

Civil szervezetek és az atipikus foglalkoztatás

Bevezetés

Olyan gondolatébresztő kiadványt tart kezében az olvasó, amely a civil szektorra jellemző atipikus foglalkoztatási formákba nyújt betekintést. A civil szektorban gyakran megjelenő atipikus foglalkoztatási forma elterjedésének legfőbb okai egyrészt a szektorra nagyon jellemző rugalmasság, amely a foglalkoztatásban is megnyilvánul, másrészt az anyagi erőforrások korlátossága. Ezért tapasztaljuk azt, hogy a civil szervezetek nyújtotta keretek között számos felsőoktatási képzésben részt vevő hallgatót, kisgyermeket nevelő anyukát, apukát, megváltozott munkaképességű személyt, de számos nyugdíjast is találunk, mint munkaerőt. Egyetemistának, vagy pályakezdőnek remek tapasztalatszerzési lehetőség a civil szektor, ahol számos képességét, készségét tudja fejleszteni a fiatal (pl. kommunikáció, rendezvényszervezés, tárgyalás), míg a szépkorúak számára a nyugdíjas évek hasznos eltöltésének terepe lehet egy-egy egyesület, alapítvány. Közös felelősségünk, hogy azoknak, akik a civil szervezetek értékkeremtő, közösségépítő tevékenységében foglalkoztatottként kívánnak részt venni, megtaláljuk az ideális foglalkoztatási formát, tekintettel a munkavégzés helyére, idejére, időtartamára, tartalmára vagy jellegére.

Dr. Kecskés Péter, főosztályvezető

Civil Kapcsolatok és Társadalmi Konzultáció Főosztálya

A civil szervezetek társadalmi szerepvállalása és jelentősége megkérdőjelezhetetlen, a nonprofit szektor szerves része, mozgatórugója a gazdasági-munkaerőpiaci folyamatoknak is.

A kiadvány érzékletesen szemlélteti a civil szervezetek atipikus foglalkoztatásban betöltött meghatározó és gazdag skálán mozgó szerepkörét, amelynek – talán nem túlzás ezt állítani – edukálásában vitathatatlan érdemmel bír. A civil szektor foglalkoztatásban rejlő plasztikusságának reprezentatív eleme az atipikus foglalkoztatási formák valamelyikének alkalmazása, amely kellő rugalmasságot biztosít akár életkori sajátosságból fakadó körülmények, akár egyéni jellemzők, élethelyzetek, akár egyéb objektív körülmények figyelembevételére okán is.

Az elmúlt évek munkaerőpiaci fókuszú tapasztalásaira visszatekintve különösen elmondható, hogy az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása, jelentősége felértékelődött.

Érzékelhető irányú elmozdulás, nyitási készség és gyakorlat tapasztalható a gazdasági szereplők részéről is ezen foglalkoztatási formák alkalmazhatósága iránt. Lényeges, hogy az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása iránti nyitott megközelítési mód és lehetőség erősödjön, kellő perspektívát biztosítva azon személyek számára, akik akár első ízben lépnek ki-, akár rövidebb-hosszabb időszak után lépnek vissza a munkaerőpiacra, így erősítve, támogatva a munkaerőpiaci szerepvállalásuk jelentőségét, fontosságát, történjen ez akár a profit-, akár a nonprofit szektorban.

Benkó Adrienn, főosztályvezető

*Fejér Vármegyei Kormányhivatal Foglalkoztatási,
Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztály*

A civil szervezetek életében a legnagyobb kihívást az jelenti, hogy milyen módon tudják biztosítani a folyamatos működésüket, fennmaradásukat. A civil szervezetek éppen úgy ki vannak téve a külső hatásoknak, mint a gazdaság egyéb szereplői, ezek a külső hatások nagyban befolyásolják feladatellátásukat, életképességüket, hosszú távon való fenntartásukat.

A társadalom és a gazdaság egyik alapfogalma a munka. Bár a munka értelmezése, a munkaszervezés formái, sőt gyakran még a célja is változik időben és területileg egyaránt, néhány közös, állandó pontja mégis van a munka, mint fogalom meghatározásának. A munka mindenképpen humán cselekedet, olyan aktivitás, melynek részei előre megtervezettek és célja valamilyen értékteremtés (mint például áru előállítás, szolgáltatás biztosítása, termelőtevékenység). A munka ma már jellemzően differenciált munkafolyamatok összekapcsolásával, aktív kooperációval, szervezeti keretek között zajlik, amely nem nélkülözheti a kommunikációt sem. A munka nem feltétlenül fizetett tevékenység (gondoljunk csak az önkéntes munkára), de jellemzően nem ellenszolgáltatás nélküli. A munka a konstruktív életvezetés egyik fontos összetevője, mind az egyén, mind a közösség életében kitüntetett szerepet tölt be.

A civil szervezetek működésének fenntarthatósága szempontjából kulcskérdés az ésszerű humánerőforrás-gazdálkodás, ezért lehetőség szerint meg kell találni a civil szervezet működésének, tevékenységének megfelelő foglalkoztatás legoptimálisabb módját.

Általános adatok a klasszikus civil szervezetekről (alapítvány, egyesület), mint foglalkoztatókról¹

A KSH 2023 decemberében közzétett adatai szerint 2022-ben Magyarországon 60.878 alapítvány és társas nonprofit szervezet működött (alapítványok száma: 19.196; társas nonprofit szervezete száma: 41.682), míg a klasszikus civil szervezetek száma 53.478 (ebből az alapítványok száma: 18.262); az egyesületek száma 35.216 volt. A szektor meghatározó jellemzői lényegében nem változtak: a korábbi évekhez hasonlóan a klasszikus civil szervezetek egyéb szervezeti formához viszonyított aránya 88%.

A civil szervezetek éves bevétele közel 1 270 milliárd forint, mely összeg megoszlása eltérő mértékű az egyes szervezetek között. A civil szervezetek 80%-a 5 millió Ft-nál kevesebb bevétellel rendelkezik, sőt a szervezetek 40%-ának éves bevétele az 500 ezer forintot sem éri el.

A klasszikus civil szervezetek összes bevétele megyék, régiók és bevétel nagyság szerint 2022 (millió forint)

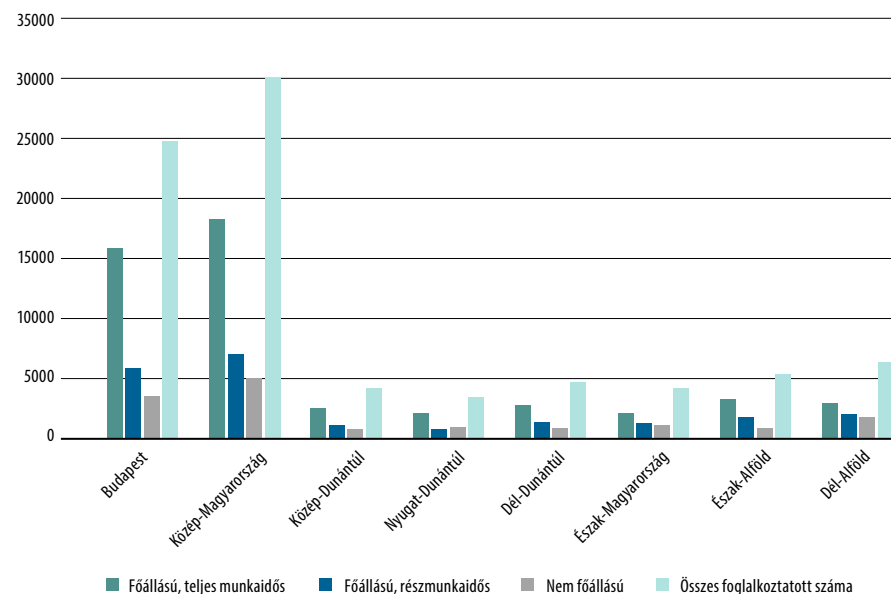
Területi egység	Bevétel nagyság					Összesen
	–50 ezer forint	51–500 ezer forint	501 ezer–5 millió forint	5 millió 1 ezer–50 millió forint	50 millió 1 ezer	
Budapest	11,8	412,6	7 355,7	52 469,2	726 627,5	786 876,8
Pest	7,2	297,7	4 498,8	19 866,7	54 770,1	79 440,5
Közép-Magyarország	19	710,2	11 854,5	72 335,9	781 397,6	866 317,2
Közép-Dunántúl	6,9	300,7	4 465,6	18 845,5	62 766,2	86 384,9
Nyugat-Dunántúl	8,5	364,6	4 422,3	17 703,8	34 980,7	57 479,9
Dél-Dunántúl	8,3	320,2	4 255,2	19 752,7	41 943,6	66 280
Észak-Magyarország	12,2	352,2	4 024,2	18 996,4	35 457,8	58 842,8
Észak-Alföld	9	347,8	4 576,6	22 275,1	38 268,1	65 476,6
Dél-Alföld	7,7	357,8	5 399,4	24 063,5	39 381	69 209,4
Ország összesen	71,6	2 753,5	38 997,8	193 972,9	1 034 195	1 269 990,8

(Forrás: KSH, 2022. évi adatok)

¹ Szervezeti formák szerint a klasszikus civil szervezetek közé tartoznak a magánalapítványok, illetve az egyesületek, szövetségek; nonprofit vállalkozásoknak nevezzük a nonprofit gazdasági társaságokat, valamint idesoroljuk az előbbiekhöz képest elenyésző gazdasági súlyú, a kormányzati, önkormányzati alapítású – jobbára közfeladat ellátására, támogatására szakosodott – közalapítványokat is. A nonprofit szervezetek harmadik csoportját az érdekképviselők (köztestületek, munkaadói, munkavállalói és szakmai szervezetek) alkotják.

2022-ben a klasszikus civil szervezetek körében munkaviszonnyal rendelkezők összlétszáma 57.742 fő volt, 33.328 fő főállású és teljes munkaidős, részmunkaidőben foglalkoztatott 14.180 fő. Az önkéntes segítőkkel rendelkező szervezetek száma 46 583, amely a szervezetek 87,1 %-át jelenti. Az önkéntesek létszáma 381 209 ezer fő volt. A civil szervezeteknél a foglalkoztatásra vonatkozó adatok azt mutatják, hogy a főállásban dolgozók több mint a fele Budapesten dolgozik. Ha összehasonlítjuk az összes munkáltatónál lévő foglalkoztatási formákat láthatjuk, hogy a civil szervezeteknél magasabb arányban vannak jelen az atipikus foglalkoztatási formák. A fizetett munkaerőt 9 445 szervezet alkalmaz, amely a klasszikus civil szervezetek 17,7 %-a. (forrás: KSH 2022.)

Foglalkoztatottak száma a civil szektorban, régiók szerint



(Forrás:)

A civil szektorban a foglalkoztatottak száma az elmúlt öt évben 28%-kal bővült. Amint azt az alábbi táblázat mutatja, tevékenységi körönként eltérő a munkavállalók aránya: 33%-a szociális, 24%-a sport tevékenységcsoportban működő szerve-

zeteknél dolgozik. E két területen a foglalkoztatottak száma jelentősen eltér a többi tevékenységcsoporttól: a többi tevékenységi körben együtt sincs annyi foglalkoztatott, mint az említett két csoportban. A civil szférában dolgozó munkavállalók 9%-a szabadidő, hobbi területén, 8%-a kulturális területen, 7%-a az oktatásban, 4%-a az egészségügyben helyezkedett el.

A klasszikus civil szervezetek összes bevétele megyék, régiók és tevékenységcsoportok szerint 2022. év (millió forint)							
Területi egység	Kultúra	Vallás	Sport	Szabadidő, hobbi	Oktatás	Kutatás	Egészségügy
Budapest	83 257,8	10 258,3	206 470,6	27 414,7	102 804,6	10 503,8	20 001,2
Pest	6 173,8	2 456,6	25 394,8	8 617,3	14 308,2	540,6	1 821,7
Közép-Magyarország	89 431,6	12 714,9	231 867,0	36 032,0	117 111,5	11 044,5	21 823,0
Közép-Dunántúl	9 893,5	756,8	29 314,5	9 402,2	19 233,1	297,5	2 107,6
Nyugat-Dunántúl	4 607,9	1 871,1	23 973,5	11 149,1	4 697,3	741,3	1 012,1
Dél-Dunántúl	9 400,9	212,4	20 094,8	11 933,4	3 668,0	100,5	2 616,4
Észak-Magyarország	4 757,9	820,8	10 322,0	8 212,3	12 947,8	178,1	831,0
Észak-Alföld	7 675,4	1 276,0	18 246,9	8 450,3	5 936,1	475,3	3 367,7
Dél-Alföld	6 475,7	776,3	18 566,9	12 250,9	8 230,5	1 677,3	3 181,8
Ország összesen	132 242,9	18 428,3	352 385,6	97 430,2	171 824,3	14 514,5	34 939,6

(Forrás: KSH, 2022. évi adatok)

A civil szervezetek szakmai munkáját országsszerte ingyenes tanácsadással, képzésekkel segítik, mentorálják a **civil közösségi szolgáltató központok**.

Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény rendelkezik a Civil Központok szakmai feladatairól is.

Annak érdekében, hogy a civil szervezetek működését, szakmai támogatását, valamint a támogatások szabályszerű felhasználását civil szervezetek segítsék, civil

közösségi szolgáltató központok jöttek létre és működnek már több mint 10 éve. Ezek az országos központok 2012. július 1-jén kezdték meg működésüket. A Civil Közösségi Szolgáltató Központok megyei szinten, valamint a fővárosban fejtik ki tevékenységüket, melynek során várják a tanácsadásra, segítségre szoruló, vagy informálódni vágyó civil szervezetek képviselőit, munkatársait.

A civil szolgáltató központok szolgáltatásai közé tartozik többek között a rendszeres segítségnyújtás a szervezetek adminisztratív kötelezettségeinek teljesítésével kapcsolatban, tájékoztatás nyújtása a támogatási lehetőségekről, pályázati kiírásokról, pályázati elszámolásokról. A fentiekén túl egyénre szabott tanácsadás keretében a civil szervezetek számára jogi, közhasznúsági, pénzügyi, könyvelési, adózási területen nyújtanak segítséget, a pályázati módszerekre, technikákra vonatkozóan képzéseket szerveznek a civil szervezetek számára. A partnerségi együttműködés keretében ösztönzik az együttműködést a szektoron belül, és a szektorok között egyaránt.



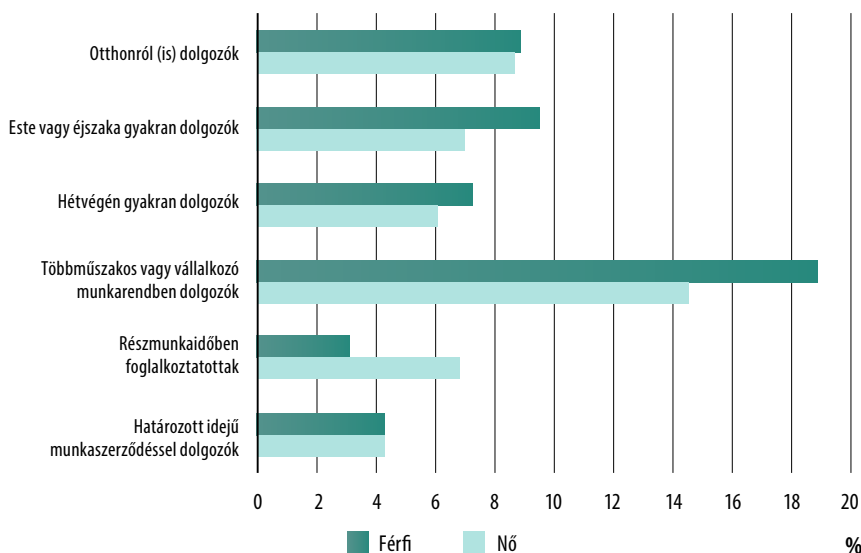
www.civil.info.hu

Foglalkoztatás a nonprofit szektorban

A civil szervezetek céljaikat humán erőforrás nélkül nem tudják megvalósítani, a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rögzíti, melynek rendelkezései azonosak bármelyik szektor tekintetében. A civil szféra sajátosságait figyelembe véve ezen a területen jellemzőek az atipikus foglalkoztatási formák, de további lehetőségeket rejt az ilyen jellegű munkaviszony.

A 2023. évi statisztikai adatok szerint Magyarországon 4,2 % a részmunkaidős foglalkoztatás aránya, amely az Európai Unió tagállamai közül a negyedik legalacsonyabb mutató. Öt nyugat-európai tagállamban a foglalkoztatottak több mint ötöde dolgozott részmunkaidőben: Hollandiában (38,4%), Ausztriában (30,1%), Németországban (27,9%), Belgiumban (23%) és Dániában (20,9%). A hazai ráta az Eurostat adatai szerint 2009-ben még 5% volt, majd 2012-re (a 2008-ban kezdődött pénzügyi és gazdasági válság következményeivel párhuzamosan) 6,4%-ig emelkedett, és azóta folyamatos csökkenés tapasztalható.

Az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozók aránya - 2023. I. negyedév
(a 15-74 éves foglalkoztatottakon belül)



(Forrás: KSH 2023 első negyedév, atipikus foglalkoztatási formák megoszlása a foglalkoztatottak között.)

Az atipikus foglalkoztatási formák a foglalkoztatás, munkavégzés rugalmasságáról, míg mások a munkavállalók kiszolgáltatott helyzetéről vagy kedvezőtlen munkakörülményeiről adnak számot. 2023 I. negyedévében a foglalkoztatottak közel 9%-a dolgozott rendszeresen vagy esetenként otthonról. A részmunkaidős foglalkoztatás aránya Magyarországon igen alacsony. A nők esetében gyakoribb, közel 7%-k dolgozott ilyen formában, míg a férfiaknak csak 3%-a. A szokásostól eltérő – esti/éjszakai vagy hétvégi – munkaidőben való munkavégzés ezzel szemben a férfiaknál volt jellemzőbb, ahogyan a többműszakos vagy váltakozó munkarend is őket érintette nagyobb mértékben.

Hazánkban leginkább elterjedt atipikus foglalkoztatási formák

A civil szervezetek tevékenységei igen változatosak, időszakos jellegűek, szolgáltatásaik hétvégén is elérhetőek az érdeklődők számára, így jellemző, hogy a munkatársak feladataikat otthonról látják el. A fent összefoglaltak következtében az atipikus foglalkoztatási jogviszony jellemzi a civil szervezetek humán erőforrás- gazdálkodását, így e szervezeteknek, mint munkáltatóknak igazodniuk szükséges az ezzel járó speciális követelményekhez. Az atipikus foglalkoztatás elterjedésének okai igen különbözőek, példaként említhető egyrészt, hogy a civil szervezetek projekt alapon végzik tevékenységüket, melyből adódóan a feladatok időszakos jellegűek, és határozott ideig tartanak, másrészt az általuk megvalósított közösségépítő, programszervező tevékenységek lebonyolításához nincs szükség határozatlan ideig tartó munkaviszony keretében, teljes állásban foglalkoztatott munkatársak alkalmazására.

A civil foglalkoztatottak többsége, 57,7%-a főállásban és teljes munkaidőben dolgozik (KSH 2022). A klasszikus civil szervezeteknél a részmunkaidős és a nem főállású foglalkoztatás elterjedtebb gyakorlat, mint általában a nonprofit szektorban, illetve a nemzetgazdaság egészében. A nonprofit szektorban a foglalkoztatottak 35 %-a, a nemzetgazdaság egészében pedig csak az 5%-a dolgozik részmunkaidőben vagy mellékállásban. A civil szervezeteknél alkalmazottaknak viszont 42%-a dolgozik a tipikustól eltérő munkaidőben vagy státuszban.

Elsősorban az Mt.² rendelkezései szabályozzák az atipikus munkaviszonyokat, az alábbiak szerint:

² Lásd részletesebben: 1. sz. melléklet

1. Határozott idejű munkaviszony:

A határozott idejű munkaviszony atipikus volta abból a meggyőződésből és gyakorlatból fakad, hogy a foglalkoztatási jogviszony létesítése és fenntartása alapesetben a munkavállaló egzisztenciális biztonságát szolgálja, így a határozott időtartamra történő szerződéskötés csak kivételes lehet. Ez a nyilvánvaló érdek alapvetően nem a jogviszony létesítésekor, hanem annak megszűnését követően mutatkozik meg. Ennek ellenére a határozott idő gyakorta szolgálhatja a munkavállaló érdekeit is. Az Európai Unióban a foglalkoztatottak összesen 14,4 %-a ilyen jogviszony keretében végzi munkáját (a legmagasabb arányban egyértelműen Spanyolországban jellemző, ahol 34% ez az arány).

Ennek a foglalkoztatási formának számos előnye és hátránya van: előny a munkavállaló részéről, hogy kiszámítható, tisztában van vele, meddig tart a munkaviszonya, azonban hátrányt jelent, hogy nem hosszú távú, csak a projekt idejére szól a foglalkoztatási jogviszony.

Ugyanazon munkáltató esetében az 5 évet nem haladhatja meg a határozott idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatás, ebben az esetben a munkaszerződéseket egybe kell számítani.

Amennyiben határozott idejű munkaviszonyt a munkáltató azonnali hatállyal megszünteti, akkor a fennmaradó időre, de max. 1 évre járó díjazást ki kell fizetni a munkavállalónak. Próbaidőt célszerű kikötni a szerződésben, a törvény max. 3 hónap próbaidőt tesz lehetővé, ez alatt az idő alatt kiderül mindkét fél számára, hogy alkalmas-e az adott munkára a munkavállaló, valamint a munkavállalónak is lehetősége van eldönteni, hogy az adott munkakör megfelelő-e számára.

2. Részmunkaidős foglalkoztatás

A részmunkaidős foglalkoztatás munkakörre megállapított teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőre - általában napi 4-6 órára - szól, szerződéses munkaviszony keretében végzett tevékenység.

A részmunkaidős munkavállaló díjazása és egyéb juttatásai megállapításánál az időarányosság elve alkalmazandó, de csak akkor, ha a juttatásra való jogosultság feltétele a munkaidő mértékével függ össze, kivéve a szabadság napjainak számát, ugyanis az megegyezik a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szabadság napjainak számával.

Kisgyermekes édesanyák, szellemi szabadfoglalkozásúak, illetve tanácsadók is előszeretettel élnek a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségével, ahol megvalósulhat a rugalmasság. A harmadik szektorban működő foglalkoztatók rendelkeznek működésükben azzal a szabadsággal, hogy tudjanak igazodni a különböző élethelyzetben lévő munkavállalók speciális igényeihez. Ebben segíti őket a saját belső menedzsment és szervezeti kultúra kialakításában való szabadságuk, mellyel az ügyfelek igényeihez és munkatársaik szükségleteihez tudnak igazodni, főleg a projektalapú tevékenységeik tekintetében.

„Home Office”

A „home office”-ra, mint otthoni munkavégzésre nem találunk jogszabályba foglalt konkrét rendelkezéseket. A „home office” nem feltétlenül rendszeres és nem is feltétlenül otthoni munkavégzést jelent.³ A szervezetek rugalmasságuknál fogva szolgáltatásaikat részben meg tudják oldani a munkatársak otthoni munkavégzésével is, mely szerencsés a kisgyermekesek betegsége, idős szülő gondozása esetén.

Korábban, a COVID járvány idején az otthoni munkavégzés és a távmunkavégzés elrendelhető volt egyoldalú munkáltatói döntéssel is. Az otthoni munkavégzés elrendelése hosszabb időszakra is szólhatott, de az nem vált véglegessé a távmunkával ellentétben.

A jelenlegi munkajogi szabályok szerint a munkavállaló és a munkáltató is kezdeményezheti a távoli munkavégzést. A 2023. évtől kezdve a munkavállalónak – ha több mint hat hónapja dolgozik a munkáltatónál – lehetősége van gyermeke nyolcéves koráig, hogy kezdeményezze

- munkavégzési helyének módosítását;
- munkarendjének módosítását;
- távmunkavégzésben való foglalkoztatását;
- valamint a részmunkaidőben való foglalkoztatását.

A munkavállaló kérelmére a munkáltatónak tizenöt napon belül írásban kell nyilatkoznia a távoli munkavégzéssel kapcsolatos döntésről. A kérelem elutasítását indokolnia kell, jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.

³ Mt. 53. §-a alapján „home office”-ra a munkáltató egyoldalúan is kötelezheti a munkavállalót évente negyvennégy beosztás szerinti munkanap vagy háromszázötvenkét óra erejéig.

3. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony

Az alkalmi munkavállalás, illetve az egyszerűsített foglalkoztatás lehetősége nem új intézmény a magyar munkajog területén. Az alkalmi munkavállalás feltételi tekintetében az Mt. csak a foglalkoztatáshoz kapcsolódó különös rendelkezéseket tartalmazza, az egyéb feltételek tekintetében – például, hogy kik, milyen esetekben, milyen munkaterületen, milyen munkakörben alkalmazhatóak ilyen jogviszony keretében – külön törvény, az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo tv.) tartalmazza, arra nem minden területen és nem mindenki jogosult.

Az Efo tv. meghatározza, hogy a munkáltató maximum hány munkavállalót alkalmazhat egy naptári napon belül egyszerűsített munkaviszonyban. A munkaszerződést a munkavégzés megkezdéséig csak a munkavállaló kifejezett kérésére, vagy az elektronikus bevallásra nem kötelezett munkaadó választása szerint kötelező írásba foglalni. Egyszerűsített foglalkoztatás keretében munkaviszony alkalmi munkára, illetve mezőgazdasági- és turisztikai idénymunkára létesíthető.

E foglalkoztatási forma esetén a munkáltatónak nem kell szabadságot kiadnia, és nem kell alkalmaznia a betegszabadságra, illetve más munkaidő kedvezményre vonatkozó szabályokat sem. Amennyiben nem kerül megállapításra munkaidő keret, a munkáltató elrendelhet egyenlőtlen munkaidő beosztást is, melyet nem kell egy hétre előre közölnie, elég azt az első munkanap elején ismertetni a munkavállalóval.

Az egyszerűsített foglalkoztatás során a munkavállalót nem terheli személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség, ami azt jelenti, hogy a kifizetett összegből adóelőleget nem kell levonni. A 2012. január 1-jétől hatályos rendelkezés alapján az egyszerűsített foglalkoztatás keretében létesített munkaviszony esetén személyi alaplábért, illetve teljesítménybérként legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-át, garantált bérminimum esetén 87%-át kell fizetni a munkavállaló részére. A munkáltató a foglalkoztatással kapcsolatosan közteherfizetésre kötelezett. Ezen megfizetendő közterhek 2024-ben: alkalmi munka esetében 2700 forint, mezőgazdasági- és turisztikai idénymunka esetén 1300 forint.

Nem lehetséges a fenti jogviszonyok megkötése olyan felek között, akik esetében már az Mt. szerinti nem egyszerűsített, hanem rendes munkaszerződés szerinti munkaviszony áll fenn. Ezen kívül harmadik országbeli állampolgár esetében – kivéve a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személyeket – csak mezőgazdasági idénymunka keretében köthető egyszerűsített foglalkoztatási munkaviszony.

Az egyszerűsített foglalkoztatási forma optimális megoldás lehet az olyan civil szervezetek esetében, melyeknek nincs állandó bevétele, vagy a költségvetése nem teszi lehetővé a főállású alkalmazottak foglalkoztatását. Mindemellett, amennyiben szükség van akár egy rendezvény, akár egy nagyobb program megvalósítása során bevonnni további munkaerőt, ez a foglalkoztatási forma lehet a megoldás, mind adózási, mind adminisztratív szempontból.

Atipikus foglalkoztatás a határainkon túl

(Európai Szociális Charta)⁴

Az atipikus foglalkoztatási formák az Európai Unióban az 1970-es évek közepe óta állnak a figyelem középpontjában. Az ilyen jellegű foglalkoztatási formák mind-egyikében közös, hogy a munkavégzés során a munkavállaló és a munkáltató viszonya valamiben eltér a fentiekben meghatározott „hagyományos” munkaszerződésben elvárt elemektől.

Miért alakult ki előbb külföldön az atipikus foglalkoztatás?

A távoli munkavégzés és a technikai megoldások szintén segítik a folyamatot, hiszen az internet és a technikai megoldások nem kötik helyhez az munkavállalókat, így amennyiben rugalmas hozzáállás jellemzi a civil szervezet szervezeti kultúráját, az atipikus foglalkoztatási formának nincs akadálya.

⁴ Az Európa Tanács egyik legfontosabb nemzetközi szerződése, melynek célja az állampolgárok legalapvetőbb jogainak, szociális biztonságának megerősítése. 1961. október 18-án írták alá Torinóban. Európai Unió vonatkozása az Amszterdami Szerződéssel került előtérbe (1997), ekkor került beemelésre a Szociális Charta mint a tagállamok által követendő munkavállalói és szociális jogok egyik fő hivatkozása. Hazánk 1991-ben írta alá, 1999-ben ratifikálta.

Az egyik legnagyobb kihívás annak a két célnak az egyidejű biztosítása, hogy a munkaerőpiac szereplői rugalmasak tudjanak maradni, a megváltozott helyi társadalmi és gazdasági, piaci igényekhez gyorsan tudjanak alkalmazkodni (munkahelyek megszüntetése, teremtése, munkaerő toborzása, leépítése stb.), ugyanakkor ne adják fel a nagyfokú szociális biztonságot, a jól-léti társadalmi modell vívmányait. Ez a kettős cél az ún. flexicurity⁵ fogalmával írható le.

A központi kérdés az atipikus munkaviszonyok tekintetében, hogy az ilyen módon foglalkoztatott munkavállalókat megilletik-e ugyanazok a jogosultságok, mint a tipikusnak tekinthető munkaviszony keretében foglalkoztatott társaikat. E foglalkoztatási formák atipikus volta ugyanis nagyrészt abból adódik, hogy az ezredfordulóig egyfajta „laza szabályozás” jellemezte az ilyen jellegű munkaviszonyokat.

A rugalmas foglalkoztatás pozitív eredményeként jellemző ezen országokban a magas foglalkoztatási ráta, a nők magas foglalkoztatottsági aránya, valamint a munkanélküliség alacsony szintje. A fentiekén túl nagy arányban sikerült az időszakos munkahelyeket állandóvá átalakítani, melynek következtében érzékelhetően növekedett a munkavállalók létbiztonsága.

A közép- és kelet-európai országokban eltérően alakultak az atipikus foglalkoztatás tendenciái, melynek okai az alábbiak szerint foglalható össze:

- az elmúlt évtizedekben tapasztalt jelentős munkaerőpiaci változások, ami a gazdasági átmenet alatt bekövetkezett leépítéseknek és a korlátozott munkahely-teremtési lehetőségeknek az eredménye
- a rugalmas foglalkoztatás hagyományos formái (határozott időre szóló szerződések, részmunkaidős állások, az egyéni vállalkozások) stabilnak bizonyultak, nőtt a szerződés nélküli munkavégzések aránya, melyek következtében alacsony maradtak az atipikus foglalkoztatási formák elterjedtsége.

⁵ Flexicurity a felxibility (rugalmasság) és a security (biztonság) szavak összevonásával alkotott fogalom.

Jógyakorlatok az atipikus foglalkoztatásra a civil szervezeteknél



A Fejér megyei Szegényeket Támogató Alapítvány 2018 és 2021 között Család és Karrier Pontot hozott létre, melynek során többek között megalapította a Fejér megyei Felelős Foglalkoztató címet is, amelyet már három munkáltató birtokolhat a megyében. Céljaik közt kiemelt szerepe van az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésének a piaci szektorban.

Felelős Foglalkoztató címet elnyert szervezetek

A Fehérvári Pagony Gyermekkönyv és játékbolt kapta meg először a **Felelős Foglalkoztató** díjat, tekintettel arra, hogy működésük során 22 családjának biztosítanak munkát, teszik mindezt oly módon, hogy lehetőséget biztosítanak a részmunkaidős



foglalkoztatásra, melynek következtében az édesanyáknak munka mellett is elegendő idő áll rendelkezésére a gyermekek ellátásával kapcsolatos logisztikai kérdések megszervezésére. A COVID járvány alatt sem csökkentették a munkavállalók létszámát, lehetőséget biztosítottak otthoni- és az üzletben való munkavégzésre egyaránt. A Pagonyban a könyveken és a játékokon kívül olyan kulturális programok várják az érdeklődőket, amelyeken örömmel vesznek részt szülők és gyermekek egyaránt.

A **Fehérvár Travel** csoportos körutazások, városlátogatások szervezésére szakosodott utazási iroda. Ebben az ágazatban már körülbelül 15 éve Magyarország piacvezető utazásszervező cége. Az utazási irodában 43-an dolgoznak, ezen felül körülbelül 50 idegenvezetőt foglalkoztatnak. Munkavállalók számára lehetőséget biztosítanak arra, hogy részmunkaidőben lássák el feladataikat, ami nagy segítséget jelent azoknak, akik szülési szabadságról térnek vissza a munka világába, hiszen ezáltal lehetőségük van a 6 vagy 7 órás munkavégzésre.



A **Szegényeket Támogató Alapítvány** harmadik díját 2021-ben a **Simon Plastics Kft.** kapta. A cég 1985-ben alakult egyszemélyes vállalkozásként, és azóta is 100%-os magyar tulajdonban lévő cégcsoportként működik, az ország meghatározó műanyagipari gyártó vállalatává vált az évek során. Példaértékű, hogy a cég több, mint 400 alkalmazottat foglalkoztat, akik között jelentős számú a megváltozott munkaképességű munkavállaló (például operátori, raktárkezelési, ügyintézői szakterületen).



A **Zala Vármegyei Civil Közösségi Szolgáltató Központ** két kisgyermekes édesanyát foglalkoztat részmunkaidős munkaviszony keretében. Gyermekeik bölcsődébe és óvodába járnak, így a szülők számára rendkívül kedvező a napi 6 órás, 9:00- 15:00 óráig tartó munkaidő. Reggel nyugodt körülmények között viszik gyermekeiket az intézményekbe, és délután is időben tudnak érkezni a kicsikért. Ez az időbeosztás mind az édesanya, mind a kisgyermek számára kiegyensúlyozott napirendet biztosít. A gyermek betegsége esetén lehetőséget kínálnak a home office munkavégzésre, melynek infrastrukturális feltételeit a munkahely számítógépes hálózatának otthoni elérése teszi lehetővé. Az iroda munkahelyi közössége minden évben csapatépítő családi kiránduláson vesz részt.



A Komárom – Esztergom Megyei Civil Közösségi Szolgáltató Központ családbarát irodaként is működik. A Civil Közösségi Szolgáltató Központban játéksarok várja a munkatársak gyermekeit és a látogatókat.



Az Egeri Család és Karrierpont működésének egyik kiemelt eredménye az „Anyupiac” elnevezésű kézműves vásár, mely díjmentes megjelenési lehetőséget biztosít olyan édesanyáknak, akik a gyermeknevelés mellett valamely kézműves tevékenységet végeznek, és az elkészült termékeket értékesíteni kívánják. További sikeres kezdeményezés az „Üzleti reggeli” – avagy *networking* női vállalkozóknak – ami havi rendszerességgel kínál találkozási lehetőséget a hölgyeknek.



Az Egyensúly AE Egyesület a Családbarát munkahely⁶ valamint a Három Királyfi Három Királynő Alapítvány által alapított Családbarát vállalat cím címbirtokosai. Azt tapasztalták, hogy a munkáltató számára komoly gazdasági veszteséggel jár, ha a munkavállalók nem motiváltak mindennapos feladatellátásuk során, így (elsősorban a női munkavállalókat) családbarát intézkedésekkel lelkesítik. Szolgáltatásaik között szerepel többek között: ingyenes jogi tanácsadás, szupervízió egyéni szinten, mentális segítségnyújtás, családi és egészségnapok szervezése, kulturális rendezvények közös látogatása, havi rendszerességgel csapatépítő programok szervezése.



A Hegypásztor Kör minden évben a nyári időszakhoz kapcsolódóan élménynapokat tart a dolgozók gyermekei számára, így segítve a szülőket (munkavállalókat), hogy a nyári időszakban a gyerekfelügyelet megoldott legyen. Ezek az élménynapok előzetes jelentkezést követően lehet részt venni, egy-egy napra, vagy egy egész hétre egyaránt. A középiskolás fiatalok nemcsak résztvevői az élménynapoknak, hanem iskolai közösségi szolgálat keretében aktívan segítenek a program-sorozat lebonyolításában.

6 A civil szervezetek jelenleg nem pályázhatnak a „Családbarát Munkahely díjra”

Melléklet

1. Atipikus foglalkoztatási formák
2. Családbarát munkahely kialakításának feltételei
3. Készségek európai éve

1. Az Mt. által szabályozott atipikus foglalkoztatási formák:



Készítette: Magyar Távmunka Szövetség

Munkavégzés behívás alapján

193. § (1) A legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg.

A munkakör megosztása

194. § (1) A munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére

Több munkáltató által létesített munkaviszony

195. § (1) Több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg.

A távmunkavégzés

Magyarország 2004-ben csatlakozott az Európai Unió Bizottsága által 2002-ben létrehozott Európai Távmunka Megállapodáshoz, mely dokumentum azóta a magyar munkajogi szabályok részévé vált. Az ezzel kapcsolatos rendelkezések (többek között) az Mt. 196. § (1) bekezdésében találhatóak: *Táv munkavégzés – a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.*

A bedolgozói munkaviszony

198. § (1) Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában (137. § (3) bekezdés) határozzák meg.

A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

204. § (1) Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.

A vezető állású munkavállaló

208. § (1) Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).

A cselekvőképtelen munkavállaló

212. § (1) A cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni.

A munkaerő-kölcsönzés

214. § (1) E törvény alkalmazásában a) munkaerő-kölcsönzés: az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés),

2. A családbarát munkahely kialakításának feltételei

Rendkívül fontosnak tartjuk, hogy civil szektor több szempontból is kiemelt figyelmet fordítson a családbarát munkahelyek kialakítására. Az első szempont, hogy a civil szervezetek működésük során a rugalmas munkáltatói hozzáállásra alapvető értéknek tekintsenek, hiszen ez teszi lehetővé a munkáltató és a munkavállaló közötti pozitív kommunikáció megteremtését, a munkaerő hosszú távú megtartását, valamint az adott szervezet hatékony működését.

Másik lényeges szempont, hogy – kevés kivételtől eltekintve – a civil szervezetek az üzleti szféra szereplőivel nem tudnak versenyezni, ezért a humán erőforrás-gazdálkodás alternatív lehetőségeit (lásd: atipikus munkaviszonyok) kell megtalálniuk, elérve, hogy a munkavállalók számára vonzó legyen az adott munkahely, vagy a meghirdetett pozíció.

Fontos, hogy a munkahely támogassa a nagycsaládos, kisgyermeket nevelő munkavállalókat, a gyermeket, nyugdíjas családtagot, fogyatékkal élő, tartósan beteg családtagot gondozó alkalmazottakat, a GYES utáni munkaerőpiaci integrációt, a férfiak családi életbe való bevonását, a fiatal nők, várandós anyák munkába állását, biztosítsa a gyermekmegőrzést – különösen iskolai szünetek alatt, valamint támogassa a nyugdíjhoz közeli és a nyugdíjas munkavállalóknak speciális igényeit is.

Az alábbi táblázatban szereplő ismérvek segítséget nyújthatnak annak vizsgálatához, hogy szervezetünk mennyiben felel meg egy családbarát munkahelyi környezet feltételeinek:

	Infrastruktúra, biztosítása	Tanácsadás, képzés	Juttatás, szolgáltatás
Kisgyermekes munkavállalók támogatása	x		x
Nagycsaládos munkavállalók támogatása	x		
Gyermeket, nyugdíjas családtagot, fogyatékkal élő, tartósan beteg családtagot gondozó munkavállaló támogatása	x	x	
GYES utáni munkaerőpiaci integráció	x	x	
Férfiak családi életbe való bevonása		x	
Fiatal nők munkába állásának támogatása	x	x	
Várandós anyák támogatása	x	x	
Gyermekek megőrzés (különösen iskolai szünetek alatt)			x
Nyugdíjhoz közeli és nyugdíj utáni korosztály munkával kapcsolatos támogatása		x	
Nyugdíjas munkavállalók életminőségét javító intézkedések	x		
A családbarát szemlélet terjesztése (pl.: helyi vállalkozások/KKV szektor/ vállalatvezetők bevonása a szemléletformáló programokba)		x	

3. 2023 a Készségek Európai Éve⁷

Az Európai Parlament és a Tanács 2023. május 9-től 2024. május 8-ig terjedő időszakot a **Készségek Európai Évének nyilvánította.**

A Készségek Európai Éve rendezvénysorozatnak négy szakmai célja van, melyek általános jelleggel a felnőttkori készségek, kompetenciák fejlesztésének szükségességét hangsúlyozzák. A szakmai célok között kiemelkedő szerepe van az oktatásnak, az átképzésnek, a továbbképzésnek és a készségfejlesztésnek, ágazatközi és ágazati partnerekkel való szoros együttműködés révén.

Szükséges a foglalkoztatottak ambíciói, igényeinek, készségeinek összehangolása a munkaerőpiaci lehetőségekkel. A cél az, hogy minél több embert integráljanak a munkaerőpiacra, különös tekintettel a nőkre és a fiatalokra, fókuszálva a hátrányos helyzetű térségekre és célcsoportokra. A mobilitás előmozdítása a tanuláson keresztül valósul meg, kiemelten a nyelvi kompetenciákra.

⁷ Készségek Európai Évének legfőbb célkitűzése, hogy az Európai Parlament az uniós tagállamokkal, a szociális partnerekkel, a foglalkoztatási szolgálatokkal, a kereskedelmi és iparkamarákkal, az oktatási és képzési szolgáltatókkal, a munkavállalókkal és a vállalkozásokkal együttműködve lendületet adjon a készségfejlesztésnek helyi szinten.

A Készségek Európai Éve rendezvénysorozaton való részvétel nemzeti és regionális szintű megszervezése a tagállamok felelősségi körébe tartozik. A programsorozat a szakképzés, felsőoktatás és felnőttképzés közös együttműködésével kerül megvalósításra hazánkban.

A Készségek Európai Évének céljaihoz illeszkedik az Európai Tanács 2021-2030 közötti, a felnőttkori tanulással kapcsolatos állásfoglalása, mely alapján a hazai felnőttképzésben résztvevők számát innovatív megoldásokkal, munkahelyi motivációs eszközökkel és minőségi tudástranszferrel szükséges növelni.

Zárszó

Az atipikus foglalkoztatás - legyen szó gazdasági társaságról, vagy civil szervezetről - nagyfokú alkalmazkodást és bizalmat követel meg mindkét fél részéről, hiszen a kölcsönös együttműködésben nem sérülhet a szervezet célja, működése, mindemellett figyelemmel kell lenni az atipikus formában foglalkoztatott munkavállaló szükségleteire is.

A nonprofit szervezetek működésük jellegénél fogva képesek kialakítani azt a belső szervezeti rendet, mellyel mindkét fél nyerhet. Fontos, hogy a civil szervezet, mint munkáltató pontosan határozza meg a munkavállalók részére a kommunikációs csatornákat, a határidőket, a felelősségi- és munkaköröket, a pontos elvárásokat. Annak ellenére, hogy a civil szervezeti lét nagyfokú szabadságot feltételez, a munkáltatói jogok és kötelezettségek szintjén ezeknek a szervezeteknek is meg kell felelniük a jogszabályok rendelkezéseinek, így erre tekintettel szükséges civil foglalkoztatóként a saját belső szabályzatokat kialakítani. Lényeges, mind az önkéntes, mind a díjazás fejében alkalmazott munkavállalók el tudják sajátítani a szervezet misszióját, értékrendjét és mindazt a szellemiséget, amely meghatározza a szervezet helyét az adott társadalomban.

A hazai nonprofit szektor foglalkoztatóvá válása egy lassú és jelentős pénzügyi erőforrást igénylő feladat hazánkban, a szükséges forrás előteremtésének lehetőségei pedig behatároltak. Az említett kihívások ellenére számos jó példa áll rendelkezésünkre, mely folyamatban kiemelt szereppel bír a Civil Központok Országos Hálózata azáltal, hogy folyamatos szakmai tanácsadással segíti a hazai civil szektor szereplőit. A Hálózat közreműködésével a szervezetek mélyebb ismereteket szerezhetnek nem csak a pénzügyi forrás előteremtésének lehetőségeiről, vagy a működésük jogi hátteréről, de a helyi identitásuk megőrzésének fontosságáról is.



MINISZTERELNÖKSÉG



BETHLEN GÁBOR
Alapkezelő Zrt.



Nemzeti
Együttműködési
Alap