

KÖZELEBB A TÁVMUNKÁHOZ,

AVAGY AZ ATÍPIKUS MUNKAFORMÁK
TIPIKUSSÁ VÁLÁSÁNAK LEHETŐSÉGEI



ÚJ SZÉCHENYI TERV

KÖZELEBB A
TÁVMUNKÁHOZ,

AVAGY

AZ ATÍPIKUS MUNKAFORMÁK
TÍPIKUSSÁ VÁLÁSÁNAK LEHETŐSÉGEI

Budapest, 2013

Szerző: Keveházi Katalin

továbbá

a projekt szakmai megvalósításában résztvevő munkatársak

Nyomdai kivitelezés:

Tóth Gyula nyomdája

www.colornyomda.hu

Felelős kiadó: JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány

Készült a TAMOP 2.4.2./B-09/2-2009-0003 azonosító számú „Női Klikk - Befogadó munkahely kialakítása az IT szektorban” című projekt keretében az amely az Európai Unió és az Európai Szociális Alap társfinanszírozásában valósul meg.

Tartalom

Bevezetés.....	4
Fenntartható fejlődés és rugalmasság.....	7
Demográfiai fenntarthatóság.....	10
Nemi szerepek, családfelfogás, a korszerű családbarát szemlélet szükségessége	12
A nemekhez kötődő sztereotípiák hatása a nők munkaerőpiaci lehetőségeire, diszkriminációjára	20
A nők foglalkoztatása	25
Az atipikus/rugalmas munkaformák elérhetősége	29
A gyermekgondozási távollét hatása a munkavállalásra	31
A gyermekfelügyeleti rendszer hiányosságai.....	33
A korszerű értelemben vett családbarát munkahelyi szemlélet hatása a gyermekvállalásra.....	35
A nemek egyenlőségének támogatása a fenntarthatóság kulcseleme	36
Az atipikus foglalkoztatás	39
Az atipikus formák térnyerése	42
Az atipikus foglalkoztatás válfajai a nemek közti egyensúlyok szempontjából.....	48
Az atipikus vállalati politika kialakításának menetrendje	83
Az atipizálás feltételeinek megteremtése	83
Előkészítés	85
Megvalósítás.....	86
Jogszabályi környezet	89
Aktuális munkajogi változások az atipikus foglalkoztatás tükrében.....	90
Az atipikus munkavégzés kormányzati támogatása	95
Mit tesz a JÓL-LÉT az atipikus munkaformák meghonosításáért?	101

Bevezetés

Alapítványunk Női Klikk - Befogadó munkahely kialakítása az IT szektorban címmel, 2010. június 30. és 2013. június. 30. között a SANE Produkciós Bt., a Magyar Tartalomipari Szövetség és egy a Prohumán 2004 Kft. alkotta konzorciumban valósította meg újabb reintegrációs projektjét. A 2009-ben tervezett együttműködésben az elhúzódó gazdasági válsághoz és a szabályozás számos változásához alkalmazkodva sikeresen támogattuk a több mint 400 jelentkezőből kiválasztott 55 fő (többnyire kisgyermekes anyák) pályaujrakezdését, közülük 20-an támogatott foglalkoztatásban, további 21-en a nyílt munkaerőpiacon tudtak elhelyezkedni.

Projektünk eredeti célja a célcsoport távmunkában történő foglalkoztatása volt. A későbbiekben azonban mind a partner-munkáltatók, mind a célcsoport-tagok helyzete, elképzelései megváltoztak, így a távmunka mellett – a pályázati felhívás prioritásaival összhangban – egyéb atipikus munkaformák is szóba jöttek az elhelyezkedést támogató szolgáltatások nyújtása során, illetve a támogatott foglalkoztatás keretében létrejövő munkakörök kialakításánál. Végül a konzorciumi partnereknél foglalkoztatott célcsoporttagok 60%-a távmunkában, vagy részleges távmunkában, fennmaradó 40%-a pedig rész munkaidőben dolgozott. A nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedéseknél is – alapítványi célkitűzéseinkkel összhangban - feladatunknak tekintettük a befogadó/családbarát/rugalmas szemlélet kialakítását/előmozdítását.

A tevékenységek eredményeképpen kisgyermekes nők munkaerőpiacra visszatérésének támogatásában egyedi tapasztalattal rendelkező szervezetünk új modell-értékű folyamatot dolgozott ki, mely a kiválasztástól a munkában maradásig biztosítja a tartósan inaktív célcsoport sikeres pályaujrakezdését. Innovatív, a versenyszektorban is alkalmazható a távmunkára való alkalmasság szűrését mérő kiválasztási módszertant dolgoztunk ki. Szakmai, készség- és személyiségfejlesztési elemeket integráló képzési-reintegrációs módszertant fejlesztettünk a távmunkában történő hatékony munkavégzésre való eredményes felkészítés érdekében. A kisgyermekes nők speciális élethelyzetére szabott egyéni és csoportos mentorálási módszertan alapján biztosítottuk a bevont résztvevők motivációjának fenntartását, fejlődésüket a projekt időszaka alatt. A befogadó munkahelyi szemlélet gyakorlati megvalósításának támogatására GYES-menedzsment programot dolgoztunk ki, melynek keretében tovább mélyítettük az atipikus munkaformák gyakorlati megvalósíthatóságának támogatásáról szerzett ismereteinket és tapasztalatainkat. Nyomon követtük az atipikus munkavégzési formák szabályozásában és kormányzati ösztönzésében végbement változásokat, ezekről rendszeresen hírt adtunk. Munkám visszavár címmel új, a befogadó/visszafogadó szemléletet magukévá tett munkáltatókat elismerő díjat hirdettünk meg.

Projektünk során számos az atipikus munkavégzést megismertető, népszerűsítő programot szerveztünk, illetve vettünk részt más szervezetek kezdeményezéseiben.

Jelen tanulmányunkban bemutatjuk a kisgyermekes pályaujrakezdők sikeres reintegrációjához nélkülözhetetlen,

a projekt időszaka során tovább bővített ismereteket a célcsoport sajátosságairól, sajátos munkaerő-piaci helyzetének okairól, az atipikus munkavégzési formákról, mint a visszatérést segítő munkaszervezési megoldások kialakításának mikéntjéről és megvalósíthatóságáról, továbbá beszámolunk gyakorlati tapasztalatainkról, a projekt eseményeiről és eredményeiről.

Jelen kiadványunk szervesen kapcsolódik a nemek közti egyenlőtlenségek, a nőket, különösen a kisgyermekesek sújtó diszkrimináció gyökereinek tudatosítását, a nők és férfiak esélyegyenlőségének elősegítését célzó misszióinkhoz. Kutató és gyakorlati segítségnyújtó tevékenységünk során egyértelműen körvonalazódott, hogy az atipikus foglalkoztatási formák nők és férfiak minél szélesebb körében történő elterjedése minden érintett – munkavállalók, munkáltatók és a társadalom egésze – számára alternatívát jelenthet az előttük álló életvezetési, munkaszervezési, illetve foglalkoztatási, demográfiai, sőt környezetvédelmi kihívásoknak való megfelelésben, a munkaerőpiac nők és férfiak egyenlősége szempontjainak megfelelő rugalmasítása hozzájárul a fenntartható fejlődéshez.

Alapítványunk célkitűzésének tekinti e sokrétű szempontok összefüggéseinek feltárását, társadalmi tudatosítását, és szakpolitikai javaslatok kidolgozását. Tekintve, hogy a projekt időszaka alatt számos célcsoportunk munkaerő-piaci helyzetét érintő, foglalkoztathatóságát javítani törekvő intézkedés lépett életbe, ezért a projekt utolsó szakaszában felmérést készítettünk a Munka Törvénykönyve változásainak, a járulékkedvezmények és a Munkahelyvédelmi akcióterv hatásáról.

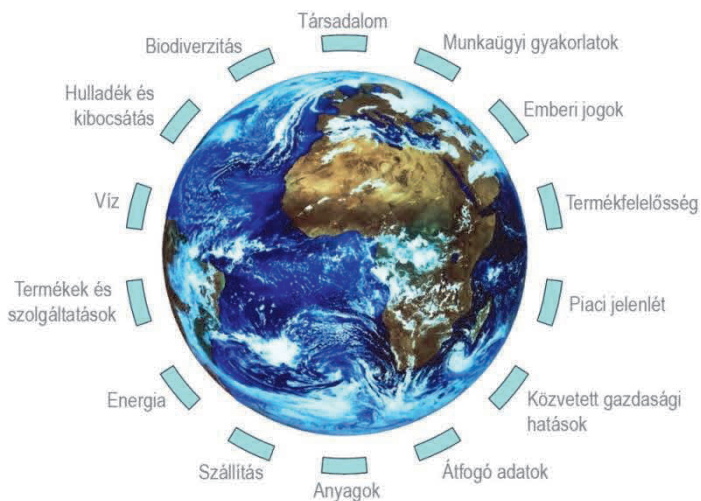
Fenntartható fejlődés és rugalmasság

„A cél az, hogy a fejlődés úgy valósuljon meg, hogy kielégítse a jelen igényeit anélkül, hogy csökkentené a jövő generációk képességét, arra, hogy kielégítsék saját igényeiket.” (ENSZ, Brundtland-jelentés, 1987)

A globalizáció az emberiség természeti és társadalmi környezetét új kihívások elé állította, a veszélyek elhárítására, kiküszöbölésére irányuló gyakorlati megoldások elodázhatatlanságára csaknem 15 éve, 1999-ben hívta fel a figyelmet az üzleti, a kormányzati/önkormányzati és a civil szféra stratégiai partnerségét szorgalmazó, az emberi jogok, a foglalkoztatási sztemderdek, a környezetvédelem és a korrupcióellenesség területeire vonatkozó 10 alapelvet megfogalmazó Global Compact-ban Kofi Annan, az ENSZ főtitkára. A dokumentum szerint:

1. Az üzleti vállalkozásoknak kötelessége az egyetemes emberi jogok tiszteletben tartása és védelme.
2. Biztosítaniuk kell, hogy semmilyen formában se működjenek közre olyan tevékenységekben, melyek ezeket a jogokat sértik.
3. Az üzleti vállalkozásoknak biztosítaniuk kell az egyesülési jogot és a kollektív szerződés-kötés lehetőségét is.
4. A kényszermunka minden formájának elítélése.
5. A gyermekmunka teljes tilalma.
6. A munkahelyi diszkrimináció megszüntetése, a sokszínűség elősegítése
7. Az üzleti vállalkozásoknak meg kell előzni a környezeti károk okozását, környezetvédelmi kérdéseket tisztelve kell működni.
8. A környezettudatosságot növelő intézkedések, környezetvédelmi kezdeményezések támogatása.
9. Ösztönözni kell a környezetbarát technológiák kidolgozását és terjesztését.
10. A vállalkozásoknak tudatosan küzdeniük kell a korrupció minden formája ellen.

A fenntarthatóságot fenyegető kockázatokról ún. érintetti párbeszéd folyik, melynek eredményeképpen megszületett a Globális Jelentéstételi Kezdeményezés (GRI), azzal a céllal, hogy a pénzügyi mutatók mellett az üzleti szférában általános sikerkritériummá váljon a gazdasági, környezeti és szociális teljesítmény is. A folyamatosan fejlesztett GRI keretrendszer mentén összehasonlíthatóvá és láthatóvá válnak a fenntarthatósággal (CSR – corporate social responsibility¹) kapcsolatos tevékenységek. Egységes nyelv- és indikátor-rendszerét az alábbi ábra részletezi:

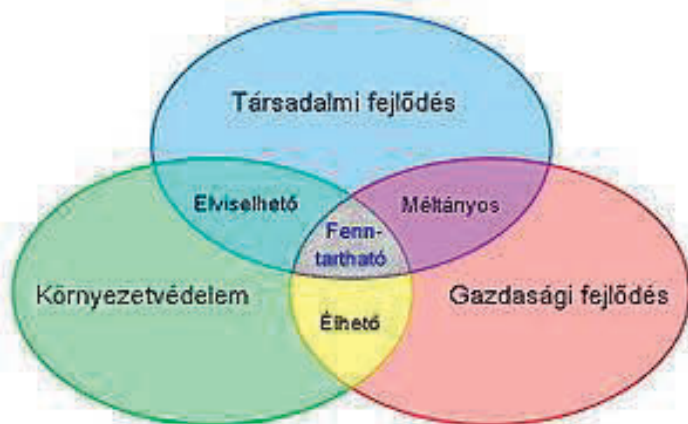


A környezetvédelem húzóága lett a társadalmi felelősségvállalásának, hiszen a közvetlen környezetünkben és globálisan is érzékelhető problémák - éghajlatváltozás, szmog, szaporodó természeti katasztrófák - létezését, jelentőségét és az intézkedések sürgősségét a vállalatok vezetői és munkavállalói

¹ vállalati társadalmi felelősségvállalás

sem kérdőjelezi meg. Ám a környezetvédelem nem az egyetlen korunkat és minket fenyegető kihívás.

Korunknak a környezetszennyezéshez hasonló léptékű társadalmi kihívását a nemek közötti korábbi egyensúlyok felbomlása, az új típusú egyensúlyok kialakulatlansága, a családok, mint a jelenlegi munkaerőt újratermelő, a jövő munkavállalóját fejlesztő egységek átalakulása, válsága, a hatalomhoz és erőforrásokhoz való hozzáférés nemek közötti egyenlőtlen elosztása, az egyszülős családok szaporodásával a gyermekek esélyei közötti szakadék, a gyermekvállalási hajlandóság átalakulása, összességében a humán ökológia fenyegetettsége jelenti.



A nők társadalmi létének keretei világszerte átalakultak, míg úgy tűnik, a férfiszerepek tradicionális tartalmaikat makacsabban őrzik. A fenntartható társadalmi fejlődés magában foglalja a társadalmi nemek (gender) egyenlősége elősegítésének követelményét, céljainak szem előtt tartását, amint ezt az ENSZ Millenniumi fejlesztési célkitűzései is megfogalmazzák.

Mértánytalan és igazságtalan, hogy a nemek közötti biológiai, fiziológiai különbségek (főként a gyermekszülés képessége) által

egyes társadalmak, a társadalmakon belüli formális és informális hatalmi struktúrák, mechanizmusok fenntartsák, sőt legitimálják a nők társadalomban betöltött alárendelt pozícióját.

A Világgazdasági Fórum a *Global Gender Gap Report* adatai, tényei is megerősítik, hogy a nemek közti egyenlőség egyes országokra/társadalmakra jellemző szintje, állapota, alakulása meghatározza a gazdasági és társadalmi fejlődést: a nemek közötti rés és a gazdasági versenyképesség, illetve a nemek közötti rés és az egy főre eső GDP szorosan korrelációt mutat. Azon országok tehát, amelyek a nőkre és a férfiakra, mint (emberi) erőforrásokra megközelítőleg hasonló módon támaszkodnak, sikeresebbek a gazdasági versenyben.

OECD-elemzések szerint a nemi szerepekkel kapcsolatos tradicionális attitűd egyfelől kedvezőtlenül befolyásolja a gazdasági versenyképességet, másrészt alacsony szinten tartja a termékenységi rátát.

Demográfiai fenntarthatóság

A fenntartható fejlődés egyik lényeges összetevőjét jelentő demográfiai kérdések a fejlett világ számára komoly kihívást jelentenek az emberi jogok szempontjából univerzális célnak tekintett jóléti rendszerek fenntarthatóságára nézve. Az 1933-as világválság óta példátlan méretű 2008-as recesszió miatti megszorítások számos országban felerősítették a jelenlegi nyugdíj- és társadalombiztosítási rendszerek jövőben szükséges további korlátozásához fűződő aggodalmakat, melyek megalapozottságát a termékenységi ráta csökkenésére, a népesség elöregedésére vonatkozó mutatók alakulása miatt már korábban jelezték demográfusok.

Európában a demográfiai változásoknak köszönhetően a képzett munkaerő hiánya jelent majd egyre nagyobb

problémát. Bár manapság Magyarországon és számos más EU-s tagállamban a fiatalok munkanélkülisége a legégetőbb gond, az idősödő korosztályok nyugdíjba vonulásával hosszú távon el fog tolódni a kereslet-kínálat arány a kereslet irányába. Az elkövetkezendő évtizedekben a csökkenő létszámú dolgozó népességre nagyobb anyagi teher fog hárulni a növekvő létszámú nyugdíjasok, és várhatóan kétszeres létszámúra bővülő 80 év felettiiek eltartása érdekében. Becslések szerint² 2050-re a munkaerőpiacon 35 millió fős munkaerőhiány keletkezik, mely egy másik feltételezés szerint migráció nélkül akár több mint 19%-os is lehet. A migráció fenntartása, a migránsok integrálása, képzése mellett a várható termelékenység és import-növekedés mellett lehetőségként kínálkozik az inaktív rétegek, így a nők nagyobb arányú további bevonása a foglalkoztatásba, a társadalmi jövedelem megtermelésébe.

Ugyanakkor mivel a demográfiai kihívások mögött a termékenységi mutatók nagyarányú csökkenése húzódik meg, felerősödtek azok a társadalmi elvárások, amelyek szerint a nőknek többet kellene szülniük. E hangok pozitív hatása lehet a család és a munka egyensúlyának előmozdítása, de megnyilvánulhat a nők szülési kedvét az otthoni szerepvállalás támogatásával ösztönző retrogád törekvésekben, sőt a nők emberi jogainak korlátozásában is (pl. abortusz-szigorítás).

Az unióban az átlagos születési ráta 1,6, azaz az Európában élő nők gyermekvállalás elmarad a népesség lélekszámának fenntartásához szükséges 2,1-es gyermekszámtól.

²http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication6654_en.pdf

Ugyanakkor a 60 év fölöttiek száma évente 2 millióval nő. A nők tovább élnek, várható életkoruk 82,4, míg a férfiaké 76,4 év (EC, 2009), így a társadalomra inaktivitásuk arányosan nagyobb terhet ró.

Magyarország a hasonló problémákkal küzdő fejlett világ nagy részéhez képest is kirívóan súlyos demográfiai nehézségekkel néz szembe: a születési ráta tekintetében is a 27.-ek alsó három helyén helyezkedünk el. A demográfiai folyamatok visszafordításához hatékony beavatkozásra lenne szükség, hiszen a Ratkó unokák gyermekvállalása után egyre inkább csökkenő létszámú generációk gyermekvállalási kedvének növekedése esetén sem állítható meg a népességfogyás, legfeljebb üteme mérsékelhető. Mindezek miatt Magyarországon is központi kérdéssé lett a gyermekek születésének ösztönzése.

Alapítványunk célja annak tudatosítása, hogy a születésszám növelésében nemcsak a nőknek, hanem valamennyi érintettnek (férfiaknak, kormányzatnak, munkáltatóknak stb.) feladata és felelőssége van.

Nemi szerepek, családfelfogás, a korszerű családbarát szemlélet szükségessége

A családalapítási, gyermekvállalási kedv évtizedek óta szinte folyamatos csökkenését, a válási statisztikák súlyosbodásának okát a nemek közti munkaerőpiaci és magánéleti egyensúlytalanságok háttérben álló korszerűtlen családfelfogás elterjedtségében látjuk.

A térség államaihoz hasonlóan európai összehasonlításban igen tradicionális, patriarchális nézeteket vall a lakosság, amit folyamatosan újratermel szocializációnk és a média.

Szocializációnk lényeges eleme sajátos családizmusunk, mely egyfelől történelmi örökség, másfelől a társadalmi közeg, ideológiák által közvetített értéként, követendő mintaként jelenik meg. E családizmus tartalma szerint a család valamely magasztosabb eszmét (nemzet, egyház) szolgál, egységét védeni kell, s érdekét az egyén érdeke elé kell helyezni. Mivel a család békéjének biztosítása a nő feladataként jelenik meg, ő az, aki érdekeit a család szolgálatának kell, hogy alárendelje.

A többség továbbra is a férfi által irányított, egykeresős család-modellt tekinti ideálisnak, annak ellenére, hogy a valóságos családszerkezet ennél jóval összetettebb.

Családszeretőnek valljuk magunkat, mindent megtennénk gyermekeinkért, ugyanakkor zavarnak minket a gyerekek, az öregek, s ahogy a Weöres Sándor mondja:

*”...hun házasodunk, hun meg elvállunk, különféle
gyerekekkel kísérletezünk...”*

A már jogi értelemben is előnyben részesített, támogatandó családmodell a minél több gyermeket vállaló hagyományos nukleáris család, melyet a hatályos alkotmány szerint csak férfi és nő által köthető házasság eredeztet.

A család összetartása, ellátása a nők feladataként jelenik meg, elsődlegesen ő az, aki érdekeit, céljait, életét a családnak kell, hogy alárendelje. A kenyérkereső, családját eltartani képes, felelősségvállaló, tudását átadó apa, az otthon nyugalma és a háztartással, gyermekneveléssel járó feladatok ellátását boldog mosollyal biztosító anya és jól nevelt gyermek(eik) mintáján alapuló idealisztikus családmodell a szűkebb és tágabb családi, baráti,

munkahelyi és egyéb közösségek által közvetített elvárásaként jelenik meg az egyének számára.

Ennek az idealizált képnek tartósan és hitelesen megfelelni nők és férfiak számára is szinte lehetetlennek tűnő, vagy annak bizonyuló vállalkozás, már csak azért is, mert nemcsak a bennünket megítélő külvilág, de mi magunk is változunk.

Az egyén életének teljességéhez a szűk családon és munkahelyen kívül hozzátartozik a társas kapcsolatok ápolása, a rekreáció, az önfejlesztés stb.

E területeken az egyenlőtlen otthoni szerepmegosztás miatt ugyancsak előnyt élveznek a férfiak, hisz a munkára fordított idejük és szabadidejük arányait maguk alakítják ki. Családi feladatvállalásukat segítségnyújtásként élik meg ők maguk, partnerük és a társadalom is. A családi kötelezettségek körébe beletartozik az idős szülőkről való gondoskodás, mely a hagyományos nemek szerinti munkamegosztás szerint ugyancsak a nőkre háruló feladat.

Tegyük hozzá, hogy a fejlett világban a válások nagy részét a nők kezdeményezik, mégpedig jelentős részben éppen a hagyományos családmodell hétköznapi igazságtalanságai miatt. Ám a hazánkban középkorú férfiakra jellemző kiemelkedően magas arányú halandósági adatok, illetve az inkább férfiakra jellemző devianciák (pl. alkoholizmus) háttérének szintén fontos összetevője a családfenntartás jelen gazdasági viszonyok közt bizonytalanul teljesíthető társadalmi elvárása okozta stressz, illetve a sikeres férfiről alkotott képnek való megfelelés nyomása. A férfiak magánéleti kötelezettségeinek bővülése nélkül a családbarát politikák a nők számára nyújtanak segítséget ahhoz, hogy

könnyebben ugyan, ám továbbra is egyoldalúan viselhessék a kettős terheket.

A családi étellel járó kötelezettségek vállalására és teljesítésére egy életen át ma már kevesen képesek és/vagy hajlandók. Bár a családot és a gyermeket értéknek tekintjük, számos tény - a házasságkötések és a gyermekszületések számának csökkenése, a házassági és gyermekvállalási kor kitolódása, a válások növekvő aránya - jelzi, sokan más életformát választanak.

A felnőtt lakosság nagyobbik fele egyedülállóként, gyermektelenül, egyszülős vagy patchwork családban él. A családokon belül a házasságon alapuló családok aránya 70% alá mérséklődött, az élettársi kapcsolatban élők és az egyszülős családok aránya is 15% fölé emelkedett.

Indokoltnak látszik közelíteni a család- és gyermekbarát társadalom ideáját a valósághoz, változtatni a tradicionális családizmus elvárásként való megjelenítésén, hozzálátni a nők és férfiak életében bekövetkezett változásokból adódóan a kor követelményeinek megfelelően árnyalt családbarát szemlélet kialakításához, a valóságtól elszakadó patriarchális minták kommunikációjának megszüntetéséhez.

Egyre nő azon a férfiaknak a száma, akik számára a teljes élethez szülői szerepeik teljesebb megélése is hozzátartozna, környezetük, szocializációjuk, a média által sugallt minták révén ugyancsak előítéletekkel, külső elvárásokkal és belső kételyekkel szembesülnek. A gondoskodó, otthoni munkában részt vállaló férfi a társadalmi normák szerint lemond férfiúi identitásának egy

részéről, ugyanakkor korlátozza őt a kenyérkeresés egyoldalúnak vélt felelőssége is.

A XXI.század kihívásaira választ adó, a fiatalok számára vonzó, társadalmilag fenntartható, a valóságra reflektáló családmoddell hiánya akadályozza a demográfiai helyzet javulását, a fenntartható társadalmi és gazdasági fejlődést.

A kor követelményeinek megfelelő családmoddell a nemek egyenrangúságán, mindkét nem számára egyenlő esélyek biztosításán alapszik, a párkapcsolatot illetően sztereotípiáktól szabad, a közös és egyéni célok elérése érdekében rugalmas feladatmegosztásra, adaptív életmódra, kölcsönösségre és folyamatos, önreflektív kommunikációra való törekvés jellemzi.

A korszerű családmoddell elterjesztéséhez tehát elengedhetetlen

- Az elsődlegesen nőket sújtó, de férfiakat is érintő sztereotípiák felszámolása

A mereven vett nemi szerepfelfogás a férfiaknál lényegesen erőteljesebben sújtja a nőket. A problémakörünket leginkább az alábbi, a média által folyamatosan megerősített sztereotípiák érintik:

- „rossz anya” stigmája – az az anya, aki 3 éve alatti gyerekét „beadja” a bölcsődébe, idegenekre bízva gyermekét, külső és belső frusztrációnak van kitéve. Miközben nyilvánvaló, hogy az anyák alapvetően a legjobbat kívánják gyermeküknek, a bölcsődei dolgozók felkészültek, a gyermektársasághoz tartozás a kicsinek is öröm, fejlődési lehetőség. A gyermek nem igényel 24 órás jelenlétet az anyától. A sorsával elégedett, pályáját, párkapcsolatának egyensúlyát illetően

stb. kielégítő perspektívákkal rendelkező anya lesz tartósan jó anya.

- nők karrierizmusával kapcsolatos ítéletalkotás, mely a karrierista nőt leegyszerűsítően egoistának címkézi. A magyar nyelvben a karrierista szó kizárólag negatív tartalmú, a karrier a ranglétrán való előrelépést jelenti. A szakmai pályafutást, fejlődést, kiteljesedést fontosnak tekintő, munkahelyüket, korábbi eredményeiket, tudásukat, státusukat és anyagi függetlenségüket megőrizni kívánó munkavállaló nők törekvései többségében nem önzésből fakadnak – teljes életre vágnak.

- A férfiszerepek bővülésének társadalmi ösztönzése, az aktív törődő apaság népszerűsítése

Az aktív törődési skálának a „tradicionálisan törődő” és az „új típusú” apasági modellek közötti fő különbségek az „új típusú apaságot” a – saját vagy magán – férfiszerep átértelmezése, képlékenyebbé tétele, esetenként kritikája, különbözőzeti meg leginkább a „tradicionális törődéstől”.

Az aktívan törődő apák, akik a rászorulókat – gyermekek, betegek, idősek – gondozásával (*care work*) kapcsolatos feladatokat vállalják. E munkák társadalmi értékelése alacsony, míg a fizetett munkáé magas. Nemzetközi kutatási eredmények mutatják, hogy a családban élő férfiak jellemzően az élvezhetőbb feladatokat vállalják (amire példa lehet, ha a gyermekkel töltött idő a jellemzően nők által végzett házimunka vagy idősgondozás „kiváltására” szolgál).

A nemek közötti egyenlőség gyakorlati megteremtésében élenjáró észak-európai országok példája alapján feltételezhető, hogy a férfiak otthoni, apai, szerepvállalását ösztönző állami szabályozás hozzájárulhat a

gyermekvállalási kedv növekedéséhez, vagy legalább a csökkenés mérsékléséhez. A nemi szerepek egyenrangúságának megteremtése a válások, a középkorú férfiak halálozási mutatóinak, a devianciák elterjedtségének csökkenését is eredményezik.

- A családon belüli munkamegosztás és időfelhasználás újragondolása

Magyarországon a családon belüli munkamegosztást jellemzően a hagyományos nukleáris család keretein belül értelmezzük, annak ellenére, hogy jelentős az egyszülős háztartások aránya is. Az egyén életének teljességéhez a szűk értelemben vett családon és munkahelyen kívül hozzátartozik a társas kapcsolatok ápolása, a rekreáció, a továbbképzés stb. E területeken az egyenlőtlen otthoni szerepek miatt ugyancsak előnyt élveznek a férfiak, hisz a munkára fordított idejük és szabadidejük arányait maguk alakítják ki, otthoni szerepvállalásukat segítségnyújtásként élik meg ők maguk, partnerük és a társadalom is. A családi kötelezettségek körébe beletartozik az idős szülőkről való gondoskodás, mely a hagyományos nemek szerinti munkamegosztás szerint ugyancsak a nőkre háruló feladat.

A közfelfogás szerint „valódi munkaként” továbbra is a fizetett munkavégzés definiálódik. A párkapcsolatok, illetve a házasságok elején a felek hajlamosabbak több házimunkát közösen végezni, e gyakorlat azonban idővel megváltozik: leggyakrabban az első gyermek születése körüli időszakban. Sajátosan magyar jellemzőnek tűnik, hogy a magyar férfiak az általuk végzett kevés házimunka egyhangúságát a nőknél sokkal rosszabbul viselik.

A családban élő férfiak jellemzően az élvezhetőbb házi feladatokat vállalják: a férfiak gyermekgondozással és neveléssel töltött ideje gyakran a nők által végzett házimunka vagy idősgondozás kiváltásaként jelenik meg. A gyermekgondozással összefüggő feladatok kiegyenlítettőbb eloszlásúak, ahol mindkét szülő teljes munkaidőben dolgozik, mint ahol csak a férfi dolgozik és a nő háztartásbeli.

A szülői szerepek megosztását több országban a gyermekgondozási szabadság megosztásával ösztönzik. Azokban az országokban születik ma már több gyermek, ahol a nemi szerepek felfogásában az egyenlő jogok biztosítása mellett az egyenlő kötelezettségek vállalására is nagy gondot fordítanak.

Az otthoni munkamegosztás kiegyenlítetlensége a nők munka világában való részvételét jelentősen korlátozza. A világon mindenütt a férfiak töltenek több időt fizetett munkával, a nők pedig a háztartással, gyermekneveléssel és családi élet szervezésével kapcsolatos fizetetlen munkával. Az Európai Unió tagállamaiban a férfiak átlagosan hetente 7,8 órát, a nők 25,5 órát fordítanak otthoni teendőik ellátására.

Magyarországon a férfiak átlagosan 49,6 órát dolgoznak hetente fizetett munkában, a nők 43,1 órát. Otthoni, családi kötelezettségek elvégzésére a férfiak hetente átlagosan 10 órát fordítanak, míg a nők 26,3-at. (EC, 2009)

Ország vagy ország-csoport	Átlagos idő hetente (óra)					
	Nők		Férfiak		Különbség (nők-férfiak)	
	Háztartás	Munka	Háztartás	Munka	Háztartás	Munka
EU 27 átlag	25,5	38,1	7,8	45,5	17,7	-7,4
Ciprus	33,1	40,7	6,3	44,2	26,8	-3,5
Olaszország	31,0	36,3	7,7	44,8	23,3	-8,5
Hollandia	36,6	29,5	14,3	42,2	22,3	-13,7
Görögország	28,8	43,6	7,1	53,1	21,7	-9,5
Szlovénia	30,9	43,7	10,1	46,1	20,7	-2,4
Luxemburg	32,9	36,9	12,5	44,8	20,4	-8,0
Románia	29,0	49,5	9,0	53,1	20,1	-3,5
Lengyelország	28,0	44,4	8,1	50,4	19,9	-6,0
Írország	27,2	34,3	7,5	46,7	19,7	-12,4
Spanyolország	24,4	40,3	4,8	46,1	19,5	-5,7
Szlovákia	26,6	44,4	7,7	49,0	18,9	-4,6
Egyesült Királyság	28,7	32,0	10,5	44,1	18,2	-12,0
Franciaország	26,2	36,2	8,2	40,5	18,1	-4,3
Bulgária	24,4	46,9	7,0	48,7	17,5	-1,8
Magyarország	26,3	43,1	10,0	49,6	16,2	-6,5
Portugália	25,4	43,6	9,5	46,3	15,9	-2,6
Ausztria	20,6	38,6	4,8	46,0	15,8	-7,4
Csehország	20,8	41,8	5,5	47,0	15,4	-5,3
Málta	22,6	38,5	7,7	46,7	14,9	-8,2
Németország	18,7	37,5	4,8	44,9	13,9	-7,5
Észtország	25,3	42,5	11,6	46,1	13,6	-3,6
Belgium	22,9	35,9	9,3	44,7	13,6	-8,9
Lettország	24,0	44,2	11,6	47,8	12,4	-3,6
Litvánia	16,6	42,2	5,3	46,7	11,2	-4,5
Dánia	20,9	36,4	10,8	42,9	10,1	-6,5
Finnország	18,8	38,6	8,8	43,1	10,0	-4,5
Svédország	17,4	38,2	9,6	44,8	7,8	-6,6

Forrás: EC, 2009

A nemekhez kötődő sztereotípiák hatása a nők munkaerőpiaci lehetőségeire, diszkriminációjára

A fenntartható társadalmi és gazdasági fejlődést negatívan befolyásoló nemek közti egyenlőtlenségek leküzdéséhez elengedhetetlen lenne átértékelnünk azokat a hagyományos női szerepekhez kötött előítéleteket, sztereotípiákat, melynek következtében a nők esetében a gyermekvállalás

(vagy pusztán annak csak az elvi lehetősége is) a nők élet- és karrierpályáját legtöbbször kedvezőtlenül befolyásolják.

A nők egész életükön végighúzódnó munkaerőpiaci, jövedelmi hátránya látszólag a gyermek vállalásához kötődik. Ugyanakkor mégcsak gyermek sem kell ahhoz, hogy az anyává válás lehetősége, a minden nőre vonatkoztatott, „nőiesnek” gondolt motivációk, tulajdonságok miatt a nők hátrányba kerülnek, hátrányból indulnak, pályaujrakezdő anyaként pedig sokszoros erőfeszítéssel, jellemzően csak a pályán történő visszalépéssel vagy a magánélet feláldozásával leküzdhető hátrányokat szenvednek a férfiakhoz képest.

A nemekhez kötődő leggyakoribb, az alábbi táblázatban összefoglalt tartalmú és következményekkel járó sztereotípiák leginkább a nők számára hátrányosak, hiszen korlátozzák munkaerőpiaci esélyeiket, képességeiknek megfelelő érvényesülésüket. Tudatosításuk valamennyi az egyenlő esélyek biztosítására törekvő érintett (a kormányzat, a munkaerőpiaci szereplők és a célcsoport, hozzátartozóik, média stb. feladata.

Akikre vonatkozik	A sztereotípiá tartalma	A sztereotípiá következménye
Férfiak	A férfiak feladata a pénzkereset, rendelkezésre állnak a munkahelyen	Felvételnél, előléptetésnél előnyt élveznek. Ők maguk elsődlegesen a munka világában történő kiteljesedésre, helyállásra törekszenek, miáltal más életterületeken lehetőségeik korlátozottak, a munka világában megélt krízisek során sérülnek Otthoni munkamegosztásban való részvételük korlátozott Gazdasági függőséget eredményez a nők számára

Akikre vonatkozik	A sztereotípiá tartalma	A sztereotípiá következménye
Vezetők	A jó vezető határozott, objektív, racionális, stratégiai gondolkodású, független, kompetitív stb. = „maszkulin”	A női vezetők csak biológiai értelemben maradhatnak nők. Ha a férfias vezetőktől elvárt tulajdonságokkal bírnak, nőiességüket kérdőjelezi meg a társadalom. Am ha nőiesnek mondott tulajdonságokat mutatnak vezetőként, alkalmasságuk kérdőjeleződik meg.
A női vezetők	Hiányoznak az irányításhoz, vezetéshez szükséges képességeik, készségeik (túl sok érzelem, objektivitás és tekintély hiánya)	Nem éri meg előléptetni őket.
A nők	Elvárás, hogy nőies tulajdonságokkal bírnak, vagy rájuk sütik: „nem elég nőiesek”: simulékonyak, gondoskodóak, visszahúzódoak, érzelmesek stb. Ők a „gyengébbik” nem: fizikailag kevésbé teherbíróak, érzelmileg involválódnak.	Azok a nők, akik ambiciózusak, asszertívák, erőszakosnak minősülnek Bizonyos szakmák nem valók nőknek Kiválasztásnál előítéletekkel szembesülnek
Egyedülálló fiatal nők	Szinglik, párkapcsolati nehézségeik vannak, mindenáron férjhez akarnak menni	Érzelmileg labilisak, ami meglátszik a munkavégzésükön
Gyermektelen párkapcsolatban élő nők	Hosszú távon nem lehet rájuk építeni, mert el fognak menni szülni.	Nem éri foglalkoztatni, továbbképzésre küldeni, előléptetni őket.
Kisgyermekes anyák	Megbízhatatlanok, hisz a kisgyerek megbetegszik, ilyenkor a nők szabadságot vesznek ki.	Nem éri meg visszavenni/felvenni őket
	A hosszú gyermekgondozási szabadság után lemaradnak	Nem veszik vissza a gyermekgondozásról visszatérő nőket

Akikre vonatkozik	A sztereotípiá tartalma	A sztereotípiá következménye
	Alkalmazkodni kell az óvodai, iskolai szünethez, nyitvatartáshoz.	Munkatársak közötti feszültség
Családos nők	A család legyen az első, csak utána következzen a munka, karrier	Ellenszenves, ha ambiciózus. Nem vállal felelősségteljes pozíciót.
	Nem állnak rendelkezésre (mert otthoni kötelezettségeik vannak)	Bizonyos munkakörökben kockázatos alkalmazni őket.
Egyedülálló anyák	Labilis a magánéletük, nem számíthatnak segítségre a	Nem megbízható munkaerők
Szép nők	Nem a teljesítményüknek köszönhetik az előmenetelüket	Zaklatás Érvényesülésük megkérdőjeleződik

Az otthoni egyenlőtlenség természetes, és folyamatosan újratermelődő következménye:

- az egyenlőtlen bánásmód,
- az eltérő aktivitás,
- a nemhez igazított munkakör (horizontális szegregáció),
- a nemek eltérő lehetősége és igénye az előrejutásra (vertikális szegregáció)
- az egyenlőtlen bérezés.

Az egyenlőtlen bánásmód megnyilvánulhat közvetlen diszkriminációban, melynek során egyértelműen hátrány ér valakit – esetünkben pusztán a neme miatt.

A közvetlen diszkrimináció is igen elterjedt a nőkkel, különösen a kisgyermekesekkel szemben, ugyanakkor a közvetett/rejtett diszkrimináció, amikor egy látszólag semleges rendelkezés/feltétel/gyakorlat egy személy vagy csoport számára korlátot jelent felismerése csak nagyfokú

tudatossággal és körültekintéssel lehetséges. A pozitív diszkrimináció az esélyek kiegyensúlyozásának eszköze.

A nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés munkahelyen előforduló legsúlyosabb formája a verbális, pszichikai és fizikai szinten megjelenő szexuális zaklatás és az erőszak, mely következményeinél fogva további diszkrimináció forrása lehet.

A nemek közti egyenlőtlenségek mellett a nők és nők, a férfiak és férfiak között is létező egyenlőtlenségek (fogyatékoság, etnikum, életkor, lakóhely, dependens családtag stb.) együttesen hatnak, többszörösen hátrányos helyzetet szülnek.

Az egyenlőtlen lehetőségek akadályozzák a képességek teljeskörű kibontakoztatását, hosszú távon a testi-lelki és anyagi jólétet, egyéni és vállalati (és társadalmi) szinten is negatív gazdasági következményekkel járnak.

A férfiközpontúan meghatározott normarendszer feloldása a magánélet teljesebb megélésével, a kenyérkereset egyoldalú felelőssége stressze alóli felszabadulással, jobb életminőséggel és hosszabb életkorral jár a férfiak számára is. Ezért a férfiak magánéleti szerepvállalásának ösztönzése az esélyegyenlőségi politika fontos összetevője.

A hátrányos helyzetet

- az értékek, előítéletek,
- az egyéni cselekedetek és
- a rendszerszintű gyakorlatok

együttesen termelik újra, azokat a napi rutin gyakran elfedi.

Ezért a tényleges esélyegyenlőség biztosításának valós és tartós megoldást eredményező útja kizárólag a 3 szinten történő egyidejű beavatkozás lehet.

A sztereotípiák egyenlőtlenségeket okoznak a nemek között már a képzésben, oktatásban is, majd kivetülnek a foglalkoztatási ágazatokra (horizontális szegregáció-alacsony presztízsű szakmákban magasabban reprezentáltak a nők). A szegregáció vertikális irányban is kimutatható, hiszen a nemek reprezentációja a társadalmi, munkahelyi hierarchiákat vizsgálva is (üvegplafon elv, a nők alacsonyabban reprezentáltak a döntéshozatalban, vezetői státuszokban).

A nők foglalkoztatása

A nők foglalkoztatási aránya minden EU tagállam területén elmarad a férfiakéhoz képest. A legkisebb különbségeket a Skandináv országok adatai mutatják, de a 2010-es Lisszaboni célértéket (60%) a tagállamok több mint fele nem érte még el.

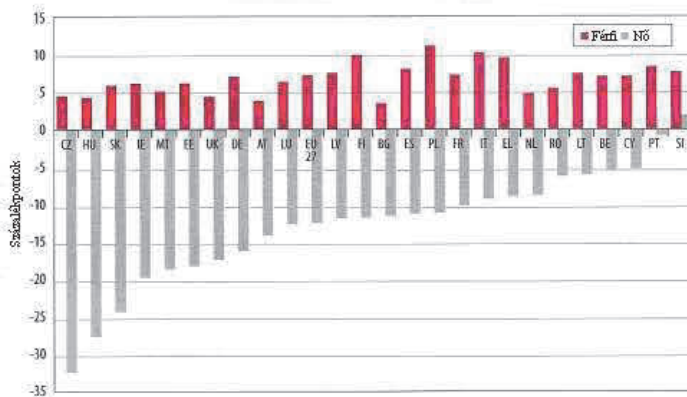
Magyarországon a nemi szerepekről alkotott sztereotípiák és tradicionális nézetek következménye a nők drámaian alacsony szintű a foglalkoztatottsága is: a rendszerváltást követő évek óta 50% körüli szinten alakul. (Az EU-ban három ország áll mögöttünk: Málta, Görögország és Olaszország). Különösen az alacsony képzettségűek, a legfiatalabbak (15-24 évesek) és a legidősebbek (55-64 évesek), a gyermekvállalási korban lévő nők (25-44 évesek) munkaerőpiaci helyzete kedvezőtlen.

A 20-49 éves nők foglalkoztatási rátája, amennyiben 6 év alatti gyermeket nevelnek, 35,1%-kal alacsonyabb

gyermektelen kortársaikénál (az EU átlaga 12,6%). Ezzel szemben a hasonló korú gyermeket nevelő apák foglalkoztatási aránya 9,5%-kal jobb a gyermektelen férfiakénál. E nemek közötti aránytalanság a gyermek 12 éves korában is fennáll: a nőknél a gyermek léte 27 százalékpontos különbséget eredményez a foglalkoztatásban. Ezzel az eredménnyel a 27-ek Európájában a 26. helyen találjuk hazánkat. (EC, 2009)

A szülővé válás hatása a foglalkoztatottságra a nők és férfiak körében (25-49 éves kor között) 2007-ben

(A 12 év alatti gyermekkel rendelkezők és a gyermektelenek foglalkoztatási rátáinak különbsége százalékpontban)



Ahhoz, hogy a kisgyermekes anyák Magyarországon más országokkal összehasonlítva is különösen nehéz munkaerőpiaci helyzetét meg lehessen érteni, tisztában kell lennünk a nők gyermekvállalást követő újbóli munkába állását korlátozó akadályokkal:

- Az általában is alacsony szintű foglalkoztatottság miatt a térbeli és időbeli korlátokkal nem rendelkező (férfi, pályakezdő stb.) álláskereső tömegeiből válogathatnak a munkáltatók.
- A munkaerőpiac strukturális problémái folytán egyes szakmákban nagy a munkaerő-kereslet, ezek azonban

olyan speciális tudást igényelnek, amelynek karbantartása a gyermekgondozási szabadság alatt nem lehetséges. Ugyanakkor más szakmákban, így egyes kifejezetten női vagy jelentős arányban női foglalkoztatónak tekintett ágazatokban (pl. textilipar, oktatás) igen szűk, vagy a válság (bankszektor, turizmus) miatt folyamatosan szűkül az állás kínálat.

- A munkaerőpiac egyes szegmenseinek tudásalapúvá válása folytán igen fontos a naprakész szaktudás, melyhez nem elegendő a végzettség, friss gyakorlati tapasztalatot, gyakran aktív kapcsolatrendszerrel várnak el a munkaadók. Ily módon a már állásban lévők versenyeznek az állástalanokkal, köztük akár a gyermekgondozási szabadság alatt új szakmát tanuló, ám referenciával nem rendelkező, ennél fogva esélytelen kisgyermekessel is.
- Földrajzi értelemben igen nagyok a különbségek az elérhető álláslehetőségek elérhetőségét tekintve. Azok a - saját autóval többnyire nem rendelkező - nők (mivel ha van a családban gépjármű, azt többnyire a férfi használja), akik gyenge közlekedési infrastruktúrával rendelkező településeken, településrészekben élnek, családi kötelezettségeik miatt nem vállalnak teljes munkaidős állást, hiszen az az oda-vissza utazással és a munkáltatók gyakori túlóraigényével együtt túl hosszú otthonról való távollétet eredményezne.
- A gyermekintézmények férőhelyszáma, nyitvatartása, igénybevehetőségi feltételei, területi lefedettségük igen korlátozott, így a teljes munkaidős állások ellátása külső (partner, nagyszülő, babsitter stb.) segítség igénybevétele nélkül aligha lehetséges.
- A rugalmas/családbarát munkalehetőségek hiánya.

A FŐBB MUNKAERŐ-PIACI MUTATÓK* RÉGIÓK SZERINT^{3, 4}

	Gazdaságilag aktívak (ezer fő)	Gazdaságilag inaktívak (ezer fő)	Aktivitási arány (%)	Munkanélküliségi ráta (%)
Közép-Magyarország	1 326,80	933,3	58,7	6,6
Közép-Dunántúl	479,5	371,4	56,4	9,3
Nyugat-Dunántúl	447	326	57,8	8,6
Dél-Dunántúl	379,6	353,3	51,8	11,0
Észak-Magyarország	467,7	455,5	50,7	15,2
Észak-Alföld	570,2	565,2	50,2	14,2
Dél-Alföld	531,8	482,4	52,4	10,6

A férfiak és nők aktivitása közt 15% körüli a különbség a férfiak javára nagyjából minden régióban. Magyarországon a gazdaságilag inaktívak 59%-a nő, a 25-39 éves inaktív népességen belül arányuk 80% körüli, nyilvánvalóan a gyermekvállalással összefüggésben. A 3 év alatti gyereket nevelők foglalkoztatottsága 16%, az OECD országok közül a legalacsonyabb, a háromgyermekesek alig 10%-a dolgozik (utóbbi arány Franciaországban 50%!).

Fokozatosan bővül a gyermekvállalás előtt munkaviszonnyal nem rendelkezők köre. A gyermekgondozási ellátást igénybe vevőknek a fele a későbbiekben sem, vagy jelentős visszalépést jelentő módon tud visszatérni a korábbi munkahelyére, a munkáltató nem kívánja alkalmazni (26,2%), a munkáltató megszűnt (10,4%), vagy a munkavállaló nem akar oda visszatérni (8,1%).

³ Az adatok a 15–74 éves népességre vonatkoznak, 2009. I-IV. negyedév

⁴ Statisztikai Tükör IV/45.

A visszatérési nehézségek mellett a gyermekvállalás miatt távollét tetemes anyagi veszteséggel jár a nők számára, a bérveszteség/-hátrány kumulálódása az újbóli munkába állást követően sem áll meg, hiszen a családos nők visszafogják a túlmunkát, karrier-elképzeléseiket.

A nagyarányú női inaktivitás következményei társadalmi szinten nem csak a kieső adóbevételben, hanem a nők tanulásba fektetett idejének, energiáinak elvesztegetésében, nem realizálódó fogyasztásukban, a megélhetésük támogatására fordított társadalmi költségekben is jelentkeznek. A gyermekgondozási szabadság hosszával exponenciális arányban nehezülő munkaerőpiacra történő visszatérés a gyermekek megélhetését is veszélyezteti.

A kétkeresős család a gyermekszegénység legfontosabb “ellenszere”: az uniós tagállamok átlagában a második kereső negyedére-ötödére csökkenti a gyermekek szegénységi kockázatát. Hasonlóan pozitív, de valamivel kevésbé erős hatás már a részmunkaidőben dolgozó anya esetében is megfigyelhető.

[Az atipikus/rugalmas munkaformák elérhetősége](#)

A hagyományos szerepfelfogás a munkahelyek munkaszervezést érintő működésében, a teljes, valójában 10-12 órás napi munkavégzésre irányuló elvárásokban, a nők, különösen a gyermekgondozás után visszatérők diszkriminációjában, a kisgyermekes nők alulfoglalkoztatottságában, az atipikus/rugalmas/családbarát foglalkoztatás igen alacsony szintű elterjedtségében is tetten érhető.

Míg egyes országokban már természetes, Magyarországon a munka és családi élet összehangolását biztosító munkaformák elterjedtsége igen alacsony az EU más tagállamaival összevetve. Magyarország a 27 ország rangsorában a részmunkaidős munkavégzés terén a 25. helyen áll.



Forrás: EC, 2009 (2007-es adatok alapján)

A statisztikákban részmunkaidős foglalkoztatottak nagy része feltételezhetően csak „papíron” az, többségében heti 10, 20 órára bejelentett, de valójában teljes munkaidős „szürke” munkavállalókról van szó.

Bár az atipikus foglalkoztatás előnyeit, racionalitását számos kutatás és jó gyakorlat igazolja, a technikai és jogszabályi feltételek is nagyrészt adottak, tényleges elterjedéséhez jelentős szemléleti akadályokat kell leküzdeni mind a munkavállalók, mind a munkáltatók részéről.

Tanulmányunkban, és projektünk megvalósítása során ezért részletesen ismertettük olvasóinkkal, illetve célcsoportjainkkal az atipikus foglalkoztatási formákat, megvalósíthatóságukat, értékeltük azokat a fenntarthatóság és a nemek közti egyenlőség szempontjából, külön kitérve a projektben alkalmazott munkaformákra.

A gyermekgondozási távollét hatása a munkavállalásra

Bár a világon a nők jogaiért küzdő szervezetek alapvető célkitűzése a gyermekvállalás kapcsoló távollét ideje alatt járó fizetett juttatások kivívása, a Magyarországon a 60-as évek végétől működő gyermekgondozási ellátások rendszere az OECD országok viszonylatában a legdrágább, és a leginkább kontra-produktív a nők későbbi munkavállalási esélyeire, gazdasági függetlenségére nézve.

A többnyire nők által igénybe vett univerzális GYES, GYET, illetve ápolási díj 2008 óta változatlan összege igen alacsony, a korábbi munkabérhez kötött GYED maximuma is a létminimum körüli megélhetést biztosítja az anya és gyermeke számára. Az igénybevételi szabályok egy férfi eltartó léteire alapozva lettek kidolgozva, annak ellenére, hogy ma már a házasságok több, mint 50%-a végződik válással, jelentős részük épp a gyermekvállalással, neveléssel összefüggésben a gyermek 4 éves kora előtt. 2006-ban 35,6%-ban házasságon kívül születtek a gyerekek.

A tradicionális családfelfogás miatt a gyermekgondozási szabadság alatti, és az azt követő visszatérést sokan kényszerként élik meg. A rászorultsági alapú, vagy munkanélküli segélyeket igénybevevő nők munkavállalási hajlandósága is alacsonyabb a férfiakénál, amit jól mutat, hogy pl., hogy a korábbi jövedelem alapján megállapított munkanélküli segély összege a nőknél alacsonyabb, vagy hogy a férfiak közül 7%-kal többen részesülnek a korábbi munkavállaláshoz kötött rendszeres szociális segélyben, s a segélyben részesülő nők nagyobb arányban maradnak tartósan inaktívak.

A visszatérésnek jelentős akadálya a nők által többnyire egyoldalúan vállalt családi feladatok ellátását lehetővé tévő munkahelyek korlátozott számán túl a munkaerőpiacon értékelt friss munkatapasztalat, aktív kapcsolatrendszer megkopása (soft skill), illetve a korábban munkaviszonnyal nem rendelkezők esetében az elhelyezkedéshez szükséges praktikus ismeretek hiánya. Ez nem csupán szakembereink álláspontja, de a potenciális munkavállalók is egyetértenek azzal, hogy kompetenciafejlesztés nélkül a visszatérés problematikus lehet.

Ezért projektünk során kiemelt figyelmet fordítottunk a célcsoport szemléletformálására, a sikeres újrakezdéshez elengedhetetlen személyes képességeik és álláskeresői/munkaerőpiaci ismereteik fejlesztésére, a visszatéréssel összefüggő változásokra történő felkészülésre.

A célcsoport információhiány miatt nehezen/túl későn kerül a munkaügyi kirendeltségek látókörébe, dezinformáltak a nekik járó szolgáltatások tekintetében, a szolgáltatás nem reagál valós munkaerőpiaci szükségleteikre.

Elérésükhöz, személyes kapcsolatfelvételre, támogató légkörű, speciális szaktudást igénylő segítségnyújtásra van szükség. Átlátható, egzisztenciában gondolkodó, a magánéleti stratégiákat, támogató háttérrel fejlesztő támogatást igényelnének.

Munkaerőpiacra történő sikeres visszatérésüket a munkáltatói fogadókészség megteremtésén túl a számukra nyújtott tanácsadás, reintegrációs képzés/fejlesztés, a támogató környezet és gyermekintézményi háttér megteremtése segítené elő, ezért projektszolgáltatásaink (egyéni és csoportos mentorálás, munkáltatói érzékenyítés, gyermekfelügyelet stb.) e hiányokra reflektáltak.

A gyermekgondozásból a munkaerő-piacra visszatérni kívánó nők több év kihagyás után próbálnak újból érvényesülni a munka világában. Közülük is kiemelten

hátrányos helyzetben vannak a sérült gyermeket nevelők, az egyedülállók és a roma származású nők, akiknek visszatérését még inkább nehezíti speciális helyzetük. Sajátos helyzetben vannak azok a kisgyermekes anyák, akik az agglomerációkban élnek, és a tömegközlekedés hiányosságai és egyéb okok miatt (gyermekmegőrzési infrastruktúra hiánya) nem tudják vállalni az ingázást, a napi több órás utazás nem teszi lehetővé munkahelyi és magánéleti kötelezettségeik összehangolását, ezáltal kiszorulnak a munka világából.

A gyermekfelügyeleti rendszer hiányosságai

A munkába való visszatérés igen lényeges akadályaként az infrastruktúra hiányosságai állnak, elsősorban a gyermekfelügyeleti rendszer hiányosságai, ami gyakran önmagában lehetetlenné teszi azt, hogy a kisgyermekes anya munkát vállaljon. A feltételek megteremtését nehezíti, hogy Magyarországon a GYES bevezetése óta elmúlt 40 évben a gyermekellátó intézményrendszer igazodott a gyermek 3 éves koráig tartó gyermekgondozási szabadság rendszeréhez, azaz a bölcsődei ellátásban csak az érintett korosztály 8-10 százaléka részesül. (Dániában 70, Hollandiában 50, Franciaországban, Svédországban és Belgiumban 40 százalék feletti ez az arány.). A meglévő bölcsődék 130 %-os kihasználtsággal működnek.

A gyermekintézmények közül a bölcsődei férőhelyszám a barcelonai célkitűzés szerinti 30%-os arány egyharmada, Magyarországon élő kisgyerekek 10%-a jár bölcsődébe. Mivel a 0-3 éves gyermeket nevelő nők 18 százaléka foglalkoztatott, s az alternatív kezdeményezések (pl. családi napközi) gyerekcipőben járnak valószínűsíthető, hogy a

bölcsődés korú gyermekek nem elhanyagolható hányadának napközbeni ellátását informális módon, állami szabályozás nélkül oldják meg.

A nyitvatartási idő is nehezíti a lehetőségeket, általában elég rugalmatlan. Továbbá, ha valaki szeretne visszamenni dolgozni és Gyes-en van, de még nincs munkája, a bölcsődék kapacitása (kevés férőhely, várólisták, dolgozói létszámhiány) nem teszi lehetővé hogy az említett kismamák munkába állásának esélyeit (képzések, tanfolyamok, álláskeresés stb.) megkönnyítse, sőt a tapasztalható struktúra épp az ellenkező hatást éri el. A bölcsődék rövidesen bevezetendő térítési díja ráadásul a még keresőtevékenységet nem folytatókat gyakorlatilag kizárja a lehetőségből ott is, ahol a szolgáltatás igénybevételéhez az intézmény nem kér munkáltatói igazolást.

Jellemző, hogy már a gyermek megszületésekor jelentkezni kell a bölcsődei felvételre, de nem ritka hogy már óvodába is, annak érdekében, hogy a gyermeket biztosan fogadni tudják. Sok esetben az intézmény dolgozóinak hozzáállása nehezíti, vagy éppen akadályozza meg azt, hogy a munkaerőpiacra visszatérő nők elhelyezkedési rátája emelkedjen. Saját magunk is tapasztaltuk, tapasztaljuk, hogy a kisgyermekes anyák nehezen oldják meg, hogy hivatalos ügyeket intézzenek, az intézmények nincsenek felkészülve a fogadásukra, sok esetben babakocsival se lehet bejutni az épületbe segítség nélkül, az akadálymentesítés még várat magára. A munkaügyi kirendeltségeken, illetve több hivatalos helyen (Családsegítő Szolgálat, szociális központok stb.) nem megoldott a gyermekfelügyelet, nem

lehet pelenkázni, nagy a várakozási idő, hiányoznak a baba-mama szobák, ahol etetni-szoptatni lehet.

Projektünk indításakor gondoltunk ezekre a problémákra, ezért azt terveztük biztosítjuk a célcsoport számára ezeket a lehetőségeket. Ugyanakkor azt tapasztaltuk, hogy a projektbe bevont, többnyire a budapesti agglomerációban élő anyák lakóhelyükhöz közeli megoldást kerestek gyermekük elhelyezésére, a központi helyen történő gyermekfelügyeletet egyedi eseményeken is csak korlátozottan vették igénybe, a képzések és a mentori tanácsadásokon, csoportfoglalkozásokon való részvétel alatt önállóan oldották meg gyermekük felügyeletét. Ennek részben oka a közlekedés nehézsége – alig néhányuk rendelkezett autóval -, a gyermekbarát tömegközlekedés és társadalmi környezet hiánya.

A korszerű értelemben vett családbarát munkahelyi szemlélet hatása a gyermekvállalásra

Mivel a munkahely alapvetően társadalmi közeg is, amely a munkaváll

alók élettere is egyben, jelentős kölcsönhatással lehetnek egymás szemléletére: a gyermeke ellátása kapcsán munkaidő-kedvezményt kérő apa bátorítólag hat a kollegák magánéleti szerepvállalására éppúgy, mint az a munkahely, amely pl. az otthoni munkavégzés eseti vagy rendszeres biztosításával támogatja munkavállalóit magánéleti nehézségeik megoldásában.

Amennyiben a munkahelyi kötelezettségek lehetővé teszik a harmonikus életvezetést, segítik a teljes élet megvalósítását, képességeik kibontakoztatását nők és férfiak esetében egyaránt, az bátorítólag hat magánéleti kötődések felvállalására, a gyermekvállalásra is. Ha férfi és nő egyformán kielégítő perspektívákkal rendelkezik a munka világában, úgy kockázataikat is megosztják: betegség, állásvesztés esetén sem sérül az egyén biztonságérzete, a család, a gyermekek jövője. Ily módon a korszerű családbarát politikák ténylegesen a családokat erősíthetik.

A program során a munkáltatói szemléletformálás keretében szolgáltatásainkkal azokat a családbarát vállalati fejlesztéseket segítettük, amelyekkel a munkáltatók a vállalati struktúra és a munkavállalói igények mentén képesek atipikus lehetőségeket kialakítani a kisgyermekes munkavállalók számára.

A nemek egyenlőségének támogatása a fenntarthatóság kulcseleme

Nemzetközi összehasonlításban kimutatható, hogy azokban az országokban, ahol gondot fordítanak a női foglalkoztatottság növelése előtt álló szemléleti és gyakorlati akadályok lebontására, a gyermekvállalási kedv is nagyobb. Ezzel szemben a születésszám drasztikusan csökkent a hagyományos családi mintát követő, a kisgyermekes intézményi ellátására keveset költő országokban.

A fejlett társadalmakban jelentős a nyomás a mind törvénykezési, mind civil, mind munkavállalói, a későbbiekben remélhetően egyre inkább fogyasztói, ezzel összefüggésben befektetői oldalról is vállalatokon arra nézve, hogy a fenntarthatóság szociális és környezeti követelményeire tekintettel legyenek. A fenntarthatóságot szolgáló rugalmas/alternatív üzleti stratégiák a környezeti és munkavállalói igényeken alapulnak, azokra tekintettel, tudatosan tervezi, építi ki, működteti, értékeli, fejleszti a folyamatokat és rendszereket.

A már korábban említett Globális Jelentéstételi Kezdeményezés (GRI) harmadik generációjának legújabb frissítése (GRI G3.1) 2011 magában foglalja az emberi jogok, a női jogok és a helyi közösségek érdekeinek dimenzióit. A gender fejlesztés számos indikátort is érint, hiszen a korábban kért adatokat nemek szerinti megosztásban kell megadni, illetve a „munkaügyi gyakorlat és tisztességes

munkakörülmények” protokolljába bekerült egy új indikátor, amely a Gyedről/Gyes-ről visszatérő szülők és megtartásuk arányára kérdez rá.

A nők igényei szorosan összekapcsolódnak a fenntarthatóság környezeti szempontjaival is, hiszen amint azt a gazdasági válság is megmutatta, a társadalmi, gazdasági, természeti környezetben végbemenő változások a férfiaknál erőteljesebben érintik őket: jobban függenek a szociális ellátó rendszerektől, másodlagos munkaerőként kiszolgáltatottabbak, korlátozottabb mobilitásuknál fogva jobban ki vannak téve a természeti erőforrásuk szűkülésének. A rugalmatlan munkaszervezési gyakorlatok fenntartják munkaerőpiaci hátrányaikat, ezzel szemben a környezetkímélő rugalmas munkaszervezési megoldások lehetőséget teremtenek munkában maradásukra, visszatérésükre, előmeneteli potenciáljuk kiaknázására. Magasabb arányú részvételük a demokratikus társadalmak minőségéhez járul hozzá, hiszen szempontjaik megjelennek a környezetvédelemhez kapcsolódó döntések meghozatalában. A fenntarthatóságot figyelembevevő munkaszervezési megoldások költségmegtakarítást jelentenek, a teljesítmény és a munka és magánélet egyensúlyának javulását eredményezik, és a környezetet is kímélik.

Az internet-használat, a távmunka-megoldások kialakítása megtakarításokat eredményeznek az energiaárak, a közlekedési költségek, az irodahasználat terén, ugyanakkor kedvező hatással is bírnak a környezetre és egészségünkre nézve is, hiszen pl. csökkennek a forgalmi dugók okozta ártalmak. Kiegyenlítik a nemek eltérő időbeli és térbeli rendelkezésre állását, a gyermekszülés miatt eltérő

életciklusból adódó különbségeket. Hozzájárulnak a gazdasági növekedéshez, hiszen a tudásalapú iparágaknak nemcsak a munkaszervezése válik rugalmasabbá, a rugalmasabb munkavállaló minden energiáit jobban osztja be, alkalmazkodó- és képesebb, döntésképesebb, összességében hatékonyabb.

Az atipikus foglalkoztatás

Projektünk a befogadó munkahelyi gyakorlatok, az atipikus foglalkoztatás elterjesztését célzó pályázati kiírás megvalósítására vállalkozott, ugyanakkor a befogadó munkaformák mibenléte még a pályázati kiírás szerint sem egyértelmű. A befogadó munkahelyi gyakorlatokat a program keretében meghatároztuk, úgy is mint a visszafogadó szemléletű, a hátrányos helyzetű munkavállalók – elsősorban a GYES-ről GYED-ről visszatérő kisgyermekes anyák - sajátos élethelyzetére rendszerszinten reagálni képes és a hátrányokat csökkentő, atipikus megoldásokat alkalmazó, ennek érdekében innovatív megoldásokat megvalósító munkáltatók gyakorlata.

Noha az atipikus foglalkoztatási formák bevezetését a munkáltatók részéről a versenyképesség megőrzésének gazdasági kényszere, a munkavállalók részéről a szociális biztonságot nyújtó hagyományos munkavállalási lehetőségek beszűkülése szülte, alkalmazásuk, amint azt a korábbiakban láttuk nagyban hozzájárulhat a fenntartható társadalmi és gazdasági növekedéshez, a nemek közti egyensúlytalanságok felszámolásához, a környezeti szempontok figyelembevételéhez.

A munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt pozitívan befolyásolhatja az alkalmazkodó-készséget, tudatosságot, racionális döntéshozatalt.

A változó piacokhoz való alkalmazkodás minden résztvevő érdeke, s egyben felelőssége. A munkáltatóknak célszerű felismerni, hogy a humántőke megtérülése és megóvása, így a munka és magánélet egyensúlyának szem előtt tartása, a munkaszervezésben tanúsított rugalmasság, versenyelőnyre fordítható.

Az egyén és a család szintjén, s ez a rendszerváltást követő időszak tanulsága, különösen fontos a lehetőségeit ismerő,

fejlesztő és kiaknázó öngondoskodás szemléletének tudatosítása.

A kormányzatok számára nem kis kihívást jelent, hogy egyértelmű szabályozással, és annak betartatásával egyensúlyt teremtsenek a munkaerőpiaci rugalmasság és a munkavállalói biztonság között annak érdekében, hogy minél szélesebb rétegek számára biztosítsák a munkához jutás, jövedelemszerzés lehetőségét, szem előtt tartva a hátrányos helyzetűek támogatása mellett az önmagukról gondoskodni nem tudók emberhez méltó életkilátásainak és körülményeinek biztosítását.

Magyarországon is egyértelműen érzékelhető, hogy a globalizációból adódóan növekvő versenyképességi követelmények teljesítésének gazdasági kényszere folytán a hagyományos, szociális biztonságot nyújtó munkavállalási lehetőségek beszűkültek. Ezidő alatt a világ fejlett régióiban a korábbi foglalkoztatási formák mellett teret nyertek a rugalmasabb munkaszervezési módszerek, melyek új munkavállalói rétegek munkaerőpiacra történő bekapcsolódódását tették lehetővé.

E rugalmas munkaszervezési formák a munkavállalói biztonság megteremtésére irányuló erőfeszítésekkel kiegészülve munkáltatók és munkavállalók számára egyaránt előnyös, a sikeres piaci megméréstetés, illetve az életminőség szempontjából is fenntartható megoldásokat eredményezhetnek.

A tipikusnak tekintett teljes munkaidős, határozatlan időre szóló foglalkoztatás mellett ma már szinte ugyanolyan arányúnak mondható az ún. atipikus formában megvalósuló munkavégzés: az újonnan létrejövő munkahelyek jelentős

része távmunka, részmunkaidő, önfoglalkoztatás keretei közt, határozott idejű munkaszerződéssel, alkalmi jelleggel, stb. jön létre.

Az atipikus foglalkoztatás kifejezése eredetileg a munkajogviszony hagyományos formájától eltérő munkaviszonyt jelölte. A rugalmas munkavégzés kifejezés a munkajogon túlmutató fogalomként mindazon munkavégzési formákat felöleli, amelyek kívül esnek a hagyományos munkaformák körén jogi és egyéb szempontokból egyaránt. Ebben a megközelítésben a rugalmasság vonatkozhat:

- a munkavállalóra személyes szinten: úgy szervezi meg a munkáját, hogy az illeszkedjen élete egyéb elemeihez,
- a munkavállalóra szakmai szinten: úgy szervezi meg a munkáját, hogy meg tudjon felelni a vele szemben támasztott szakmai követelményeknek,
- a munkaadóra: úgy gazdálkodik a munkaerővel, hogy ki tudja elégíteni az ügyfelek különböző elvárásait, igényeit.⁵

De mit is értünk hagyományos munkaviszony alatt? A tipikus „normál” vagy „kötött” munkaviszony „teljes munkaidős foglalkoztatást jelent, határozatlan időre szóló munkaszerződéssel, munkavállalói státusban, kötött munkaidő-beosztásban, egyenlően elosztott munkaidővel, rendszerint nappali időszakra, hétfőtől péntekig terjedő munkanapokra”.⁶ A munkavállaló a munkaideje beosztására

⁵ Lestál Zsuzsa: Kézikönyv a rugalmas munkavégzésről

⁶ Frey Mária : A munkaidőrendszerek rugalmassá válása

nem jogosult, munkáját általában a munkáltató székhelyén/telephelyén végzi.⁷

Az atipikus munkavégzés fogalmi meghatározása a fentiek fényében: „atipikus mindaz, ami a hagyományostól eltér”, tehát bármely eleme módosul. Ha csoportosítani kell ez alapján a nem tipikus munkaformákat, akkor érdemes megvizsgálni, hogy miben térnek el a hagyományostól:

- a szerződés jellege szerint (határozott idejű munkaviszony, alkalmi munka, önfoglalkoztatás, ösztöndíjas foglalkoztatás, munkaerő-kölcsönzés),
- a munkavégzés helye szerint (táv munka, otthoni és bedolgozói munka),
- a munkaidő hossza és beosztása szerint (rugalmas munkaidő, részmunkaidő, stb.)
- a jövedelemszerző tevékenységek száma szerint.

Az atipikus formák térnyerése

Japán, az Egyesült Államok, és az EU 15-ök munkaerőpiacain a foglalkoztatás-bővítés forrása döntő forrása atipikus munkavállalók számának növekedése volt az elmúlt évtizedekben.

Az atipikus, rugalmas munkák korai elterjedésének oka a munkaerőpiacok flexibilizálásában keresendő, amit az olajválság hatására létrejött magas munkanélküliség kényszerített ki. A tartósan magas munkanélküliség okaként a munkaerőpiacok rugalmatlanságát jelölték meg, ami egyúttal az egyes tagállamok versenyképességet is veszélyeztette.

⁷ Dr. Hovánszki Arnold: Atipikus és innovatív foglalkoztatási formák Magyarországon

Az atipikus munkavállalók arányának növekedése ugyanakkor egy tudatosítandó történelmi változás jele: a fizetett alkalmazás visszaszorulásáé, az önfoglalkoztatás térnyeréséé.

A hagyományos időbeni és térbeli keretektől eltérő munkavégzés terjedése és bevezetésének szükségszerűsége több okra vezethető vissza.

- A magas munkanélküliségi mutatók olyan megoldások keresésére késztetnek, melyek révén a meglévő munkamennyiség megosztható mind több munkavállaló között.
- A 15-ök Európájában a nagyipari termelés visszaszorulása, párosulva a szolgáltató szektor térhódításával, az ágazati struktúra átalakulása magával vonja a foglalkoztatás jellegének megváltoztatását is. Többek között a rendelésállomány ingadozó volumene, a kiszolgálási és nyitvatartási idők, valamint az üzemidő meghosszabbodása is indokolja ezt.
- Nyugat-Európában a nők nagyarányú munkaerőpiacra máig tartó folyamat. A nők munkavállalásának terjedése, az egykeresős családmódel visszaszorulása növeli az igényt a részmunkaidős foglalkoztatásra, a távmunkára, a rugalmas munkaidőrendszerekre és az osztott munkavégzésre.
- A modern társadalmakban egyre többen törekednek jövedelemszerző tevékenység végzésére, de nem az egyén életciklusaiban fontos tevékenységek (tanulás, gyermeknevelés, idősek ellátása, önkéntes munka, rekreáció) feladása árán. Ezeket a széttartó egyéni törekvéseket nem lehet egyetlen foglalkoztatási módellel követni.

- Az újonnan csatlakozott országok körében a teljes foglalkoztatás rendszerének összeomlása, a munkáltatói terhek növekedése vezetett az atipikus munkavégzés elterjedéséhez. Magyarországon a 90-es évek elejétől a korábban munkaviszonyban dolgozók tömegei lettek kényszervállalkozók. Az ún. színlelt szerződések (munkaszerződés helyett alvállalkozói szerződés, fiktív részmunkaidő, színlelt munkaerő-kölcsönzés) szabályozása némileg enyhíti a munkavállalók kiszolgáltatottságát.
- Munkáltatói oldalon megjelent a flexibilitás követelményének való megfelelés kényszere, ami magával vonta a munkaerő flexibilizálását is. Az atipikus, rugalmas foglalkoztatási módozatok a vállalati üzleti stratégia szerves részévé váltak, beépültek a cégek kultúrába, hozzájárulva az üzleti eredményességhez.

A nőket hagyományosan nem alkalmazó japán óriáscégek a feladatokat kiszervezik, az info-technológiai változások nyomán az USA-ban élők 25%-a otthonról dolgozik.

A tengerentúli országokban a rugalmas munkavégzés elfogadottsága és beágyazódása sokkal egyértelműbb, mint Európában. Észak-Amerika országaiban az öngondoskodásnak, az alkalmazkodó képességnek és a vállalkozó kedvnek nagyobb hagyományai vannak, mint az európai kontinensen, ahol a munkavállalókat erős érdekképviselések védik, és ahol még mindig az a felfogás él, hogy legjobban a tradicionális foglalkoztatás biztosítja a munkavállaló és a munkaadó számára egyaránt a saját érdekeiket szolgáló biztonságot.

Ezen a mai piaci viszonyok közt kevésbé árnyaltnak mondható szemléletmód megváltozásához járul hozzá a „luxemburgi folyamat”, amely meghatározza a foglalkoztatáspolitikai irányvonalait, és mérhető, számszerűsített célokat vár a tagállamoktól. A főbb irányelvek közé tartozik a foglalkoztathatóság növelése, a diszkrimináció-mentesen mindenki számára elérhető munkaerőpiac kialakítása, a vállalkozókészség erősítése, az alkalmazkodóképesség fejlesztése (rugalmasság a képzésben, a munkavégzés térbeni és időbeni feltételeiben), valamint a nők és férfiak esélyegyenlőségének előmozdítása.

Az Unió a részmunkaidőben foglalkoztatottak (javarészt nők) szociális biztonságának erősítését célzó, az Európa Tanács 1997-es diszkriminációt tiltó és önkéntességet hangsúlyozó irányelvének elfogadása óta folyamatosan számolja fel az atipikus foglalkoztatással összefüggő joghézagokat. Így EU-szintű szabályozás született a határozott idejű szerződésekről, a távmunkáról, a munkaerő-kölcsönzésről, önfoglalkoztatásról, mely szükségszerűen kihat a tagállamok szabályozási gyakorlatára is.

Az Európai Unió országaiban már a 70-es években megjelentek az atipikus foglalkoztatási formák, mely napjainkra már a fejlett országokban a keresők közel felét közvetlenül érintik. 2000-ben az EU tagállamokban a foglalkoztatottaknak majdnem a fele már atipikus foglalkoztatási formában tevékenykedett, míg 15 évvel azelőtt csupán egyharmaduk.

Jelenleg Európában a foglalkoztatás már nehezen bővíthető a hagyományos keretek között, teret nyernek tehát az

alternatív foglalkoztatási formák. Az újonnan létrejövő munkahelyeknek több, mint fele kifejezetten a nem tipikus foglalkoztatásra alapul. A jövőben kialakított munkahelyek jelentős része már nem az Európában megszokott, munkajogi védelemmel körülbástyázott állás lesz, hanem egyre inkább az atipikus munkavállalás fog tipikussá válni.

A 2000-ben összehívott Lisszaboni Csúcsértekezlet számszerűsítette azokat a stratégiai célokat, melyek a válság előtti várakozások szerint lehetővé tették volna, hogy 2010-re az Európai Unió váljon a világ legdinamikusabb gazdaságává. Ennek egyik fontos pillére volt a 70%-os foglalkoztatási ráta elérése, amelyhez nagyban hozzájárulnak az atipikus foglalkoztatási formák, többek között a részmunkaidő nagyobb arányú elterjedése. Az alacsony foglalkoztatási ráta összefügg a részmunkaidő és egyéb más rugalmas foglalkoztatási formák alacsony elterjedtségével. Az atipikus munkavégzési formák foglalkoztatást bővítő hatása tehát szembetűnő, még akkor is, ha ez a létszámarányos, és nem a teljes munkaidőre átszámított foglalkoztatási rátákra vonatkozik.⁸

Magyarországon európai összehasonlításban nagyon alacsony az atipikus munkaformákban foglalkoztatottak

⁸ A létszámarányos foglalkoztatási ráta mindenkit figyelembe vesz a foglalkoztatottak között, aki dolgozik, függetlenül attól, hogy részmunkaidőben vagy teljes munkaidőben teszi-e ezt. Ebben a mutatóban két négyórás dolgozó két foglalkoztatottnak számít. A teljes munkaidőre átszámított foglalkoztatási ráta ezzel szemben egy képzett létszám, amelyben a foglalkoztatottak száma a ledolgozott összes munkaóra és az egy fő által teljesítendő teljes munkaidő hányadosa. Ebben az esetben két négyórás foglalkoztatott egy teljes munkaidőben dolgozó létszámnak felel meg. - Frey Mária

száma, és ennek hatása megmutatkozik a foglalkoztatottság alacsony szintjében is.

A tendencia a női munkavállalást tekintve pontosan ellentétes az európai folyamatokkal: Európában a nők és férfiak foglalkoztatási rátája közelít egymáshoz, míg hazánkban a rendszerváltozás óta egyre távolodik egymástól. Minden bizonnyal jóval kedvezőbb volna a helyzetünk, ha nőne a nem hagyományos keretek között, rugalmasan dolgozó, ugyanakkor munkajogi biztonságot is élvező munkavállalók, köztük a most még inaktív nők száma, erre törekszik a jelenlegi kormányzat 2012-ben kinevezett női foglalkoztatásért felelős miniszteri biztosa.

Az atipikus munkavállalási formák kialakulása, mint láttuk időben egybeesett a nők tömeges munkába állásával, így jellemzően a férfiakénál nagyobb arányban dolgoznak ilyen jogviszonyok keretei közt. Az átalakulóban lévő, mégis egyelőre uralkodó hagyományos nemi szerepfelfogás miatt a munkavállalással és a családi élettel járó kötelezettségek összeegyeztetése is leginkább a nők szempontjából merül fel mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részéről az Unió nemek közti egyenlőséget célzó direktívái és programjai ellenére is.

A családon belüli szerepekről alkotott tradicionális szemléletet fenntartani törekvő kormányzat az atipikus munkaformák ösztönzése alatt elsődlegesen a nők részmunkaidős foglalkoztatásának bővítését érti.

Az atipikus foglalkoztatás válfajai a nemek közti egyensúlyok szempontjából

Az atipikus munkaformák fenti csoportosítása mentén kijelenthető, hogy kizárólag a munkaidő hossza dimenziójában tekinthető főként női foglalkoztatási formának az atipikus munkaformák alkalmazása. Az egyes atipikus munkaformák leírásakor hivatkozunk a projekt során támogatott foglalkoztatásban Alapítványunknál, illetve konzorciumi partnereinknél alkalmazott célcsoport-tagok révén szerzett tapasztalatainkra, illetve a befogadó munkahelyi szemlélet terjesztése során más munkáltatók számára nyújtott szolgáltatásaink kapcsán felgyülemlett információkra. A szövegben jelzett idézetek a projekt megvalósítása időszakában velünk kapcsolatba került munkáltatóktól és munkavállalóktól származnak.

Az atipikus munkavállalási formákat a következőkben részletesen, tartalmi elemeiket, megvalósításukat, szabályozásukat, előnyeiket, hátrányaikat elkülönítve mutatjuk be, ugyanakkor le kell szögeznünk, hogy a valóságban ezek a munkavállalási formák gyakran egymással keveredve jelennek meg, projektünkben pl. részidős határozott idejű távmunkában foglalkoztattuk a támogatott foglalkoztatásban részt vevők mintegy felét.

A „vegyes” foglalkoztatási formák magukban hordozzák az egyes komponensek jellemzőit. Az eseteleírások válogatásánál a leginkább releváns példák bemutatásának szándéka vezérelt bennünket.

A részmunkaidő

A részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége mára esélyegyenlőségi kérdéssé is vált, alkalmazását nem csupán gazdasági, hanem társadalmi érvek is indokolják. A gyestről, gyedről visszatérni kívánó nők (illetve férfiak is) rövidebb munkaidő mellett képesek ellátni a gyermekneveléssel járó teendőiket, több figyelem, és több türelem fordulhat így a családra, és a mikrokörnyezet megóvására, valamint munkájukra is jobban tudnak koncentrálni.

A részidős foglalkoztatás elterjedése a skandináv államokban és Hollandiában a nők preferenciáit tükrözi. Hollandia a világ első számú részmunkaidős gazdasága lett annak az 1982. november 5-én a holland munkavállalók és munkaadók között létrejött wassenaari megállapodásnak

köszönhetően, amellyel elkezdődött a holland foglalkoztatáspolitikai sikertörténete, amit a mai napig gyakran a „holland csodaként” emlegetnek. A megállapodás lényege az volt, hogy a szakszervezetek elfogadták a reálbérek növekedésének megállítását és a heti munkaórák csökkentését, amiért cserébe a munkaadói oldal olyannyira sok új munkahelyet teremtett, köztük számos részmunkaidős állást, amelyeknek köszönhetően mára Hollandiában mérik Európa egyik legmagasabb foglalkoztatottsági szintjét. Az új foglalkoztatási politika eredményeként a regisztrált munkanélküliséget az 1984-es 14%-ról 2001-re sikerült 2,2%-ra csökkenteni. 2013 márciusában 6,4% volt ez az érték, amely még így is a negyedik legjobb eredmény az Európai Unió országaiban⁹.

Ez azt jelenti, hogy a holland családok nagy része „másfél keresős” családmódban él, ami hosszú távú biztonságot jelent gazdasági és szociális szempontból egyaránt. Figyelemre méltó, hogy a részmunkában dolgozók többsége önként és örömmel vállalja a nem teljes státuszú beosztást, pedig kétharmaduk felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Ez azt mutatja, hogy Hollandiában a részmunkát nem kényszerből választják a munkavállalók, hanem tudatos életvezetési megoldások eredményeként, a munkáltatók pedig nem csupán külső megítélésük miatt alkalmaznak részmunkaidősöket, hanem a versenypozícióikat javító nagyobb rugalmasság elérése érdekében.

Ezen szemlélet kialakításában nagy szerepe van a kormánynak is, amely amellett, hogy hosszú éveken át

⁹ <http://kulfoldimunka.co/2013/05/01/rekordszinten-a-munkanelkuliseg/>

népszerűsítő és felvilágosító kampányt folytatott az ilyen állások ügyében, a törvényi háttér kialakításával megteremtette a rugalmasságot (flexibility) és a biztonságot (security) egyszerre garantáló jogosultsági és intézményrendszert (flexicurity). Ezt jól példázza, hogy a részmunkaidőben dolgozók legtöbbször ugyanúgy élvezik a kollektív szerződések védelmét, 81%-uk munkaszerződése ugyanúgy határozatlan időre szól, mint a teljes munkaidőben dolgozóké (91%). Az órabérek tekintetében a nők esetében nem jelentős a különbség (a részmunkában dolgozó nők órabére 93%-a a teljes munkaidőben dolgozóké, férfiaknál ez a szám már kedvezőtlenebb: 70%).¹⁰

Ehhez a makrogazdasági sikerhez olyan mikro-szintű intézkedések sokasága járult hozzá, mint például az állítható magasságú munkaasztalok és a székek használata a munkahelyeken, ami jól szimbolizálja, hogy Hollandiában az állásmegosztást (ld. később), mint a részmunkaidő egy speciális változatát széles körben elfogadják és alkalmazzák. Ehhez természetesen hozzájárul a hollandok mentalitása is, akiknél a kooperációnak történelmi és kulturális gyökerei is vannak, hiszen „egy olyan nemzetnek, amely állandó harcban áll a tengerrel szükségszerűen tudnia kell hatékonyan együttműködni”.¹¹

A holland minta mellett sok országban, így Dél-Európában, a 35 órás heti munkaidőt megvalósító Franciaországban, s ma már Németországban és a válság nyomán egyre inkább többnyire kiszolgáltatottságukat tükrözi.

¹⁰ Megellai Orsolya: Foglalkoztatáspolitikai holland módra

¹¹ Megellai Orsolya: A holland példa

Részmunkaidős munkavállalónak az tekinthető, akinek a normál munkaideje – egy hét, vagy egy időszak (maximum egy év) – átlagában kevesebb, mint az összehasonlított teljes munkaidős munkavállalók munkaideje. A munkaidőbeosztás lehet fix vagy rugalmas, meghatározható napi/heti/havi vagy akár éves keretben. A leggyakrabban használt munkaszervezési megoldás az egyenlő hosszúságú napi részmunkaidő.

Ezen belül a családi élettel való összeegyeztethetőség szempontjából célszerű megkülönböztetni az

- délelőttől délutánig tartó munkaidőn belüli
- azon kívüli (esti, éjszakai, hétvégi munkaidőt, illetve a
- rendszeres,
- vagy rendezetlen munkaidőbeosztást.

Nyilvánvaló, hogy a munkavállaló magánéletének tervezhetősége szempontjából az előreláthatatlan munkarend a családi élettel nehezen összeegyeztethető, és gyermekek számára különösen nehezen fenntartható hosszú távon a szokásos napi munkaidőn kívüli munkavégzés.

Amennyiben a munkaidő-csökkentés a menedzsment gazdasági döntése, ugyancsak kényszer-részmunkaidőről beszélünk. Másfelől azonban, ha bármely megváltozott élethelyzettel összefüggésben, a munkavállaló kezdeményezésére kerül sor bevezetésére, lehetőséget teremt a munkaerőpiacon maradásra, jövedelemszerzésre, munkaerőpiaci értékének megőrzésére.

Társadalmi szinten az inaktívak (kisgyermekesek, tartósan munkanélküliek, a nyugdíjasok, beteg hozzátartozójukat

gondozók, diákok) bevonásának és a munkanélküliség megelőzésének (nyugdíj előtt állók, pályakezdők) eszköze lehet.

Kiemelendő, hogy a válságot megelőzően azokban az országokban és ágazatokban volt a legelterjedtebb a részmunkaidős foglalkoztatás, ahol a legmagasabbak voltak a jövedelmek – pl. Magyarországon a pénzügyi szférában -, hiszen az időarányos munkabér kell, hogy biztosítsa a megélhetést. A válság hatására azonban elterjedt a főállást kiegészítő részmunkaidős munkavégzés is. A kereskedelemben/ szolgáltató szférában létező részmunkaidős állások hétvégi/késő esti munkavégzést várnak el pénztárosoktól, eladóktól, call-center operátoroktól, ügyvédi irodák titkárnőitől, stb. Sokan túlképzetten is jelentkeznek ezekre az állásokra csak azért, mert családi kötelezettségük miatt a napi 8 órás munkarendet nem tudják teljes felelősséggel felvállalni. Az uniós tagországok közül Magyarországon a legrugalmatlanabb az alkalmazottak munkaidő-beosztása, 90%-uk fix kezdési és befejezési idővel dolgozik a munkahelyén.¹²

A teljes munkaidős állásokhoz ugyanakkor nem alkalmazkodik a gyermekintézmények működése, ezért a munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából pozitív lehet, ha a munkáltató rugalmasságot tanúsít:

- a lépcsőzetes munkaidő bevezetésével, mely lehetőséget ad a munkavállalók számára a szabadabb időbeosztásra.

¹² Frey Mária: Nők a munkaerőpiacon – a rugalmas foglalkoztatási formák iránti igények és lehetőségek.

- rugalmas munkaidőrendszerek, így a sűrített munkaidő, a törzsidő kombinálása az otthon végezhető munkával lehetőséget ad a dolgozók számára kedvezőbb életvitel kialakításához.
- az osztott munkaidő – mely nem azonos a munkakör-megosztással – a jól elkülöníthető műszakok lerövidítését jelenti, a munkáltató rugalmassága kiterjedhet akár a műszak időtartamának változtathatóságára is.

Az általunk megismert családbarát szervezeteknél kifejezett törekvés, hogy a kisgyermekes visszatérőket részmunkaidőben alkalmazzák, ez azonban a válság nyomán bekövetkező racionalizálási kényszer miatt különösen ellentmondásosan, az érintett nők munkaerejének a tényleges munkaidő intenzívebb kiaknázásával valósul meg.

„Több feladatom van hat órában, mint korábban nyolcban.”

„Most 6 órában olyan dolgokra nincsen időm, ami régen a nyolc órába simán belefért.”

„A hat óra az hét és fél”

„Ez egy megállapodás volt mindkét fél részéről, a pozícióm full time volt korábban.”

Alapítványunk munkatársainak többsége maga is érintettként, kisgyermekes pályaujrakezdő anyaként kerül hozzánk. Így munkáltatóként és munkavállalóként is tapasztaltuk a részmunkaidő előnyeit és hátulütőit. Legjellemzőbb pozitívumként a munkavállalói elkötelezettségre gyakorolt hatást említenénk. A részidős dolgozó sokszor jelentős túlmunkával igyekszik teljesíteni a rábízott feladatokat. Megtapasztalják belső erőforrásaikat, teljesítményük fejleszthetőségében saját felelősségüket, illetve kialakítják a munka és magánélet összeegyeztethetőségének személyes technikáit. Negatívum a részmunkaidőben elérhető kereset alacsony mivolta, ami

miatt viszonylag gyorsan váltanak új, akár teljes munkaidős állásra.

A munkáltató szempontjából:

<p>előnye, hogy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☉ valós tartalmat kap a munkában töltött idő. ☉ Igazítható a szolgáltatás igényeihez ☉ A béren kívüli juttatások „megspórolhatók” ☉ Kevesebb távollét, hiányzás ☉ Dolgozói elégedettség, lojalitás ☉ Gyakori túlmunka ☉ Hatékonyság 	<p>hátránya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☹ Bonyolultabb nyilvántartási rendszer, adminisztráció magasabb számú munkavállalónál ☹ Alkalmazkodás igénye a munkaszervezésben, társosztályokkal való kapcsolattartásban
---	---

A munkatárs szempontjából

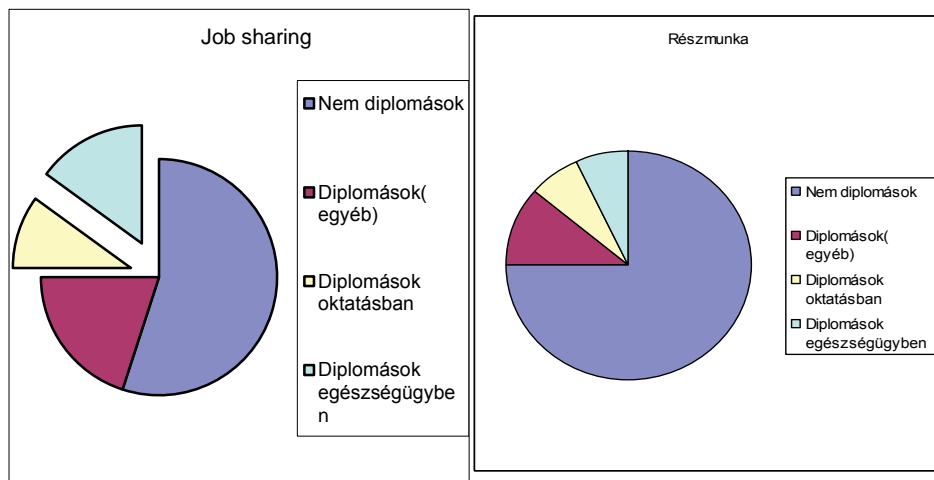
<p>előnye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☉ Összeegyeztethető a családi élettel ☉ Igazítható a napközbeni felügyeletet ellátó gyermek-intézmények nyitvatartásához ☉ Több szabadidő 	<p>hátránya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☹ Kevesebb jövedelmet jelent ☹ Néha nem önként vállalható, hanem kényszerű ☹ Béren kívüli juttatásokra nem jogosít, az a munkáltató döntésétől függ ☹ Kimaradhat a munkavállaló az informális helyzetekből, ☹ „másodlagos munkaerő” érzete, azzá válás kockázata ☹ a teljes munkaidőbe való áttérés nehézsége ☹ túlmunka
---	--

Az állásmegosztás (job sharing)

Egy 1995-ös felmérés szerint 5 kanadai munkavállalóból 1 dolgozott részmunkaidőben és közülük 8% állásmegosztásban.¹³ Az állásmegosztásban dolgozók közel fele(!), 45%-a magas iskolai végzettségű, míg a szokásos részmunkában dolgozóknak csak ¼-e. Ez jól mutatja, hogy az állásmegosztás elsősorban a magasabb státuszú munkák esetében alkalmazható eredményesen.

¹³ Katherine Marshall: Job sharing, Statistics Canada

A kutatás azt is kimutatta, hogy a munkáltatói juttatásokból nagyobb mértékben részesülnek az állásmegosztásban dolgozók, mint akik egyszerűen csak részmunkában dolgoznak, bár még így is fele akkora mértékben, mint a teljes munkaidősök.



Magyarországon nem készült felmérés arról, hogy hányan dolgoznak állásmegosztásban, de ha nagyon elvétve alkalmazzák is ezt a munkaszervezési módszert, akkor azt általában informálisan teszik, és többnyire nincsenek is tisztában vele, hogy munkatársaikat tulajdonképpen az állásmegosztás (job sharing) formájában alkalmazzák. Ez alól kivétel az a néhány külföldi tulajdonú, általában multinacionális cég, amelyek egy része a külföldi tulajdonos által elvárt rugalmas munkavégzésre vonatkozó kvóták miatt vezette be az állásmegosztást.

Az elmúlt időszak kormányzati intézkedéseinek hatásait mérő 2013 júniusában zárult vizsgálatunkban felmértük,

mennyiben hatott a job share alkalmazására a 2011.január elsején bevezetett járulékkedvezmény. Felmérésünkből kiderült, hogy az állás-, más néven munkakör-megosztás a alapesetét, a teljes munkaidő 4-4 órás megosztását szabályozó, 2012. júliusában hatályba lépett új Munka Törvénykönyve e foglalkoztatási forma nevesítésével hozzájárult ugyan a részmunkaidő e speciális válfajának megismertetéséhez, ugyanakkor a kedvezmény szigorú, merev célsoporthoz kötése miatt annak elterjedéséhez kevésbé járult hozzá (ld. később).

Az állásmegosztás kialakítása egy teljes munkaidős feladatkör szétosztását jelenti. Ám míg a részmunka alacsony státuszú és bérezésű formaiként terjedt el, a munkavállalók kezdeményezésére kialakuló job-share a magasan a kvalifikáltakra jellemző.

Az állásmegosztásban felosztott munkakörnek nem kell szükségszerűen teljes munkaidősnek lennie, és elméletben több mint két ember között is megosztható. A job sharing állást betöltők közösen és egyenlő mértékben vállalnak felelősséget a munka elvégzéséért, és egymás között egyenlően osztoznak a munkaköri feladatok ellátásában. Egyúttal arányosan oszlanak meg közöttük a juttatások, szabadságok, fizetés stb. A leggyakoribb az 50-50%-os megosztás.

A munkaidő megosztásának változatai:

- Váltott hetek – a munkakört megosztó társak mindegyike dolgozik egy, vagy több hetet és ezután ugyanennyi időt pihen. Ez a megoldás akkor ésszerű, ha az elvégzendő munka viszonylag homogén, jól körülhatárolható és napi rutint feltételez. Ez a modell hasznos lehet, ha a

munkahellyel kapcsolatos utazáshoz szükséges idő és költség jelentős mértékű.

- Osztott nap - Ebben a megosztásban egyik munkatárs sem esik ki a napi körforgásból, minden nap van lehetőségük konzultálni egymással az átadás-átvétel során.
- Osztott hét - Ez a leghatékonyabb minta, ahol mindkét munkatárs 2 és fél napot dolgozik hetente. Ebben az esetben is elengedhetetlen az átadás-átvétel, ami a munka jellegétől függően min. 30 perc vagy annál hosszabb időt vesz igénybe.
- Heti átfedés – a munkatársak mindegyike 3 napot dolgozik, így van egy napnyi átfedés. Ez a folytonosság, a kommunikáció és a félreértések elkerülése miatt ideálisnak tekinthető, ugyanakkor a közös napon többletkapacitásokat igényel.
- Heti 2 vagy 3 nap párhuzamosan – a munkatársak ugyanazonokon a napokon ugyanabban az időben dolgoznak. Ez a lehetőség nagyon jó kommunikációs helyzetet teremt, de nem minden esetben hasznos az ügyfél szempontjából.
- Nincs rögzített beosztás – ez a választási lehetőség nagyon ritka, mivel nagyon jó együttműködést és szervezést kíván a társaktól, ugyanakkor lehetséges, hogy ez a fajta nagyfokú rugalmasság gyümölcsözőnek bizonyul adott esetben a munkáltató számára is.

A munkaköri leírás általában együttesen vonatkozik az állást megosztó két munkatársra.

Az állásfelosztás (job splitting) esetében az állást az elvégzendő feladatok alapján osztják fel, ami által csökken a közös felelősség mértéke. Ebben az esetben mindenki a

maga által elvégzett feladatokért felel, ugyanakkor a kommunikáció és a folyamatos egyeztetés itt is elengedhetetlen.

A munka-megosztás (work sharing) az atipikus foglalkoztatás és az állásfelosztás továbbfejlesztett változata, amikor egy kitűzött cél elérése, az éppen adott munkák elvégzése érdekében osztják fel a feladatokat és a munkaidőt. Általában a munka-megosztással próbálják elkerülni az aktuálisan éppen kevesebb munkamennyiség miatti elbocsátásokat. Ez a megoldás a munkaadók és a munkavállalók nagyfokú együttműködését és kölcsönös bizalmát feltételezi, aminek alapja a jövőbeni kedvezőbb kilátások és a cél eléréséért tett közös erőfeszítések.

A top sharing egy partnerségre épülő vezetői modell, ami gyakorlatilag a vezetői állások megosztását jelenti. Elsősorban a projektmenedzsment területén működik jól, amikor a hangsúly a határidős feladatok elvégzésén és a szakmai vezetésen van.

A job-sharing népszerűsítésének megalapozásához, hátrányai, kockázatai kiküszöböléséhez Alapítványunk egy egyedi módszertant dolgozott ki, az ún. együttműködés-vizsgálat grafológiai módszerét. Az íráselemzést projektünk során a célcsoporttagok kiválasztásánál, egyéni fejlesztési szükségleteinek meghatározásához, továbbá állapotfelméréséhez is alkalmaztuk.

Alapítványunk ügyvezetésében kipróbáltuk a top sharinget, mely az idők folyamán az egyéni érdeklődési körök és tényleges felelősségek mentén work share-é alakult. Irodai munkatársaink esetében az adminisztratív feladatok megosztása során pedig a task-sharinget is alkalmazzuk. Mindkét forma esetében jelents pozitívumként említendő, hogy a gyermekes létből adódó magánéleti kötelezettségek, a változó élethelyzetek folytán a feladatok, a munkaidő, a befektetett energia rugalmas megosztása, az egyéni szakmai

érdeklődés mentén a fejlődésre, új területek kipróbálására vonatkozó igények figyelembevétele nagyban hozzájárult munkatársaink munkahelyi és magánéleti harmóniájának megőrzéséhez, motivációjának fenntartásához. Ugyanakkor adódtak kommunikációs nehézségek, időnként többlet-kapacitásokat igényel a feladatok ellátásának, a munkaszervezésnek felülvizsgálata és nyomonkövetése, összességében azonban a folyamatosan érzékelt előnyök kompenzálják az átmeneti döccenőket.

A munkáltató szempontjából

előnye:

- ☉ a szervezetség a munka hatékonyságát növeli
 - ☉ könnyebben oldhatja meg a helyettesítést, szabadságolást
 - ☉ a feladat elvégzésének minőségét két ember látásmódja, képességei garantálják.
 - ☉ Valós tartalmat kap a munkában töltött idő
 - ☉ Ritkább hiányzások
- Igazítható a csúcsidőszakokhoz, hosszabb nyitvatartáshoz

hátránya:

- ☉ nagyfokú igény a szervezetségre
- ☉ a két munkavállaló alkalmazásával járó többletköltségek
- ☉ a munkakört betöltő személyek együttműködésének igénye A túl nagy munkaóraszám csökkenti a koncentrációt
- ☉ A le nem fedett munkanapokon megoldatlan/megoldandó a feladat ellátása, így további munkaerő bevonását teheti szükségessé

A munkatárs szempontjából

előnye:

- ☉ Megnő a szabadidő
- ☉ Csökken a munkába járás költsége
- ☉ Kiváló megoldás kisgyerekes, gyermeket nevelőknek
- ☉ Biztonságot jelent a pár léte, jelentős segítséget jelenthetnek egymásnak mind a munkában

hátránya:

- ☉ A részmunkaidős jövedelmek relatíve alacsony mivolta
- ☉ Néha nem önként vállalható, hanem kényszerű
- ☉ A napi családi étellel való összeegyeztetés segítség bevonását teszi szükségessé

Az osztott munkaidő

Az osztott munkaidő meghatározására abban az esetben van lehetőség, ha kollektív szerződés vagy a felek megállapodása írja elő. Az osztott munkaidő esetében a munkaidő tényleges megszakításáról van szó, vagyis a napi munkaidő teljesítése

egymástól megszakításokkal elválasztott részletekben történik. A munkavállaló a napi munkaidejét több részletben teljesíti, pl.: délelőtt 9-11 óráig, majd ugyanazon a napon délután 14-20 óráig. A napi ritmushoz igazodik. Tehát a munkavégzés megkezdődik, majd megszakad. Ez idő alatt legfeljebb készenlét terheli a munkavállalót.

A munkáltató által, kollektív alku vagy a felek megállapodása révén létrejött, a csúcsidőszakokhoz igazított osztott munkaidő nem kedvez a munka és magánélet összeegyeztetésének, hisz a rendszerint kora reggeli, esti munkavégzésre elkülönített munkaidőszakok közti szabadidő egybeesik a család többi tagjának munkaidejével.

Az osztott munkaidő tekintetében is rendelkezünk eseti tapasztalatokkal, tekintettel arra, hogy feladataink ciklikusan jelentősen megnövekednek. Ilyenkor rugalmasságot tanúsítunk az egyes munkatársak irányában, maguk szervezik saját időbeosztásukat feladataik ismeretében. E munkaforma alkalmazása lehetővé teszi a munka elvégzését a fokozott leterheltséggel járó időszakokban is, ugyanakkor ezen időszakok egyben igen kimerítőek a munkatársak számára. Az elvégzett munka öröme, sikere ugyanakkor a lojális munkatársak motivációját fenntartja.

A munkáltató szempontjából

<p>előnye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ igazodik a csúcsidőszakokhoz 	<p>hátránya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ Nagy szervezetséget igényel ⊗ Sok adminisztrációval jár
--	--

A munkatárs szempontjából

<p>előnye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ beoszthatók a napi munkahelyi és otthoni feladatok 	<p>hátránya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊗ nehéz a közbeeső időt kitölteni, ⊗ duplázódik a munkába járás ideje és költsége,
--	---

A távmunka

A munkavégzés helye szerint elkülönülő atipikus munkavégzési formák közül elsődleges a távmunka, mely egyesíti az információ és kommunikációs technológiát a rugalmas munkavégzési hellyel. Olyan számítógépen végzett szellemi tevékenység, amelyben a munkavállaló önállóan old meg feladatokat a távolban lévő munkáltató megbízásából. A munkavégzés helye elkülönül a munkaadó székhelyétől, telephelyétől. Fő mozgatórugója a hatékonyság növelése iránti igény.

„hozzáadott értéke van ennek, hogy az ember egy nyugodtabb, zártabb környezetben koncentráltabb.”

A munkáltató és a munkavállaló esetében is rugalmasságot igénylő, és egyben rugalmasságot is biztosító munkaszervezési megoldás. Létrejöhét ad hoc jelleggel (pl. projekt, betegség, vis major esetén).

„Eltörte a lábát a munkatárs, most öt hete otthonról dolgozik, így szerencsére nem lett a kiesés ellenére sem különösebb fennakadás a feladatok ellátásában.”

Lehet részleges, rendszeres attól függően, mennyiben indokolja egy-egy eseti élethelyzet, vagy mennyiben válik a vállalati kultúra részévé, vagy esetleg jutalomként biztosítja munkáltató. A részleges távmunka, az otthonról végzett munka, egyes munkakörökben a mobil távmunka a Magyar Távmunka Szövetség felmérése szerint a hazai cégek 16-20%-ban jelen van, ugyanakkor a cégek szervezeti kultúrájától egyelőre idegen. A távmunka szervezetten belüli meghonosodásának igen fontos gátját jelentik a vezetők:

... valójában valamennyi munkakörben elképzelhető, a vezetői munkakörökben azonban nem elképzelhető, a látható vezetés fontos számunkra...

„vannak olyan vezetők, akik úgy gondolják, hogy nekik neki állandóan elérhető segítség, munkatárs kell”

Lehet ugyanakkor folyamatos is a távoli munkavégzés (pl. nemzetközi együttműködésekben vagy megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása esetén).

„A főnököm Lengyelországban van, így vele állok napi kapcsolatban. Vannak hónapok, amikor a munkaidőm 30%-ában utazom, ilyenkor útközben dolgozom. Ha külföldről érkezem, aznap már nem megyek be, otthonról végzem a feladataimat.”

A virtuális teamek képesek az üzletmenet folytonosságának biztosítására, nagyfokú ügyfélközpontúságot lehetővé tevő szolgáltatásnyújtásra, a 0-24 óráig tartó technikai felügyelet ellátására stb. A távmunka lehetővé teszi a vidéken/távol élők foglalkoztatását akár hátrányos helyzetű régiókban is, hiszen pl. a távmunka-házakban történő munkahelyteremtés számos szempontból jelentős megtakarítással jár.

Bár célcsoportunk által igen keresett foglalkoztatási forma, hisz lehetőséget teremt a munka és magánélet összeegyeztetésére, mégis sok a félreértés övezi legyen szó a távmunka tartalmáról, a távmunka-végzés és az otthoni teendők, a gyermeknevelés összeegyeztethetőségéről, a távmunkában végezhető munkákról és elérhetőségükről, a távmunkára való alkalmasságról vagy a távmunkában létesített foglalkoztatási jogviszony biztonságáról.

A távmunka alapvetően információtechnológiai és informatikai eszközzel történő munkavégzés, ily módon a nemi sztereotípiák alapján inkább „férfi-munkának” minősül. Általában több férfi dolgozik, mint nő – az EU-ban kb. 8,1%-a férfi, 5,8%-a nő, Magyarországon a KSH 2011-es adatai szerint 24,7 ezer férfi, és 17 ezer nő rendszeresen, alkalmanként 31,9 ezer férfi, és 20,7 nő dolgozott távmunkában.

Bár projektbe bevont célcsoportunk nagy része felsőfokú végzettségű inaktív kisgyermekes volt, és ennek alapján végzettségük nem tér el a távmunkások végzettség szerinti összetételétől, akiknek több mint a fele diplomás, informatikai tudásuk alapfokúnak volt mondható. Ennélfogva leginkább az alacsonyabb szintű munkák – adathalmaz feldolgozást, szabálykészlet alkalmazását, a fogyasztóval való közvetlen interakciót (pl. online-értékesítés) magában foglaló munkakörök betöltésére számíthattak az EU más részein élő társaikhoz hasonlóan elsődlegesen a válság miatt egyre bizonytalanabb foglalkoztatást ígérő – alapvetően jutalékos rendszerű - munkalehetőséget kínáló pénzügyi szolgáltatások piacán. A távmunka elterjedtsége az EU-ban is korlátozott, csak a foglalkozások alig több mint 10%-át jellemzi. Magyarországon egyelőre kevés e-munkalehetőség adódik, a korábban említettekén túl javarészt honlap-szerkesztés, fordítás, könyvelés stb., amelyekre azonban még kevésbé jellemző, hogy a célcsoportunk által keresett biztonságosnak tekintett munkaviszony keretében lenne végezhető. Sokan számára nem világos, hogy nem feltétlenül jelent otthoni munkát, hisz végezhetik szatellit irodákban, tele- és call centerekben, akár több helyen is.

A projektbe bevont konzorciumi partnerünk, a SANE Bt. tervei között is alapvetően call-centeres munkakörök otthoni távmunkában történő betöltésének megvalósítása szerepelt a pályázat benyújtásakor. Ugyanakkor a projekt indulásával egyidejűleg a válság hatására megrendelés-állománya beszűkült, a kiválasztott célcsoport számára a szűkülő munkaválaszték nem volt elég motiváló a viszonylag hosszú távú, egy éves időtartamú határozott idejű munkavállalásra történő elköteleződésre. Ezért a projekt megvalósítása során a SANE Bt. a tervezettnél kisebb létszámban foglalkoztatta kisgyermekes célcsoport-tagjainkat, leginkább adatfeldolgozással összefüggő munkakörökben.

Magyarországon a fejlett világ más országaihoz hasonlóan rohamosan bővülő internet-használatnak köszönhetően egyre szélesebb körben alkalmazzák majd az e-workinget. Az ILO szerint¹⁴ a távmunkások közül leginkább a változó helyszínekről dolgozók (multinational eWorkers) száma fog a legnagyobb mértékben növekedni. Ők azok a munkavállalók, akik munkájukat hol a munkahelyükön, hol otthon, hol pedig egyéb helyszíneken végzik. A hagyományos nemek szerinti munkamegosztás folytán inkább a férfiak, közülük is elsődlegesen a magasán kvalifikált, mobil, kb.30-35 év közöttiek azok, akik otthonuktól elszakadva élnek majd e szakmai fejlődést és előmenetelt eredményező atipikus forma nyújtotta lehetőségekkel, ezektől a magasabb

¹⁴ A távmunka jövője (Munkaügyi Szemle 2003/2)

jövedelemmel is járó, az otthoni helytállásban magukra maradó nők elesnek.

„Az emberekben alapvetően megvan az igény, hogy egy közösség részei legyenek”

A nemek közti távmunkavégzésben is jelenlévő horizontális és vertikális szegregációt jól illusztrálja az alábbi, ma is aktuális brit felmérés¹⁵ eredménye:

Távmunkások Nagy-Britanniában (1999)	Férfi (fő)	Nő (fő)
Menedzserek, vezetők	238,972	96,180
IT szakemberek	215,816	71,273
Tudományos és technikai munkakörök	156,408	78,170
Asszisztensi munkakörök	20,779	81,948
Személyi szolgáltatók	12,991	8,359
Értékesítési munkakörök	68,596	24,280
Műszaki támogató szolgáltatást nyújtók	17,845	2,001
Egyéb	5,747	3,378

Leggyakoribb formája Magyarországon is az önfoglalkoztatás, de megvalósulhat munkaviszonyban, vagy bedolgozó jogviszonyban is.

Munkaviszony esetén a távmunka-szerződésben rögzíteni kell a munkavégzést érintő minden mozzanatot, mint a felek közötti kapcsolattartás feltételeit, a munkavállalónál szükséges és indokoltan felmerülő költségek elszámolásának módját, a munkarendet, valamint szükségre állási törzsidőt, adatvédelmi szabályozást. A munkaeszközöket a munkáltató biztosítja, akinek földrajzi

¹⁵ Ursula Huws: Equality and Telework in Europe, 2000

korlátoktól mentesen van lehetősége költségkímélő módon (leginkább az irodafenntartás nem kis költségéről van szó) szakértőt foglalkoztatni. Nehézséget jelent, és kezdetben tőke-befektetést igényel ugyanakkor a korszerű távfelügyeleti rendszerek alkalmazásával megoldható a munkavállaló ellenőrzése, az informatikai biztonsági rendszerek fejlődésével biztosítható az adatvédelem. Ugyanakkor a munkatársak motiválása, speciális vezetői módszereket igényel.

A munkavállaló szempontjából sem egyértelmű, hogy a rugalmasabb időbeosztás, a kényelem előnye, vagy a kapcsolatok beszűküléséből, a munka és magánélet határának elmosódásából fakadó hátrányok lesznek meghatározók hosszabb távon. A négy fal közé zárt kisgyermekesek esetében különösen fontos, hogy a személyiségnek megfeleljen ez az életmód.

Támogatott foglalkoztatás keretében határozott idejű munkaviszonyban távmunkát végző célcsoport-tagjaink többsége úgy érzékelt a foglalkoztatás vége felé, hogy a továbbiakban szeretne inkább emberek között lenni. A számítógép előtt töltött munkaórák monotonitása kiegészülve a háztartással járó teendők, a gyermekek, a család ellátásával kapcsolatos feladatok ismétlődésével ráébresztette őket személyes kapcsolati szükségleteikre.

A munkáltató szempontjából:

előnye:	hátránya:
☉ Hatékonyságot biztosít koncentrációt igénylő feladatoknál	☉ Nem minden tevékenység távmunkásítható
☉ Több potenciális munkavállaló	☉ Adatbiztonság
☉ Ösztönző erővel bír, nő dolgozók elégedettsége, lojalitása	☉ Kevés személyes kapcsolat, információ elakadhat
☉ Optimális erőforrás kihasználás jellemzi	☉ A munkavédelmi, biztonsági előírások betartásának nehézségei
☉ Hatékony munkavégzés,	☉ Fejlett informatikai technika drága

<ul style="list-style-type: none"> ☉ munkaszervezés ☉ Hiányzások, fluktuáció csökkenése ☉ Megtakarítható költségek: irodaszer, utazás, iroda-fenntartási költség ☉ Csökken a dolgozói hiányzás ☉ Csökken a munkából való kiesés ideje 	<ul style="list-style-type: none"> ☉ egyszeri beruházás, mobil eszközök magasabb fenntartási és szerviz költsége ☉ Magasabb kommunikációs költségek ☉ Ellenőrizhetetlen munkavégzés – Bizalomhiány ☉ Tapasztalathiány – Dolgozói kompetencia hiány
--	--

A munkatárs szempontjából

<p>előnye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☉ Rugalmas munkaidő-beosztás alkalmazható ☉ Összeegyeztethető az otthoni feladatokkal ☉ Földrajzilag nem kötött ☉ Utazással járó idő, költség kiesik ☉ Feladat meghatározottabb jellege 	<p>hátránya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☉ Nem fizethető túlóradíj ☉ A munka és a magánélet határai elmosódhatnak ☉ Társas kapcsolatok hiánya
---	--

Az otthoni munka, bedolgozás

A távmunkától eltérően a ténylegesen a lakóhelyen végzett otthoni munka (home-work, bedolgozás) jellegzetesen női arcú, a manuális termékek létrehozása nem igényel különösebb kvalifikációt, befektetést, munkaeszközöket. A bedolgozó a munkáját általában saját lakásán, saját munkaeszkővel, önállóan, a munkáltató közvetlen irányítása nélkül, de a foglalkoztató által biztosított anyaggal (nyersanyag, kész-, félkész termék) végzi. A munkáltató határozza meg a feladatot, melyet határidőre kell teljesíteni. A munkavállaló családtagjai is besegíthetnek.

Célcsoportunk egy része ilyen, eseti vagy rendszeres pénzkereseti lehetőséget jelentő munkát keres, az ilyen munkalehetőségek azonban többnyire a szürke és feketegazdaságban adódnak. A rövidtávon elérhető jövedelem a pénzkeresethez/munkavégzéshez kötődő nemi alapú sztereotípiák miatt, miszerint a nők csupán

másodlagos kenyérkeresők, és kisgyermek mellett elsődleges feladatuk a családról való gondoskodás, sokak számára elegendőnek bizonyul, így az ilyen munkalehetőségek korlátozzák a nyílt munkaerőpiacra való kilépés szándékát, a legális megfelelő juttatásokkal járó munkaviszonyt kialakítását.

A bedolgozói jogviszonyban állók többnyire darabbérben dolgoznak, korlátok nélküli időbeosztással, akár családtagjait is bevonva. A gazdaságilag függő bedolgozók számára nincs előrelépés. Az ILO minimum-sztenderdekre vonatkozó ajánlására jött létre az ún. "biztosított bedolgozói" jogviszony, mely a folyamatos minimális biztonságot nyújt: a munkavállaló akkor is megkapja havi díjazásának min. 30%-át, ha a foglalkoztató nem látja el munkával. E legális jogviszony azonban Magyarországon alig terjedt el.

A munkáltató szempontjából:

<p>előnye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☉ Feladat-centrikus ☉ Munkavégzés hatékonyságát növeli ☉ Megtakarítható költségek: irodaszer, utazás, iroda-fenntartási költség ☉ Valós tartalmat kap a munkában töltött idő ☉ Csökken a dolgozói hiányzás ☉ Csökken a munkából való kiesés ideje 	<p>hátránya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☉ Kevés személyes kapcsolat ☉ Nehéz a munkavállaló és a munkaállomás ellenőrzése
--	---

A munkavállaló szempontjából:

<p>előnye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☉ Rugalmas munkaidő beosztás alkalmazható ☉ Feladat-centrikus ☉ Összeegyeztethető a családi élettel ☉ Földrajzilag nem kötött ☉ Utazással járó alkalmak csökkennek 	<p>hátránya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☉ Kevés személyes kapcsolat ☉ Nem fizethető túlóradíj ☉ A munka és a magánélet határai elmosódhatnak ☉ Társas kapcsolatok hiánya ☉ Irreális határidők
--	---

A határozott idejű szerződés

A munkaszerződés jellege szerint legfontosabb atipikus munkaviszony a gyenge, stabil állásokat nem teremtő gazdaságokban különösen elterjedt határozott idejű szerződés, mely a 99/70/EK sz. Uniósi irányelv szerint Magyarországon 1 naptól 5 évre köthető, ugyanakkor az új Mtk. szerint objektív feltételektől függően, korlátlanul meghosszabbítható. Határozott idejű foglalkoztatás esetén a határozatlan időtartamra kötött munkaszerződésektől eltérően nem értelmezhetők a határozatlan idejűekre érvényes jogi garanciák, így a felmondási jogosultság és tilalom, végkielégítésre való jogosultság, ezért a munkáltatói nyomásgyakorlásnak elterjedt formája, ugyanakkor a munkavállaló mobilitását is fenntartja.

Projektünk során a támogatott foglalkoztatásban résztvevő célcsoporttagok határozott idejű munkaszerződéssel dolgoztak. Ez egy részüket bizonytalansággal töltötte el, különösen a határozott idő lejártát megelőző időszakban motivációjukat is csökkentette. Néhányuk esetében problémát okozott, hogy az elhelyezkedés sikeressége nyomán megnövekedett önbizalmuk az alacsony keresettel járó, fenntarthatóságát tekintve nehezen tervezhető határozott idejű munkaviszony lejártát megelőzően munkahelyváltásra ösztönözte őket. Kilépésük a projekt vállalásainak teljesíthetőségét veszélyeztette, hiszen a betanított munkavállalók azonnali pótlására a régi célcsoporttagok elhelyezkedése, adott munkára való motiválatlansága miatt, új a munka elvégzésére alkalmas célcsoporttagok beléptetésére pedig az egyedi képzések finanszírozásának megoldatlansága nem volt lehetőségünk.

A munkaviszony határozott időre történő létesítését általában a konkrét, jól behatárolható, esetleg speciális szaktudást igénylő, illetve igényjellegű feladatok, másrészt pedig a munkáltatónál bármely okból (pl. betegség, szabadság, gyes stb.) jelentkező átmeneti munkaerőhiány megoldása, vagy egy-egy nagyobb volumenű munka során rövid időre fellépő, megnövekedett munkaerő igény indokolja. Döntően a munkáltató kezdeményezésére alkalmazzák, ugyanakkor előnyük mindkét fél részére a kiszámíthatóságban rejlik.

A munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából előnyös lenne, ha a gyermekgondozási szabadságon lévők távollétében helyükre határozott idejű helyettesítőt lenne kötelező alkalmazni, esetleg munkatapasztalathoz juttatva más inaktívakat.

Hazai becslések szerint a határozott idejű munkaviszony keretei között dolgozók aránya 20% közeli is lehet, tekintve, hogy az eseti munkavállalás és a munkaerő-kölcsönzés között átfedések vannak.

A határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag (években, hónapokban, hetekben, napokban), illetve más alkalmas módon (pl.: a munkaviszony létesítésétől az elvégzendő - pontosan meghatározott - feladat befejezéséig tart, de időben korlátozva) kell meghatározni.

A munkáltató szempontjából:

<p>előnye:</p> <ul style="list-style-type: none">⊗ A határidő lejártával nincs felmondási procedúra⊗ Igazítható a termelési kapacitáshoz, munkaerőhiányhoz	<p>hátránya:</p> <ul style="list-style-type: none">⊗ A munkavállaló csak kis mértékben köteleződik el a munkahely iránt⊗ Nehéz hosszú távon tervezni a humán erőforrást
--	---

A munkavállaló szempontjából:

<p>előnye:</p> <ul style="list-style-type: none">⊗ Konkrét feladathoz köthető⊗ Tisztázott követelmények	<p>hátránya:</p> <ul style="list-style-type: none">⊗ Nem jelent hosszútávú stabilitást. Kiszámíthatatlan a jövő⊗ Általában a munkáltató érdekében jön létre
---	---

A szezonális, alkalmi munkavégzés, egyszerűsített foglalkoztatás

A határozott idejű szerződések speciális formája (vendégmunka, projektmunka stb.) olyan időszakos munka, mely a munkavégzés helye szerint is elkülöníthető, hiszen a lakóhelytől távol eső településen/országban végzik

rendszerint. Jellemzően fiatalok vállalják a kvalifikációt nem igénylő mezőgazdasági, idegenforgalmi, vendéglátóipari stb. feladatokat munkavállalási engedéllyel, alkalmi munkavállalói könyvvel, határozott idejű munkaszerződéssel, ösztöndíjas foglalkoztatással stb.

Jelentősége a munkatapasztalat, kiegészítő ismeretek (pl. nyelv) megszerzésében, vagy rövid idő alatt a szokásosnál magasabb jövedelemhez jutásban rejlik a munkavállaló számára, míg a munkáltató szezonálisan jelentkező munkaerő-igényét elégíti ki.

Ugyanakkor egyre jellemzőbb az egyedülálló szakképzett idősebb munkavállalók körében is (pl. ápolónők).

A nemek közti egyensúlytalanságok itt a horizontális szegregációban is tetten érhetők.

A munkaerőpiacra történő visszatérés szempontjából fontos lehetne a munkatapasztalat-szerzés, akár az ösztöndíjas foglalkoztatás támogatása azoknál, akik huzamos időre kiestek a munka világából. A GYES-ről, GYED-ről visszatérők alkalmazásának támogatásából kiesnek azok, akiket a munkahelyre visszavettek ugyan, ám később mégis elbocsátottak.

2012-ben a Magyarországon 1997-től szabályozott alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatást felváltotta az egyszerűsített foglalkoztatás, melynek keretében a munkáltató akár telefonon, a 185-ös számon történő bejelentése alapján fizeti az aznapi munkaviszonyt, a csökkentett közterhet, és igazolást állít ki a munkavállaló részére adómentes, csupán bevallási kötelezettséggel járó foglalkoztatásról, melynek keretében mezőgazdasági, állattenyésztési, erdészeti, vadászati, halászati és ehhez

kapcsolódóan termékek anyagmozgatása, csomagolása, illetve turisztikai tevékenység végezhető időnymunkaként, egy évben egy munkáltatónál max. 120 napig terjedően; vagy akár alkalmi munkaként több munkáltatónál egész évben vállalhat alkalmi munkát. Egy-egy munkáltatónál legfeljebb 5 egymást követő napon át dolgozhat, s egy hónapon belül max. 15 napig, egy éven belül pedig egy munkáltatónál összesen nem lehet többet dolgozni 90 napnál.

A nemek tradicionális szerepvállalásának ösztönzésének és a társadalom hierarchizáltsága kifejezésének szándékára utal a háztartási munkavégzést szabályozó 2010. évi XC törvény, mely szerint csak természetes személynél adómentesen végezhető az általában nehéz anyagi körülmények között élő nők által vállalt háztartási kisegítő munkák: takarítás, főzés, mosás, gyerekfelügyelet és házi tanítás, otthoni gondozás, ápolás, kertgondozás, házvezetés. A szabályozás társadalombiztosítási ellátását biztosít a munkaerőpiacról kiszorult alacsony képzettségűek, kiegészítő tevékenységet folytatók vagy koruk miatt diszkriminált nők számára. Munkáltatójuk havi 1.000 Ft-regisztrációs díjat fizet, a munkavállalás tényét előre be kell, hogy jelentse az adóhatóságnak telefonon, vagy interneten.

Az informális gazdaság ilyen formán történő kifehéritése nyomán az így alkalmazott nők túlsúlyba kerülhetnek, hiszen a háztartási kisegítők, fekete bedolgozók, utcai árusok száma a világ csaknem minden országában növekszik (kivéve azokat, amelyek a nők szabad mozgását akadályozzák).¹⁶

¹⁶ ILO, Women and men in the informal economy: A statistical picture

A nők jogbiztonságának szempontjából különösen fontos lenne a megfelelő tájékoztatás e formák szabályozásáról, előnyeiről, mellyel azonban adós a kormányzat.

A munka és magánélet egyensúlyát a szolgáltatásokat igénybevevő nők számára támogató foglalkoztatási forma ösztönzése pl. komplex családi kedvezmények formájában lehetséges. Az egyszerűsített foglalkoztatás és a háztartási munkavégzés szabályozása hozzájárulhatna a külföldiek és a romák integrációjának megkönnyítéséhez is. Terjedését elősegíti az egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés szigorítása.

E foglalkoztatási formák terjedését ugyanakkor akadályozza a munkanélküliek és ellátásból kiesettek részére kötelező közmunkavégzés feltételrendszere.

Munkaerő-kölcsönzés

A projekt keretében ugyan nem volt lehetőség a munkaerő-kölcsönzés közvetlen megismerésére, ugyanakkor nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedő célcsoport-tagjaink figyelmét rendre felhívtuk e munkavégzési forma előnyére, mely elsődlegesen a kölcsönzésben végzett sokrétű, sokszínű megszerezhető munkatapasztalat és a széleskörű kapcsolatrendszer kialakításának lehetőségét jelenti, ami igen hasznos egy esetleges későbbi ideális munkahely kiválasztásában.

A munkaerő-kölcsönzés napjainkra külön iparággá nőtte ki magát. Ennek mind gazdasági, mind munkaügyi előnyei jelentős mértékben növelik a módozat népszerűségét. Ezen atipikus foglalkoztatási formával lehetőség nyílik magasan képzett munkavállalók rövid időre (krízishelyzetben vagy csak egy projektre) történő kölcsönzésére, akik szívesebben vállalják a tartósabb lekötöttséget nélkülöző munkajogviszonyban történő alkalmazást anélkül, hogy a piac teljes kockázatát viselniük kellene. Képzettségi szinttől függetlenül ma már valamennyi munkavállalói csoport

munkaviszonnal átmenetileg nem rendelkező tagja számára csökkenti a létbizonytalanságot, hozzájárul „piacképessége” megőrzéséhez, munkatapasztalat szerzéséhez hosszú távú elkötelezettség vállalása nélkül. A kölcsönzés egyben lehetőséget nyújt egyes alacsonyabban képzett rétegeknek a munkaerőpiacon való megmaradására, valamint elősegíti a pályakezdők tájékozódását, tapasztalat szerzését.

Hazánkban egyre gyakoribb forma, a kiesések, túlterheltségek elkerülése érdekében, szezonális munkáknál, időszakos projekteknel, határidős megbízásoknál, alkalmazás előtti munkapróbaként, GYES, szabadság vagy egyéb okok miatt megüresedett állások betöltéséhez, illetve létszámstop esetén. A munkaerő-kölcsönzés legfontosabb kritériumainak az alábbiak:

- a munkavállaló és a kölcsönbe adó cég között munkaviszony álljon fenn,
- a munkaviszony harmadik cégnél való munkavégzésre jön létre,
- a munkavégzés ideiglenes jellegű (a kölcsönvevőnél),
- a munkavégzés irányítása és ellenőrzése a foglalkoztató harmadik cég feladata,
- három személy vesz részt a kölcsönzésben (ún. triangular employment relationship) és két jogviszony jön létre annak megvalósulásakor (egy munkajogi és egy polgári jogi),
- nem a munkáltató személye változik meg, hanem az alkalmazás során a munkáltatói jogkör konkrét gyakorlója válik el a munkáltató személyétől (megosztott munkáltatói jogkörgyakorlás).

Ez az atipikus forma ugyanakkor veszélyezteti a hagyományos munkahelyeket (ld. Japán). Ezért az ILO és az Európai Unió is minimum-sztenderdek (szervezkedés szabadsága, egyenlő bánásmód, a diszkriminációmentesség, a személyes adatok védelme, a bevándorlók védelme, gyermekmunka tiltása) szintjén, néhány ország azonban szigorúan (Németország, Franciaország, Hollandia, stb.) szabályozza, míg más tagállamok egyenesen tiltják (pl. Svédország), illetve nem ismerik el a munkaerő-kölcsönzést. Magyarországon terjedéséhez hozzájárul, hogy a kölcsönmunkásokat nem védi a kollektív szerződés, akik gyakran a színlelt munkaerő-kölcsönzés áldozataivá válnak.

A színlelt szerződések elleni küzdelem jegyében 2006-ban szigorodtak e forma szabályai: nem kölcsönözhető például az a dolgozó, akit a munkaadója fél éven belül bocsátott el, majd ismételten alkalmazná, ám most már kölcsönmunkásként.

A nemek közti egyensúlyok kérdése a munkavédelmi előírások lehetséges áthágása szempontjából releváns, pl. várandós nők esetében. Az uniós munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó uniós irányelv tájékoztatási kötelezettséget ró a munkáltatóra. A másik vonatkozó uniós irányelv jogbiztonság szempontjából irányadó jognak a kölcsönzés helyét tekinti.

A munkáltató szempontjából:

<p>előnye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☉ Szezonális tevékenységénél jól alkalmazható ☉ Csökkenti az adminisztrációs terheket ☉ Előzetes munkaerő-kiválasztás ☉ Probléma esetén a munkavállaló lecserélhető ☉ A bevált munkaerőt saját állományba lehet venni 	<p>hátránya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☹ A munkaerő rövid távon dolgozik a szervezetben, a fluktuáció nehézséget jelenthet a munkaszervezésben, fennakadásokat a szervezet életében
---	--

A munkavállaló szempontjából:

előnye:

- ☉ Tapasztalatszerzés, gyakorlat
- ☉ Nem kell önállóan új munkahelyet keresni,
- ☉ Változatos munkavégzés,
- ☉ Véglegesíthető a munkaviszony

hátránya:

- ☉ Kevesebb bért, illetve juttatást kap a munkavállaló
- ☉ Folyamatos alkalmazkodást igényel

Az önfoglalkoztatás

Az önfoglalkoztatás a nem munkaviszonyban történő foglalkoztatási forma, így a munkajog által biztosított garancia-rendszer e polgári jog által szabályozott munkavállalási formára nem vonatkozik. Így az önfoglalkoztatók szociálisan kiszolgáltatottnak tekinthetők, ugyanakkor nagyobb önállóságuk előnnyé válhat.

Definiálásában egyértelmű különbség mutatkozik az ILO és az EU, valamint az egyes tagállamok meghatározása mögött, pl. az előbbi e kategóriába foglalja a feketegazdaságban működő vállalkozások tulajdonosait, a mezőgazdasági önállókat és valamennyiük segítő családtagjait, tanulóit, a termelő típusú szövetkezetek tagjait is. Az uniós meghatározás szerint önfoglalkoztató minden nem függő jogviszonyban dolgozó, saját munkáját önállóan szervező, abból élő természetes vagy jogi személy.

Magyarországon az önfoglalkoztatást sokszor vonják párhuzamba a kényszervállalkozással. Valójában önfoglalkoztató az, aki

- önálló céggel nem rendelkező, azaz jogi személyiség nélküli vállalkozás dolgozó tulajdonosa (kisvállalkozó), függetlenül attól, hogy van-e alkalmazottja,
- saját számlára dolgozó (pl. szellemi szabadfoglalkozású),
- mezőgazdasági önálló, s annak segítő családtagjai és szakmunkás tanulói,

- termelő típusú szövetkezet dolgozó tagja.

A valóságban elsősorban a mezőgazdaságban és a turizmusban tevékenykedőkre, valamint a szellemi szabadfoglalkozást végzőkre vonatkozik elsődlegesen. Ugyanakkor jogi értelemben a társas vállalkozók is önfoglalkoztatók, vagyis az egyéni vállalkozók és az egyéni cégek mellett a bt-k bel- és kültagjai, a kkt-k tagjai, a kft, a kht, a közös vállalat és az egyesülés tagjai, ha a társaság tevékenységében ténylegesen és személyesen közreműködnek, és ez nem munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében történik. A szövetkezeti tagok külön kategóriát képeznek. Az önfoglalkoztatók közé tartoztak a státus 2012.januári megszüntetéséig a segítő családtagok, a kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozók és a mezőgazdasági őstermelők is. Többségük a szolgáltatói szektorban működő egyéni vállalkozó, vagy jogi személyiség nélküli társas vállalkozások dolgozó tulajdonosa, illetve családtagja.

Az Unióban főként a mezőgazdaságban és a turizmusban ténykedők „kicsik”, illetve a szellemi szabadfoglalkozásúak és a kisiparosok, akik az ottani pénzügyi kritériumok szerinti jogi személyiség nélküli társaság-alapításhoz nem rendelkeznek elegendő tőkével. Jelentős hányaduk, ahogy Magyarországon is önállóan nem tekinthető, függő kényszervállalkozó. Arányuk a foglalkoztatottakon belül az uniós átlaghoz hasonlóan, a statisztikai adatszámítás különbségeit figyelmen kívül hagyva kb. 15%-os.

Az önmenedzselést elsajátító, talpon maradó önálló vállalkozók csaknem 70%-a javarészt magasabb végzettséggel rendelkező férfi, akik képesek kiaknázni a

kiszélesedő üzleti lehetőségeket. Ugyanakkor a KSH 2006-os adatai szerint a segítő családtagok 72% a nő, akik a hagyományos nemi szerepmegosztást a vállalkozásban is megjelenítik. Függsük tehát kettős, munkatapasztalatot a családi vállalkozásban szereztek, megélhetésüket társuk, egyben munkaadójuk biztosítja.

Az önfoglalkoztatók nagy részénél a munkavégzés tartalmi elemeiben ugyanakkor keverednek a vállalkozói és az alkalmazotti elemek.

Az utóbbi években az ún. gazdaságilag függő dolgozókra épülve alakult ki pl. az outsourcing, ill. a contracting out (egyes feladatok kiszervezése). Ők valamiféle középutat jelentenek a hagyományos „függő dolgozók” és az önfoglalkoztatók között. E tendencia jelzi a nem munkaviszony keretében történő munkavégzési formák visszakanyarodását a hagyományos munkaviszonyban történő foglalkoztatáshoz.

Ugyanakkor megjegyzendő, hogy míg a munkajogviszonyban és az egyes polgári jogi jogviszonyokban való foglalkoztatás feltételei alapvetően eltérők, illetve utóbbiak a munkáltatók számára aránytalanul kedvezőbbek (EVA), addig az alkalmazotti létformától csak kényszerűségből elváló önfoglalkoztatók táborának forrásai biztosítottak.

előnye:

- ☉ Nem kell alkalmazkodni senkihez a munkavégzés során
- ☉ Saját képességekhez és készségekhez igazítható
- ☉ Rugalmas munkabeosztás

hátránya:

- ☉ Kockázatos befektetés
- ☉ Konkurenciajelenléte

A munkaidőbank

A jövedelemszerző tevékenységek száma szerinti csoportosításban valamennyi eddigi rugalmassági (idő, hely, szerződéstípus) dimenzióban felsorolt csoporttal vannak átfedések. Közös vonás, hogy ezekben többnyire a munkavállaló döntéséről van szó, ő az, aki egyszerre több foglalkoztatóval létesít kapcsolatot. E tekintetben a részmunkaidős munkaviszony egy teljesen új formája a Magyarországon ismeretlen munkaidő-bank, amikor a munkavállaló munkaideje akár 1-2 órából tevődik össze.

Ez a fajta rugalmasság azonban egyértelműen a férfiakra jellemző inkább a családfenntartás egyoldalú felelőssége miatt. Minél kevésbé kiszolgáltatott képzettségének korlátai miatt a munkavállaló, annál gyakoribb, hogy a „több lábon állás” jegyében több foglalkoztatóval is kapcsolatot létesít. A munka és magánélet egyensúlyának megteremtése szempontjából azonban aggályos is lehet.

Összefoglalva, az atipikus formák bevezetését 2/3 részben a munkáltatók kezdeményezik. Noha az ilyen döntések csökkentik a munkavállalók biztonság-érzetét, számos előnnyel járhatnak számukra is. Egy brit dolgozók körében az egyes atipikus formákról végzett kutatás¹⁷ szerint a részmunkaidősök a teljes munkaidősökénél egészségesebbek, és elégedettebbek. Nem mondható el ugyanez a szezonális és alkalmi munkát végzőkről, akik nagyobb mentális kockázatoknak vannak kitéve, és kevésbé végezték örömmel munkájukat. A csökkentett munkaidő

¹⁷ Impact of atypical employment on individual wellbeing - Institute for Social and Economic Research, 2003.

tehát megfelelő munkabiztonság és bérek mellett az életminőség javulását eredményezheti.

A NŐI KLIKK – Befogadó munkahely kialakítása az IT szektorban program foglalkoztatási tapasztalatai is igazolják, hogy az atipikus munkaformák alkalmazása valóban segíti a kisgyermekes nők munkaerő-piaci visszailleszkedését, amennyiben a munkáltató és a munkavállaló is felkészült az adott munkaformában történő munkavégzésre. A távmunkavégzésre kiválasztó és felkészítő módszertanunk ezért három pillérből áll:

- számítástechnikai szintfelmérés és képzés, szoftverhasználat;
- távmunkára felkészítő modul – a munkaforma szervezeti keretei, önálló és csoportos részei, teljesítményértékelési rendszer megismerése;
- munka és magánélet összehangolása – otthoni feladatok elválasztása, időmenedzsment, családi munkamegosztás újjászervezése.

A kisgyermekes munkaerő-piacra visszatérő (pályaujrakezdő) munkavállalók sajátos komplex élethelyzetére jellemző, hogy

- egyéni szakmai felkészültségük és önértékelésük,
- munkahelyi környezetük,
- családi munkamegosztás

területén egyszerre történik változás a munkavállalás újrakezdésével. Ezért az atipikus munkaformák családi működésbe történő beillesztése – a távmunka végzés esetén ez hangsúlyozott fontosságú – tudatosságot igényel. A programba bevont résztvevők kiválasztása során ezért tájékoztatást adtunk a program keretében végezhető munkalehetőségekről, illetve a távmunkavégzés jellemzőiről, segítve ezzel a jelentkezőket is abban, hogy eldönthessék, valóban képesek-e a távmunkavégzésre.

A komplex felkészítésről az egyik résztvevő így nyilatkozott:

„Erős info-technikai képzést adott. Tájékozottá és alkalmassá tett az atipikus munkavégzésre. Pontos képet adott önmagamról. Segített egy végrehajtható karrier-vízió kidolgozásában, amelyben maximális szakmai teljesítményt nyújthatok úgy, hogy nagycsaládosként a magánéletem is harmonikus.”

Ajánlásunk szerint hangsúlyt szükséges fektetni:

- a job-sharing, mint a részmunkaidő hátrányait kiküszöbölő foglalkoztatási forma további megismertetésére, jó gyakorlatok kialakítására mind a munkáltatók, mind a munkavállalók körében
- a távmunka elterjesztése során nők informatikai képzésére
- az alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás népszerűsítésére, hozzáférhetőségének javítására

- a nők vállalkozói hajlandóságának és önmenedzselési készségeinek fejlesztésére
- a munkáltatók és munkavállalók gender-tudatosságának növelésére.

A nemek közti egyensúlyok kialakulása, a munka és magánélet hosszú távú összeegyeztethetősége szempontjából átfogó, gender-tudatos adózási, társadalombiztosítási és foglalkoztatáspolitikai stratégiára van szükség, melynek eredményességét kedvezően befolyásolhatja a döntéshozók közreműködése a nemi szerepek konzerválásában közreműködő intézményrendszerek (oktatás-nevelés, pályaorientáció, HR és menedzsment-képzés, média, stb.) átalakításában.

A versenygazdaságban az egyén, a család szempontjából nehezen tervezhető az életpálya, érdemes felkészülni a foglalkoztatott és a munkanélküli lét váltakozására. Tudomásul kell vennünk, hogy csak a bizonytalanság biztos, biztonságot a tudás, az alkalmazkodó-készség, a tapasztalat ad, amelynek megszerzésére az atipikus foglalkoztatás több lehetőséget nyújt. Hisszük, hogy az ilyen munkaerő a munkáltatók számára is érték.

A munkakörök rugalmasításának gyakorlati megvalósítását támogató HR-eszköztár

Jelen fejezetben összefoglaltuk mindazokat a teendőket, melyeket megosztottunk a projekt módszertani work-shopjain az atipikus munkaformák kialakítása iránt érdeklődő munkaadókkal.

A munkakörök újragondolását, a tipikus munkakör átalakítását, atipizálását a munkáltatók nagy részénél az eseti kedvezmények nyújtásának szándéka vezérli.

Egy átfogó, stratégiai szintről, az ellátandó feladatokból kiinduló, rugalmasításra történő felkészüléshez elengedhetetlen a felsővezetés elkötelezettségén alapuló, az egyedi munkavállalói szintig ható,

⇒ a rugalmasítást elfogadó, integráló szervezeti kultúra.

„nem fordult elő, hogy a cégnek van szüksége atipikus munkavégzésre: általában ezt úgy szoktuk megoldani, hogy valaki a normál munkakeretén felül kap egy projektet és tulajdonképpen a kötetlen munkaidején kívül kell, hogy még több beférjen, ezt így nem szoktuk megközelíteni... a túlfeszített helyzeteknek a kezelésére diákokat alkalmazunk, nagyon sokan, majdnem tízen dolgoznak full time.”

Amennyiben a

- ⇒ a szervezet rugalmas munka-megállapodások kialakítására való felkészültségének feltérképezése megtörténik, szükséges a támogatottság megteremtésére irányuló részletes,
- ⇒ középtávú akcióterv kidolgozása.

Ekkor sor kerül egy részleges

- ⇒ rugalmas munkavégzés audit lefolytatása. Egy teljeskörű felmérés alapján meghatározható és rögzíthető, mely munkakörök atipizálhatók, milyen az ezeknek megfelelő munkavállalói profil, és melyek azok a munkafolyamatok, amelyeket az adott munkakör atipizálása érinthet.

Természetesen előfordulhat, hogy nem minden munkakör atipizálható, ugyanakkor bizonyos fokú rugalmasság bármilyen területen lehetséges.

- ⇒ A job design elemzés az érintett munkakörök felelősségi területeit, fő teljesítmény-indikátorait, a munkakör ellátásához szükséges készségek és szaktudás leírását, a rugalmasság kialakításának opcióit, és a munkakörből adódó karrier-lehetőségeket rögzíti.

- ⇒ A munkakör rugalmassági szempontú értékelése során áttekinthető valamennyi rugalmasítási opció az kapacitás, a képességeket illető elvárások, a mobilitási lehetőségek, az érintettekre gyakorolt hatás, a szervezeti infrastruktúra szempontjából.
- ⇒ A munkavállalói alkalmasság felmérése, különösen távmunka-végzés, vagy job share esetén az együttműködés-vizsgálat nagyban elősegítheti a sikeres atipizálást.

Az atipikus vállalati politika kialakításának menetrendje

Az atipizálás feltételeinek megteremtése

Szervezeti célok azonosítása

A szervezet határozza meg, mi a célja az atipikus munkaformák kialakításával. Fontos, hogy világos legyen a szándék, amely jó, ha egy átfogó, rugalmas munkavégzésre vonatkozó humán erőforrás stratégia része.

„Eddig nem is gondoltuk azt, hogy kívülről mi is behozhatnánk részmunkaidőst.”

A szervezetben a döntéshozók mérlegeljék, a szervezeti kultúra milyen mértékben támogatja az atipikus foglalkoztatási formák bevezetését. Teljesítményalapú munkavégzés jellemző, vagy a munkával töltött idő hossza a mérvadó.

Általános irányelvek

Konzultáció és kommunikáció

Tegyük fel, hogy a cég eddigi sikertörténetei igen kedvező fogadtatásra leltek a szervezetben, az érintett munkatársak jól dolgoznak, elkötelezettségük hozzájárul a munkahelyi légkör javításához.

Ugyanakkor pontos, konzekvens és folyamatos kommunikációra van szükség, hiszen a válság körülményei közepette a munkahely megőrzése feletti növekvő aggodalom bizalmatlanságot szülhet a munkavállalókban, értelmezhetik az atipikus munkakör kialakítását restriktióként is.

Az alkalmazás sikere érdekében az atipikus munkaformák bevezetését konzultációs időszak előzi meg. A bevezetést megelőzően és azután is folyamatosan kommunikálni kell a tapasztalatokat, megoldásokat.

A vezetőknek számolnia kell az atipikus foglalkoztatás lehetőségével, részt kell venniük a munkakörök rugalmassá tételében, és teljes mértékben tájékozottnak kell lenniük annak tartalmával, még a bevezetés előtt.

Az alkalmazottnak szintén tisztában kell lenniük azzal, hogy mit jelent az atipikus foglalkoztatás és érteniük kell a bevezetésére vonatkozó érveket, mielőtt átültetik a gyakorlatba.

Elkötelezettség

Elkötelezetté kell tenni a középvezetőket is az atipikus foglalkoztatás módszere iránt, kizárólag ezzel biztosítható annak nagyfokú elfogadottsága.

Humán erőforrás politika

Az atipikus foglalkoztatás sikeres alkalmazásához elengedhetetlen, hogy a szervezet deklarálja a rugalmas munkavégzési formák használatát, továbbá, hogy vezetők és beosztottak egyaránt kezdeményezhetik a rugalmas formában való munkavégzést azokon a területeken és azon munkavállalók esetében, ahol ennek van létjogosultsága.

Rugalmasság

A felsővezetés, illetve a HR feladata, hogy a vezetők önállóan hozzák meg rugalmassítást illető döntésüket. Azonban annak elkerülésére, hogy a vezetők a rugalmas megoldások figyelmen kívül hagyását válasszák, az atipikus foglalkoztatásra irányuló kérelem elutasítása csakis egy

meghatározott személy pl.: a HR igazgató jóváhagyásával legyen lehetséges.

Előkészítés

Munkaszervezési alternatívák feltárása

A különböző munkakörök akár több atipikus formában is kialakíthatók. A szervezet rugalmas foglalkoztatási stratégiája rögzítheti, hogy ezek közül mely formákat támogat vagy részesít előnyben, melyeket ajánlja fel a munkatársaknak.

Vezetők mérlegelési lehetősége

Meghatározandó, hogy a vezetőknek mekkora a mérlegelési lehetősége az atipikus foglalkoztatás engedélyezésében, valamint azokban a döntésekben, melyek arra vonatkoznak, hogy a gyakorlatban mely esetekben és mely területeken működjön atipikus foglalkoztatás.

Akcióterv

Atipikus munkaformák bevezetéséhez szervezet egészére nézve mind üzleti, mind humán erőforrás gazdálkodási, mind pedig technológia szempontok és feltételek számbavétele szükséges.

Belső támogatottság elnyerése

A szervezeten belül több olyan csoport is van, amelyeknek lehetőségük van arra, hogy az atipikus munkavégzési módok bevezetését és alkalmazását sikerre vigyék. Fontos az egyeztetés a felsővezetőkkel és a szakmai vezetőkkel.

Értékelés

A munkateljesítmény vonatkozásában re a mindenkori teljesítményértékelő rendszer alapelvei szerinti értékelést

kell alkalmazni, mint bármely más munkavállaló esetén, akik tipikusan dolgoznak.

A munkakör átalakítással kapcsolatban, az atipizálás bevalásának felmérésére célzott értékelés javasolt, amelynek legfontosabb kritériumai:

- ☺ az atipikus munkavégzés hatása az üzleti célok teljesülésére, illetve
- ☺ az atipikus munkavégzés hatása a munkatárs által az atipikus forma igénylésekor fennálló indokokra (munka-magánélet egyensúly, adott élethelyzet, karriercélok stb).

Megvalósítás

E feladatok az egyes szervezeti egységek szintjén merülnek fel, amennyiben munkavállalói igény jelentkezik az atipikus munkavégzésre való áttérésre.

Munkakör-elemzés (az atipizálással összefüggésben)

Minden munkatárs számára világos kell, hogy legyen, mely pozíciókban ajánlható fel az atipikus foglalkoztatás, illetve melyek azok a különleges alkalmazotti csoportok (leginkább egyes vezetők), akik bizonyos okok miatt kívül esnek az érintettek körén.

Az adott munkakörök elemzése során gyűjtött információk lehetővé teszik az atipizálható és nem atipizálható munkakörök elkülönítését.

A munkakörelemzés során a következő aspektusokból javasolt megvizsgálni az adott munkakört:

Felelősség és feladatok:

A munkakör legalapvetőbb eleme a specifikált feladatok és felelősség megjelenítése. A teljes képhez a következő információk szükségesek:

- a feladatok gyakorisága, időigénye, komplexitása, szükséges képességek (az atipikus munkavégzés szempontjából)
- a feladatok fontosság szerinti rangsorolása
- a work-flow feltérképezése, helyettesítési lehetőségek feltárása
- munkatárs saját felelősségének tisztázása az atipikus formában való munkavégzés sikerességében

Munkakapcsolatok feltérképezése:

- a munkacsoporton belül,
- a társosztályok munkatársaival,
- a külső partnerekkel.

Elvárások tisztázása

1. Az atipikus munkat munka teljesítményelvárásainak rögzítése
2. A rendelkezésre állás körülményeinek (az elérhetőség időtartama és csatornáinak) tisztázása.
3. Személyes kompetenciák. Az atipikus munkaformában dolgozó munkatárs optimálisan:
 - kielégítő teljesítményt nyújt,
 - munkája iránt érzett magasfokú felelősséget érez és vállal,
 - hatékony kommunikációra törekszik,
 - jó döntéshozatali képesség,
 - önálló problémamegoldó képesség,
 - kezdeményezőkézség jellemzi,
 - képes a közvetlen és közvetett munkatársakkal való jó munkakapcsolat megteremtésére és fenntartására,
 - hatékony használja az atipikus munkavégzéshez esetlegesen szükséges eszközöket és rendszereket,

- rugalmas és jó alkalmazkodó készséggel rendelkezik.

A munkatársat ösztönözni kell a saját szerepének, felelősségének tisztázásában az atipikus munkavégzés sikere érdekében, az atipikus munkakör kialakításában való együttműködésben és az atipikus munkaformában való munkavégzésre való alkalmasságának áttekintésében. (ld. Munkalap 4 Önellenőrző kérdések)

Monitoring

Folyamatosan figyelni, kontroll alatt kell tartani az atipikus foglalkoztatás működését, annak fogadtatását, és az esetlegesen felmerülő problémákat. A monitoring legyen rendszeres és működjön zökkenőmentesen. Az atipikus foglalkoztatás időszakos felülvizsgálatakor mind a munkatárs, mind a vezető értékelje a munkavégzést.

Lehetséges előnyök tudatosítása

- ☺ Az atipikus foglalkoztatás révén meg lehet-e tartani egy jól bevált alkalmazottat, akit máskülönben elvesztenék?
- ☺ Az atipikus foglalkoztatás segíti-e megoldani azokat a helyzeteket, amikor a távollétek, illetve a csúcsidőszakok alatt többlet munkaerő-szükségletek jelentkeznek?
- ☺ Az atipikus foglalkoztatás jótékony hatással lesz-e a csapat hangulatára, a vállalati kultúrára?

Jogszabályi környezet

Az atipikus foglalkoztatási formák joghézagok mentén jöttek létre, ezért szabályozásuk elengedhetetlen és szükségszerű. Az ezzel kapcsolatos jogalkotási folyamat nemzetközi és országos szinten is zajlik, sok esetben (például a távmunkánál) tulajdonképpen már teljesnek is tekinthető. Az Európai Unió irányelvek, keret-megállapodások, valamint az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) egyezményei nemzetközi szinten adnak iránymutatást. Az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos jogi szabályozás szorosan összefügg a diszkrimináció és az egyenlő bánásmódról szóló jogszabályokkal is.

Az egyre gyakoribb és egyértelműbb jogi szabályozás hozzájárul ahhoz, hogy az atipikus foglalkoztatást körüllegő negatívumok kiszűrésre kerüljenek, ami elsősorban abból fakad, hogy a nem tipikus módon való foglalkoztatás gyakran menekülést jelent a munkajobból a polgári jog irányába. A szabályozási és deregulációs mechanizmusok segíthetnek abban, hogy az atipikus munkavégzés ne kényszerként jelenjen meg sok munkavállaló számára (gyakran a polgári jog keretei között), hanem kiaknázandó és kihasználható lehetőségként a munkaerőpiac valamennyi szereplőjének számára.

Az atipikus foglalkoztatási formák rendkívül sokrétűek, és a szabályozás megfelelő kialakítása szempontjából fontos, hogy helyesen tegyünk különbséget az elsősorban a munkáltató rugalmasság iránti igényét kielégítő formák (pl. kölcsönzés) illetve a munkavállalók rugalmasság iránti igényét kielégítő formák (pl. részmunkaidő) között. Az

atipikus foglalkoztatási formák gender-jellegű csapdaként működhetnek, tehát a jogi szabályozásnak az átjárhatóságot a különféle női élethelyzetekben előnyösnek ítélt munkaformák között biztosítani kell.

Aktuális munkajogi változások az atipikus foglalkoztatás tükrében

A célcsoport hagyományos nemi szerepek felé terelésének szándéka jellemzi a kormány foglalkoztatáspolitikai, családpolitikai és adópolitikai intézkedéseit. E célt szolgálja a munkajogi szabályozás változása is. A kormányzat egyik első lépéséként alig pár héttel a választást követően visszavonta az előző kormány intézkedését a gyermekgondozási ellátások igénybevételi időtartamának csökkentéséről¹⁸, s egyúttal korlátozta a GYES és GYET melletti munkavégzést heti 30 órára. Kivételként mindössze a távmunka-szerződés keretében otthonról dolgozókat, illetve a fogyatékos vagy ikergyermeket nevelőket jelölte meg, azokat, akik eleve kis eséllyel tudják megoldani a teljes munkaidős munkavégzést. Az intézkedés nyomán a már dolgozók, különösen az alacsonyabb keresetűek jelentős jövedelmi hátrányt szenvedtek, az éppen a visszatérni készülő új béli munkába állását pedig megnehezítették, hiszen a cégek jelentős része nem volt - most sincs - felkészülve az atipikus munkakörök- elsősorban távmunkahelyek, részmunkaidős pozíciók vagy job sharing megoldások - kialakítására.

Az 2012. évi I. törvény (a továbbiakban új Mtk-ban) sikerült utolérni a részmunkaidőben történő visszatérést illető

¹⁸ 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról, 21.§(b)
http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99800084.TV

joghézagot, ekkortól terjesztették ki a 3 év alatti gyermeket nevelő kisgyermekes nők alanyi jogosultságát a részmunkaidős foglalkoztatásra a közszféráról a versenyszférára is.

A magyar munkajogi szabályozás aktuális változásai lényeges változást nem hoztak az atipikus munkaformák körülírásában, így önmagukban igen korlátozottan befolyásolják az atipikus foglalkoztatási formák elterjedését. A jogszabály egyik fontos célkitűzése mindazonáltal a foglalkoztatás rugalmasságának megteremtése, igazodva ezzel a fejlett piacgazdaságok foglalkoztatási szabályainak alakításában meghatározó Zöld Könyv (COM/2006/708 final) iránymutatásához. A törvény a "tisztes foglalkoztatás" szabályait kívánja megteremteni a preambulum kezdete szerint. Sajnos a megszűnőben lévő társadalombiztosítási rendszer és egy méltányos és igazságos adórendszer híján, valamint az igazságszolgáltatás körüli anomáliák rendezése nélkül ez aligha valósulhat meg. A törvény a deklarációk szerint el kívánt mozdulni a munkajog függő jellegétől a mellérendeltség irányába, mivel a korábbi bírói gyakorlatban úgymond "szinte mindig a munkavállaló javára ítétek". Ugyanakkor a munkaerőpiac válságos állapota megkérdőjelezi a mellérendeltség irányába történő haladás lehetőségét és következményeit. Az új Mt. a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó eltérő szabályok címmel elsősorban a XV. fejezetet szenteli az atipikus foglalkoztatási formák különös szabályozásának. Ide tartozik még a munkaerő-kölcsönzés szabályozása is mai értelmezésünkben (az új Mt. 214-222. §-aiban) mely utóbbi azonban kifejezetten munkáltató-barát intézmény.

Az új Mt. pontokat is tartalmaz, az atipikus kifejezést továbbra sem használva különös foglalkoztatási típusokat. Ezek felsorolásszerűen:

- A határozott idejű munkaviszony
- Munkavégzés behívás alapján
- A munkakör megosztása
- Több munkáltató által létesített munkaviszony
- A távmunka végzés
- A bedolgozói munkaviszony
- Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony
A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony
- A vezető állású munkavállaló
- A cselekvőképtelen munkavállaló

A felsorolásból atipikus munkavégzés a határozott idejű munkaviszony, a munkakör megosztása (job-sharing), a több munkáltató által létesített jogviszony a távmunkavégzés, a bedolgozói jogviszony és az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony. Nem különül el a részmunkaidős foglalkoztatás a törvény szövegében, azt az egyes jogintézményekkel kapcsolatban említi a törvény. A munkavégzés behívás alapján és a munkakörmegosztás új munkaviszonyformaként került a törvénybe. Megfoghatatlan értelmű a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony és a cselekvőképtelen munkavállaló és a vezető állású munkavállalók köre e sorba állítása.

A legfontosabb atipikus munkavégzőket érintő változások között érdemes megemlíteni, hogy az új Mt. alapján már

nem hosszabbodik meg automatikusan a határozott idejű munkaviszony, ha egy nappal tovább foglalkoztatják a munkavállalót, illetve jelentős változás, hogy ismételt határozott idejű foglalkoztatáshoz objektív ok kell. A határozott idejű munkaszerződések újrakötési lehetőségeire vonatkozó korlátozások enyhítése¹⁹ azt eredményezi, hogy a gyermeket váró/nevelő nők foglalkoztatásának biztonsága csökken. A jog sharing intézményesítése jobb munkavégzési feltételeket, nagyobb rugalmasságot teremtenek az érintett munkavállalóknak.

Az új Mtk. hiányossága az atipikus munkaformák, így a részmunkaidő merev értelmezése, részleges szabályozása nem jelent előrelépést a rugalmas foglalkoztatás irányába, nem biztosítja a részmunkaidősök diszkriminációmentességét a juttatásokhoz, képzésekhez stb. való hozzáférés tekintetében, a részmunkaidőből teljes munkaidős alkalmazásba történő visszatérésről nem ejt szót.

Az új Mtk. egyes bizonyos korábban előnyt jelentő szabályok módosításai akár a problémásnak munkavállalónak tekintett gyermeket vállalók alkalmazása mögött álló munkáltatói ellenérdekeltség megszüntetésének szándékát is tükrözhetnék, ám mégis megkérdőjelezhetőnek tekintjük a nők korábbi kedvezményeinek megvonását. Ilyen vitatható új szabály pl. a gyermekgondozás alatt felhalmozódott szabadság számítási alapjának 6 hónapra történő, visszalépést jelentő csökkentése, vagy a védett időszak 6 hónapra történő rövidítését a reprodukciós eljárással összefüggő kezelésein résztvevők esetében.

¹⁹ 2012. évi I. törvény, 192. §

Egyes intézkedések segíthetik a gyermeket vállaló nők munkahelyének megőrzését. Ilyen intézkedés pl. a várandós vezetők felmondási védelme, vagy az a munkavállalói kötelezettség, mely szerint a visszatérést 60 nappal előbb jelezni kell a munkáltató felé, akinek 30 nap áll a rendelkezésére, hogy a munkavállaló számára megfelelő munkakört alakítson ki. Amennyiben azonban a munkavállaló a fizetés nélküli szabadságról visszatér, a munkáltató az új Mtk. értelmében a munkaviszonyt megszüntetheti, vagyis a korábban a GYES időtartama alatt fennálló felmondási védelem megszűnik.

Tekintettel arra, hogy a leépítéseknél éppen a sérülékeny csoportokat építik le a munkáltatók, a válság vesztesei a támogatni kívánt gyermekesek, az alacsonyabb keresetűek. Az új Mtk. további jelentős hiányossága az esélyegyenlőségi terv megalkotására vonatkozó a korábbi tv.ben szereplő fogalmának kiiktatása²⁰. Explicit megfogalmazás hiányában a tervek meglétét eddig sem ellenőrző²¹ Egyenlő Bánásmód Hatóság hatásköre a munkahelyi esélyegyenlőségi politikák alkalmazásának előmozdítása.

²⁰ Az 1992. évi XXII. törvény (régí Mt.) 70/A §-a rendelkezett arról a lehetőségről, hogy a munkáltató és a szakszervezet, vagy a szakszervezet hiányában az üzemi tanács által fogadjon el esélyegyenlőségi tervet.

²¹ Az alapvető jogok biztosának jelentése az AJB-2477/2012. számú ügyben (5.o.)

Az atipikus munkavégzés kormányzati támogatása

Az állam nem csupán a Munka Törvénykönyvén keresztül tudja segíteni az atipikus foglalkoztatási formák elterjedését, hanem egyéb passzív és aktív ösztönzőkkel is serkentheti azt. Az ösztönzés akkor eredményes, ha nem a meglévő munkahelyek kiváltására, hanem újak teremtésére irányulnak, illetőleg, ha a munkavállalók a tipikus foglalkoztatási formákhoz képest nem kerülnek hátrányosabb helyzetbe (a gyakorlat sajnos nem ezt mutatja).

Tekintve, hogy kormányzat egyik alapvető feladata és vállalása, hogy a foglalkoztatás bővítéséhez hozzájáruljon, ezért az atipikus foglalkoztatás terjedésében is érdekelt.

Kedvező változás, hogy a gyermekvállalás után visszatérők segítségére járulékkedvezményeket nyújtó foglalkoztatás ösztönzési formákat vezettek be (job share-járulékkedvezmény, START-bónusz, Munkahelyvédelmi akcióterv), ezek közül az első közvetlenül támogatja két visszatérő kisgyermekes job share-ben való alkalmazását. A visszatérés esélyeit javítja, ugyanakkor az előbbi intézkedés hatását kioltja a Munkahelyvédelmi Akcióterv által bevezetett 100.000 Ft és az alatti bérre vonatkozó járulékkimentesség, Az intézkedések összehangolatlansága és a végrehajtási mechanizmusok kidolgozatlansága, az információkhoz való korlátozott hozzáférés is csökkenti a pozitív kezdeményezés rövidtávú eredményességét, ugyanakkor amennyiben hosszú távon, kiszámíthatóan

működne e mechanizmusok, az ténylegesen javítani fog az alacsony keresetűek helyzetén.

A kisgyermek melletti munkavállalást nehezítő körülmény volt eddig is a bölcsődei férőhelyek alacsony száma és a korlátozott területi hozzáférés (az érintett korosztály alig 8%-a jár bölcsődébe). Tekintve, hogy a kétszülős családok is a nő jövedelméhez kötik a gyermekfelügyelettel kapcsolatos kiadásokat, a bölcsődei térítési díjak bevezetése az alacsony keresetűek esetében, és ide tartoznak jellemzően az atipikus munkaformákban dolgozó nők is, csökkentette a munkavállalási motivációt, illetve negatívan érintette életszínvonalukat.

Ellentmondásos, a nők gazdasági függetlensége szempontjából kedvező, szociális biztonsága szempontjából a társadalombiztosításra való jogosultság elvesztése folytán kedvezőtlen intézkedésnek tartjuk a többnyire nők által betöltött ún. segítő családtag státusz 2012. január eleji megszüntetése.

Projektünkben több célcsoporttag pályaujrakezdése során a munka és magánélet összeegyeztethetőségének biztosítását a férj vállalkozásában való közreműködésben látta. Hosszabb távon valamennyien érzékelték, hogy bekapcsolódásuk kiszolgáltatottságukat növelte, volt közöttük olyan ahol a férj ellenállása, rosszallása, az általa alkalmazott gazdasági erők a nőt arra a döntésre készítette, hogy elváljon, további két célcsoporttag a férj vállalkozásából kilépve mentoraink folyamatos támogatásunknak is köszönhetően önállóan, kihívást jelentő mégis a családi élettel összeegyeztethető munkakörben tudott elhelyezkedni.

A női foglalkoztatási biztos ténykedésének időszakában gyaníthatóan az közmunka-programok hatására javultak a nők aktivitási mutatói. A közmunkát nem soroltuk az érintettük ugyan az atipikus foglalkoztatási formák között, ugyanakkor itt kell megjegyeznünk, hogy az álláskeresési járadék lejártát követően a társadalombiztosítási ellátások igénybevételének közmunkában történő részvételhez kötése lehetőséget teremt a közmunkát elrendelők és irányítók

részéről a diszkrimináció gyakorlására, a célcsoport kiszolgáltatottsága nő. A szigorú rendelkezésre állási feltételek a nők esetében családi kötelezettségeik folytán nehezebben teljesítők, nagyobb annak a kockázata, hogy a közmunkához kötött ellátásokat elveszítik, emellett legálisan, szürkén vagy feketén önfoglalkoztatók jövedelemhez jutási esélyei csökkennek.

Az elmúlt időszakban került bevezetésre a családi adózás, mely a projekt során is többgyerekes, agglomerációban élő, azaz a rendelkezésre állásban időben és térben is fokozottan korlátozott célcsoporttagjaink részéről egyértelműen a munkavállalási motiváció csökkenését okozták. Pl. egy a programba történő belépéskor az életformaváltásra elszánt négygyerekes édesanya a családi adózás bevezetésekor nem élt a felkínált munkalehetőséggel, ugyanakkor néhány hónap elteltével már depresszió miatt kérte az egyéni pszichés támogató mentor segítségét, mivel kiszolgáltatottsága erősödött, önállósága csorbult, önmagában elbizonytalanodott. A családi adózásról alkotott véleményünk, hogy amennyiben nem egyenlően veszik igénybe a felek, a kedvezmény miatt a családban maradó jövedelem rövidtávon közvetlenül kedvezőtlenül érinti a nők munkavállalási motivációját, az elnyúló inaktív időszak miatt hosszú távon tovább növeli a háztartáson belüli kereseti egyenlőtlenséget. Ráadásul hátrányosan különbözteti meg az egyedülállókat, alacsony keresetűeket, akik nem vagy csak korlátozottan tudják érvényesíteni.

A gyermekvállalás után visszatérés támogatására, s főként a gyermekgondozási férőhelyek bővítésére, a rugalmas foglalkoztatás ösztönzésére jelentős összegű pályázati forrásokat allokáltak (pl. a TÁMOP 2.4.522 és a GOP-2012-3.5.1/B pályázatok), ugyanakkor a női vállalkozások ösztönzése témájában hosszú idő óta nincs elérhető támogatási forrás. A pályázati rendszer kiszámíthatatlan, nehézkes, összehangolatlan, az átláthatóság megkérdőjelezhető. Problematikusnak látjuk továbbá, hogy a nők pusztán a gyermekvállalással összefüggésben jelennek

²² <http://www.kormany.hu/hu/palyazat-gyakornoki-poziciok-betoltesere/palyazati-felhivas#/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/foglalkoztataspolitikaert-elelos-allamtitkarsag/hirek/nyolcmilliardos-keret-munkahelyi-csaladi-napkozikre>

meg támogatandó hátrányos helyzetű célcsoportként a foglalkoztatás bővítését célzó pályázatokban.

Hiányoztak ugyanakkor az atipikus foglalkoztatást elősegítő Munkaerőpiaci Alapból elősegített programok, továbbra is igen korlátozottan voltak hozzáférhetőek az önfoglalkoztatók támogatására kiírt pályázatok, megszűnt a célcsoport képzési támogatása, utóbbi ellentmond az élethosszig tartó tanulás célkitűzésének.

2011-ben pénzübeni támogatást rendeltek a korábbiakban kizárólag erkölcsi elismerést jelentő „Családbarát Munkahely Díj” pályázathoz, amelynek hatására sokat javult a munkáltatók pályázási kedve.

A családbarát munkahely díj pályázat és az atipikus munkavállalási formák népszerűsítése

A díj célkitűzései szorosan összefüggnek a témánkkal, ez az az állami kezdeményezés, mely alapítványi küldetésünkkel leginkább összekapcsolható.

Ezért a projekt során is folyamatosan tájékoztattuk a rendezvényeinken résztvevő munkáltatókat a díjkiírás szemléletéről és tartalmáról.

A „családbarát munkahely” pályázatban megfogalmazott definíció alapján családbarátnak minősül az a munkahely, amely a munkavállaló bevonásával megkísérli megteremteni a megfelelő egyensúlyt a munkahelyi elvárások és a családi élet között. A munkáltató tisztában van azzal, hogy ahhoz, hogy valamit „elvegyen” (teljesítményt, kreativitást, megbízhatóságot, lojalitást) neki is valamit „adnia” kell (megfelelő munkakörülményeket, bizonyos fokú rugalmasságot, megértést a családi kötelezettségekkel szemben, lehetőséget a szakmai továbbfejlődésre, különböző extra juttatásokat).

A vállalati kultúrán, politikán, munkastíluson és vezetési stíluson túl számos eszköz áll a munkáltató rendelkezésére, mely elősegíti a munka és a magánélet összehangolását. Ezek az intézkedések, juttatások és szolgáltatások egymással is kombinálhatók, olykor nehezen elkülöníthetők, esetenként összemosódnak, az átfogó kép nyújtása érdekében mégis érdemes ezeket felsorolni.

A munkaidővel kapcsolatos családbarát eszközök: rugalmas munkaidő, rövidített munkahét, rövidített munkaidő, részmunkaidő, iskolaévvvel megegyező munkaév, munkaidő önkéntes beosztása (self-rostering), időszakos munka.

A munkavégzéssel kapcsolatos családbarát eszközök: otthoni munkavégzés, távmunka, állásmegosztás (job sharing), több műszakban végzett munka.

Juttatások, szolgáltatások: várandós nők és szoptató anyák számára nyújtott szolgáltatások, gyermekfelügyelet, oktatás támogatása, fórum, tanácsadás, házon belüli kereskedelmi szolgáltatások, sportlehetőségek, orvosi ellátás, családi rendezvények.

Szabadságot biztosító eljárások: szülési szabadság meghosszabbítása, szülés utáni szabadság, családi szabadság, pótszabadság, karrierszünet (sabbatical).²³

A családbarát intézkedések sok szempontból összefüggnek az esélyegyenlőség kérdésével. A tapasztalatok azt mutatják, hogy azon szervezetekben gyakoribbak a családbarát, a munkavállaló munkán kívüli életével is számoló, azt megkönnyítő intézkedések, ahol van egy tudatosan felépített

²³ Fertetics Mandy: Work-life balance: a munka és a magánélet összeegyeztetése

és működtetett esélyegyenlőségi vállalati politika illetve terv. A diszkriminációmentesség, a sokszínűségben rejlő értékek elismerése általában magában foglalja a családbarát attitűd jelenlétét is.

Alapítványunk a Díj 2008-as megújítása során megfogalmazta, milyen a korszerű értelemben vett családbarát munkahely. A XXI.százatban a családbarátság stratégiai szintre emelt vállalati politika kell legyen, mely a nemek egyenlősége szempontjait, a munka és magánélet összhangjának minden munkavállaló számára történő biztosítását, az atipikus munkaformákban dolgozóknak a teljes munkaidősökkel való egyenjogúsítását jelenti.

Fontosnak gondoljuk, hogy a családbarát foglalkoztatói gyakorlatok ne azt a célt szolgálják, hogy a nők otthoni kötelezettségeiket hatékonyabban tudják a munkavégzéssel összeegyeztetve ellátni, ne kizárólag a nőkre irányuljanak, hanem járuljanak hozzá a férfiak magánéleti szerepvállalásának erősödéséhez, biztosítsák a munka és magánélet összhangját biztosító rugalmas foglalkoztatási formák nők és férfiak számára történő egyidejű elérhetőségét. Amíg az atipikus munkaformák biztosítása a női foglalkoztatás kérdéseként merül fel, addig a nők a munkaerőpiacon a kevésbé kompetitív szektorokban, pozíciókban, kevésbé megbecsülten, mintegy másodlagos munkaerőként fognak tudni dolgozni, függetlenül aktuális élethelyzetüktől és szándékaiktól.

Mit tesz a JÓL-LÉT az atipikus munkaformák meghonosításáért?

Az Alapítvány, mint az első hazai anyabarát állásközvetítő és tanácsadó műhely a hozzá forduló gyermekvállalás miatt inaktívvá vált nőket az élethelyzetüknek leginkább megfelelő, rugalmas keretek közt ellátható munkalehetőségek felkutatására, sikeres megpályázására készíti fel, illetve maga is közvetít távmunkában, részmunkaidőben ellátható állásokat projektektől és finanszírozástól függetlenül, s e törekvésével, a célcsoportot segítő tevékenységek stratégiai szintű összekapcsolásával mindeközben az egyetlen témával foglalkozó misszó-vezérelt hazai civil szervezet.

Örömmel tölt el bennünket, hogy tevékenységünk megkezdése óta számos területen kezdeményezéseink révbe értek.

A férfiak magánéleti szerepvállalását fókuszban tartó tevékenységeink a TÁMOP 2.4.2 projektben is megjelentek, hiszen a célcsoport számára biztosított mentori szolgáltatások és csoportfoglalkozások során fokozottan ügyeltünk a magánéleti, párkapcsolati nehézségek feloldására, a felmerülő problémák megelőzésére, az otthoni szerepvállalás kiegyensúlyozottságának előmozdítására. A férjek/partnerek számára is szerveztünk programokat,

csoporthoz tartozó foglalkozást, és az apaszerepet népszerűsítő Apák napi rendezvényt is.

2011-ben a célcsoport reintegrációjának elősegítése érdekében komplex befogadó munkahelyi módszertant dolgoztunk ki GYES-menedzsment program néven, mely a várandósságtól a sikeres visszatérésig támogatja a munkáltatókat a befogadást biztosító eljárásrendek és gyakorlatok kialakításában. Kezdeményezésünket több civil és piaci tanácsadó is átvette. Az atipikus munkaformák megvalósíthatóságát célzó korábbi job sharing összeállítási vizsgálatunk mellett a projekt keretében távmunkára való alkalmasság mérését szolgáló komplex kiválasztási és fejlesztő módszertant dolgoztunk ki partnereink, a befogadó munkahelyi gyakorlat kialakításában is tapasztalatot szerzett magyar Tartalomipari Szövetséggel, és a SANE Bt-vel együttműködve. Foglalkoztatóként magunk is kialakítottuk a távmunkában történő munkavégzés technikai feltételrendszerét, a négy alapítványunknál foglalkoztatott célcsoport-tag mellett munkatársaink is távoli hozzáféréssel dolgoznak.

A befogadó munkahelyi szemlélet elterjesztése érdekében az önbevalláson alapuló munkáltatóknak szóló pályázati felhívások kiegészítéseképpen a munkavállalók által történő nevezésekhez kötött új pályázatot indítottunk 2013 tavaszán, „Munkám visszavár” címmel. A felhívásra összesen 95 munkahelyére sikeresen visszatért kisgyermekes nő nevezte munkaadóját, így a díj két kategóriájában, a „Legnépszerűbb visszafogadó munkahely” és a „Legelkötelezettebb visszafogadó munkahely” kategóriában is két-két nyertest jutalmazhattunk

projektzáró „Gyerek van? - avagy a rugalmas foglalkoztatás helyzete napjainkban” konferenciánkon.

Alapítványunk szakmai tevékenységét a célcsoport munkaerőpiaci helyzetének folyamatos nyomon követésére építi, ezért elsőként készítettünk hatásvizsgálatot a kisgyermekesek foglalkoztatását elősegítő, az atipikus foglalkoztatás elterjesztését célzó kormányzati intézkedések hatásáról bevonva az Országos Humánpolitikai Egyesület által elért vállalati kört. Kutatásunk eredményeit, amint azt projektünk eredményeivel kapcsolatban is folyamatosan tettük, megosztottuk a médiával.

Jelen kötetünkkel hozzá kívánunk járulni ahhoz, hogy minél több munkáltató felismerje: meglévő kisgyermekes dolgozóikról nem kell lemondaniuk amiatt, mert azok magánéletével nem összeegyeztethető a hagyományos, teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződésen alapuló munkavégzés.

Felméréseink, munkáltatókkal és partnerszervezetekkel folytatott együttműködéseink, beszélgetéseink alapján kijelenthetjük, hogy az atipikus munkavégzés a statisztikákban szereplőknél sokkal elterjedtebb, a meglévő, a munkáltató bizalmát bíró, megtartani kívánt munkavállalók esetében tipikussá vált alkalmazásuk, a részleges távmunkáé, a rugalmas munkavégzése különösen, legfeljebb nem tudatosul, vagy nem kerül formalizálásra. Az atipikus munkaformák más válfajai ugyanakkor a munkáltató szabadságát növelik a foglalkoztatásban. Így fontosnak gondoljuk a munkavállaló biztonságát, a

magánélettel való összeegyeztethetőséget támogató rugalmasság megkülönböztetését a kiszolgáltatottságot növelő rugalmasságtól.

Úgy véljük, tényleges előrelépés akkor következhet be munka és magánélet egyensúlyát biztosító atipikus munkavégzési formák elterjedése terén, amennyiben a nők hagyományos szerepein túl tudnak tekinteni a munkáltatók is, s a rugalmasság előmozdításának feltételeit mindkét nem számára a HR-folyamatok összességében – a toborzástól a teljesítményértékelésig - megteremtik.

IRODALOMJEGYZÉK

- Szellő János (2003): Atipikus foglalkoztatási lehetőségek Európában és Magyarországon. In: Munkaügyi Szemle, 47/5, pp. 44-45.
- Fertetics Mandy (2005) Work-life balance: A munka és magánélet összeegyeztetése (esettanulmány). Budapest
- Borbíró Fanni – Juhász Borbála – Nagy Beáta – Pál Kata (2007): Férfibeszéd – családról és munkáról. Tanulmány. FIONA – Fiala Nőkért Alapítvány. Budapest
- Dr. Borbély Szilvia (Kutatásvezető). A kutatási résztanulmányok készítői: KOZÁK László, CZUGLERNÉ IVÁNYI Judit, LAKY Teréz, LUX Judit, TÓTH Attila, UGHY Tivadar, VÁRNAI Zsuzsa: Az atipikus foglalkoztatás feltételei és hatása a munka világára.(2000). SZGTI kutatás. Budapest
- Dr. Frey Mária (2000): A munkaidőrendszerek rugalmassá válása, In: Közgazdasági Szemle, XLVII. Évf., 2000. december, pp: 1008-1026
- Seres Antal (2004): A részmunkaidős foglalkoztatás arányát és terjedését befolyásoló tényezők, In: Munkaügyi Szemle, 2004 június, pp: 11-15
- Csaba Erika: A munkavégzés és a családi kötıtségek összeegyeztetése (2005). KSH
- Dr. Hovánszki Arnold: Atipikus és innovatív foglalkoztatási formák Magyarországon
- Terry George (2006): A fizetett munka és a munkán kívüli élet egyensúlya (Work-life balance) In: Tudásmenedzsment. VII. évfolyam 1. különszám - Work/Life Balance conference. Pécs. Fordította. Dr. Kleisz Teréz
- Keveházi Katalin (2007): Az atipikus foglalkoztatásban rejlő lehetőségek elterjedésének ösztönzői és gátjai - Fővárosi Esélyegyenlıségi Módszertani Iroda. SZMM. Budapest
- Fűrésztünde (2005): Atipikus foglalkoztatás-kényszer vagy lehetőség?
- Lestál Zsuzsa: Kézikönyv a rugalmas munkavégzésről – 1.0 változat, www.flexwork.eu.com
- Flexible Employment Options, Job share- A report, www.staffs.ac.uk/feo
- Jerry Langdon: Job sharing programs ont he upswing, US Today, 2001/01/26
- Job share- A guide to a good practice, FEO project, www.staffs.ac.uk/feo
- Katherine Marshall: Job sharing, Statistics Canada,1997, <http://www.statcan.ca/bsolc/english/bsolc?catno=75-001-X19970023069>
- Eurostat, Labor Force Survey, 2006
- Megellai Orsolya: Foglalkoztatáspolitikai holland módra, http://szochalo.hu/fileadmin/szochalo/Uj_Szochalo/folyoirat/fordulat/2003tel_hollandfoglalkoztataspol.pdf
- Megellai Orsolya: A holland példa, http://tek.bke.hu/szm/konyvtar/dolgozat/03_tdk_mo.pdf
- Katherine Marshall: Job sharing, Statistics Canada,1997 <http://www.statcan.ca/bsolc/english/bsolc?catno=75-001-X19970023069>
- Part- time Work in European Companies, Establishment Survey on Working Times 2004-2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Balancing Work and Family Life, Family Support Agency, www.fsa.ie
- David Javitch: Az állásmegosztás előnyei és hátrányai, www.entrepreneur.com
- Fazekas Károly- Telegdy Álmos: Munkapiaci trendek Magyarországon, 2005, <http://econ.core.hu/doc/mt/2006/hun/trendek.pdf>
- Dr. Frey Mária: Nők munkaerőpiacon- a rugalmas foglalkoztatási formák iránti igények és lehetőségek, IGEN Egyesület, 2005
- Anonymus 2001 Hosszan dolgozni=jobban dolgozni?

Jelen kötetünkkel hozzá kívánunk járulni ahhoz, hogy minél több munkáltató felismerje: meglévő kisgyermekes dolgozóikról nem kell lemondaniuk amiatt, mert azok magánéletével nem összeegyeztethető a hagyományos, teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződésen alapuló munkavégzés.

Felméréseink, munkáltatókkal és partnerszervezetekkel folytatott együttműködéseink, beszélgetéseink alapján kijelenthetjük, hogy az atipikus munkavégzés a statisztikákban szereplőknél sokkal elterjedtebb, a meglévő a munkáltató bizalmát bíró, megtartani kívánt munkavállalók esetében tipikussá vált alkalmazásuk, a részleges távmunkaé, a rugalmas munkavégzésé különösen, legfeljebb nem tudatosul, vagy nem kerül formalizálásra. Az atipikus munkaformák más válfajai ugyanakkor a munkáltató szabadságát növelik a foglalkoztatásban. Így fontosnak gondoljuk a munkavállaló biztonságát, a magánélettel való összeegyeztethetőséget támogató rugalmasság megkülönböztetését a kiszolgáltatottságot növelő rugalmasságtól.

Úgy véljük, tényleges előrelépés akkor következhet be munka és magánélet egyensúlyát biztosító atipikus munkavégzési formák elterjedése terén, amennyiben a nők hagyományos szerepein túl tudnak tekinteni a munkáltatók is, s a rugalmasság előmozdításának feltételeit mindkét nem számára a HR-folyamatok összességében – a toborzástól a teljesítményértékelésig - megteremtik.

Készült a TAMOP 2.4.2./B-09/2-2009-0003 azonosító számú

„Női Klickr - Befogadó munkahely kialakítása az IT szektorban” című projekt keretében az amely az Európai Unió és az Európai Szociális Alap társfinanszírozásában valósul meg.