerhetővé kell tenni, még akkor is ha egészen rövid idejű foglalkoztatásról van szó.

**VTT Velencei-tavi Terület- és
Településfejlesztési Nonprofit Kft.**

2475 Kápolnásnyék, Fő utca 28.

EFOP-1.5.2-16-2017-00017

Mi lehet hát a megoldás? Paradigmaváltásra van szükség a foglalkoztatás világában. Meg kell tanulni a munkaerő-gazdálkodás új formáit. Miként lehetne az atipikus foglalkoztatást elterjedté tenni? Mindenképpen egy széles körön működő együttműködést kell felépíteni. Kell egy csoport amelyik felvállalja az infrastruktúra kialakítását, működtetését és koordinálja a munkavégzésre irányuló megállapodások megkötését. Valamilyen formában ki kell pótolni a munkavállalói oldalon mutatkozó infrastrukturális hiányosságokat. A munkáltatói oldalon meg kell teremteni a bizalmat a rugalmas foglalkoztatási formák iránt.