

Lengyel Júlia: Atipikus munkaformák szerepe a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában

Bevezető gondolatok

Elmondható, hogy mind a magyar, mind a nemzetközi munkajog elsősorban az úgynevezett hagyományos vagy tipikus, vagyis a határozatlan idejű, teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra rendezkedett be. Ez alapján a munkaszerződést egy munkáltató és egy munkavállaló jogalany köti egymással, és a munkaviszonyt a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a munkáltató eszközeivel történő munkavégzés jellemzi.[1] Ugyanakkor a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás ezen formája nem feltétlenül képes maradéktalanul igazodni a megváltozott munkaképességű munkavállalók speciális szükségleteihez, csökkentve ezzel elhelyezkedési esélyüket. Korábbi tanulmányaimban már hangot adtam azon meglátásomnak, mely szerint a munkavégzés terápiás ereje segíti a fogyatékossgal élő emberek egészséges önképének kialakítását, valamint hozzájárul a társadalmi beilleszkedésükhöz azzal, hogy a keresőtevékenység végzése okán a kiszolgáltatott, eltartotti szerepkört felváltja a társadalom számára való hasznosság érzülete. A fentiekből kiindulva a foglalkozási rehabilitáció folyamatának elsődleges célja a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerőpiacra történő visszaintegrálása. A jogszabályok a törvény előtti egyenlőséget ugyan biztosítják, de nem teremtik meg automatikusan az esélyegyenlőséget. A jogi egyenlőség nem feltétlenül jelenti az esélyek és a lehetőségek egyenlőségét a mindennapi életben. Ahhoz, hogy a tényleges esélyegyenlőség megvalósuljon, nem csak a jogi feltételeknek kell megfelelőnek lenniük, hanem a társadalom egészének is törekednie kell a pozitív irányú változások elérésére.[2]

Napjainkban a munka világában egyre inkább a megszokott viszonyoktól való elfordulás, és az alternatív jogviszonyok gazdasági térnyerése új megoldási utakat teremt a vizsgált célcsoport foglalkoztatása során kialakult munkáltatói sztereotípiák leküzdéséhez.[3] A modell előnye a munkáltatói oldalról költségcsökkentés, a munkavállalóknak pedig az egyéni élethelyzetekhez való rugalmasabb alkalmazkodás.[4]

Jelen tanulmányom elsődleges célja az, hogy bemutassam azokat a megváltozott munkaképességű személyeket legszélesebb körben alkalmazó atipikus munkaformák vetületében megszilárdult jógyakorlatokat, melyek a munkáltatói szférába való

beépülésükkel jelentősen növelhetik a versenyképes gazdasági tevékenységet végző megváltozott munkaképességű személyek számát. Tanulmányomban nem a területen keletkezett szakirodalom teljeskörű feldolgozására, hanem megváltozott munkaképességű munkavállalóként saját tapasztalásaim megfogalmazására törekszem. Emellett segítségül hívtam a Fogytékos személyek esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. megbízásából készített, a Revita Alapítvány Foglalkoztatás 2016/B projektjének kutatási eredményeit, melyben távmunkában foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalóként jómagam is részt vettem. Töreksem rávilágítani foglalkoztatási életutam során felmerült döntési helyzetekre, nehézségekre, esetleges tovább alkalmazásomat befolyásoló tényezőkre.

Néhány gondolat az atipikus munkavégzésről

Fogalom meghatározás

Amikor az atipikus munkaviszony fogalmát kívánjuk meghatározni, mindig abból kell kiindulnunk, hogy a jogterület éppen mit tart tipikus munkaviszonynak.[5]

„Hárs szerint az atipikus foglalkoztatás legegyszerűbb definíciója az, hogy minden olyan foglalkoztatási formát ebbe a körbe sorolunk, amely nem a hagyományos napi nyolc órás, munkahelyen, határozatlan idejű szerződés keretében végzett munka.[6]”

A fenti fogalom meghatározás alapján Hárs atipikus foglalkoztatási formának tekinti a részmunkaidős foglalkoztatást, a határozott idejű foglalkoztatást, munkaerő-kölcsönzést, távmunkát, rugalmas munkaidő-beosztást valamint az önfoglalkoztatást. Annak ellenére, hogy az atipikus foglalkoztatás definiálása tekintetében nem született egységes álláspont sem a szakirodalom, sem a szakpolitikát illetően, mindenképp leszögezhetjük, hogy egy relatív gyűjtőfogalom, ami egymástól nagymértékben eltérő jogintézményeket foglal magába.[7]

Történeti ív

Az atipikus munkavégzés története egészen az ipari társadalom koráig nyúlik vissza. Az 1980-as években az addig követett tömegtermelés korlátokba ütközött, és elkezdődött a posztindusztriális társadalom, majd a kilencvenes évektől egyre inkább a globális munkaerőpiac kiépülése. Az atipikus munkavégzés drasztikus elterjedése a 2000-es években volt megfigyelhető, amikor a fogyasztói társadalom, internet és digitalizáció hangsúlyossá válásával a gazdaság teljes mértékben az információ- és tudástőke köré kezdett szerveződni. A kialakult „high-tech” iparban a rugalmasság alapvető szükséglet, a rugalmasság folyamatos elavulása figyelhető meg, ami a munkavállalótól folyamatos tanulási képességet és innovációt vár el. A 2008-as gazdasági válság szintén nagy hatással volt az atipikus munkaviszonyokra. Az OECD megállapítása szerint az államok a válság következményeinek enyhítése érdekében csökkentették a munkavállalók védelmét illető szabályozásokat, mely reformtörekvések célja elsősorban az volt, hogy a munkaerőpiac rugalmasabban tudjon reagálni a változásokra. A megváltozott munkaképességű munkavállalók szemszögéből kiemelendők továbbá az atipikus munkavégzési formák elterjedését segítő szociológiai tárgyú diskurzusok is, így uniós szinten az 1997-ben tartott foglalkoztatási csúcs, melyen elfogadták az 1999-es foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokat. Az iránymutatások négy pillérré épültek, és az Európai foglalkoztatási Stratégiának lettek az alapjai. A vizsgált témám szempontjából legfontosabb pillér az egyenlő esélyek feltételeinek megerősítése, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztatási helyzetének javítása. Az Európa 2020 Stratégia elemévé vált az úgynevezett flexicurity modell, amely a rugalmasság és biztonság együttes érvényesülését jelenti a munkaerőpiacon, valamint szorgalmazza a társadalmi befogadást.[8] Magyarországon mindez a 2014-ben induló GINOP konstrukcióban valósult meg, mely érintette a részmunkaidős foglalkoztatás és távmunka népszerűsítését is.[9]

Aktualitásánál fogva nem lehet meglepetkezni a kialakult világjárvány, a koronavírus okozta munkajogi hatásokról sem. Jelentősen felértékelődött a távmunka, mint atipikus foglalkoztatás szerepe. Munkáltatókkal folytatott beszélgetésekből megállapítottam, hogy vannak olyan gazdasági szektorok, ahol előnyösebbnek tartják a távmunkát a hagyományos munkaviszonyhoz képest. Egyfelől a munkavállalókra ösztönző hatással bírt az otthoni keretek közötti munkavégzés, a rugalmas munkaidő-beosztás lehetőségének biztosítása, mely okán a munkavállalók profitorientáltabbá váltak, növelve a gazdasági aktivitást. Megteremtődött a munka és a magánélet egyensúlya. Másfelől a munkáltatók oldalán költséghatékonyság volt megfigyelhető a munkaterület fenntartási kiadások csökkenésével.

A jövőben külön elemzést érdemel majd, hogy a járvány okozta válság miként alakította az atipikus foglalkoztatási formák szerepét.

Összegzés

Amennyiben a munkáltató nyitott megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására, át kell értékelniük a munkaidő-beosztást, a munkavégzés fizikai és térbeli jellemzőit, valamint a munkaeszközöket annak érdekében, hogy az érintett személy alkalmassá váljon a pozíció betöltésére, feladatának teljeskörű ellátására.[10] Az elvárt minőségű munka a megváltozott munkaképességű személyek esetében gyakran egyéni munkarendet és munkakörnyezetet igényel. Ezért hangsúlyos az atipikus foglalkoztatási formák térnyerésének támogatása.

Jógyakorlatok, mint megoldási lehetőségek

Az Országos Fogyatékosügy Program (2015-2025) szerint a nyílt munkaerő piaci elhelyezkedésben kulcsfontosságú a foglalkoztatók és a munkavállalók közti kapcsolat megteremtése, mindkét oldal megfelelő felkészítése, ösztönzése az ilyen típusú foglalkoztatásra illetve munkavállalásra.

Fontosnak tartom ugyanakkor kihangsúlyozni azt, hogy az atipikus munkavégzési formák is csupán abban az esetben mozdítják elő a megváltozott munkaképességűek elhelyezkedését amennyiben a munkáltatók rugalmasan kezelik az egészségi állapottal járó specifikus helyzeteket, és az ebből fakadó különleges bánásmódot igénylő munkakörülményeket a munkavállaló még megmaradt részképességeit kihasználva igyekeznek biztosítani. Meglátásom szerint a megoldási lehetőségeknek azt a célt kell szolgálnia, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállaló a munkahelyi kollektíva teljes értékű tagja legyen. Személyes tapasztalataim alapján mindehhez szükséges a munkáltatók alapvető szociális érzékenysége, nyitottsága a társadalom peremére szorult munkavállalókkal szemben kialakított általános sztereotípiák felszámolási szándékára, valamint

elengedhetetlen a kreativitásuk abban a tekintetben, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállaló képességeit olymértékben legyenek képesek beilleszteni a munkahely profiljába, hogy az érintett személy munkakörében végzett tevékenységével növelje munkáltatója hírnevét a nyílt munkaerőpiacon.

Ilyen, a beilleszkedést segítő eszköz a mentorált betanulás, melynek lényege, hogy a munkakezdő megváltozott munkaképességű személyt a munkakörébe tartozó feladatok ellátásának elsajátításában rehabilitációs tanácsadó vagy rehabilitációs mentor segíti.[11] A rehabilitációs tanácsadó végzi a rehabilitációs foglalkoztatás megszervezését, informálva a munkáltatót az egyéb segítő szolgáltatást nyújtó szervezetekkel való kapcsolatépítési lehetőségekről. A rehabilitációs tanácsadó segíti a fogyatékkal élőkkel foglalkozó szervezetek javaslatainak, észrevételeinek a munkáltató szakmai programjába történő beépítését. Mindezt kiegészítve a rehabilitációs mentor a megváltozott munkaképességű munkavállalóval fennálló közvetlen kapcsolat révén elősegíti a foglalkozási rehabilitáció hatékony megvalósulását. A rehabilitációs mentor közreműködik továbbá a megváltozott munkaképességű munkavállaló megmaradt képességeinek felmérésében és fejlesztésében, és a munkavállaló személyes szükségleteihez igazítja az oktatási módszereket.[12]

Sajnos jelen gyakorlat jogszabályi háttere a rehabilitációs tanácsadó vagy rehabilitációs mentor kötelező alkalmazását csupán a rehabilitációs foglalkoztatásban írja elő, ugyanakkor álláspontom szerint a tevékenység hasznos lenne a megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazó nyílt munkaerőpiaci munkáltatók esetében is.[13]Jelenleg a kormányrendelet csupán lehetőséget biztosít a nem akkreditált munkáltatók számára a személyi segítő alkalmazását illetően, de a tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkáltatók túlnyomó hányada ezzel nem él.[14]Követendő példa lehet az a norvég jógyakorlat, mely szerint a nyílt munkaerőpiaci cégek csupán egy ügy menedzserrel tartják a kapcsolatot, aki viszont több rehabilitációs szolgáltató alkalmazottját tudja a munkáltatóhoz kiközvetíteni.[15]

Nagymértékben növelné a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási rátáját, ha kialakításra kerülne egy olyan, a piaci igényekhez igazodó képzési hálózat, mely biztosítaná az érintett célcsoport versenyképességének fenntartását, karrierépítési lehetőségeit. Hazánkban alacsony a fogyatékkal élő személyek iskolázottsága, ami meglehetősen szűk korlátokat szab az egészségkárosodás mellett is betölthető feladatköröknek. A 2011. évi népszámlálás szerint Magyarországon a magukat megváltozott munkaképességűeknek vallók mintegy 20 százaléka 8. évfolyamnál alacsonyabb végzettségű, valamint további egyharmaduk csupán általános iskolát végzett el. A szakmával rendelkezők aránya 17 százalék, érettségivel 19 százalékuk, felsőfokú végzettséggel pedig 9 százalékuk rendelkezik. Ezen adatok jelentősen elmaradnak a teljes népességre vetített

értékektől, ezért kiemelt prioritásként kell kezelni a fogyatékos személyek képzettségi szintjének közelítését a társadalom egészére jellemző mutatókhoz. [16] A norvég joggyakorlat szerint a munkaügyi hivatal és a rehabilitációs szakképző szerv együttműködve folyamatosan monitorozza a munkaerőpiaci igényeket abban a tekintetben, hogy a munkáltatók milyen munkakör betöltésére alkalmaznának megváltozott munkaképességű munkavállalót. A munkanélkülinek bejelentkezett személy esetében felméri, hogy állapotától függően alkalmas-e a munkakör betöltésére. A programban résztvevő munkáltatók pedig vállalják, hogy amennyiben megszerzi a megváltozott munkaképességű személy a feladatkör ellátásához előírt képesítést alkalmazni fogják.[17]

Látássérült munkavállalóként szerencsésnek mondhatom magam, hisz egyetemi tanulmányaim befejezését követő fél éven belül munkába állhattam a mosonmagyaróvári Család – és Gyermekjóléti Központnál jogi tanácsadói munkakörben. E feladatomat az első évben részmunkaidőben láttam el, majd ezt követően pedig teljes munkaidős foglalkoztatásba kerültem. Kezdetben munkáltatómnak több szempont is aggályra adhatott okot. Nem volt elég, hogy az intézményben a jogi tanácsadás új szolgáltatásként került bevezetésre, a feladatkör egyenlő esélyű elvégzéséhez a fogyatékoságból eredő szükségleteimet is biztosítani kellett. Szociális érzékenységének és munkáltatói kreativitásának köszönhetően a szolgáltatás működését együtt dolgoztuk ki, mialatt a hatékony feladatellátás érdekében rendre alkalmazkodott a fogyatékoságból eredő speciális kéréseimhez. Az elmúlt öt év tapasztalata az, hogy a jogi szaktudásom minél szélesebb spektrumban való felhasználásával igyekszik feladatkörömet bővíteni és az ennek megfelelő képzésemet biztosítani. Ilyen feladatkör többek között az intézmény munkavédelmi képviselő pozíciójának ellátása, melyhez éves szintű rendszeres képzés párosul.

A megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatásának elterjesztésében jelentős szerepet tölt be a munkáltatók és munkavállalók érzékenyítése. Munkám során szerzett tapasztalatok szerint, ha egy munkahelyi kollektívába bekerül egy megváltozott munkaképességű személy automatikusan megindul a munkavállalók önérzékenyülésének folyamata. A szociális szférában kialakult krízishelyzetek kezelése csapatmunkában történik. Az ügyfelekről felvett szociális diagnózis alapján az adott probléma megoldása érdekében meghatározásra kerül az ügyfél által igénybevenni szükséges szolgáltatások halmaza. Az ügyvitel előmozdítása érdekében a résztvevő kollégákkal esetkezelési meetingeket tartunk, mialatt elengedhetetlen a velem, mint megváltozott munkaképességű munkavállalóval történő együttműködés. Kollégáim az évek alatt megtanulták a látássérültségemből fakadó speciális szükségleteimet, és ezeket alapul véve törekednek a közös munkavégzésre. Konkrét példával élve soha nem kapok kollégáktól kézzel írott iratanyagot, hisz tudják, hogy

munkaköröm egyenlő esélyű elvégzéséhez digitalizált iratokra van szükség.

A munkavállalói önfejlődés mellett munkáltatóm nagy hangsúlyt fektet a tudatos érzékenyítésre is. Mindezt jól mutatja, hogy jelenlegi állásomat egy érzékenyítő programsorozatnak köszönhetően szereztem. Érzékenyítési elhivatottságot vállalt továbbá az intézmény a „Fogyatékos-barát munkahely” elismerés 2016-os elnyerése óta. Az elismerést a Salva Vita Alapítvány 2010-ben vezette be, hogy az álláskereső fogyatékkal élő emberek és a foglalkoztatásukra nyitott munkáltatók egymásra találását támogassa. A pályázatban a munkáltatóknak vállalnia kell, hogy folyamatosan fejlesztik a fogyatékos emberek toborzásával, foglalkoztatásával, megtartásával kapcsolatos gyakorlatukat. Az elismerés megszerzését követő két évig a munkáltató jogosulttá válik a fogyatékos-barát munkahely logójának használatára, ami azt közvetíti, hogy a szervezet nyitott a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására. Az elismerés újabb kötelezettségvállalásokkal további két évre meghosszabbítható. A díjhoz pénzjutalom nem társul. [18] A fogyatékos-barát munkahely elismerés keretében az intézmény érzékenyítő tréningeket tartott vezető beosztású munkavállalóinak, hogy alkalmassá váljanak megváltozott munkaképességű beosztottjaik hatékony segítségére. Rendszeresen a szakmaközi konferenciák annak érdekében, hogy az intézmény dolgozói szoros kapcsolatrendszer építhessenek ki a fogyatékkal élőkkel foglalkozó szervezetekkel. Az intézmény továbbá rendszeresen kulturális programokat szervez látássérültek számára, melyeken az intézmény dolgozói látnak el segítői tevékenységet. Ezekben a helyzetekben a kollégák saját tapasztalásukra alapozottan tanulják meg a fogyatékos-ságból eredő nehézségek leküzdését. Az így szerzett szakismeretüket az intézményhez forduló ügyfélkör problémáinak megoldása során is kamatoztathatják.

Munkáltatóm szintén nagy hangsúlyt fektetett az akadálymentes munkakörnyezet kialakítására. Az intézmény egésze akadálymentes, vakvezetősávok segítik a tájékozódást. A munkakör teljeskörű ellátását képernyőolvasó szoftverrel ellátott számítógép, szkennel, valamint képernyőolvasó szoftverrel ellátott mobiltelefon biztosítja.

Az egyes atipikus munkavégzési formák szerepe a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában

Jelen tanulmányomnak nem célja az atipikus munkaformák teljeskörű bemutatása.

Személyes érintettségem kapcsán a leggyakrabban választott két típus, a távmunka és a rész munkaidő bemutatását választottam ki.

Távmunka

A munka Törvénykönyve szerint a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményeit elektronikusan továbbítják.[19]A munkaszerződésben feltétlenül meg kell határozni a munkavégzés kereteit, tájékoztatni kell a munkavállalót a munkáltató általi ellenőrzés, a használt informatikai eszköz korlátozásának szabályairól, valamint arról a szervezeti egységről, ahová a munkavállaló tartozik.A munkáltató emellett köteles biztosítani, hogy a munkavállaló szükség esetén a munkaterületre beléphessen, a többi munkavállalóval kapcsolatot teremtsen. A munkáltató utasítási joga kizárólag az ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba. Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen. Meg kell említeni a bedolgozói jogviszonyt is, mint a távmunka speciális altípusát, de a foglalkoztatás ezen fajtáját a szakirodalom nem tekinti távmunkának az elektronikus kommunikáció hiánya miatt.[20][21]

Rendelkezésre álló elemzések tapasztalatai szerint a távmunkában dolgozók száma az elmúlt öt évben jelentősen megemelkedett.

Talán az atipikus munkaformák közül a távmunkára mondhatjuk, hogy leginkább igazodik az egészségkárosodásból fakadó speciális élethelyzetekhez. 2016-ban kezdtem dolgozni a Vámosi Ügyvédi irodánál. Az iroda ügyvezetője saját elköteleződésből, HR végzettségű felesége javaslatára hirdetett meg álláshelyet jogi asszisztensi pozícióban, kifejezetten megváltozott munkaképességű munkavállalók számára. Egy, az állásra szintén jelentkező ismerősöm tájékoztatott a lehetőségről. A kiválasztás fő eszköze a próbamunka volt, mely elvégzésére e-mailben kaptam utasítást. A sikeres próbamunkát telefonos interjú követte, mely után alkalmassá váltam a munkaköröm betöltésére. Már a kiválasztáskor egyértelművé vált a távmunka keretében történő foglalkoztatásom a földrajzi távolság miatt. A munkaidőm hosszát néhány hónap együttműködés után dolgoztuk ki, jelenleg heti 10 órában látom el feladataimat. A közel négy év alatt mindösszesen két alkalommal találkoztunk személyesen.

Folyamatosan e-mailen és telefonon tartjuk a kapcsolatot. Az ellátandó feladatokat e-mailen keresztül kapom, melyben munkáltatóm mindig meghatározza a teljesítés határidejét. A kitűzött határidő betartása mellett egyéb kötöttségem nincs, munkaidőm rendkívül rugalmas. A Család – és Gyermekejóléti Központban végzett tevékenységgel összeegyeztetve általában kora reggel vagy az esti órákban dolgozom. A jogi asszisztensi feladatok mára jelentősen kibővültek, számos jogi munkát is ellátok. Munkáltatómmal a kezdetektől fogva megbeszéltem a látássérültségből fakadó esetleges nehézségeket, melyek megoldásában mindig segítségemre sietett.

Fogyatékoságomból eredő speciális élethelyzetemből fakadóan rendkívül előnyösnek tartom a munkavégzés e formáját. Saját megszokott, otthoni környezetemben dolgozhatok, ami maximálisan akadálymentes. Rendelkezésemre áll minden, az egyenlő esélyű munkavégzéshez szükséges segédeszköz (képernyőolvasóval ellátott számítógép, szkener, nagyítók, beszélő szoftverrel ellátott telefon), így mindezt munkáltatómnak nem kell külön irodai keretek között biztosítani. Tudni kell, hogy jelen segédeszközök beszerzési ára meglehetősen magas, biztosításuk jelentős anyagi terhet ró a munkáltatóra.

Meglátásom az, hogy távmunkában végzett munka tartós hatékonyságához elengedhetetlen a munkaviszonyban álló felek kiszámítható, pontos munkavégzése. Ennek hiányában az együttműködés munkáltató és munkavállaló között nem működhet, mely hamar a munkaviszony megszüntetéséhez vezet.

Részmunkaidős foglalkoztatás

Részmunkaidős dolgozóknak azok tekinthetők, akiknek rendszeres munkaidejük kevesebb, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott hasonló dolgozók munkaideje. Az irányelv fő célja az, hogy a tagországok gyakorlatában érvényesüljön az önkéntesség és az egyenlő bánásmód elve. Ezt alapul véve a részmunkaidős munkavállaló nem kezelhető kedvezőtlenebb módon, mint a hasonló teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló pusztán azért, mert részmunkaidőben dolgozik.

A Munka Törvénykönyve értelmében a munkaidő teljes vagy részmunkaidő lehet. A teljes munkaidő mértéke napi 8 óra.[22] Természetesen a felek ettől eltérhetnek tulajdonosi munkavégzés, készenléti jellegű munkakör, illetve jogszabály is állapíthat meg ettől eltérő foglalkoztatási időt.[23][24] A teljes napi munkaidő és a részmunkaidő elhatárolása akkor szükséges, amikor a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az adott

munkakörre és a teljes napi munkaidőre írja elő a bértételt. Ebben az esetben a részmunkaidős foglalkoztatásra a bértétel arányos része jár. A részmunkaidőtől meg kell különböztetni azt az esetet, amikor a felek megállapodása vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt állapít meg. Erre különösen a fokozott veszéllyel járó munkahelyek, illetve munkakörök adnak indokot, de magán a felek megállapodásán is alapulhat.

A részmunkaidő aránya az Unióban a teljes foglalkoztatáshoz viszonyítottnan 2015-re elérte a 20 százalékot, míg hazánkban 2010-ben 5 százalék felett volt, de 2013 óta folyamatos csökkenést mutat.[25]

Azoknak a megváltozott munkaképességű embereknek, akik a szakértői bizottság minősítése értelmében teljes munkaidőben nem vállalhatnak munkát, a részmunkaidős foglalkoztatási forma előnyt jelent. Kutatási tapasztalatok szerint a megváltozott munkaképességű emberek körében nagyobb arányban van jelen ez a foglalkoztatási forma, mint az ép munkavállalók esetében. [26] Álláspontom szerint az e formában történő foglalkoztatás csökkenő tendenciája többek között a minősítési rendszer 2012-es átalakításának köszönhető, mivel munkavégzési időkorláthoz kötötték a megváltozott munkaképességű személyek ellátásainak folyósítását. Ebből fakadóan a dolgozni képes megváltozott munkaképességű munkavállalók túlnyomó hányada részmunkaidős foglalkoztatásra volt kényszerülve. Nagyon kevesen engedhették meg azt a privilégiumot, hogy elengedve az egészségi állapotra tekintettel nyújtott pénzbeli ellátásokat teljes munkaidős foglalkoztatást vállaljanak. A jelenleg hatályban lévő jogszabályi háttér keresetkorláthoz köti ugyan az egészségkárosodott állapotra folyósított pénzbeli ellátásokat, ami még mindig meghatározó lehet a munkaidő meghatározásánál.

Mindemellett a szakirodalom az ellenőztönzők közé sorolja a részmunkaidős foglalkoztatással elérhető kereset alacsony voltát, és az ehhez viszonyítva a munkába járáshoz kapcsolódó költségek aránytalanságát. Hátrányként jelenik meg továbbá az alacsonyabb munkabérből származtatott juttatások, ellátások alacsonyabb szintje, valamint a nyugdíj-jogosultsághoz kapcsolódó szolgálati idő csökkenése is.

Összességében elmondhatjuk, hogy a részmunkaidő nagyon sok esetben csak kényszer. Részben a szakértői bizottság szakvéleménye, az egészségi állapot, részben pedig az érintett célcsoport számára elérhető állások jellege miatt kell részmunkaidős munkát vállalni, ami még a biztosított ellátás mellett is alacsony jövedelmet és életszínvonalat tud biztosítani a megváltozott munkaképességűeknek.

Záró gondolatok

Határozottan kijelenthető, hogy elengedhetetlen a tanulmányban ismertetett jógyakorlatok beépülése a nyílt munkaerő piaci munkáltatók profiljába. Gyakorlatilag nincs esély arra, hogy egy megváltozott munkaképességű álláskereső bejusson egy adott céghez, amennyiben a tulajdonos vagy HR munkavállalói elutasítóak vagy érdektelenek a megváltozott munkaképességű személyek tekintetében. Szintén hátráltató tényező, ha a célcsoport iránt érdeklődő, de tapasztalatlan HR munkatárs nem talál gyorsan, egyszerűen elérhető gyakorlatias információkat a kétségekre okot adó felmerült kérdésekre. Ilyen esetekben a megváltozott munkaképességű személy rendszerint a személyes bemutatkozás szintjéig sem jut el még akkor sem, ha a pozícióra való kiválasztás értékelési szempontjai szerint alkalmas lenne.[27]

Álláskeresői fázisomban rengeteg kudarcot éltem meg, sok esetben megalázottnak éreztem magam. Számtalan végzettségemnek megfelelő munkahelyre adtam be önéletrajzomat, melynek eredménye az volt, hogy vélelmezhetően látássérültségem miatt vissza sem jeleztek megkeresésemre. Amikor a benyújtott pályázataimban nem tettem említést fogyatékságomra legalább a bemutatkozás szintjéig eljutottam, de a megszokott” majd értesítjük” elköszönést követően soha nem hallottam felőlük. Volt olyan munkáltató, aki behívott ugyan próbanap tartására, ami a teljes megsemmisülés érzetével zárult. A rám bízott feladatok maradéktalan ellátása érdekében magammal vittem minden, használnom szükséges speciális segédeszközömet, de az ottlétem alatt nem kaptam egyetlen ellátandó feladatot sem. A munkavállalókkal folytatott udvariassági beszélgetéseket követően a vezető tájékoztató, hogy átgondolta a foglalkoztatásomat, és nem tud munkát biztosítani arra hivatkozással, hogy a speciális képernyőolvasóval ellátott eszközeim nem köthetők be az iroda hálózatába, mivel veszélyeztetném az iroda ügyfeleinek adatbiztonságát.

Ugyanakkor jól látszik, hogy jelenlegi állásaimat a fentiekben kifejtett jógyakorlatoknak, kiemelten a munkáltatói oldalon megjelenő szociális érzékenységnek köszönhetem. Azóta is mindkét munkáltatóm hivatásának tekinti az élet bármely területén végzett érzékenyítést, mely során elvárják aktív közreműködésemet.

Bibliográfia

[1] Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés az önfoglalkoztatás határán, Jogtudományi monográfiák, Pázmány Press, 2014.

[1] Szellő János-Cseh Judit: Az atipikus foglalkoztatás növelésének lehetőségei, Munkaügyi Szemle, 61. évf. (2018),
<https://www.munkaugyiszemle.hu/az-atipikus-foglalkoztatás-novelesenek-lehetosegei-fogyatekos-es-megvaltozott-munkakepessegu-szemely>

[1] Ferenc Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése, győr, Széchenyi István Egyetem Állam – és Jogtudományi Doktori Iskola Doktori értekezés, 2014.

[1] Hárs Ágnes: Az atipikus foglalkoztatás: Mítoszok, lehetőségek és korlátok az atipikus foglalkoztatási formák lehetőségeinek kihasználásában, Budapest, Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány, 2013.

[1] Szerepi Anna-Prókai Orsolya: Önfoglalkoztató és teljes munkaidőben dolgozó megváltozott munkaképességű emberek, Debrecen, Revita Alapítvány, 2017,
https://fszk.hu/wp-content/uploads/2018/07/revita_gyak_peldatar_onfoglalkoztatás.pdf[1]

Szerepi Anna-Prókai Orsolya: Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása távmunkában, Debrecen, Revita Alapítvány, 2017, 12-13,
https://fszk.hu/wp-content/uploads/2018/07/revita_gyak_peldatar_tavmunka.pdf

[1] Kun Ágota: Munkahelyi Szocializáció, beillesztés és alternatív foglalkoztatási formák a megváltozott munkaképességű egyéneknél, In: Juhász Márta (szerk.) A foglalkozási rehabilitáció támogatása pszichológiai eszközökkel, Budapest, Typotex Kiadó, 2010, 15.

[1] Dr. Köpeczi-Bócz Tamás: Jógyakorlatok megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására, Budapest, proAbility projekt konzorciuma, 2016, [www. proAbility.hu](http://www.proAbility.hu)

[1] 327/2012. (XI. 16.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

[1] 15/2015. (IV. 7.) OGY határozat az Országos Foglalkoztatási Programról,^{[1][1]}<https://salvavita.hu/munkaltatoknak/fogyatekossag-barat-munkahely-elismeres/>,

[1] A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény^[1] Munka Törvénykönyve: 198-200§

[1] Európa Tanács 97/81/EK irányelve a részmunkaidőről

[1] Szerepi Anna-Prókai Orsolya: Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása részmunkaidőben, Debrecen, Revita Alapítvány, 2017,
<https://docplayer.hu/106710374-Megvaltozott-munkakepessegu-emberek-foglalkoztatasa-reszmunkaidoben-gyakorlati-peldatar-keszितette-szerepi-anna-prokai-orsolya.html>^[1]

[1] Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés az önfoglalkoztatás határán, Jogtudományi monográfiák, Pázmány Press, 2014, 105.

[2] Szellő János-Cseh Judit: Az atipikus foglalkoztatás növelésének lehetőségei, Munkaügyi Szemle, 61. évf. (2018) 32-33,
<https://www.munkaugyiszemle.hu/az-atipikus-foglalkoztatás-novelesenek-lehetosegei-fogyatekos-es-megvaltozott-munkakepessegu-szemely>, letöltés: 2020. június 12.

[3] Ferenc Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése, Győr, Széchenyi István Egyetem Állam – és Jogtudományi Doktori Iskola Doktori értekezés, 2014, 6.

[4] Szellő-Cseh: Az atipikus foglalkoztatás, 34.

[5] Uo: 38.

[6] Hárs Ágnes: Az atipikus foglalkoztatás: Mítoszok, lehetőségek és korlátok az atipikus foglalkoztatási formák lehetőségeinek kihasználásában, Budapest, Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány, 2013, 5.

[7] Szerepi Anna-Prókai Orsolya: Önfoglalkoztató és teljes munkaidőben dolgozó megváltozott munkaképességű emberek, Debrecen, Revita Alapítvány, 2017, 10,

https://fszk.hu/wp-content/uploads/2018/07/revita_gyak_peldatar_onfoglalkoztatás.pdf,
letöltés: 2020. június 16.

[8] Szerepi Anna-Prókai Orsolya: Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása távmunkában, Debrecen, Revita Alapítvány, 2017, 12-13,
https://fszk.hu/wp-content/uploads/2018/07/revita_gyak_peldatar_tavmunka.pdf,
letöltés:2020. június 12.

[9] Szerepi-Prókai: Megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása távmunkában,
14-22.

[10] Kun Ágota: Munkahelyi Szocializáció, beillesztés és alternatív foglalkoztatási formák a megváltozott munkaképességű egyéneknél, In: Juhász Márta (szerk.) A foglalkozási rehabilitáció támogatása pszichológiai eszközökkel, Budapest, Typotex Kiadó, 2010, 15.

[11] Dr. Köpeczi-Bócz Tamás: Jógyakorlatok megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására, Budapest, proAbility projekt konzorciuma, 2016, 33. [www. proAbility.hu](http://www.proAbility.hu),
letöltés 2020. június 11.

[12]327/2012. (XI. 16.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról 11/A.§ (4) bek,
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200327.kor>, letöltés:2020. június 8.

[13] Uo: 12-13.§

[14] 327/2012 kormányrendelet: 14.§

[15] Dr. Köpeczi-Bócz: Jógyakorlatok, 34.

[16] 15/2015. (IV. 7.) OGY határozat az Országos Fogytékosságügyi Programról,
<https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a15h0015.OGY>, letöltve: 2020. június 19.

[17] Dr. Köpeczi-Bócz:Jógyakorlatok, 38.

[18] <https://salvavita.hu/munkaltatoknak/fogyatekossag-barat-munkahely-elismeres/>,
letöltve: 2020. június 18.

[19] A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196.§ (1) bek,
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>, letöltés: 2020. június 8.

[20] Munka Törvénykönyve: 198-200§

[21]Uo:196.-197.§

[22] Munka törvénykönyve 88.§

[23] Európa Tanács 97/81/EK irányelve a részmunkaidőről Mellékletben szereplő keretmegállapodás fogalommeghatározás, célkitűzés,
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex:31997L0081>, letöltés: 2020. június 15.

[24] Munka Törvénykönyve: 92.§

[25] Szerepi Anna-Prókai Orsolya: Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása részmunkaidőben, Debrecen, Revita Alapítvány, 2017, 23,
<https://docplayer.hu/106710374-Megvaltozott-munkakepessegu-emberek-foglalkoztatasa-reszmunkaidoben-gyakorlati-peldatar-keszितette-szerepi-anna-prokai-orsolya.html>, letöltés: 2020. június 13

[26] Szerepi-Prókai Megváltozott munkaképességű emberek részmunkaidőben, 35.

[27] Szerepi-Prókai: Megváltozott munkaképességűek részmunkaidőben 36