

## Hátrányból előny

Gyakorlati eszközök munkáltatóknak a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatásában

EFOP-3.9.2-16-2017-00027 – „Humán kapacitások fejlesztése a helyi tudástőke gyarapítása céljából”

A kötet az Emberi Erőforrások Minisztériuma EU Fejlesztések Végrehajtásáért Felelős Helyettes Államtitkárság támogatásával valósult meg.

2021.



Szerkesztő: Malatyinszki Szilárd

Felelős Kkadó: Dr. Szabó Péter Rektor

Felelős kiadó: Kodolányi János Egyetem

Typográfia

Nyomda

ISBN:

## Tisztelt Munkáltató!

Jelen anyagunkban igyekeztünk összegyűjteni azokat a lehetőségeket, melyeket Ön igénybe vehet annak érdekében, hogy hátrányos helyzetű helyen munkát adva, hátrányos helyzetű munkavállalók számára munkát adva

- a jelenlegi munkavállalói után minél több kedvezményt vehessen igénybe;
- a munkavállalói minél több támogatást tudjanak igénybe venni;
- a térségben minél termelékenyebben tudjon dolgozni;
- minél többi alkalmazottat tudjon felvenni munkája elvégzéséhez, akik eredményt termelnek vállalkozásában.

A helyi munkaerőpiaci problémák megoldását az önkormányzatok, a munkaügyi szervezet, a helyi vállalkozások és a foglalkoztatási küldetésű nonprofit szervezetek együttműködésében, megerősített intézményi keretek között célszerű végrehajtani. A hátrányos helyzetű személyek a következő kategóriákra oszthatók (Halmos, A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra, 2005):

1. **Társadalmi, családi helyzetből** vagy előítéletekből fakadó külső ok miatt korlátozva van lehetőségei kibontakoztatásában. A jelölt célcsoportba tartozók individualizált képességeiket illetően nem hátrányos helyzetűek a foglalkoztatásban, a felnőttképzésben való részvétel vagy hozzáférés tekintetében, de társadalmi pozíciójuk vagy családi körülményeik, hagyományaik stb. miatt korlátozva vannak ezen joguk kihasználásában.
2. Normál körülmények között él, de személyiségéből következően nem, vagy csak nehezen integrálódik a társadalomba. A célcsoportba tartozók nem tartoznak az értelmi fogyatékossgal élő emberek kategóriájába, hanem olyan **személyiségzavarral**, önértékelési és/vagy kommunikációs problémákkal küzdenek, amelyek akadályozzák őket a képzésben való részvételben. Ezek a problémák fizikálisak és mentálisak is lehetnek, sőt a fizikális problémákat az esetek döntő többségében mentálisak követik.
3. **Karakterisztikus hátrány:** szerzett vagy veleszületett egészségkárosodással élők, látás-, hallás-, mozgáskorlátozottsággal és/vagy értelmi fogyatékossgal élő emberek. A felsorolt karakterisztikus hátrányok fizikális és mentális korlátozottságot is jelenthetnek, különösen akkor, ha a felsorolt területek halmozottan jelentkeznek. Természetesen a korlátozottság mértékétől függően képesek például a munka világába beilleszkedni, illetve ettől függő eszközökkel érhető el társadalmi, foglalkoztatási asszimilációjuk.
4. **Földrajzi hátrány:** a foglalkoztatáshoz, felnőttképzéshez való hozzáférés szempontjából jelentős korlátozó tényező, hiszen Magyarországon a települések jelentős része nehezen és rosszul megközelíthető közlekedési szempontból, gazdasági eltartó képessége gyenge vagy nincs, művelődési és oktatási intézményekkel rosszul ellátott.

## A munkáltatók részére igénybe vehető támogatási formák

1. **Utazási támogatást** a munkába járás biztosításához csak meghirdetett munkaerőpiaci program keretében kérelmezheti a foglalkoztató, a foglalkoztatásra irányuló jogviszony ideje alatt a járási (fővárosi kerületi) hivatal foglalkoztatási osztályánál, annak a foglalkoztatotti létszámnak az erejéig, mely megegyezik azon álláskeresők számával, akikkel a foglalkoztató a kérelem benyújtását megelőző három hónapban az 1991. évi

IV. törvény szerinti munkaviszonyt létesített, ha a foglalkoztatottjának a lakhelyétől eltérő településen található a munkavégzés helye, és a munkába járás biztosításáról a foglalkoztató gondoskodik. A havonta adható támogatás mértéke foglalkoztatottanként a lakóhely és a munkavégzés helye közötti távolság tekintetében minden 10 km után a kötelező legkisebb munkabér 5%-ának megfelelő összegű havi támogatás. A támogatás összege foglalkoztatottanként nem haladhatja meg a 60 km távolság esetén adandó támogatás összegét.

2. **Munkába járáshoz kapcsolódó csoportos személyszállítás támogatás** (csoportos személyszállítás támogatása), ami foglalkoztatóként nyújtható be elektronikus formában az adott személyek csoportos személyszállítása támogatás igénylésére. A támogatás a foglalkoztatást közvetlenül megelőzően a járási (kerületi) hivatal által nyilvántartott álláskereső után igényel támogatás. Az igénylő előzetesen rendelkezzen a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerőigény-bejelentéssel - melyen előjelezheti támogatási igényét is.
3. **Munkahelymegőrzés támogatása**, mely kérvény foglalkoztatóként nyújtható be az adott személy munkahelymegőrzés támogatásának igénylésére. A munkahelymegőrzés támogatásának lehetőségeiről az illetékes járási (kerületi) hivataltól lehet érdeklődni és a támogatás iránti kérelmét a munkaadó székhelye vagy telephelye vagy fióktelepe szerint illetékes járási (kerületi) hivatalhoz kell benyújtania. A támogatás nem érhető el általánosan mindenkor és mindenhol az ország területén, ezért is fontos az előzetes tájékozódás.
4. **A foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás** (a továbbiakban: bértámogatás), ami foglalkoztatóként nyújtható be az elektronikus úton kérelmet adott személy foglalkoztatásához kapcsolódó bértámogatás igénylésére. Elektronikus ügyintézésre kötelezett ügyfél ügyeit csak elektronikusan intézheti. Elektronikus ügyintézésre nem kötelezett ügyfél ügyeit az elektronikus ügyintézés önkéntes vállalása esetén elektronikus úton vagy a hatóság által meghatározott más módon (személyesen vagy postai úton) intézheti. **Fontos**, hogy mielőtt megtörténik támogatás igénylése, rendelkezni kell a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerő-igény bejelentéssel - amelyen előre jelezheti támogatási igényét is. A munkaerőigény alapján közvetített, illetve az állásra jelentkező személyek foglalkoztatásához igénybe vehető bértámogatási lehetőségekről az illetékes járási (kerületi) hivatal ad információt. A támogatás iránti kérelmet a foglalkoztatás megkezdését megelőzően kell benyújtania az illetékes - az álláskeresőként nyilvántartó - járási (kerületi) hivatalhoz. A bértámogatás nem érhető el általánosan mindenkor, mindenhol és minden (hazai vagy uniós) forrásból az ország területén, ezért is fontos az előzetes tudakozódás.
5. Az európai uniós forrású munkaerő-piaci programok keretében nyújtott **bérköltség-támogatás** foglalkoztatóként nyújtható be elektronikus úton, az adott személy foglalkoztatásához kapcsolódó bérköltség-támogatás igénylésére. Elektronikus ügyintézésre kötelezett ügyfél ügyeit csak elektronikusan intézheti. Elektronikus ügyintézésre nem kötelezett ügyfél ügyeit az elektronikus ügyintézés önkéntes vállalása esetén elektronikus úton vagy a hatóság által meghatározott más módon (személyesen vagy postai úton) is intézheti. **Fontos**, hogy mielőtt megtörténik támogatás igénylése, rendelkezni kell a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerő-igény bejelentéssel - amelyen előre jelezheti támogatási

igényét is. A munkaerőigény alapján közvetített, illetve az állásra jelentkező személyek foglalkoztatásához igénybe vehető bérköltség-támogatási lehetőségekről az illetékes járási (kerületi) hivatal ad felvilágosítást a foglalkoztatás megkezdése előtt. A támogatás nem érhető el általánosan mindenkor és mindenhol az ország területén, ezért is fontos az előzetes tudakozódás.

6. 2019. január 1-jétől a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény tartalmazza a Munkahelyvédelmi Akció keretében biztosított adókedvezményeket az alábbiak szerint:
  - a. *A szakképzettséget nem igénylő és mezőgazdasági munkakörben foglalkoztatott munkavállalók után érvényesíthető adókedvezmény.* Az adókedvezmény összege a (bruttó) munkabér, de legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték 50 százaléka.
  - b. *A munkaerőpiacra lépők után érvényesíthető adókedvezmény.* A munkaerőpiacra lépő személyt munkaviszonyban foglalkoztató kifizető az őt a munkaviszonyra tekintettel terhelő adóból adókedvezményt vehet igénybe. Munkaerőpiacra lépő az, aki az állami adó- és vámhatóság rendelkezésére álló adatok szerint a kedvezményezett foglalkoztatás kezdetének hónapját megelőző **275 napon belül legfeljebb 92 napig rendelkezett** a Tbj. szerint biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonnyal. Az adókedvezmény összege a (bruttó) munkabér, de legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték összege a foglalkoztatás első két évében, és legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték 50 százaléka a foglalkoztatás harmadik évében.
  - c. *A három vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra lépő nők után érvényesíthető adókedvezmény.* A legalább három gyermekre tekintettel családi pótlékra szülőként jogosult munkaerőpiacra lépő nők alkalmazására vonatkozik ez a kedvezmény. Az adókedvezmény összege a (bruttó) munkabér, de legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték összege a foglalkoztatás első három évében, és legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték 50 százaléka a foglalkoztatás negyedik és ötödik évében. A kedvezményt a kifizető a legalább három gyermek után járó családi pótlékra való jogosultságról szóló igazolás birtokában érvényesítheti.
  - d. *A megváltozott munkaképességű személyek után érvényesíthető adókedvezmény.* Megváltozott munkaképességű személynek minősül az, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, vagy aki 2011. december 31-én I., II., vagy III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra volt jogosult, rokkantsági ellátásban vagy rehabilitációs ellátásban részesül. Az adókedvezmény egyenlő a kifizető által megállapított adóalap, de legfeljebb a minimálbér kétszerese után megállapított adókedvezmény összegével.
  - e. *A közfoglalkoztatottak után igénybe vehető adókedvezmény.* A közfoglalkoztatót a közfoglalkoztatási jogviszonyban történő foglalkoztatás esetére adókedvezmény illeti meg. Az adókedvezmény egyenlő a közfoglalkoztatási bér, de legfeljebb a közfoglalkoztatási garantált bér 130 százaléka utáni adó mértékének 50 százalékaival.
7. A **pályakezdő álláskereső munkatapasztalat-szerzési támogatás**, ami foglalkoztatóként nyújtható be elektronikus úton az adott személy munkatapasztalat szerzési támogatása igénylésére. Elektronikus ügyintézésre kötelezett ügyfél ügyeit csak elektronikusan intézheti. Elektronikus ügyintézésre nem kötelezett ügyfél ügyeit

az elektronikus ügyintézés önkéntes vállalása esetén elektronikus úton vagy a hatóság által meghatározott más módon (személyesen vagy postai úton) is intézheti. **Fontos**, hogy mielőtt megtörténik támogatás igénylése, rendelkezni kell a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerő-igény bejelentéssel - amelyen előre jelezheti támogatási igényét is. A munkatapasztalat-szerzési támogatási lehetőségekről az illetékes járási (kerületi) hivataltól lehet érdeklődni és a támogatás iránti kérelmet a foglalkoztatás megkezdését megelőzően a kormányhivatal felhívása alapján kell benyújtania a pályakezdőt álláskeresőként nyilvántartó járási (kerületi) hivatalhoz. A támogatás nem érhető el általánosan mindenkor és mindenhol az ország területén, ezért is fontos az előzetes tudakozódás.

8. **Bérgarancia támogatás. 2021. január 1-től** a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény 3. § (1) bekezdése szerint a felszámoló vagy a meghatalmazottja, valamint a 11. § (1c) bekezdése szerint a kölcsönbeadó, az iskolaszövetkezet vagy a nyugdíjas szövetkezet a támogatás iránti kérelmet az állami foglalkoztatási szervhez **a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzétettek szerint elektronikus formában** nyújtó be. A bérgarancia támogatás a Bérgarancia Alapról szóló, 1994. évi LXVI. törvény alapján megállapítható visszatérítendő kamatmentes támogatás. A bérgarancia támogatással a felszámolás/kényszertörlesztés alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkavállalóval szemben fennálló kiegyenlíthetetlen bértartozásra előlegezhető meg. A támogatás mértékének meghatározásakor a fennálló - esedékes és forrás hiányában kiegyenlíthetetlen - munkabértartozás vehető figyelembe, amelynek összege jogosultanként fő szabályként - nem haladhatja meg a tárgyévet megelőző második év - Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének ötszörösét. A támogatás iránti kérelmet a törvényben meghatározott formanyomtatvány teljes körű elektronikus kitöltésével és kinyomtatásával, valamint a kötelező mellékletek (a munkavállalók részére járó bértartozást kimutató "ADATLAP", és lehetőség szerint a felszámolást/kényszertörlesztést elrendelő jogerős végzés, ennek hiányában a felszámolási eljárás megindításáról szóló jogerős végzés) csatolásával az országos illetékességgel rendelkező állami foglalkoztatási szervként eljáró Budapest Főváros Kormányhivatalához kell benyújtani.
9. **Hátrányos helyzetű munkavállalók tovább foglalkoztatásának bértámogatása**, ami foglalkoztatóként nyújtható be elektronikus úton az adott személy foglalkoztatásához kapcsolódó bértámogatás igénylésére. Elektronikus ügyintézésre kötelezett ügyfél ügyeit csak elektronikusan intézheti. Elektronikus ügyintézésre nem kötelezett ügyfél ügyeit az elektronikus ügyintézés önkéntes vállalása esetén elektronikus úton vagy a hatóság által meghatározott más módon (személyesen vagy postai úton) is intézheti. **Fontos**, hogy mielőtt megtörténik támogatás igénylése, rendelkezni kell a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerő-igény bejelentéssel - amelyen előre jelezheti támogatási igényét is. A munkaerőigény alapján közvetített, illetve az állásra jelentkező személyek foglalkoztatásához igénybe vehető bérköltség-támogatási lehetőségekről az illetékes járási (kerületi) hivatal ad felvilágosítást a foglalkoztatás megkezdése előtt. A támogatás nem érhető el általánosan mindenkor és mindenhol az ország területén, ezért is fontos az előzetes tudakozódás.

## Középvállalkozások eszközei a foglalkoztatásban

Magyarországon évről évre nő a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási aránya, azonban még így is jóval az európai átlag alatt teljesítünk. Pedig a legtöbb fogyatékkal vagy baleset következtében megsérült, akadállyal élő személy alkalmas lehet a legkülönbébb munkakörök elvégzésére. Ráadásul a vállalatba való integrálásuk sokkal több előnnyel jár, mint hátránnyal. Az elmúlt tíz évben jelentősen nőtt a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája, ugyanis ez az arány a 2011-ben mért 18 százalékról idén 40 százalék körüli szintre emelkedett. Az adatok növekedésének határt szabott a covid-19 járvány, de ennek megszűnése után tovább növekedhetnek a foglalkoztatási számok.

Számszerűsítve egyértelmű, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása mindkét fél érdekét szolgálja. Azonban a számokkal nem mérhető pozitívumok sem elhanyagolhatók. A közös érdek megvalósulása a vállalat számára elkötelezett és motivált munkaerőt biztosít. Ezt bizonyítja az is, hogy a megváltozott munkaképességű emberek élen járnak a ledolgozott napok számát illetően. Alapos felkészítés és betanítás után a termelékenységük ugyanakkora, mint a többi munkatársé. Mivel örömet és kihívást jelent számukra a munka, sok esetben szívesebben, figyelmesebben, gondosabban végzik azt. Jóval nehezebben találnak munkahelyet, így, ha képességeiknek megfelelő munkát kapnak, erősen elköteleződnek, lojálisak lesznek a céghez, így csökken a fluktuáció. Szigorúan betartják a munkahelyi és védelmi előírásokat, monotóniatűrésük nagyobb, kevesebb munkahelyi balesetet okoznak.

Amiatt, hogy a megváltozott munkaképességű ember felvétele során a szervezetben változások mennek végbe, a cég szervezetsége is nő, valamint új problémamegoldó készségeket honosíthatnak meg vállalaton belül. „A sérült munkavállaló jelenléte növeli a többi dolgozó toleranciáját, befogadása közösségépítő és csapatszellem növelő hatású, növeli a munkatársak cég iránti elköteleződését. Megváltozik a gondolkodásmódjuk, másképp néznek magukra és a munkájukra is, ezt az új szemléletmódot pedig továbbadhatják környezetüknek is.

Az elmúlt évek növekedése a megváltozott munkaképességűek elhelyezkedését segítő intézkedésekkel magyarázható. Utóbbiak közül példaként említhetjük a rehabilitációs kártyát és a rehabilitációs hozzájárulás kiváltását. A rehabilitációs kártyával rendelkező munkavállaló foglalkoztatásánál mentesülnek a munkaadók a 17,5 százalékos szociális hozzájárulás befizetésétől, 2018-tól ez a kedvezmény már minden komplex szakvéleménnyel rendelkező megváltozott munkaképességű személy után járhat, ők mintegy 400 ezer embert tesznek ki. A munkáltatók számára még nagyobb anyagi ösztönzést jelent, hogy minden 25 dolgozónál többet foglalkoztató társaságnak, ahol a megváltozott munkaképességűek száma nem éri el a teljes állomány 5 százalékát, a munkaadóknak a hiányzó létszám után rehabilitációs hozzájárulás címen fejenként évi 1 341 000 forintot kell befizetniük az államkasszába.

A megváltozott munkaképességűek többsége a feldolgozóiparban és a szolgáltatási szektorban, elsősorban humán és szociális területen dolgozik, 40 százalékuk részmunkaidőben látja el feladatait. Az érintettek 55 százaléka középfokú végzettséggel rendelkezik, 6 százalékuk pedig diplomás.

Annak ellenére, hogy egyre több cég nyújt lehetőséget sérült emberek számára, a többség még mindig nem foglalkoztat megváltozott munkaképességűeket. Pedig alkalmazásuknak anyagi és monetárisan nem mérhető, de kifizetődő (pl. márkavérték növekedése, fluktuáció csökkenése)

előnyei is vannak. A rehabilitációs hozzájárulást minden olyan cég köteles befizetni, ahol a munkavállalók száma meghaladja a 25 főt, de a megváltozott munkaképességűek aránya nem éri el a létszám 5%-át. A cég által befizetendő összeg a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló minimálbérének kilencszerese/fő/év. Ez azt jelenti, hogy - ha a 2020-as minimálbérrel számolunk - ez az összeg 1.449.000 Ft/fő/év. A teljes összeget a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám és a rehabilitációs hozzájárulás szorzata adja. A munkaadó maga állapítja meg, vallja és fizeti be az állami adóhatóságnak. Megváltozott munkaképességű emberek alkalmazásával a hozzájárulás mértéke csökkenthető vagy teljes egészében elkerülhető. Ezen kívül a szociális hozzájárulásból is kedvezményt igényelhetnek a cégek, akik alkalmaznak olyan munkavállalót, akinek maximum 60%-os egészségi állapota van (vagy rokkantsági rehab ellátásban részesül). Valamint, ha a vállalat érvényesíti ezt a 17,5%-os mértékű adókedvezményt, akkor a szakképzési hozzájárulást sem kell megfizetnie.

### ***Mentorálás***

A mentorálást, a segítő tevékenységet gyűjtőfogalomként használjuk, mivel számos területen (közoktatás, felsőoktatás, felnőttképzés) előfordul. Azonban napjainkban a gyűjtőfogalomból kezd kiválni, mivel a fogalom tartalma és a hozzá kapcsolódó feladatok az előbb említett területeken is körvonalazódnak, konkretizálódnak.

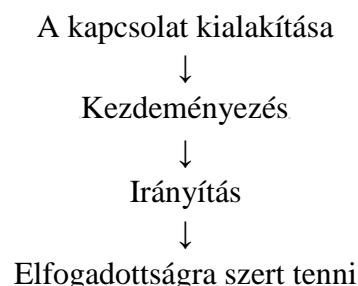
A mentorálás szó jelentése a görög mitológiából ered, jelentése a Homérosz Odüsszeia című művében szereplő Télemakhosz nevelőjének Mentórnak a nevéből származik. Odüsszeusz Mentór gondjaira bízta gyermekét, hogy a háború ideje alatt viselje gondját és tanítsa ezen idő alatt, hogy egykoron bölcs uralkodó válhasson belőle.

Mészáros György a mentor fogalmát úgy határozta meg, „mint egy segítő, a másikat személyesen elkísérő személy, aki támogatásával, tanácsaival, konkrét segítségnyújtással a másik úton-haladását szolgálja”.

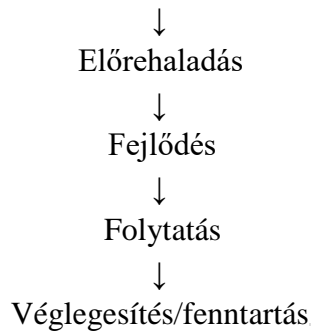
A nemzetközi szakirodalomra kitekintve a legismertebb definíció Rhodes nevéhez fűződik, aki az alábbi megállapítást teszi a pályakezdők mentorálásáról A humán szolgáltatások terén alkalmazott elnevezés, mely egy idősebb, tapasztalt felnőtt és egy nem rokon, fiatalabb személy kapcsolatát jelenti, mely kapcsolatban az idősebb személy folyamatos tanácsadást, útmutatást, bátorítást ad a fiatalabb számára, alkalmassága-kompetenciája és személyiségfejlődése növekedése érdekében.

A mentorálás folyamatát a következő ábra szemlélteti.

### **MENTORÁLÁSI FOLYAMAT**







I. ábra: A mentorálás folyamata  
Forrás: (Visztenvelt—Molnár, 2015)

A fogalom meghatározások kapcsán nem létezik egységes álláspont, azonban Freedman szerint 3 központi elem megtalálható a definíciókban, mint közös pont.

1. A mentor olyan személy, aki nagyobb tapasztalattal vagy életbölcsessel rendelkezik, mint a mentorált.
2. A mentor irányítást és útmutatást ad, melynek célja a mentorált támogatása és fejlesztése.
3. A mentor és mentorált között olyan érzelmi kötelék alakul ki, melynek alapja a bizalom.

A mentor nem irányít, és nem mutat rá egyből a probléma gyökerére, hanem támogat, ösztönöz, motivál, meghallgat, ha szükséges segítséget, tanácsot ad, de a döntéseket az érintettnek kell meghoznia. Hiszen a választott utat az adott személynek kell a későbbiekben végig járni, és ezért nagyon fontos, hogy a döntés az egyén szuverén választása legyen. A segítő személy elhatárolódik a szülői, baráti, tanári vagy testvéri stb. szereptől, az útmutató tábla metaforával írható le, az adott probléma felmerülése kapcsán ajánl többféle megoldási utat, javaslatot, lehetőséget, de a döntés és az úton való végig haladást a segített személynek kell megtennie.

A munkáját elvesztő személy által megélt érzelmi állapotok, melyek folyamatosan változnak: düh, aggodalom, szorongás, belenyugvás, remény, optimizmus, félelem, elbizonytalanodás, apátia, értéktelenség, magányosság, remény, megértés, változás, és magabiztosság. Megoldás lehet a csoportban való munka megtapasztalása, a munkaszocializáció elindítása, a jövőképfarmálás, hasonló helyzetben lévő emberekkel találkozás, ez pozitívan hathat az álláskereső személy pszichés állapotára.

Egy adott társadalmi közösségben a rászoruló emberekről való gondoskodás nagy jelentőségű, a jelenben és a múltban egyaránt fontos volt. Mára az állam szerepe teljes mértékben felértékelődött ez ügyben. Szükséges a feltételeket biztosítani ahhoz, hogy méltóságteljesen élhessenek az emberek, és a feltételek adottak legyenek a boldoguláshoz, akár képesek gondoskodni önmagukról, akár nem. A Magyarországon bekövetkezett változások következtében a munkanélküliség megjelenésével egy megoldandó problémával szembesült a társadalom. Előtérbe került egy csoport, melynek a tagjai, foglalkoztathatósági szempontok figyelembevételét tekintve hátrányokkal küzdenek, így számukra olyan feltételeket kellett teremteni, melyek az alkalmazhatóságukat lehetővé teszik az esélyegyenlőség biztosítása mellett.

A mentorálások a foglalkoztathatóságot elősegítő programokban általában a hátrányos helyzetűek csoportjait hivatottak segíteni. Ezen célcsoportba tartozók többletsegítség igényelnek, akár egy képzés sikeres elvégzése esetén, a beilleszkedés és a lemorzsolódás veszélyének csökkentésben, elkerülésében, akár munkahely feltárásban, sikeres munkaerőpiaci reintegrációban, munkahelymegtartás segítésében, mentális, egészségügyi problémák kezelésében. A mentor a hátrányos helyzetű csoportok problémáinak felismerésében tudatos módszertannal rendelkezik, számukra információkkal és tanácsadással szolgál a felmerülő problémák megoldásához, mindezt a célcsoport tagjaival kiépített partnerkapcsolat útján valósítja meg. Ezen szolgáltatás egyénre szabott problémakezelést tesz lehetővé.

A mentori szolgáltatás folyamatos, személyre szabott segítségnyújtás az érintettek munkaerőpiaci helyzetének javítása céljából, mely az álláskereső egyénre szabott problémakezelését jelenti. Összességében megállapítható, hogy a mentori szolgáltatások hozzájárultak a hátrányos helyzetűek sikeres munkaerőpiaci integrációhoz, hiszen sok esetben a foglalkoztatást elősegítő támogatások hatékonyságát is növeli egy folyamatosan rendelkezésre álló mentori segítő háttér, mely ösztönzőleg hat mind a célállás felkutatására, ezáltal a sikeres elhelyezkedésre, mind pedig a képzés sikeres elvégzésére, a lemorzsolódás csökkentésére. Továbbá elősegíti a munkahelyre való sikeres beilleszkedést, és egyéb számos pozitív hozadékkal jár a mentorált személyre nézve. Kulcsfontosságú tehát a mentor szerepe, aki segít lépést tartani a változó világgal, egyfajta folyamatos ösztönző bázisként segít a reményvesztett állapotok feldolgozásában, átértékelésében, elősegíti a reális önismeret kialakulását. Ezért a humán szolgáltatások közé tartozó mentorálások létjogosultsága megkérdőjelezhetetlen a hátrányos helyzetűeket segítő programokban.

Összefoglalásképpen megállapíthatjuk, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók segítése érdekében mind a passzív mind az aktív eszközök használatának nagy szerepe van, de a súlyos, mély, mondhatni akut problémák, helyzetek megoldásánál az aktív eszközök pl. a képzések, a munkavállalási tanácsadás, a mentorálás jelentősége felértékelődik.

## Nem hagyományos foglalkoztatási lehetőségek a rugalmasság jegyében

A vírusválság alapjaiban megváltoztatta a munkaviszonnyal kapcsolatos alapvető nézőpontokat. A korábban helyzet kötött munkák kapcsán távmunkát rendeltek el, melyben magával hozta a különböző tipikus foglalkoztatáshoz kötött funkciók megváltoztatását is. Így megváltozott a feladatmeghatározás, ellenőrzés, számonkérés, motiváció, szabadság, stb. – korábban egyértelműen és közérthetően meghatározott – fogalmi köre is. A korábban személyesen folytatott munka- és magánjellegű megbeszélések az online térbe kerültek át és olyan digitális technológiák és szoftverek kerültek alkalmazásra, melyek elképzelhetetlenek voltak. Felgyorsult a digitális világ felé való odafordulás és olyan fogalmak jelentek meg, melyek korábban csak minimális formában – és sokszor szakemberek által – voltak használatosak. A home office, otthoni munkavégzés, távmunka, távoktatás, blended-learning fogalmak a kiváltságos munkahelyek fogalmai voltak, míg a személyes jelenlétet nélkülözni vágyó világ beemelte a köztudatba és úgy tűnik ott is tartja.

A rugalmas, de hagyományos foglalkoztatás keretében lehetőség van arra, hogy:

- A munkáltató a munkavállalók napi munkaidejét egyenetlenül ossza be;
- A munkavállalót munkaidő-keretben alkalmazza a munkáltató;
- Idénymunkában dolgozzon a munkavállaló, vagyis a munkavégzés évszakhoz, az év valamely időszakához kötődjön;
- Osztott napi munkaidőben dolgozzon a munkavállaló;
- A munkavállaló készenlétre, ügyeletre legyen beosztva;
- A munkavállaló saját maga ossza be a munkaidejének felhasználását.

Atipikus foglalkoztatás az alkalmazottak munkavégzése, ha arra nem a munkajog szabályai vonatkoznak vagy munkaviszonynak minősíthető, de arra az általánostól eltérő speciális szabályok vonatkoznak.

Atipikus munkaviszonynak tekinthetők a következő kategóriák:

- határozott munkaidejű munkavégzés (maximum öt év)
- részmunkaidős foglalkoztatás
- egyszerűsített foglalkoztatás
- behívásos munkavégzés
- munkakör megosztás
- munkaerő-kölcsönzés
- iskolaszövetkezeti munkaviszony
- munkaviszony több munkáltatóval
- távmunka
- önfoglalkoztatás
- bedolgozás. (ELTE, 2020)

Az atipikus foglalkoztatási formák meghonosításával a rugalmasság került előtérbe, melyben a foglalkoztatás növelés volt a cél. Jellemzően a nők számára kedvező a munka-család egyensúly javítása, a gyermekvállalás ösztönzése, a nemek közötti egyenlőség előmozdítása. A vírushelyzet miatt nem csupán a nők használják ki az atipikus foglalkoztatási formák előnyeit, hanem számos férfi is hagyományosan nem a munkahelyén, nem hagyományos időrendben és

munkaidőben dolgozott tovább. Szélesebb célja a szegénység enyhítése és a társadalmi kohézió erősítése, a nemek közötti egyenlőség előmozdítása. Mint minden lehetőségnek, a foglalkoztatási módnak is vannak árnyoldalai. Így sok részmunkaidőben bejelentett munkavállaló dolgozik teljes munkaidőben a valóságban és sok munkavállalót kényszerítettek egyéni vállalkozóként bedolgozói szerepre a járulékfizetési terhek könnyítése miatt.

Az otthoni munkavégzés több esetben hátrányos helyzettel bír. Nem minden munkavállaló képes saját maga megszervezni a munkaidejét és a munkáját, míg az ellenőrzési és motivációs rendszerek is felborulnak. A munkára nehezítő tényező lehet a munka-család egyensúlyának a hiánya, az informatikai eszközök vagy azok tudatos használatának a hiánya, de jelen vírushelyzetben a gyermekek bölcsődei, óvodai vagy iskolai elhelyezésének az ellehetetlenülése is. Természetesen a távmunka, otthoni munkavégzés nem támogatja a korábbi szociális kapcsolatok fejlődését és szükséges olyan időszakok beiktatása is, amikor nem csak a munkával kapcsolatos egyeztetések folynak az online térben, hanem más beszélgetések is.

A következőkben néhány atipikus foglalkoztatási formát mutatunk be annak elősegítése érdekében, hogy a munkáltatókat segítsük ennek támogatásában.

### **Részmunkaidős foglalkoztatás**

A munkaviszony keretében történő foglalkoztatás ellenkező megállapodás hiányában teljes munkaidőre jön létre, amely a Munka Törvénykönyve (Mt.) alapszabálya szerint napi nyolc óra. Amennyiben a felek ennél rövidebb napi munkaidőre kötnek szerződést, akkor beszélhetünk részmunkaidős foglalkoztatásról. A részmunkaidős foglalkoztatás az atipikus foglalkoztatási formák egyike a munkaerő-kölcsönzés, a távmunka, az egyszerűsített foglalkoztatás és az iskolaszövetkezeti diákfoglalkoztatás mellett.

Részmunkaidőben csak akkor foglalkoztathat a munkáltató, ha ebben a munkavállalóval a munkaszerződésben külön megállapodik. A megállapodás a munkaidőt tartalmazhatja napi, heti vagy havi munkaidő meghatározásával is, melynek legkisebb mértéke nincs korlátozva, így az akár napi fél óra, heti négy óra vagy havi tíz óra is lehet. Munkaidő-keretben történő foglalkoztatás esetén, az alapszabály alapján a legrövidebb munkaidő napi négy óránál rövidebb nem lehet, ettől részmunkaidős foglalkoztatás esetén el lehet térni, de csak akkor, ha a felek ebben kifejezetten megállapodnak. Munkabérre időarányosan jogosult, ha az arra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg. Időbérben tehát a napi, heti, havi munkaidejével arányosan jogosult díjazásra, és a bértételt a munkaszerződésben ennek megfelelően kell megállapítani. A legkisebb kötelező munkabér és a szakképzett bérminimum szabályait ebben az esetben is alkalmazni kell: a törvényben meghatározott kötelező legkisebb minimálbér időarányos része illeti meg a dolgozót.

Részmunkaidőnél a felek abban állapodnak meg, hogy a munkavállaló díjazása, és egyéb juttatásai is ezzel arányosak. Ha a felek a munkaszerződésben az arányosságban nem állapodnak meg, a juttatások tekintetében az időarányosság elve alkalmazandó. Nem érvényesül ez az elv a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak járó szabadság tekintetében. A törvény az atipikus munkaviszonyok között szabályozza a behívás alapján történő munkavégzést. A behívás a részmunkaidős foglalkoztatás speciális formája, melynek lényege, hogy a munkáltató csak akkor veszi igénybe a munkavállalót munkavégzés céljából, amikor valóban tud neki munkát adni. Ilyenkor a munkaidő a napi 8 óra helyet legfeljebb 6 óra lehet.

## **Táv munka**

A távmunka olyan szellemi munkát foglal magában, amelyben otthon, kihelyezett irodában, úgy nevezett „back office”-ban, vagy teleházban dolgozó munkavállaló végez feladatokat a távolban lévő munkáltató megbízásából, és ennek eredményéről távközlési csatornán értesíti őt.

A távmunka önkéntes jellegű mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló részéről. Rugalmasabb munkaköri leírás tartozhat hozzá, hiszen egy tipikus munkaviszony munkaköri leírása - melyet a munkáltató telephelyére vonatkozó szabályok alapján fogalmaznak meg - kevésbé változtatható. Viszont a távmunka esetében a későbbiek folyamán mindkét fél számára kedvezően módosíthatók a feltételek. Amennyiben a távmunka nem szerepel az eredeti munkaköri leírásban, azonban a munkaadó vagy a munkavállaló ajánlatot tesz távmunka kapcsán, azt mindkét fél elfogadhatja, vagy akár vissza is utasíthatja. Amikor létrejött a megállapodás munkáltató és munkavállaló között a távmunkáról, úgy a munkaadónak kötelessége biztosítani a munkavállaló által használt adatok biztonságát, illetve köteles tájékoztatni a munkavállalót a szervezet információ-, és adatvédelemmel kapcsolatos szabályzatáról. Távmunka esetében a munkaadó kötelessége a munkavállaló által használt informatikai eszközök biztosítása és karbantartása, kivéve, ha a munkavállaló a saját eszközeit használja a munkavégzés során. A munkaadónak lehetősége van az adattovábbítással és a kommunikációval kapcsolatos költségek fedezésére, azonban erre nem kötelezhető otthoni munkavégzés során, így azt egy külön pontban szükséges megjelölni és a távmunkára vonatkozó megállapodásban rögzíteni. A munkaidő a törvényi szabályok szerint kötetlen, azonban a felek ettől eltérően is megállapodhatnak.

A távmunka lényege, hogy a munkavállaló otthoni számítógépe összeköttetésben van a tulajdonképpeni munkahellyel, amin keresztül a munkavállaló kapcsolatot tart a munkáltatóval, illetve ezen keresztül adhatja le a munkáját. A távmunkát vállalat ugyanolyan jogok illetik meg, és egyenrangúak a telephelyen alkalmazott munkavállalókkal. A telephelyen foglalkoztatottakkal megegyező előmeneteli lehetőségeket, és szakmai képzést köteles biztosítani a munkaadó.

Ilyen alkalmas munkaterület az otthoni és mobil munkahely, illetve közösségi munkahely (táv munka ház, távmunka központ). Nem minősül távmunkára alkalmas területnek a teleház, hotspot vagy e-Magyarország pont.

## **Munkaerő-kölcsönzés**

A munkaviszony egy olyan három irányú jogviszony, amely a munkavégzésre irányul, a munkavállaló munkaszerződést köt egy olyan céggel ahol munkaerő kölcsönzéssel foglalkoznak, azzal a céllal, hogy egy vagy akár több harmadik félnél, az úgynevezett „kölcsönvevőknél” végezze mindennapi munkáját.

A munkavállaló és a „kölcsönző” cég közötti szerződésnek tartalmaznia kell azt a tényt, hogy a megkötött szerződés a munkaerő-kölcsönzés elősegítésére jött létre. Mivel a munkavégzés az úgynevezett „kölcsönvevő” cégnél történik, ezért a munkaidő beosztása, munkavégzés helyének meghatározása a kölcsönvevő cég feladata, úgy, mint a munkavégzés ellenőrzése, a

szabadnapok kiadása, a megfelelő munkakörülmények kialakítása, az egészség biztosítása. Ha már a kölcsönvevő cég feladatait tisztáztuk, akkor nézzük, mik is a feladatai a kölcsönbeadó cégnek:

- a bér megállapítása
- a munkaszerződések jogszerű megkötése
- a bérszámfejtés
- a munkáltatói bejelentés, bér- és járulékfizetés.

A kölcsönadó cég felkutatja, saját állományába veszi azokat a munkavállalókat, akiket a kölcsönvevő foglalkoztatni szeretne. Minden adminisztráció a kölcsönbeadó céget terheli, aki számlát állít ki a szolgáltatásról.

### **Egyszerűsített foglalkoztatás**

A törvény szerint egyszerűsített foglalkoztatásnak minősült a háztartási munka, a mezőgazdasági és idegenforgalmi idénymunka, valamint a kiemelten közhasznú szervezetnél végzett munka és az alkalmi munka.<sup>1</sup>

A fenti törvény értelmében, ha a foglalkoztatás egybefüggő időtartama nem éri el az 5 napot, akkor nem szükséges munkaszerződést kötni, elegendő a szóbeli megállapodás és az elektronikus bejelentés. Jelenléti ív vezetése azonban minden esetben kötelező, melyet a munkavállaló a munkavégzés megkezdésekor és befejezésekor is aláír, majd annak egy példányát a munkavégzés befejezésekor a munkáltatónak átad.

Abban az esetben, ha a foglalkoztatás egybefüggő időtartama eléri az 5 napot, egyszerűsített munkaszerződést kell kitölteni és azt írásban megkötöni.

Az elektronikus bejelentési kötelezettség tartalmazza a munkáltató nevét, adóazonosító számát, illetve adóazonosító jelét, a munkavállaló természetes azonosító adatait - neve, születési ideje, helye, anyja neve-, adóazonosító jelét, TAJ-számát, az egyszerűsített foglalkoztatás céljából kötött munkaviszony fajtáját, ezen kívül kezdetének és megszűnésének időpontját, a munkaviszony esetleges szünetelésének időtartamát, a heti munkaidőt, és a munkavégzés helyét. Az elektronikus bejelentésnek a tényleges munkavégzés megkezdése előtt meg kell történnie, így az utólagos pótlás már nem szabályos.

Egyszerűsített foglalkoztatásra a 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo. tv.) szerint létesíthető munkaviszony. Egyszerűsített módon az alábbi munkákra létesíthető munkaviszony:

- mezőgazdasági idénymunka
- turisztikai idénymunka
- alkalmi munka
- filmipari statiszta

Egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a felek szóbeli megállapodása alapján, a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik. A jogszabály

---

<sup>1</sup> 2009. évi CLII. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról

alapján nem elektronikus úton bevallásra kötelezett munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján az egyszerűsített foglalkoztatás céljából munkaviszonyt a törvény melléklete szerinti szerződés megkötésével is lehet létesíteni, a bejelentési kötelezettség teljesítése mellett. A munkaszerződést ekkor a munka megkezdéséig kell írásba foglalni úgy, hogy a munkavégzés napjának végéig elegendő kitölteni a munkáltató és a munkavállaló megnevezésén kívüli egyéb azonosító adatokat.

Összeállításunk tájékoztató jellegű, az egyes kedvezmények munkavállalónként és munkáltatónként eltérhetnek, illetve a költségvetési és egyéb támogatási forrásoktól függenek. Kérjük, a konkrét igénye esetén keresse fel a területileg illetékes hivatalt, hogy pontos és részletes tájékoztatást tudjanak adni az egyes foglalkoztatási formák és támogatások kapcsán.