

A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka szerepe a fiatalok foglalkoztatásában

Kutatási zárótanulmány

Írták:

Dr. Kártyás Gábor

Répáczki Rita

Dr. Takács Gábor

Készült a Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány támogatásával

Budapest 2012

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	3
I. RÉSZ Bevezetés.....	6
II. RÉSZ Fiatalok és a munkaerőpiac.....	10
A munka, a motiváció és az önmegvalósítás	11
Az önismeret nem nélkülözhető	17
Az önismeret értelmezése.....	17
Mi az önismeret, hogyan épül fel?	18
Képességek és kompetenciák.....	24
III. RÉSZ A fiatalok foglalkoztatásának jogi lehetőségei, különös tekintettel a munkaerő-kölcsönzésre és az iskolaszövetkezeti munkára.....	31
Foglalkoztatás hagyományos munkaviszonyban	31
Atipikus munkaviszonyok	33
Polgári jogi jogviszonyok	33
Speciális foglalkoztatási formák fiatalok részére	33
Hallgatói munkaszerződés.....	33
„Szakmai gyakorlat”	34
Szakképzés keretében történő munkavégzés	35
Doktoranduszként végzett munka	38
Ösztöndíjas foglalkoztatás.....	38
Munkaerő-kölcsönzés	39
A munkaerő-kölcsönzés a kölcsönvevő szempontjából	40
A kölcsönzés a munkavállaló szempontjából	41
A munkaerő-kölcsönzés terjedése, a szabályozás változásai	42

A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai szerkezete.....	43
A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítése.....	45
A munkaerő-kölcsönzés polgári jogi dimenziója: a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása.....	48
A kölcsönzött munkavállaló egyenlő bérhez való joga.....	52
A munkaviszony megszüntetésének speciális szabályai.....	56
Iskolaszövetkezeti munka.....	57
Kölcsönzés vagy diákmunka? Mi a különbség?.....	58
Előnyök és hátrányok: mikor érdemes a diákmunkát választani?.....	61
Az iskolaszövetkezeti munkaviszony részletes szabályai – előzmények.....	62
Az új szabályok 2011. augusztus 1. után.....	65
Változások a jogi környezetben az új Mt. bevezetésével.....	71
Fiatalok a munkaviszonyban.....	71
Munkaerő-kölcsönzés az új Mt.-ben.....	72
Az iskolaszövetkezeti munkaviszony változásai.....	74
IV. RÉSZ Foglalkoztatás-politikai kitekintés.....	76
A lehetséges munkaerő-piaci hatások összegzése.....	76
Kapu a munkaerő-piacra: a kölcsön-munka körülményei.....	78
A munkaerő-kölcsönzés választásának kényszerűsége.....	80
Nem tartós megoldás, csak egy lépcső „felfelé”.....	83
A tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyei.....	84
Empirikus kutatások, változatos eredménnyel.....	86
Empirikus vizsgálatok Magyarországon.....	89
A tapasztalatok összegzése.....	90
V. RÉSZ Empirikus eredmények.....	92
A módszertani kérdésekről általában.....	92
A kutatáshoz használt technikák.....	93

Az online kérdőívet kitöltők száma és demográfiai jellemzői	94
A megelőző kutatási tapasztalatok összegzése	97
Kutatási hipotézisek	98
A tanulmányok alatti munkavégzés hasznos a fiatalok munkaszocializációja szempontjából	98
A tanulmányok alatti munkavégzés segíti a fiatalok munkába állását a végzést követően.....	102
A tanulmányok alatti munkavégzés legnépszerűbb formája az iskolaszövetkezeti munka.....	111
A munkaerő-kölcsönzés a tanulmányi évek alatt nem jelentős foglalkoztatási forma	116
Az első végzettség megszerzését követően a munkaerő-kölcsönzés fontos elhelyezkedési lehetőség	119
Akik tanulmányaik alatt iskolaszövetkezeten, vagy munkaerő-kölcsönzésen keresztül dolgoztak, sok esetben elsőként egy volt megrendelőnél, kölcsönbeadónál helyezkednek el a végzés után	120
Az iskolaszövetkezeti munka csak a magasabb évfolyamokban tanulók számára jelent a tanult szakmában való elhelyezkedési lehetőséget.....	122
Akik tanulmányaik alatt dolgoztak iskolaszövetkezeten, vagy munkaerő-kölcsönzésen keresztül, nagyobb eséllyel találnak munkát a saját szakmájukban a végzést követően	125
Szabályozási igények	131
VI. RÉSZ A kutatási tapasztalatok összegzése.....	134
A hatályos szabályozási megoldások kritikája	135
Hivatkozott irodalom.....	137
1. sz. melléklet Az online kérdőív papír alapú változata	141
2. sz. melléklet A munkáltatói interjúk tematikája.....	146
3. sz. melléklet A munkavállalói interjúk tematikája.....	147

I. RÉSZ

Bevezetés

Az Európai Unió tagállamaiban általános tapasztalat, hogy a fiatalok felülreprezentáltak a munkaerő-kölcsönzés keretében munkát végzők között. A kölcsönbeadó ügynökségek nemzetközi szervezete, a CIETT 2008-as adatai szerint a kölcsönzött munkavállalók többsége a 30 év alatti korosztályból kerül ki, a 45 év feletti aránya alig több 10%-nál. Hasonló adatokat közöl James Arrowsmith Európával kapcsolatban: a 25 éven aluliak aránya szinte minden tagállamban 30% körüli. A 2009-es hazai statisztikák szerint a mintegy 80.000 kölcsönzött munkavállaló közel 30%-a 25 év alatti.¹

Nem egyértelmű, hogy miért választja ilyen sok fiatal a munkaerő-kölcsönzést. A kölcsönbeadók arra hivatkoznak, hogy a pályakezdők, friss diplomások szemében vonzó, hogy a kölcsönzésen keresztül széleskörű tapasztalatokat szerezhetnek, miközben tartós lekötöttség nélkül, több kölcsönvevőnél végezhetnek munkát. Más vélemények szerint viszont a fiatalok legtöbbször csak azért dolgoznak egy kölcsönbeadón keresztül, mert hagyományos munkaviszonyban nem tudtak elhelyezkedni, így részükről a kölcsönzés nem valamiféle preferencia, hanem csak egy jobb hiányában elfogadott álláslehetőség.

Megoszlanak a vélemények a tekintetben is, hogy az első állásként végzett kölcsön-munka vajon hogyan hat a későbbi karrier-lehetőségekre. Egyesek azt hangsúlyozzák, hogy bár a munkaerő-kölcsönzéssel tipikusan csak alacsonyabb bérek és kevésbé kedvező munkafeltételek érhetőek el, a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőknél olyan értékes tapasztalatokhoz, referenciákhoz, illetve kapcsolatokhoz jut, ami megkönnyíti későbbi munkavállalását. Egyes statisztikai adatok arra utalnak, hogy a kölcsönvevők olykor maguk ajánlanak tartós álláslehetőséget a náluk dolgozó és legjobban teljesítő kölcsönzötteknek; a munkaerő-kölcsönzés tehát a megfelelő munkaerő kiválasztásában játszik nagy szerepet. Ezzel szemben, más álláspontok a munkaerő-kölcsönzést zsákutcához hasonlítják, amelyből nem vezet út felfelé, sőt: a hajdani kölcsön-munkás stigmatként hordja magán, hogy korábban csak kölcsönzöttnek volt jó, de nem tudott közvetlenül maga állást szerezni.

Az ezredfordulóra uralkodóvá váló nézet a fenti vita ellenére mégis az, hogy a munkaerő-kölcsönzés fontos szerepet tölthet be a munkaerő-piacon. A munkaerő-kölcsönzést jelenleg az atipikus munkavégzési formák kategóriájába soroljuk, mely munkavégzési formák igen fontos szerepet töltenek be a munkaerő-piaci dinamika fenntartásában, továbbá alkalmasak arra, hogy a munkaerőpiacon bekövetkező meglehetősen gyors változások mind munkáltatói, mind munkavállalói oldalról kezelhetővé váljanak. Mint rugalmas foglalkoztatási forma, a munkaerő-kölcsönzés olyanokat is álláshoz juttat, akik hagyományos

¹ Arrowsmith 2008 p. 7.; CIETT 2010 p. 30–31.; Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2011.

munkaviszonyban nem tudnának elhelyezkedni, illetve ugródeszkeként szolgál a tartós, jobban fizető állások felé. Ugyanakkor a munkáltató számára is kiváló eszköz, tekintve, hogy lehetővé teszi a munkaerő-állomány rugalmas alakítását az munkafeladatok aktuális volumenének és mennyiségének megfelelően. Miközben az Európai Unió, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet és a magyar jogalkotó is evidenciaként kezeli a kölcsönzés e jellemzőit, máig nem készült olyan tudományos felmérés, amely egyértelműen igazolta volna munkaerő-piaci szerepét. Különösen érzékeny kérdés ez azoknak a munkavállalóknak az esetében, akik fiatalon, első munkahelyként választják a munkaerő-kölcsönzést.

A hazai kontextusban a munkaerő-kölcsönzés és a fiatalok munkavállalásának kérdése szorosan összefonódik az iskolaszövetkezeti munka megítélésével is. Az iskolaszövetkezeti (köznyelvi elnevezése szerint: diákszövetkezeti) munka során ugyanis a munkaerő-kölcsönzéshez nagyon hasonló foglalkoztatás valósul meg. Ekkor a szövetkezet tagja a szövetkezettel áll munkaviszonyban, de a munkavégzésre általában nem magánál a szövetkezetenél kerül sor, hanem egy harmadik félnél, akivel a szövetkezet egy bizonyos feladat ellátására (pl. szórólaposztás, árufeltöltés, stb.) polgári jogi szerződést köt.

A két hasonló foglalkoztatás között komoly feszültség jelentkezik. Az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagja után ugyanis nem köteles a foglalkoztatáshoz kapcsolódó társadalombiztosítási járulékokat befizetni, mivel e jogviszonyára tekintettel a szövetkezet tagja nem minősül biztosítottnak.² E kedvezmény indoka alapvetően az, hogy a diákmunka a középiskolai diákok és felsőoktatási hallgatók számára lehetőséget teremt munkatapasztalat szerzésre, mintegy tanulmányi időn kívüli műhelymunkaként fontos szerepet tölt be az érintettek képzésében. Emellett csökkenti a pályakezdő munkanélküliség arányát, és növeli az öngondoskodás képességét az érintett fiatalok körében.

Ez a nagymértékű kedvezmény azonban vitatható. Nem ismerjük pontosan, milyen jellegű munkát végeznek az iskolaszövetkezetek tagjai. Az sem feltétlenül kívánatos, hogy a tanulmányokat folytató, szakképzetlen fiatalokat tömegesen vezessük be a munkaerő-piacra, ahol olyan álláshelyeket töltenek be, amelyekre szakképzett, álláskereső, tanulói/hallgatói jogviszonyban már nem álló személyek is igényt tartanának. Másfelől az is aggályos, hogy az igen hasonló foglalkoztatási konstrukcióban működő kölcsönbeadók nem élhetnek ilyen járulékkedvezménnyel.

Összegezve, az iskolaszövetkezeti és a munkaerő-kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás változásban lévő, kiforrotlan terület a munkaerő-piacon. Közös vonásai e két foglalkoztatási formának, hogy:

² A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 5. § b) pont.

- kimondottan, vagy jelentős mértékben a fiatalok, pályakezdők számára nyújtanak munkalehetőséget;
- a hivatalos megítélés szerint pozitív szerepet játszanak a munkaerő-piacon, éppen – más hátrányos helyzetű álláskeresőkhöz mellett – a fiatalok munkához és tapasztalathoz segítése, ezáltal a foglalkoztathatóság növelése révén;
- nincsenek pontos adataink arról, hogy tényleges tevékenységük megfelel-e ennek a képnek.

Ez a tanulmány abból a célból született, hogy egy feltáró jellegű kutatás eredményeként hozzájáruljon a munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka megítéléséhez. Azt kívánjuk vizsgálni, hogy:

- milyen munkaerő-piaci szerepet játszik a munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeten keresztüli munkavégzés a fiatalok/pályakezdők álláshoz segítésében, tanult szakmájuk gyakorlati elsajátításában, illetve
- mennyiben segíti e munkavállalók későbbi – különösen tanult szakmájukban megvalósuló – tartós álláshoz jutását, valamint karrierútjuk sikeres alakulását, amely szempontjából egyaránt jelentősége van a munkavállaló szakmai és ún. „soft” kompetenciák terén mutatott érettségének.

Tanulmányunk a fenti kérdésekre az alábbi szerkezetben ad választ. A II. rész áttekintést ad a fiatalok munkaerő-piacra lépésének, munkaszocializációjának kérdéseiről, elsősorban munkapszichológiai szempontból közelítve. Ezeknek az alapfogalmaknak a tisztázása azért fontos, mert – mint később látható lesz – az empirikus felmérésünkben több helyen visszaköszön az arra való hivatkozás, hogy a munkaerő-kölcsönzés, illetve az iskolaszövetkezeti munka ebben a folyamatban hasznos segítséget jelent.

A III. részben a fiatalok foglalkoztatásának jogszabályi környezetét tekintjük át, részletesen elemezve a munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munkaviszony szabályait. Kutatásunk alatt két ízben is jelentősen módosultak az irányadó rendelkezések. Egyrészt, hatályba lépett a 2011. évi CV. törvény, amely a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv harmonizálása révén 2011. december 1-től számottevő változásokat hozott a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásába. Ugyanez a törvény emelte be a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénybe (Mt.) az iskolaszövetkezeti munkaviszony szabályait. Éppen kutatásunk idejére esett tehát e jogintézmény történetének legfontosabb változása, hiszen 2011. augusztus 1-je előtt az egyébként évtizedek óta közismert „diákmunka” munkajogi szabályozása lényegében teljesen hiányzott. A III. részben így a legújabb változásokra is kitérve foglaljuk össze a jogszabályi környezetet.

Másrészt, 2011. december 13-án az Országgyűlés elfogadta az új munka törvénykönyvéről szóló törvényjavaslatot, amelyet 2012. évi I. törvényként hirdettek ki. Bár az új Mt. csak 2012. július 1-jén lép hatályba, elemzésünk során nem mellőzhettük a legfontosabb változások áttekintését. A várható újdonságokat a III. rész végén, külön pont alatt foglaljuk össze.

A munkaerő-kölcsönzésnek foglalkoztatás-politikai szerepet tulajdonító nézet nem új keletű, évtizedekre nyúlik vissza a vita is a lehetséges munkaerő-piaci hatások és azok mértéke tekintetében. A IV. részben ezért áttekintjük, hogy a szakirodalom szerint milyen munkaerő-piaci szerepet játszhat a munkaerő-kölcsönzés, és összefoglaljuk a témában készült külföldi és hazai empirikus felmérések eredményeit is. Az iskolaszövetkezeti munkaviszonyra vonatkozó, hasonló tudományos igényű elemzések eddig nem születtek. Azonban – tekintettel a két foglalkoztatási forma hasonlóságára – a munkaerő-kölcsönzést vizsgáló kutatások eredményeiből ez utóbbira is értékes következtetéseket vonhatunk le.

Kutatásunk V. része foglalja össze saját empirikus vizsgálatunk adatait. A témában érintett piaci szereplőkkel készített személyes interjúk mellett online kérdőív segítségével végeztünk adatfelvételt 35 év alattiak körében, a fiatalok munkavállalási tapasztalataikról. Ebben részben bemutatjuk a vizsgálat módszertani, technikai hátterét, a kapott eredményeket, és azok értékelését. Összegző megállapításainkat a VI. rész tartalmazza.

Összességében egy eddig kevésbé kutatott terület vizsgálatára vállalkoztunk, célunk egy feltáró jellegű kutatás elvégzése volt. A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka fiatalok munkavállalásában játszott szerepének értékelése a jelen tanulmány elkészítésével nem zárható le. A Szerzők bíznak benne ugyanakkor, hogy munkájuk hasznos kiindulópontja lehet további kutatásoknak, elemzéseknek.

II. RÉSZ

Fiatalok és a munkaerőpiac

A munkavállalóvá érés egy szocializációs folyamat, amely során az egyén személyes jellemzői és a munkakörülmények jellemzői összehangolásra kerülnek. Fontos feladat, hogy e szocializáció során harmonizálódjanak az egyén képességei és vágyai, valamint a munka jellemzői és követelményei. Ha az egyén és a munka sajátosságai összhangba kerülnek egymással, akkor várható, hogy a dolgozó elégedett, egészséges és motivált lesz, és jól fog teljesíteni. Ellenkező esetben számítani kell a dolgozó alacsony teljesítményére, hiányzások sorozatára, munkahely-elhagyásra, pályamódosításra. Az emberek eltérő módon viszonyulnak a különböző foglalkozások és tevékenységi formák kínálta lehetőségekhez, tekintettel arra, hogy mindenkinek más a személyes attitűdje, értékrendje és képességrendszere.

Az egyéni jellemzők meghatározzák azt is, hogy ki milyen munkakörben érezheti magát jól és lehet hatékony. Az összehangolás segítésére számos modell született, ezek közül az egyik legismertebb Holland modellje³, amely szerint a pályaválasztás a személyiség kifejezésének egy módja, próbálkozás arra, hogy személyiségstílusát az egyén a munka kontextusába illessze. Az emberek akkor funkcionálnak és fejlődnek a legjobban, és akkor a legelégedettebbek munkájukkal, ha a munkakörnyezetük kompatibilis a személyiségükkel, a munka és a személyiség jellemzői szorosan összeillenek. Az egyének a pályaválasztási döntések meghozatalakor olyan környezeteket keresnek, amelyek kedvezőek személyes orientációik szempontjából. A hollandi tipológia szerint a *realista-típusú* egyének kedvelik a tárgyakkal történő munkavégzést; a *kutató-típusok* számára az információval történő, magányos munkavégzés és a problémamegoldás lehetősége a fontos a munkavégzés során; a *művészi-típus* kedveli az alkotásra, a kreatív ötletek mozgósítása, az önkifejezésre lehetőséget adó feladatokat; a *társas-típus* számára vonzóak a segítő tevékenységek, a tanítás, a tanácsadás; a *vállalkozó-típus* szívesen felvállalja mások irányításának, befolyásolásának, meggyőzésének feladatát; a *hagyományos-típus* kedveli az adatok feldolgozását, rutin eljárások végzését, tisztázott standardok teljesítését. Munkavégzés szempontjából nincsen jó vagy rossz típus, a lényeg az, hogy a munka jellemzői és az egyén személyes jellemzői illeszkedjenek egymáshoz.

Európában bevett gyakorlat az, hogy a pályakezdők egyetemi tanulmányaik befejeztével azonnal a munkaerőpiacra lépnek: nagy mennyiségű, magas szintű elméleti tudással, de kevés tapasztalattal. A legtöbben igen későn kezdenek el azon gondolkodni, mi is az, amit majd munkavállalóként csinálni szeretnének, hogyan szeretnék hasznossá tenni az iskolákban megtanultakat, és mi az, amivel igazán szívesen foglalkoznának. Pedig a megfelelő

³ Holland 1966.

döntések meghozatala szempontjából fontos lenne, hogy a fiatal már a korai életkori szakaszokban szerezzon tapasztalatokat saját magával kapcsolatban, és kipróbálja magát különböző teljesítményalapú, munkatípusú helyzetekben is. Önmaga kipróbálására a fiatal számtalan helyzetet találhat. Egy-egy nyári munka, diákmunka vagy szakmai gyakorlatként végzett munka mindenképpen alkalmas arra, hogy a fiatal élményeket szerezzon saját magával kapcsolatban, és tapasztalja, miként tudja alkalmazni megszerzett tudását vagy hasznossá tenni ún. soft skilljeit (kulcskompetenciák). A diákként végzett munka jó lehetőség arra, hogy a fiatal belekóstoljon a munka világába. A rájuk bízott feladatok ugyan alacsony döntési és felelősségi körrel járnak, mégis jó lehetőséget biztosítanak az adott szakterület alapjainak megismerésére. A fiatal számára egy-egy ilyen munka lehetőség továbbá az adott cég profiljának megismerésére, illetve a kapcsolatrendszer bővítésére.

A fiatalkori munkatapasztalatok révén az egyén több szempontból is fejlődik, és olyan készségekre tesz szert, amelyek később, az „éles” munkavállalás során kifejezetten értékesebbé teszik őt munkavállalóként. A fiatal ugyanis ilyen körülmények között éppen olyan személyes területeken fejlődik, amely területek nem fejleszthetők az iskolapadban. A fiatalon, gyakran iskola mellett munkát végző egyének fokozatosan egyre rugalmasabbá válnak, és egyre ügyesebben osztják be idejüket. Megtanulnak lemondani, kompromisszumot kötni és priorizálni. Kitartásra, felelősségteljes hozzáállásra és ambíciókra tesznek szert, ami a munkaerőpiacon nagy érték.

Témánk szempontjából e fogalmak, folyamatok ismerete kiemelten fontos. Mint az empirikus vizsgálatot bemutató fejezetből látható lesz, minden interjú-alanyunk hivatkozott arra, hogy a tágabb értelemben vett munkaszocializáció szempontjából a fiatalkori, különösen még a tanulmányok alatti munkavégzés kiemelt fontosságú. Erre a jelenségre tekintettel az alábbiakban tömören áttekintjük ennek a folyamatnak az alapfogalmait.

A munka, a motiváció és az önmegvalósítás

Az emberi tevékenység alapvető célja a különböző szükségletek kielégítése, mely szükségletek közül az önmegvalósítás szükséglete a legmagasabbrendű. Az önmegvalósító ember boldog, és a végső célja minden embernek az önmegvalósítás – a munkavégzés során is. Az, hogy kit mi tesz boldoggá, és ki milyen feltételek mellett érzi azt, hogy megvalósította önmagát, igencsak változatos lehet azonban.

Az ember választásai szempontjából a motivációs háttér meghatározó, ugyanis a motiváció energetizálja, irányítja és fenntartja a viselkedést. Olyan belső hajtóerőként értelmezhető, ami cselekvésre ösztönzi az egyént. Az egyént „hajtó” motívumokat alapvetően két csoportba sorolhatjuk: vannak az alapvető és a humánspecifikus motívumok. Az alapvető motívumoknak jelentős biológiai meghatározottsága van, ide soroljuk az *önfenntartó* motívumokat (pl. éhség, szomjúság, salakanyag-ürítés, a biztonság, az alvás, a testhőmérséklet állandóságának biztosítása, a lélegzés), a *fajfenntartó* motívumokat

(szexuális vágy, utódgondozást), valamint a *kíváncsiság* motívumát (kutató, vagy explorációs motívumnak is hívják). A másik csoportba tartozó humánspecifikus motívumok háttérben nem áll fiziológiai szükséglet vagy biológiai háttér, ezek nem szolgálják az ön- vagy a fajfenntartást. E motívumoknak két nagy csoportja van: az *intrinzik* és az *extrinzik* motiváció. Ha a tevékenység önmagában jutalmazó az egyén számára, tehát az egyén azért tesz valamit, mert kedvét leli benne, mert érdekli, akkor intrinzik motivációról beszélünk. Ha valamilyen külső tényező hatására viselkedik egy adott módon (pl. azért, hogy elnyerjen valamilyen külső jutalmat, elismerést), vagy hogy elkerüljön valamilyen negatív következményt, büntetést, akkor extrinzik motivációról beszélünk. A munka világában mind az extrinzik, mind az intrinzik motívumok teret kapnak, de a hosszú távú elköteleződés és a munkavégzésre irányuló lelkesedés szempontjából fontos, hogy a munkavégzés minél több eleme a belső motivációval függjön össze.

A humánspecifikus motívumok közül a munka világában teret kaphat a *teljesítménymotiváció*. Ennek lényege, hogy az egyén egy előzetes elvárással kezdi el a feladat elvégzését, mindenkire nézve egyedi és jellemző az a hozzáállás, ahogy a munkához viszonyul. A teljesítményhez való viszonyulás szempontjából az embereket alapvetően két csoport soroljuk, vannak a *sikerkeresők* és vannak a *kudarckerülők*. A sikerkeresőkre jellemző, hogy őket alapvetően a siker elérésének lehetősége motiválja. Az ilyen ember olyan feladatok választására törekszik, amelynél reális esély van a sikerre, de az nem biztos. Ez a típus a túl könnyű feladatokat nem szereti, mert az számára nem próbatétel, ugyanakkor – ha lehetősége van – a túl nehéz feladatokat is kerüli, mert tudja, hogy azok semmiképpen nem sikerülhetnek. Ezek az emberek a kontrollt szeretik saját kezükben tartani. Ha kudarc éri őket, azt – kellő magabiztossággal – azzal magyarázzák, hogy vagy nem tettek eleget a cél elérése érdekében, vagy a feladat volt rossz, szerencsétlen. Velük ellentétben a kudarckerülőkre a sikertelenség elkerülésére való motiváció jellemző. A kudarckerülők vagy túl könnyű feladatokat választanak, amelyeket biztosan el tudnak végezni, és amelyeknél biztosan nem éri őket kudarc, vagy túl nehéz feladatokat választanak, amelyeknél a kudarc garantált, de nemcsak számukra, hanem bárki számára az lenne, aki belefog (így saját felelősségük nincs a sikertelenségben). A kudarckerülő teljesítménymotivációval jellemezhető személyek az őket érő kudarccokat azzal magyarázzák, hogy megváltoztathatatlan tulajdonságaikból (ostobaság, butaság) kifolyólag képtelenek jól elvégezni egy-egy feladatot. A szervezetek általában értékelik a sikerorientált, magas teljesítménymotivációval rendelkező személyeket, vannak azonban olyan munkakörök, ahol a magas teljesítménymotiváció inkább hátrány, mint előny (pl. pedagógus, ápoló).

Munkahelyi környezetben fontos szerepe lehet a *hatalommotivációnak* is. A magas hatalommotiváció azokra jellemző, akik szívesen irányítanak másokat, és vágnak a befolyásolás, a hírnév, a státusz és a presztízs birtoklásának lehetőségére. Ők szívesen vállalnak vezetői feladatokat, és vezetőként a célok és a feladatok motiválják őket, kevésbé a kapcsolatok és az emberek. Az alacsony hatalommotivációval jellemezhető személyek nem

vágnak vezetői szerepre, vagy arra, hogy másokat irányítsanak, befolyásoljanak. Elvégzik a rájuk bízott feladatokat, és gyakran igénylik, hogy mások irányítsák, koordinálják őket. Mindebből látható, hogy a magas hatalommotivációval bíró személyeket inkább a vezetői pozíciók betöltésének lehetősége motiválja, míg az alacsony hatalommotivációjú személyek szívesebben dolgoznak beosztotti munkakörben.

Az embernek társas lényként az emberi kapcsolatokra is igénye van. Különbözőek vagyunk abból a szempontból, hogy ezt milyen mértékben igényeljük, de valamilyen szinten mindenkire jellemző az emberekkel való kapcsolat igénye. Akinek magas a *társulási (affiliációs) motivációja*, az szívesen van más emberek társaságában, szeret csoportban dolgozni, és jó együttműködő. Általában jellemző az ilyen személyekre, hogy szabadidejükben is szívesen végeznek társas elfoglaltságokat. Igénylik, hogy mások szeressék és elfogadják őket, szívesen segítenek másoknak. Az alacsony affiliációs motívummal jellemezhetőek inkább egyedül szeretnek dolgozni, előnyben részesítik a feladatok önálló kivitelezésének lehetőségét a csapatmunkával szemben.

Amikor az ember pályát vagy munkahelyet választ, figyelembe kell, hogy vegye azokat a sajátosságokat, amelyek őt jellemzik, beleértve saját motivációs bázisát is. Minél több szükségletét tudja az egyén a munkahelyi környezetben kielégíteni, annál elégedettebb lesz, és annál jobb színvonalú teljesítményre számíthatunk tőle. A humán erőforrás támogatását fontosnak tartó vállalatok törekcszenek is arra, hogy fokozzák dolgozóik elégedettségét, ugyanakkor a dolgozó elégedett állapotának elérése és fenntartása érdekében maga a dolgozó is sokat tehet. Az ő szerepe és felelőssége már a pályaválasztásnál elkezdődik, pályát választani felelősség és elköteleződés. A pálya megválasztása – például a párválasztás mellett – életünk egyik legfontosabb választása: befolyással van énképünkre, hatással van arra, hogy életünket milyen elégedetten, boldogan éljük le, milyen anyagi feltételek mellett. Persze váltani lehet, sok esetben kell is, hiszen napjainkban a munkaerőpiac és a hozzá kapcsolódó elvárások és igények dinamikusan változnak, amihez munkavállalóként is kell alkalmazkodni. Nem ritka, hogy a jelen kor munkavállalói életük során akár 4-5 alkalommal is lényeges pályamódosításra kényszerülnek. Minden esetben fontos azonban, hogy az egyén abban önmagát megtalálja, és az lehetővé tegye számára az önmegvalósítást.

A munkavégzés során az egyén kompetenciái is teret kapnak, és fontos szempont az, hogy az egyén mely szempontot akarja fókuszba helyezni pályája menedzselése során. Fontos, hogy karrierépítése szempontjából melyek azok az értékek, tényezők, körülmények, amiket a személy a leginkább fontosnak tart, és lényeges kérdés, hogy melyek azok az attitűdök, értékek, szükségletek és képességek, amelyek fejlődésük közben formálják és vezérik a karrier-választásokat és -döntéseket. Schein ún. *karrierhorgony-elméletére* alapozva a személy önmagára vonatkoztatott elképzelései közül a következők a legmeghatározóbbak:

- a) az önmaga által észlelt tehetség és képességek,
- b) az alapvető értékek,
- c) a motívumokból és szükségletekből kialakult érzések a karrierre vonatkozóan.⁴

Az elmélet szerint a *karrierhorgony* a karrier legmarkánsabb eleme, az a tényező, amelyet munkavállalóként az egyén sosem adna fel, és amely adott esetben fontosabb is lehet, mint az anyagi ösztönzők vagy a pozícióhoz kapcsolódó hatalom. Erről a személy semmilyen körülmények között nem hajlandó lemondani még nehéz döntési helyzetben sem. A karrierhorgony meghatározó és alapvető, az egyén választásait markánsan befolyásolja. Összefügg értékeivel, önismeretével. A karrierhorgonyok stabilizálódásához foglalkozási és életpasztorátok megszerzése szükséges, és az egyénnek leginkább azért van szüksége saját karrierhorgonyra megismerésére és tudatosítására, hogy jól érezze magát, illetve hogy képes legyen olyan szervezetet választani munkahelyül, melynek érték- és normarendszere illeszkedik hozzá. A legalapvetőbb karrierhorgonyok az alábbiak:

- *Autonómia/függetlenség*: ez a karrierhorgony azokat a személyeket jellemzi, akik szervezeti kényszerektől mentesen szeretnének lehetőséget kapni szakmai vagy technikai kompetenciáik érvényesítésére. Olyan munkát szeretnének, mely maximális szabadságot és függetlenséget biztosít számukra. Nehezen viselik a szervezeti hierarchiát és a szabályokat, maguk szeretik meghatározni azokat a szabályokat, amelyek szerint élnek és dolgoznak. Nem akarnak senkitől függeni, és személyekhez kötődni. Önállóak, képesek jól beosztani idejüket.
- *Szervezeti stabilitás*: ez a karrierhorgony azokra az egyénekre jellemző, akik a biztonságot keresik, ezért szívesen elfogadják azt a karrierutat, amit szervezetük nekik szán. Inkább a biztos, hosszútávú munkára vágnak, kihívásokra nem. Nem szeretnek egyedül dönteni, igénylik, hogy valaki definiálja számukra a feladatokat. A szakmai karrierépítés vagy a magas pozíciók betöltésének lehetősége különösebben nem motiválja őket, legfőbb igényük, hogy stabil és kiszámítható körülmények között dolgozhassanak.

⁴ Schein 1993.

- *Földrajzi biztonság:* e karrierhorgony azon személyek esetében jellemző, akik számára a legfontosabb az, hogy biztosítsák egy adott földrajzi területen való munkavégzés állandóságát. Inkább maradnak egy földrajzi területen, mint hogy egy előléptetés miatt elköltözzenek. Általában nem szeretik a sok utazással járó munkát sem, de ha ezt vállalják is, akkor sem szeretnék egy munka miatt költözni.
- *Specializáció, technikai/funkcionális kompetencia:* e karrierhorgony fő jellemzője a technikai vagy funkcionális területen való specializáció igénye, és a munka tartalmából fakadó kihívások megválaszolása. Vezető szerepre az egyén nem vágyik, és inkább elhagyná a szervezetet, mint hogy kikerüljön szakterületéről. Ezek az emberek szakmájuk igazi szerelmesei, akik számára a fő motivátortényező a szakmai fejlődés és kibontakozás lehetősége. Egy-egy olyan munkáért, ami szakmai szempontból próbára teszi őket, minden követ megmozgatnak, és egy ilyen feladat esetén arra törekcsenek, hogy szakmailag a lehető legmagasabb teljesítményt nyújtsák.
- *Menedzseri kompetencia:* e karrierhorgony fő jellemzője az egyén igénye a vezetéshez kapcsolódó tevékenységekre és kompetenciákra, valamint arra, hogy ezekben kiemelkedő legyen. Igényli az emberek ellenőrzésének, befolyásolásának, vezetésének lehetőségét, azt, hogy befolyásos pozícióra és egyéni felelősségre tehessen szert. Az ilyen személyek szívesen vállalnak domináns, irányító, koordináló szerepet. Szeretnek szerepelni, szeretik, ha ők lehetnek az események alakulásának fókuszában.
- *Szolgálat, elkötelezettség valamilyen ügy mellett:* azokra a személyekre jellemző, akik számára a legfontosabb mások segítése, és azon változások megfigyelése, melyet erőfeszítéseik eredményeznek. Ezek az emberek interperszonális és segítő készségeiket mások szolgálatában szeretnék aktivizálni, és olyan karrierre vágnak, melyben egy fontos ügy iránt elköteleződhetnek, és annak szentelhetik energiáikat. E fontos ügy tekintetében nagyon lelkesek tudnak lenni, és felelősségteljesen végzik a vállalt feladatokat. Ezek általában olyan feladatok, amelyeken keresztül másokkal tesznek jót, és erre a „jótetre” nagyon büszkék tudnak lenni.
- *Életstílus-integráció:* ez a karrierhorgony azokat a személyeket jellemzi, akik azt vallják, hogy lehetséges a munkával és a családdal kapcsolatos tevékenységek összehangolása. Olyan életstílust akarnak kialakítani, melyben e két tényező összehangolható. Olyan életstílusra vágnak, amelyben harmónia van a munka és a magánélet között. Stabilitás és állandóság a céljuk, és egy bizonyos életstílus választása és fenntartása fontosabb számukra, mint a karriersikerek.

- *Vállalkozói szellem, kreativitás:* azt az igényt testesíti meg, hogy a személy létrehozasson, mindig valami új dologban próbálhassa ki magát. Ezen emberek egész karrierjét az általuk létrehozott termékek vagy ötletek száma motiválja. Ez napjainkban egy nagyon „divatos” viszonyulás a világ dolgaihoz. A munkaerőpiac dinamikusan változik, időről időre új kihívások adódnak. Fontos, hogy a munkavállaló merjen és akarjon felelősséget vállalni saját sikerei érdekében, és képes legyen a feladatokat, valamint a kihívásokat sajátjának érezni, és azok érdekében ötletelni.
- *Állandó kihívás:* az e típusba sorolható egyének minden munkaszituációt kihívásként értelmeznek, és mindig vagy „nyernek” vagy „veszítanak”. Csak akkor érzik magukat sikeresnek, ha folyamatosan nehéz problémákat vagy versenyhelyzeteket kell megoldaniuk. Szinte minden élethelyzetet versenyszituációként értelmeznek, és a nyertesek természetesen ők akarnak lenni. Folyamatosan arra törekszenek, hogy jobbak és jobbak legyenek – mindennél és mindenkinél mindenben.

A legtöbb karrierút teljesen különböző karrierhorgonyok alapjául szolgáló motívumok és szükségletek kielégítésére biztosít lehetőséget. A legfontosabb az, hogy az a karrierút, amit a szervezet biztosítani tud, illeszkedjen az egyén által preferált karrierhorgonyhoz. A munkahelyi elégedettségre ugyanis csak akkor számíthatunk, ha a munkahely elvárásai és az egyén igényei harmóniában állnak egymással.

Az önismeret nem nélkülözhető

AZ ÖNISMERET ÉRTELMEZÉSE

Az önmagát ismerő emberre jellemző az önmagával kapcsolatos tudás birtoklása. Ez jelenti azt, hogy az egyén tisztában van képességeivel, adottságaival, céljaival, értékeivel, vágyaival, tisztában van személyisége pozitívumaival, de ismeri saját korlátait és hiányosságait is. Komplex képe van saját személyisége összetevőiről, határaitól és lehetőségeiről, ismeri viselkedéses megnyilvánulásainak hátterét és motívumrendszerét. Amellett, hogy tisztában van saját aktuális jellemzőivel, van egy elképzelése saját maga ideális képére vonatkozóan is, melynek elérése érdekében erőfeszítéseket tesz. A megfelelő önismeret tehát azt jelenti, hogy az egyénnek megfelelő tudása van saját magáról, aktuális jellemzőiről, ugyanakkor képes előre gondolkodni saját magával kapcsolatban, és kijelölni azokat a célokat, amelyek irányába haladhat. Az önismeret megszerzése egy hosszú folyamat, és több forrás is van, amelyekből az egyén szert tehet önismeretre:

- élmények, tapasztalatok tudatosítása, és azokból következtetések levonása önmagára vonatkozóan;
- a környezet, más emberek reakciói alapján;
- a saját teljesítmény értékelése révén.

Az önismeret kérdése szorosan összefügg a pályadöntések problematikájával, hiszen az önmagát ismerő egyén könnyebben hoz döntést a pálya alakulásával kapcsolatos kérdésekben is, aki viszont alacsony önismerettel rendelkezik, annak nehézséget okoz a legegyszerűbb döntés meghozatala is. Az önismeret minden ember esetében egy egyedi konstruktum, de vannak olyan általános jellemzők, amelyek jellemzik a nagyfokú önismerettel rendelkező érett személyiséget. E jellemzők közül a legfontosabbak:

- felelősségvállalás saját magáért és a rábízott feladatokért,
- függetlenség, önállóság,
- képesség az önfenntartásra,
- a társadalmi jogosítványok birtoklása,
- az önmegvalósítás,
- az önálló döntés képessége,

- az érett személyiség, melyre jellemző a céltudatosság, a frusztrációs tolerancia, a várni tudás képessége, a lényeglátás képessége, az ítélőképesség és a tiszta kommunikáció.

MI AZ ÖNISMERET, HOGYAN ÉPÜL FEL?

A pályával kapcsolatos döntések végigívelnek teljes életpályánkon, és ma már – a hagyományos szemlélettel ellentétben – világos, hogy az életpályával kapcsolatos döntések a teljes karrierút során jelentkehetnek, és nem csak a serdülőkor idején jellemzőek. Serdülőkorban ma már inkább csak az iskolaválasztás jellemző, de a fiatalok később is tanulnak még, gyarapítják ismereteiket, nyelveket tanulnak itthon és külföldön, utaznak, szórakoznak, tapasztalatokat és élményeket gyűjtenek. Ez társadalmi szinten is elfogadott: a tanulás érték, így a fiatalok hosszabb ideig élhetnek gondtalanul, szabadon. A régi időkben már a gyerekeknek is komoly feladataik voltak a ház körül, és a fiatalok 15-17 éves kor körül gyakran önálló munkavállalóvá váltak. Ez mostanra igencsak kitolódott, kevésbé jellemző az a környezet felől érkező nyomás, ami arra ösztönözné a fiatalokat, hogy korán munkavállalóvá váljanak. Ennek vannak enyhe és egészen szélsőséges megnyilvánulásai is. A fejlett országokban – amilyen hazánk is –, egyre későbbre tolódik a pályaválasztás, és meglepő mértékben nő az életpálya során szükséges pályamódosítások száma. A családi háttér, a család anyagi helyzete, és az a kulturális közeg, amelyben az egyén felnő, nagymértékben befolyásolják a pályaválasztást.

Az önismeret egy összetett konstruktum, több olyan elemből épül fel, melyek egyenként értelmezhetők és feltárhatók.

Érdeklődés

A pálya- és a munkaválasztási lehetőségek mérlegelése során meghatározó az, hogy az egyént mi érdekli. Elégedett ugyanis csak akkor lesz pályájával, munkájával, ha annak vannak olyan elemei, melyeket érdeklődéssel végezhet. Érdeklődés alatt a személyiség érzellemmel telített tartalmi irányulását értjük. Ez szubjektív, egyedi értékkel látja el a tárgyat, amire irányul. Az érdeklődés révén a valóság bizonyos részei hangsúlyossá válnak, jelentőséget kapnak, és ezáltal az egyén számára fontosabbak lesznek, mint a világ többi része. Az érdeklődés az egyén értékeivel is összefügg, hiszen az érdeklődés egy olyan belső irányító, ami ahhoz a belsőleg értékesnek tartott személy, tárgy, jelenség felé irányít bennünket, amely képes igényeinknek megfelelni. Az érdeklődés lehet spontán odafordulás, és lehet szándékosan irányított mechanizmus. A belső, személyes sajátosságok közül az érdeklődést befolyásolja az egyén életkora, fizikai állapota, személyisége, de függ az aktuális lehetőségektől, a környezettől (család, barátok, csoporttársak, kollégák), a divattól, az aktuális trendektől.

A pályaeérdeklődés kifejezetten a munkával kapcsolatos preferenciákra irányul. Az életpályával kapcsolatos lényegi preferenciák az embernél gyakran már gyermekkorban megjelennek. Az évek múlásával ezek fokozatosan konkrétabbá, egyértelműbbé, specifikusabbakká válnak. Ha a pályára lépést követően az egyén érdeklődése mélyül, az jelzi, hogy a választott pálya az egyén számára hivatássá válhat. Ha az érdeklődés változik, új tárgyra irányul, az annak lehet jele, hogy a pályamegvalósítás során az egyén nehézségekkel küzd vagy új életcélok kerültek előtérbe. Jó, ha a pályaeérdeklődés széles körű, reális, életszerű és mély. Ez szükséges ugyanis ahhoz, hogy a pálya betöltése során felmerülő nehézségeken, holtpontokon az egyén át tudjon lendülni. Fontos továbbá az érdeklődésben is a jövőorientáció, valamint a változtatásra való nyitottság.

Az érdeklődéssel végzett tevékenység nagy előnye, hogy örömmel végezzük, és közben időérzetünk is sajátosan alakul: az érdeklődéssel végzett tevékenység közben az idő szinte „röpül”, aminek hátterében az áll, hogy ilyenkor elmerülünk a végzett tevékenységben, és arra figyelünk, nem a körülöttünk zajló történésekre vagy az idő múlására. Az így végzett munka további jellemzője, hogy közben kevésbé fáradunk el, illetve ha mégis, az ilyen fáradtság jóleső, és megelégedéssel tölt el bennünket. Az érdeklődés tárgya annyi minden lehet, ahány eleme van a körülöttünk lévő világnak, tehát ez a szám gyakorlatilag végtelen. Az érdeklődés teszi lehetővé, hogy nyitottak legyünk a világ felé, ez ösztönözhet bennünket arra, hogy a körülöttünk lévő világ bizonyos elemeit mélyebben megismerjük. Az érdeklődés tartalma, iránya, intenzitása szoros összefüggést mutat az egyén társadalmi értékrendjével is.

Értékek

Az értékek az egyén személyes viszonyulásai, kifejezik viszonyát a természeti és a társadalmi dolgokhoz, jelenségekhez, viszonyokhoz. Az értékek részben társadalmi és kulturális meghatározottságúak, ezért fontos, hogy az egyén körül lévő társas közeg miként viszonyul a világ dolgaihoz, milyen elvárásokkal és attitűdökkel él. A nagy társadalom értékrendjén túl fontos a szűkebb társadalmi közeg, a család és a barátok viszonyulása is. Az egyén alapvető értékrendje a fejlődés folyamata során alakul ki. Az értékrend alakulása szempontjából fontosak az egyén személyes élményei, tapasztalatai, továbbá azok a családi és baráti közegből érkező hatások, melyek meghatározóak az egyén életpályája tekintetében. Amellett, hogy a tapasztalatok fontosak, az is meghatározó jelentőségű, hogy az egyén milyen tudásra tesz szert az évek során, tanulmányai, élettapasztalatai során milyen információk birtokába jut. Így alakul ki az az általános műveltségnek nevezett struktúra, ami meghatározó lesz az egyén gondolkodása, preferenciái és értékrendje szempontjából.

Az egyén értékstruktúrája nem statikus, az új élmények, egy-egy új környezet alakíthatja. Egy új környezet, iskola, munkahely, baráti társaság tagjai másképp nyilvánulnak meg történésekkel, lehetőségekkel, emberek tetteivel kapcsolatban, mint a régebbi ismerősök. Az új ismerősök hatására egy ilyen helyzetben az egyén értékrendje alapjaiban nem feltétlenül

változik meg, viszont a felületesebb értékorientáció kisebb mértékben változhat külső tényezők hatására.

Fontos, hogy az egyén olyan közegben lehessen, aminek értékrendjével azonosulni tud. Ez ugyanúgy fontos egy munkahely megválasztásakor is, mint amikor baráti társaságot választunk. Az egyén csak akkor fogja magát jól érezni az adott társaságban, ha annak tagjai alapvetően úgy gondolkodnak, úgy érznek a világ dolgaival és történéseivel kapcsolatban, ahogyan ő maga. A képességek, az értékek és az érdeklődés más tényezőkkel együtt alakítják ki az egyén személyiségét. Általánosan „jó” vagy „megfelelő” értékrend nem létezik, kialakulását és formálódását nagymértékben meghatározza az a közeg, amellyel az egyén kapcsolatban áll. A már kialakult értékrend nem feltétlenül változik egy új környezet hatására, hiszen egyéntől függ, melyek azok a hatások, amiket „beenged” saját rendszerébe, és amelyeket enged hatni. Az egyénnek csak azokat a hatásokat érdemes figyelembe venni, amelyek általa is képviselhető, elfogadható értékekkel függnek össze. Ha enélkül a meggyőződés nélkül alkalmazkodik környezeté elvárásaihoz, nem fogja magát jól érezni.

Az egyén értékstruktúrájában minden esetben az az érték van előtérben, amely számára alapvető. Ezt tekinti prioritásnak, és ennek rendeli alá a többi értéket. Ahhoz, hogy az ember kiegyensúlyozottan érezze magát, fontos, hogy elköteleződjön bizonyos értékek mellett, és lehetősége legyen ezeknek a preferált értékeknek megfelelően élni. Az alábbiakban bemutatjuk a legfontosabb értéköröket:

1. *„Használhatom az eszemet.”*

Azok, akik számára ez az érték az elsődleges, szeretik, ha szellemi munkát végezhetnek, és feladataik nem (vagy nem kizárólag) a fizikai erőfeszítésről szólnak. Szeretnek gondolkodni, problémákat megoldani, szeretnek rájönni a megoldásokra, és szeretik, ha lehetőségük van a feladatokat egyedi módon megoldani. Számukra érték az intellektuális teljesítmény, a kreativitás és a szellemi alkotás.

2. *„Szabadon dolgozhatok.”*

Az ilyen emberek olyan munkát választanak, ahol kevés kötöttség van. Előnyben részesítik, ha az idejüket maguk oszthatják be, és a teljesítmény a feladatok megoldásának függvénye, nem pedig attól függ, hogy ki mennyi időt tölt a munkahelyen. Munkavégzés közben szeretik magukat jól érezni, ezért olykor az alapvető szabályok betartása is problémát okoz számukra. Alkalmi megállapodással, adott esetben munkaszerződés nélkül is hajlandóak dolgozni.

3. *„Másokat irányíthatok.”*

Az ilyen emberek olyan munkakörre vágnak, ahol felelősséget vállalhatnak másokért, és különböző feladatokért. Szeretnek szervezni, képesek egyszerre több folyamatot koordinálni, egyszerre több emberrel kapcsolatot tartani. Érték számukra, ha mások hozzájuk fordulnak tanácsért, javaslatért, figyelembe veszik véleményüket.

4. *„Sok pénzt lehet keresni.”*

Ezek az emberek olyan munkahelyet szeretnének, ahol magas a fizetés és kiváló a juttatási csomag. Szorongás nélkül vállalják a teljesítménybérezést, de csak akkor, ha a kiváló teljesítmény kiváló juttatást von maga után. Munkahelyválasztásnál számukra a bér az elsődleges szempont, így gyakori, hogy a magasabb fizetés miatt váltanak munkahelyet.

5. *„Másokon segíthetek.”*

Ezek az emberek olyan munkát szeretnének, ahol másokon segíthetnek, ahol másokért dolgozhatnak, és másokkal tehetnek jót. Arra vágnak, hogy másokról gondoskodhassanak, és mivel erre büszkék is, nem bánják, ha hozzáállásuk és szándékuk külső jegyekben is megnyilvánul (pl. ruházat, igazolvány, stb.). Az emberekkel való kapcsolatot fontosnak érzik, alapvetően nem a fizetés reményében dolgoznak, és az sem ritka, hogy egyáltalán nem kérnek juttatást munkájukért, hanem önkéntesként dolgoznak.

6. *„Jó a munkahelyi légkör.”*

Számukra fontos a kollégákkal való kapcsolat. Igénylik, hogy munkatársaikkal és főnökükkel is jó legyen a viszonyuk. Kollégáikkal akár az otthoni problémákat is szeretik megbeszélni, és gyakran eljárnak együtt kikapcsolódni, pihenni, ünneplik a születésnapokat, névnapokat, évfordulókat. Ők azok, akik általában jó csapattagok, a csoport eredményességéért dolgoznak, és az eredményeket a csoport sikereként élik meg.

Munkamód

Munka- és pályaválasztás szempontjából meghatározó, milyen az a mód, ahogyan az egyén dolgozni szeret. A szakmák mindegyikére jellemző valamilyen munkamód, ami a szakma sajátja, és ami jellemző lesz az egyén hétköznapijaira is abban az esetben, ha amellet a szakma mellett dönt. A szellemi munkákra pl. gyakran jellemző az irodai környezet, vagy a belső helyszínen történő munkavégzés. A fizikai munkák gyakran igénylik a különböző gépekkel való munkát, az értékesítői pozíciók általában sok utazással járnak, a fejlesztő pozícióban dolgozók olykor sokat vannak egyedül, máskor pedig éppen arról szólnak

munkanapjaik, hogy együtt kell működniük másokkal, vagy épp prezentálni kell az eredményeket. Minden szakmára vonatkozóan vannak olyan alapvető jellemzők, amiket jó tudni annak érdekében, hogy az egyén a hozzá leginkább illeszkedő körülményeket megtalálja.

Saját munkamódunk megismerésére úgy van lehetőség, hogy élményeket, tapasztalatokat szerzünk, kipróbálunk különböző munkavégzési formákat. A preferált munkamód minden egyén olyan összetett pszichológiai tulajdonsága, amely részben a munka sajátosságaiból, részben a munka személyes és tárgyi jellemzőinek összességéből létrejövő egyéni megoldásokhoz vezethet. A munkamódot tehát meghatározzák azok a konkrét keretek, amelyekben belül a feladatokat el lehet látni, ugyanakkor az egyén maga is hozzátehet ehhez ötleteket, és alakíthatja a feltételeket a saját igényeinek megfelelően. Meghatározó, hogy az egyén miként viszonyul objektíve és érzelmileg a feladataihoz, fontos, hogy mekkora rutinnal végzi munkáját, mennyi tapasztalattal rendelkezik már. Továbbá annak is van jelentősége, hogy mennyire kreatív és ötletes, amikor megoldásokat tervez a feladatok kivitelezéséhez. A munkamód alakítása során tehát meghatározóak a munka jellegéből fakadó keretek, de mindezen túl az egyénnek lehetősége van saját ötletei kibontakoztatására is.

A pályák palettája színes, minden életút más-más jellegzetességekkel bír. Amikor az egyén választ, fontos, hogy figyelembe vegye az adott pálya jellemző sajátosságait, hiszen jólléte és elégedettsége szempontjából meghatározó az a mód, ahogyan a feladat végezhető. A preferált munkamód az egyén viszonylag állandó jellemzője, tekintettel arra, hogy összefügg értékrendjével, erkölcsével, a munkához való viszonyulásával, a munkával kapcsolatos attitűdjeivel. Van, aki inkább lassan, megfontoltan, meggondoltan szeret dolgozni, igényli, hogy átgondolhassa a feladat kivitelezésének folyamatát, és tarthassa magát az előre kigondolt lépésekhez. Másnak viszont az az ideális, ha röviden átfutva a feladatot, gyorsan megoldhatja azt, energikusan, dinamikusán szeret végighaladni a kivitelezés lépésein, és prezentálja a megoldást. A végeredmény mindkét esetben lehet kiváló. Van, aki azt szereti, ha önállóan, a saját ötleteit megvalósítva, másokhoz nem alkalmazkodva dolgozhat, de olyan is van, akinek az ad biztonságot, hogy másokkal együtt ötletelhet, megbeszélheti a megoldási lehetőségeket csoporttársaival, és nem kell egyedül döntenie. Aki szereti a nyugodt körülményeket, és azt, ha a már jól begyakorolt feladatait végezheti, annak nem érdemes egy dinamikus, nap mint nap új kihívásokkal kecsegtető munkát elvállalni, mert csalódnia fog. Ugyanakkor ez az ember bizonyára jól fogja érezni magát, ha egy olyan munkakörbe kerül, ahol állandó feladatai vannak, amiket pontosan, nagy precizitással és gondossággal kell nap mint nap ellátnia.

A munkamód tartalma a munkatempó, a munkavégzés ritmusa, az önállóság szintje, a precizitás, a monotóniatűrés vagy a gondosság. Lényegi különbséget eredményezhet a munkamódban az, hogy a munka alapvetően elméleti vagy gyakorlati jellegű-e. Fontos szempont az is, hogy szabad térben vagy inkább zárt helyiségben történik-e a feladatok

ellátása, és az is lényeges, hogy mennyi mozgásra ad lehetőséget az adott munka. Kell-e utazni, vagy mindig csak irodai feladatok vannak? Ha utazni kell, mivel: földön, vízen, levegőben? Nincs jó vagy rossz munkamód, mindegyiknek megvan a maga helye a munka világában. A lényeg az, hogy az egyén megtalálja a saját munkastílusának megfelelő munkakört. Azért fontos ez, mert a preferált munkamóddhoz nem illeszkedő munkakörben csak ideig-óráig, vagy nagy kompromisszumok árán lesz képes funkcionálni, és nagyon rossz az, amikor úgy telnek a munkaórák, -hetek, -hónapok, hogy az ember már előre szorong minden nap kezdetén, mert nem érzi jól magát.

Az életkorral általában változnak a munkamóddal kapcsolatos igények. Fiatalabb korban, amikor az egyén még éppen, hogy csak túl van a sok elméleti feladattal tüzelt iskolás éveken, inkább gyakorlatias és mozgalmas munkára vágyik. Ilyenkor jobb érzés másokkal, tapasztaltabbakkal együtt dolgozni, hiszen még azt is meg kell tanulnia, hogyan érdemes dolgozni, és hogy miről szól a munka világa. Fiatalabb korában az egyén kevéssé kap nagy felelősséggel és döntési jogkörrel együtt járó pozíciót, ugyanakkor ennek valószínűsége az idő előre haladtával nőhet. A feladatok sajátosságai pedig befolyással vannak a munkamódra is. A karrier alakulása során az egyén egyre több élménnyel és tudással gazdagszik, és fokozatosan felmerül benne az igény az elméleti jellegű kibontakozásra is, vagy az alkotó tevékenységre, ami más hozzáállást, több tudást és más jellegű kreativitást igényel, mint a gyakorlati feladatvégzés.

Személyiség

A személyiség fogalmát sokan sokféleképpen definiálták már. Sokan az egyén, az egyéniség, a karakter fogalmakat a személyiség szinonimáinak tekintik, és ez részben helytálló is. Más tényezőkön van azonban a hangsúly attól függően, mely fogalmat használjuk. Ha az *egyén* fogalmat használjuk, azzal a személy „egyed” jellegére utalunk, arra, hogy ő egy elem egy nagy csoporton belül. Az *egyénség* szó a személyiség azon aspektusára helyezi a hangsúlyt, hogy minden személy sajátos, egyszeri, megismételhetetlen. Ha a *karakter* fogalmat használjuk, akkor az egyediségen túl a személy meghatározó szerepét is hangsúlyozzuk. A sokféle értelmezés mellett azonban általában elmondható, hogy a „személyiség” fogalom az egyénre jellemző (jellegzetes) mintázat, amely meghatározza a személy környezetéhez való viszonyát, jellemző gondolkodási és viselkedési módját. De miben is áll a személyiség lényege?

Viszonylagos állandóság

Személyiségünk az életkor előre haladtával is mutat is bizonyos állandóságot. Az egyén viselkedése, reakciói, megnyilvánulásai többnyire jellemzőek rá, legyen szó akár saját élményekről, akár a környezet visszajelzéseiről. Persze a korról mutat a személyiség némi változást, hiszen vannak a fiatal- és vannak az idős kornak is jellemző sajátosságai. Pl. egy fiatalkorában élménykereső személy idős korában valószínűleg már kevésbé lesz az,

konzervatívabbá, akár zárkózottabbá is válik. Csökken a teljesítményre való igénye, változik az értékrend. Ezek azonban nagyon-nagyon lassú változások, egyik napról a másikra nem észrevehetőek.

Alkalmazkodás az aktuális helyzethez

Állandósága mellett a személyiségre jellemző a rugalmas alkalmazkodás képessége is. Ritka azonban, hogy olyan extrém és váratlan viselkedéses reakciót adjon az egyén, ami alapvetően nem jellemző rá. Ez leginkább a váratlan helyzetekben vagy idegen körülmények között fordulhat elő. Mivel azonban az extrém helyzeteket, melyek tőlünk idegenek, és számunkra kényelmetlenek, általában kerüljük, nem jellemző a szélsőséges viselkedéses reakciók produkálása sem. A fent említett állandóság alapvetően jellemző a személyiségre, az alkalmazkodó-képesség pedig a rugalmasság záloga.

Kapcsolat az egyén más jellemzőivel

A pálya- és munkaválasztás szempontjából a személyisége is meghatározó, hiszen célszerű olyan pálya mellett dönteni, ami illeszkedik az egyén személyiségéhez. A megfelelő döntés meghozatalához az egyénnek megfelelő önismerettel kell rendelkeznie, amire szert tehet élmények és tapasztalatok, a környezettől kapott visszajelzések révén, valamint hasznos lehet különféle eszközök (pl. pszichológiai tesztek) alkalmazása is.

A személyiséghez illeszkedő munka olyan, ami egyaránt illik a tudáshoz, az ismeretekhez, a képességekhez, az érdeklődéshez, az értékrendszerhez és a munkamóddhoz. Ha az egyén megtalálja azt a munkát, ami illeszkedik a személyiségéhez, már egy óriási lépéssel közelebb kerül ahhoz, hogy megtalálja a boldogságot és a sikert az életpályájában.

Ha az egyén olyan pályát választ, ami megfelelő a fenti szempontoknak, számára ideális, a kemény munkával megszerzett diplomával a kezében még egy lépéssel közelebb kerülhet a hőn áhított karriercélokhoz. A siker akkor garantált, ha a tudás és az ún. kulcskompetenciák (soft skillek) egyaránt jelen vannak és harmóniában állnak egymással.

KÉPESSÉGEK ÉS KOMPETENCIÁK

A képességek az ember azon viszonylag állandó sajátosságai, melyek bizonyos területeken a sikeres tevékenység előfeltételei. A „valamire való képesség” az ember azon tulajdonsága, hogy a feladatok egy részét képes jól – akár másoknál jobban – megoldani. A képességek feltárása nem feltétlenül egyszerű, hiszen valamennyi egy-egy konkrét élethelyzetben, adott feladat megoldása során nyilvánulhat meg. Emellett a képességek megnyilvánulása, kibontakozása függ a körülményektől is. Hányszor láttunk már arra példát, hogy egy közepes képességűnek mondott személy szép sikereket ért el szorgalmának, kitartásának köszönhetően! Ugyanakkor ennek fordítottja is igaz: hiába tehetséges valaki, és rendelkezik

jó képességekkel, teljesítménye alacsony színvonalú lesz, ha nincs mögötte támogató háttér, vagy belülről fakadó kitartás és ambíciók.

A képességek mindegyikére jellemző, hogy valamilyen munkavégzési formában hatékonyabbá teszik az egyént. Nagyon sokan nincsenek tisztában saját képességeikkel, pedig a képességek ismerete növeli az önismeretet, és ezáltal segíti a pálya- és munkaválasztást. A képességek mellett az is igen fontos, hogy mely területen rendelkezik az egyén releváns tudással. Ha képességeit és tudását megközelítőleg egyenlő mértékben tudja hasznosítani választott szakmájában, az a dolgozó számára már fél siker. A szakmai pályafutás tekintetében az egyik legfontosabb alaptényező, hogy mire képes az egyén, mi az, amit meg tud tanulni. Akkor lehet ugyanis sikeres, ha tudásának és képességeinek megfelelő szakmát talál.

A képességek feltárása azonban csak részben elegendő a pályán való sikerességhez, hiszen a képesség nem egy statikus jelenség, összefügg a motivációval, az érdeklődéssel, és sok múlhat a gyakorláson is. A képességek számos személyes jelleggel bírnak, a személyiségre jellemzőek. Nem statikusak, és nem értelmezhetők egymástól elkülönítve, hiszen összefüggnek egymással. A képességek az ember tevékenységein keresztül nyilvánulnak meg, és mivel ugyanazon képesség többféle tevékenységben is hasznosítható, a képességek meghatározóak az iskola- és a pályaválasztás szempontjából. Pl. a nyelvi kifejezőképesség jól hasznosítható az óvónői, a reklámszervezői, de a vasútforgalmi ügyintézői munka során is. A kapcsolatteremtő képesség ugyanúgy fontos egy autókereskedőnél, mint egy vendéglősnél vagy egy biztosítási ügyintézőnél. Számolási képességgel kell rendelkeznie a közgazdásznak is, az eladónak is, de a matematika tanárnak is. A képességek tehát nem determinálják az egyént, hanem sokkal inkább lehetőségeket nyitnak meg. A képességek színes tárházából az alábbiakban kiemeljük azokat a legfontosabbakat, amelyeknek a leginkább jelentősége és szerepe van az egyén pályához kapcsolódó döntései szempontjából.

Szakértelem

Mindenkinek, akik egy adott szakterület értőjének vallja magát, vannak ismeretei az adott szakmai területhez kapcsolódóan. Pályakezdőként ez sokszor elméleti ismeretekre fókuszál, ami a megszerzett gyakorlat révén egyre bővül gyakorlati jellegű ismeretekkel is. A tudást jellegétől függően kategorizálhatjuk: az aktuális tudás, aminek az egyén birtokában van, és amit prezentálni tud környezetére felé, a deklaratív tudás. Ez önmagában kevés az alkalmazási hatékonysághoz, és nem véletlen, hogy a legtöbb szakmában megvan a tanulói idő, amikor a pályakezdő egy tapasztalt kolléga mellett sajátítja el a szakma rejtelmét. Így van ez az orvosoknál, ahol a fiatal orvos akár éveket is várhat, míg egyedül oldhat meg egy komolyabb esetet. A tanároknál is ott ül egy mentor az első hónapokban, a közgazdász elemzéseit átnézi, a mérnök pedig csak a vezető tervező jóváhagyása után véglegesítheti munkáit.

Valódi szakértelemről akkor beszélhetünk, amikor az egyén már az ún. procedurális tudásnak is birtokában van. Ez az a tudás, ami a deklaratív tudás alkalmazásának képességét jelenti egy adott folyamatban. Bekerülve egy munkakörbe az egyénnek a munkafolyamat azon sajátosságait kell megtanulni, ami az adott vállalatnál bevett gyakorlat. Óriási jelentősége van a tudás rugalmas alkalmazására való képességnek, azaz, hogy azt a tudáshalmazt, ami birtokában van, minden esetben az aktuális szervezet folyamatainak megfelelően tudja alkalmazni. Ugyanakkor egy friss szem előnyös is a vállalat számára, mert szinte kívülről rálátva az ottani folyamatokra képes lehet praktikusabbá tenni azokat.

Nyelvtudás

„Ahány nyelvet beszélsz, annyi ember vagy.” – ezt a mondást gyakran halljuk, főleg, amióta „határok nélkül” élünk az Európai Unió térnyerését követően, és amióta egyre több a multinacionális vállalat. A nyelvtudás és a nyelvvizsga kérdésköre már a középiskolában gyakori téma, aztán a diplomaszerezés idején ismét előtérbe kerül, hiszen tudjuk: nyelvvizsga nélkül nincs diploma. Sok munkahelyen kéri a papírt, anélkül be sem hívják a pályázót még interjúra sem, de vannak olyan munkáltatók is, akiket csak a használható nyelvtudás érdekel, függetlenül a papíroktól.

Az, hogy valaki tud angolul, napjainkban szinte evidens. Legalábbis az elvárások szintjén. Azonban használható nyelvtudása kevesebbeknek van, mint amennyi elvárható lenne. Ugyanígy népszerű idegen nyelv a német is, és korunk munkaerőpiaci trendjeinek megfelelően e két nyelv közül illik legalább az egyiket magas szinten gyakorolni. Egy-egy „főnyelv” mellé a legtöbb helyen szükséges egy másik is. Ezek közül a leggyakoribbak a spanyol, a francia vagy az olasz, de mostanában egyre népszerűbb az orosz nyelv is, és mivel a keleti piacok térnyerése töretlen, van is igény az oroszul jól beszélő, a szakmájukat jól művelő szakemberekre.

A középiskolai nyelvtanulás gyakran nem elég, és sokan kénytelenek nyelviskolában vagy magán nyelvtanárnál fejleszteni nyelvtudásukat. Ezek ára sokszor igen borsos, és nehéz garanciát kapni a minőségre: sokféle tanár, sokféle iskola, sokféle nyelvvizsga. Jó lehetőség lehet nyelvtanulás szempontjából a külföldön töltött szemeszter is, mely során a fiatal nyelvtanuló megismerhet egy másik kultúrát is, utazgathat, és esetleg dolgozhat is. Az internetes nyelvtanulás is egy lehetőség, ennek egyik verziója az, amikor nyelvtanárral egyeztetve skype-on történik a nyelvtanulás. Ez nagyon hasonló a magán nyelvtanuláshoz, csak virtuálisan történik a kommunikáció. A másik lehetőség az e-learning, mellyel már több nyelviskola is foglalkozik. A tanítvány ez esetben is nagy szabadságot kap, maga választhat, mikor és hol kíván tanulni. Az interaktív tananyag Interneten keresztül elérhető, és a szóbeli gyakorlásra is van lehetőség: felkészült nyelvtanárok várják a tanulni vágyókat, akiknek csak webkamerára és headsetre van szükségük.

A nyelvtanulásra kifejezetten igaz, hogy bármikor érdemes elkezdni, e téren nincsenek életkori határok. Ha az ember tanul, és az adott nyelvet bizonyos szinten elsajátítja, azzal csak többé válhat, és ez a többlet klasszisokkal növelheti munkaerőpiaci értékességét.

A soft kompetenciák helye és szerepe a munkaerőpiacon

A munkáltatóknál egyre inkább előtérbe kerülnek a szakmai tudáson és alkalmasságon túlmutató kompetenciák. Talán csak néhány munkakör van, ahol kizárólag vagy nagyrészt a konkrét tudást figyelik egy-egy pályáztatási folyamat során. A pályáztató akaratlanul is hajlamos arra, hogy a jobban kommunikáló, jobb megjelenésű, jobban együttműködni tudó jelöltet szakmailag is értékesebbnek ítélje. A kulcskompetenciák többnyire olyan jellemzők, amelyekkel valamilyen szinten mindenki rendelkezik, de nem feltétlenül tud ezeket mindenki teret adni.

Ezeket a kulcsképeket jó elsajátítani, és fontos folyamatosan fejleszteni, tekintettel arra, hogy adott esetben (pl. két hasonló szakmai tudással rendelkező munkavállaló esetében) akár egy pozíció elnyerése vagy egy előléptetés is múlhat ezeken, hiszen a munkáltató minden bizonnyal azt az egyént fogja előnyben részesíteni, aki több releváns soft kompetenciával rendelkezik. Ide sorolhatók olyan tulajdonságok, mint a rálátás, a globális szemlélet képessége, a széleskörű tudás kreatív, helyzetnek megfelelő alkalmazása, a módszertani tudás, valamint a megfelelő eljárás- és viselkedéstechnikai tudás alkalmazása. Fontos lehet, hogy az egyén képes legyen készségi szinten kezelni a számítógépet, alkalmazni a releváns munkamódokat, tervezési és beszélgetési technikákat.

A jelen és a jövő munkaerőpiaci elvárásainak csak az fog tudni megfelelni, aki a magas szintű szakmai tudáson és funkcionalitáson túl kellő színvonalú szociális és érzelmi kompetenciákkal is rendelkezik. Az ideális az lenne, ha a szakmai tudás és a kulcskompetenciák elsajátítása a felsőfokú képzés során párhuzamosan történne, ennek az elvárásnak azonban nem tud még minden oktatási intézmény megfelelni. Éppen ezért a munkaerőpiacra kikerülve hátrányba kerülhetnek azok, akiknek ezeket a kompetenciákat nem volt lehetőségük elsajátítani a képzéssel egy időben.

A kulcskompetenciák kibontakoztatása könnyebb, ha az egyén már rendelkezik némi élet- és munkatapasztalattal, gyakorlattal, és esetleg részt vett néhány jól kidolgozott kompetenciafejlesztő tréningen is. Ezeket a skillket tankönyvből gyakorlatilag lehetetlen megtanulni, fontos tehát a tapasztalatszerzés és a gyakorlás. Hasznos, ha a fiatal már a diploma kézhezvétele előtt munkatapasztalatot is szerez. A soft kompetenciák szempontjából nem releváns az, hogy ezt a munkatapasztalatot a tanult szakmában szerzi-e vagy sem, a lényeg a munka világával történő ismerkedés. Ilyen feltételek mellett ugyanis a fiatalnak lehetősége nyílik megismerkedni a szervezeti hierarchia jelentőségével, megismerni egy munkarendet, megtanulni alkalmazkodni a kollégákhoz, az ügyfelekhez. Ez később, amikor majd „éles” pozíciójára pályázik, nagyon nagy érték lesz, és előnyt jelenthet a többi –

tapasztalatlan – pályázóval szemben. A kulcskompetenciák mindezekén túl igen rugalmassá és alkalmazkodó-képessé teszik az egyént, ezzel biztosítva számára az élethosszig tartó tanulásra való alkalmasságot, azaz, hogy kihívásoktól, körülményektől és feltételektől függően újra és újra képesek legyen olyan ismeretre, tudásra, attitűdre vagy készségre szert tenni, ami biztosítja sikerességét a munkaerőpiacon (is).

Műveltség

Igen nehéz meghatározni, mit is értünk e fogalom alatt, hiszen ez is egyfajta tudás. A szakértelmi tudásra jellemző, hogy adott diszciplína mentén szerveződik, strukturált információ-, készség- és képességbázist jelent. A műveltség lehet szintén tudományos jellegű, de másképp szerveződik: indirekt módon, nem praktikus, komplementer (kiegészítő) jelleggel. Ez gyakran lehet olyasmi, aminek nincs „értelme”: pl. hogy a közgazdász szeret festeni, a matektanár a klasszikus zene rajongója, vagy az informatikus imádattal fotózza a természeti jelenségeket. Nem a praktikum itt a lényeg, hanem a szenvedély, ami az adott diszciplínában, művészeti területen való elmélyülésre ösztönöz. Ezzel olyan tudásra tesz szert az egyén, ami bármikor mozgósítható, szélesebb látókört, kiegészítő tudást ad, és rugalmas alkalmazkodást biztosít. Akár transzformálható tudásként is funkcionálhat szokatlan problémák, munkahelyi szituációk során úgy, hogy nem is válik nyilvánvalóvá, csak működik, és ügyesebbé teszi felhasználóját.

A műveltség legnagyobb értéke a *más* szemlélet, a *szélesebb* látókör, a *kreatív* alkalmazás képessége, az *innovatív* problémakezelés és a *reformer* lépésekre való törekvés. Nem nélkülözhetetlen, de mindenképpen növeli az ember értékét.

Tájékozottság

A tájékozottság és a műveltség több ponton átfedésben lehet. Az egyén körül történő dolgokra, hírekre, közéleti kérdésekre vonatkozó témákra irányuló nyitottság sem nélkülözhető egy hatékony munkavállaló szempontjából. A tudás, az információk birtoklása érték, és megnyerő az, ha valaki érdemben véleményt tud mondani a körülötte történő dolgokkal kapcsolatban.

Míg régebben az volt a probléma, hogy egyáltalán megszerezzük az információkat, ma sokkal inkább az, hogy a ránk zúduló információtömeget megfelelően szűrjük. Az Internet korlátlan csatornákat nyit meg a felhasználók számára, a napi sajtó és a televízió is segítség abban, hogy az aktuális közéleti történésekkel tisztában lehessünk. Ezek az információk azért nem hagyhatók figyelmen kívül, mert mindannyiunk életére befolyással bírnak, nem határolódhatunk tehát el ezektől. A tájékozottság növeli a tudatosságot, szélesebb látókört és jobb érvelési képességet eredményez. Az intelligens, értelmes munkavállaló érdeklődik azok iránt a folyamatok iránt, amelyek körülötte történnek, és képes azokat jól hasznosítani.

Kommunikáció

A gondolatok, érzések és tények szóbeli és írásbeli formában történő kifejezésének és értelmezésének képessége nélkülözhetetlen. A megfelelő tartalom mellett lényeges a stílus, azaz hogy az információt az egyén az adott társadalmi és kulturális kontextusnak megfelelő módon tudja átadni, hiszen másképp kommunikálunk otthon, az iskolában vagy a munkahelyen. Nem mindegy az sem, hogy hivatalos vagy baráti társaságban vagyunk-e.

Szociális kompetenciák

Ide tartoznak azok a viselkedésformák, viszonyulások, amelyeket az egyénnek el kell sajátítania ahhoz, hogy képes legyen hatékony és konstruktív módon részt venni a társadalmi életben. Az alkalmazkodás, az elfogadás, a kíváncsiság az érdeklődés, a világ dolgainak értékelése és a hozzáállás prezentálása a környezet felé alapvetően fontos. Ezek a kompetenciák segítik az egyént boldogulni emberi kapcsolataiban, és szükség esetén a konfliktusok megoldásában. A személyközi kompetenciák mind a köz-, mind a magánélet területén nélkülözhetetlenek a hatékony személyes és csoportos érintkezéshez.

Digitális kompetencia

Az információs társadalom technológiáinak magabiztos és kritikus használatára való képesség a munkában, a szabadidőben és a kommunikációban általában egyaránt fontos. Ma, amikor a folyamatok jelentős hányada virtuális térben zajlik, nélkülözhetetlen az információs és kommunikációs technológiák (IKT) alkalmazásának képessége. A kapcsolódó készségek a legalapvetőbb szinten a multimédia technológiájú információk keresését, értékelését, tárolását, létrehozását, bemutatását és átadását, valamint az internetes kommunikációt és a hálózatokban való részvétel képességét ölelik fel.

Matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák

Legalapvetőbb szinten a *matematikai* kompetencia az összeadás, kivonás, szorzás, osztás, a százalékok és a törtek használatának képességét foglalja magában fejből és írásban végzett számítások során, különféle mindennapi problémák megoldása céljából. Egy magasabb fejlettségi szinten a matematikai kompetencia a matematikai gondolkodásmód (logikus és térbeli gondolkodás) és a valóság magyarázatára és leírására egyetemesen használt matematikai kifejezésmód (képletek, modellek, geometriai ábrák, görbék, grafikonok) használatára való képesség és készség az adott kontextusnak megfelelően. A *természettudományi* kompetencia azoknak az ismereteknek és módszereknek a használatára való képesség és készség, amelyekkel a természettudományok a természeti világot magyarázzák. A *technológiai kompetencia* ennek a tudásnak az alkalmazása a természeti környezet átalakításában az ember, a vállalat, a munkakör felismert igényeire vagy szükségleteire válaszolva.

A tanulás tanulása

Napjaikban, amikor a folyamatos tanulásra való hajlandóság és képesség az életben maradás záloga, amikor elvárás, hogy újabb és újabb készségekre tegyünk szert, nem hagyhatjuk ki e sorból a tanulást mint kompetenciát. A saját tanulás önállóan és csoportban történő szervezésének és szabályozásának a képessége olyan szükséges feltétel, ami akár a munkahelyen, akár szabadidőben rendszeresen előtérbe kerül. Ennek részét képezi a hatékony időbeosztás, a problémamegoldás, az új tudás elsajátításának, feldolgozásának, értékelésének és beépítésének, valamint az új ismeretek és készségek különböző kontextusokban – otthon, a munkahelyen, az oktatásban és képzésben – történő alkalmazásának képessége. A tanulás tanulás erőteljesen befolyásolja azt, hogy az egyén mennyire képes saját szakmai pályafutásának irányítására.

Vállalkozói kompetencia

Egyre több olyan munkakör van, ahol nem az a lényeg, hogy a munkavállaló a teljes munkaidőt – a napi nyolc órát – kitöltse. Sok munkakörben lényegtelen, hogy mikor és hol történik a feladatvégzés, a feladatok teljesítése és minőségi szintű kivitelezése az, ami a munkavállaló felé elvárásként megfogalmazódik. A munkavállaló részéről is szükséges egy új típusú hozzáállás, nevezetesen az, hogy a feladatot kihívásnak tekintse, és érezze azt, hogy annak megoldásával ő válik szakmailag értékesebbé, érettebbé munkaerőpiaci tekintetben. Mind emellé jó, ha társul az önmenedzselés képessége, a változáshoz való pozitív viszonyulás, az egyén saját (pozitív és negatív) cselekedetei iránti felelősség vállalása, a célok kitűzése és megvalósítása, valamint a sikerorientáltság.

Ezen kulcskompetenciák szerepe leginkább a sikeres munkaerőpiaci boldogulásban érhető tetten, ugyanakkor sajátosságuk, hogy a gyakorlati munkatapasztalatok révén jól fejleszthetők. Ezek azok a tulajdonságok, amelyekre a munkavállalónak már fiatal kortól kezdve érdemes odafigyelni, és hangsúlyt helyezni ezek folyamatos érvényesítésére és fejlesztésére.

III. RÉSZ

A fiatalok foglalkoztatásának jogi lehetőségei, különös tekintettel a munkaerő-kölcsönzésre és az iskolaszövetkezeti munkára

Ebben a részben azt tekintjük át, a magyar munkajog milyen jogi kereteket ad a fiatalok foglalkoztatására. Először azokat a jogviszony típusokat ismertetjük, amelyek nem kimondottan a fiatalok foglalkoztatására szolgálnak, de amelyeknek jelentősége lehet a fiatalok munkavégzésében is. Ezt követően azokat a foglalkoztatási formákat vizsgáljuk meg, amelyek kifejezetten a fiatalok – tanulmányokat folytatók, vagy először munkaerő-piacra lépők – igényeire jöttek létre. Végül részletesen foglalkozunk a kutatásunk szűkebb témáját érintő munkaerő-kölcsönzéssel és az iskolaszövetkezeti munkával. Kutatásunk ideje alatt került elfogadása és kihirdetése az új munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (új Mt.), amely 2012. július 1-jén lép hatályba. Ezért elemzésünk végén nem tekinthetünk el annak vizsgálatától, hogy mennyiben érinti témánkat a munkajogi reform.

Foglalkoztatás hagyományos munkaviszonyban

Az Mt. szerint a 16. életévét betöltött személy önállóan létesíthet munkaviszonyt.⁵ Természetesen nincs tehát jogi akadálya, hogy egy fiatal személy az Mt. általános szabályai szerinti munkaviszonyban dolgozzon, akár (nappali tagozatos) tanulmányai mellett. A munkavállaló fiatal életkorának azonban a munkavállalás általános korhatárán – a gyermekmunka tilalmán – kívül is van jogi jelentősége. A fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló 94/33/EK irányelvvel összhangban az Mt. számos speciális szabályt tartalmaz arra az esetre, ha a munkavállaló még nem töltötte be a 18. életévét. Ezek a szabályok meglehetősen heterogének, magát az irányelvet is „hibrid-jellegűként” ismeri a szakirodalom⁶, amennyiben egyaránt szabályoz változatos munkajogi és munkavédelmi kérdéseket. E rendelkezések közös vonása, hogy mind a fiatalok életkori sajátosságaihoz igazodó garanciákat jelentenek.

Az Mt. alapján fiatal munkavállaló az, aki tizennyolcadik életévét még nem töltötte be.⁷ A fiatal munkavállalókra az alábbi eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni:⁸

- a) Fiatal munkavállalót nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Külön jogszabály határozza meg azokat a munkaköröket, amelyekben fiatal munkavállaló nem, vagy csak meghatározott munkafeltételek biztosítása esetén, illetve előzetes

⁵ Mt. 72. § (1–2) bek.

⁶ Kiss 2001 p. 396–397.

⁷ Mt. 72. § (3) bek.

⁸ A külön nem hivatkozott szabályokat lásd: Mt. 129/A. §.

orvosi vizsgálat alapján foglalkoztatható.⁹

- b) A fiatal munkavállaló éjszakai munkára, rendkívüli munkavégzésre, valamint ügyletre, illetve készenlétre nem vehető igénybe.
- c) Munkaideje legfeljebb napi nyolc óra, illetve heti negyven óra lehet.
- d) Egy hétnél hosszabb munkaidőkeret nem alkalmazható akkor sem, ha kollektív szerződés azt egyébként lehetővé teszi. A munkaidő megállapításánál a több munkáltató részére történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.
- e) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén sem haladhatja meg a fiatal munkavállaló napi munkaideje a nyolc órát. Amennyiben napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani.
- f) A fiatal munkavállaló napi pihenőideje legalább tizenkét óra, ettől kollektív szerződés az egyébként engedélyezett esetekben sem térhet el.
- g) Hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie, és nincs lehetőség a pihenőnapok összevont kiadására sem.
- h) A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.¹⁰

A fiatal munkavállalókat védő szabályok garanciális jellegét mutatja, hogy e szabályokat akkor is a magyar munkajog szerint kell alkalmazni, ha külföldi munkáltató (fiatal) munkavállalója harmadik féllel kötött megállapodás alapján, kiküldetés, kirendelés illetve munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát a Magyar Köztársaság területén.¹¹

Tekintve, hogy az esetek döntő többségében a középiskolákból, egyetemekről kikerülő fiatalok nem rendelkeznek munkatapasztalattal, 2005. január 1-jétől bevezetésre került a START program, amely a pályakezdő fiatalok munkatapasztalat-szerzését kívánja elősegíteni azáltal, hogy járulékkedvezményeket biztosítva ösztönzi a munkáltatókat a foglalkoztatásukra. A foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése szempontjából – legyen az munka-, közalkalmazotti vagy köztisztviselői jogviszony – pályakezdőnek kell tekinteni azokat a fiatalokat, akik a huszonötödik – felsőfokú iskolai végzettségűek esetén harmincadik – életévüket nem töltötték be. Mint láthatjuk, különbséget kell tennünk a pályakezdők között iskolai végzettségük szempontjából, hiszen egy felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező személy több évet tölt az iskolapadban, így indokolt, hogy a pályakezdőkhöz kapcsolódó kedvezmények magasabb életkori határokhoz tapadjanak.¹² A munkáltatónak azért „éri meg” START-kártyával rendelkező pályakezdő fiatalot foglalkoztatnia, mert a kártya

⁹ Mt. 75. § (1) bek.; 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

¹⁰ Mt. 132. § (1) bek.

¹¹ Mt. 106/A. § (1) bek. f) pont.

¹² A részletes szabályokat lásd a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXIII. törvényben.

érvényességének ideje alatt a munkavállalók után fizetendő társadalombiztosítási járulékkedvezményt érvényesíthet.

Atipikus munkaviszonyok

Az életkor alapján nem esik speciális szabályozás alá az atipikus munkaviszonyokban történő munkavégzés. A hagyományos munkaviszony kapcsán felsorolt eltérő szabályoktól eltekintve tehát egy fiatal személy is az általános rendelkezések alapján dolgozhat részmunkaidőben, határozott idejű munkaviszonyban, távmunkavégzés keretében, vagy egyszerűsített foglalkoztatásban. Sőt, a gyakorlatban éppen azon munkát vállalók körében népszerű az atipikus foglalkoztatás, akik valamilyen egyéb kötelezettségük mellett vállalnak munkát. Így a részmunkaidő, az alkalmi munka vagy a távmunkavégzés adta rugalmasság kedvező lehet a tanulmányi kötelezettségeik mellett dolgozó fiatalok számára.

Polgári jogi jogviszonyok

A fiatalok munkavégzése történhet a polgári jogi jogviszonyok (vállalkozás, megbízás) keretei között is. Hangsúlyozni kell azonban, hogy az Mt. fiatal munkavállalókra vonatkozó különös rendelkezéseinek hatálya kiterjed a polgári jogi jogviszonyokra is.¹³ Tehát, a hagyományos munkaviszonynál ismertetett eltérő rendelkezések akkor is irányadóak, ha a 18. életévét be nem töltött személy nem munkaviszonyban, hanem valamilyen polgári jogi jogviszonyban dolgozik. Ezért a 18. év alatti személyek tekintetében a jogviszony típusának megválasztása annyiban mellékes, hogy a foglalkoztatónak mindenképpen be kell tartania a fiatal munkát végzők védelmére szolgáló munkajogi rendelkezéseket.

Speciális foglalkoztatási formák fiatalok részére

HALLGATÓI MUNKASZERZŐDÉS

A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény (Ftv.) értelmében minden hallgatónak joga, hogy vagyoni viszonyaira, jövedelmi helyzetére, tanulmányi eredményére tekintettel pénzbeli, illetve természetbeni gondoskodásban részesülhessen, és e körben akár

- a felsőoktatási intézményben munkát végezzen, és ennek ellenértékéért hallgatói munkadíj illesse meg, vagy
- a felsőoktatási intézmény által létrehozott, illetve támogatott gazdasági társaság tagja legyen, illetve abban munkát végezzen, és ennek ellenértékéért hallgatói munkadíj illesse meg.

Ha tehát valaki egy felsőoktatási intézményben hallgató, akkor az intézményen keresztül egy önálló munkavégzési lehetőség is megnyílhat előtte. Ennek a munkavégzésnek a feltétele,

¹³ Mt. 1. § (5) bek.

hogy hallgatói munkaszerződés jöjjön létre, melyre az Mt. rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.¹⁴ A hallgatói munkaszerződés tehát bár külön nevesített jogintézmény, munkajogi szabályai megegyeznek a hagyományos munkaviszonyban irányadó rendelkezésekkel.

A hallgatói munkaszerződés keretében végzett munka nem azonos azzal, amikor valaki a felsőoktatási intézmény részvételével működő iskolaszövetkezeten keresztül végez munkát. Erre a munkavégzésre az iskolaszövetkezeti munka alatt kifejtettek irányadóak.

„SZAKMAI GYAKORLAT”

A „szakmai gyakorlatra” vonatkozóan egységes törvényi meghatározás nincs. Különböző jogszabályok a fogalmat különböző körben használják, amely rendelkezések alapján a konkrét foglalkoztatási formát sokszor nehéz meghatározni.

Az Ftv. szerinti szakmai gyakorlat szerint, ha az alap- és mesterképzésben részt vevő hallgató gazdálkodó szervezetnél 6 hétnél hosszabb gyakorlaton vesz részt, részére hetente legalább a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér) havi összege 15%-ának megfelelő hallgatói munkadíjat fizet a gazdálkodó szervezet. Ez – bár az elnevezése megegyezik a korábban ismertetett juttatással – mégsem azonos a felsőoktatási intézmények keretében végzett munkáért járó hallgatói díjjal; nem kell ugyanis hallgatói munkaszerződést kötni hozzá, és így a munkáltatói/munkavállalói feltételeknek sem kell megfelelni. A szakmai gyakorlat megszervezésére a felsőoktatási intézmény és a gazdálkodó szervezet megállapodást köthet, amely alapján a hallgatói munkadíjat a felsőoktatási intézmény folyósítja a hallgatónak.¹⁵ A szakmai gyakorlat fogalmát közelebről nem határozza meg a törvény. Így ennek feltételeit az adott felsőoktatási intézmény határozhatja meg. Ehhez a szakmai gyakorlathoz nem szükséges külön szerződés a felek között, nincs bejelentési kötelezettség, és ellenértéket is csak a fentiek szerint, hat hetet meghaladó gyakorlat esetében kell fizetni.

Megítélésünk szerint rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül a gazdálkodó szervezet magatartása, ha időszakonként – tipikusan rövid időközökkel – mindig csak 6 héten keresztül foglalkoztatja a hallgatókat gyakornokként, mivel ennek célja nyilvánvalóan az, hogy ne legyen kötelező kifizetnie a hallgatói munkadíjat. Mivel a rendeltetésellenes joggyakorlás következményeit megfelelően orvosolni kell, ezért a hallgató ilyenkor is jogosult a hallgatói munkadíjra, amely a törvény alapján megilletné.¹⁶

Az Ftv. fogalmához képest eltérő tartalommal jelölni meg a szakmai gyakorlat az adózási szabályok között. A személyi jövedelemadótól szóló 1995. évi CXVII. törvény (Sztatv.) például több körben is eltérően használja a fogalmat. Így a törvény megkülönbözteti az egyes béren

¹⁴ Ftv. 46. § (5) és (10) bek.

¹⁵ Ftv. 48. § (3) bek.

¹⁶ Mt. 4. §.

kívüli juttatások körében a hallgatók kötelező szakmai gyakorlatát, és a szakképzéssel összefüggő juttatásokon belül a szakképzésben tanuló szerződés nélkül részt vevő tanulónak a szorgalmi idő befejezését követő összefüggő szakmai gyakorlatát is.¹⁷ Ehhez képest teljesen más jelentőséget kap a külföldi középfokú és felsőoktatási intézmény nem magyar állampolgár hallgatójának belföldi szakmai gyakorlaton végzett munkája, amelyből származó jövedelme adómentes jövedelemnek minősül.¹⁸

SZAKKÉPZÉS KERETÉBEN TÖRTÉNŐ MUNKAVÉGZÉS

Tanuló szerződés

A középfokú oktatásban részt vevő személlyel kötött írásos tanuló szerződés alapján történhet munkavégzés. A szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény (Szktv.) szerint a szakképzési évfolyamon a tanuló gyakorlati képzése gazdálkodó szervezetnél a tanuló és a gazdálkodó szervezet között gyakorlati képzés céljából megkötött írásbeli tanuló szerződés alapján folyik.¹⁹ A szerződést csak bizonyos feltételeknek eleget tevő gazdálkodó szervezetek köthetik meg. Ilyen feltétel többek között, hogy a gazdálkodó szervezet a szerződéskötési szándékát az iskolai felvételt megelőző naptári év végéig köteles bejelenteni az illetékes területi gazdasági kamarának és a tanuló szakmai elméleti képzését ellátó szakképző iskolának.²⁰ A tanuló gyakorlati képzése csak a fentiek mellett vállalható.

A tanuló szerződés alapján a gazdálkodó szervezet a tanuló részére pénzbeli juttatást köteles fizetni. Ennek havi mértéke a szakképzési évfolyam első félévében – függetlenül az elméleti, illetőleg a gyakorlati képzési napok számától – a hónap első napján érvényes kötelező havi legkisebb munkabér (minimálbér) legalább 20%-a. A tanulmányi kötelezettségének eredményesen eleget tett tanuló pénzbeli juttatásának mértékét a szakképzési évfolyam második, illetve további féléveiben – a tanuló tanulmányi előmenetelének és szorgalmának figyelembevételével – emelni kell.²¹ A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja. tv.) szerint a szakképző iskolai tanulónak tanuló szerződés alapján kifizetett díjazás mentes a személyi jövedelemadó alól.²² Tehát, a minimálbér 20%-ánál magasabb díjazás fizetése is kötelező lehet. A díjazás azonban annak konkrét mértékétől függetlenül mentes a személyi jövedelemadó alól. Ha a tanuló a szakképzésben tanuló szerződés alapján vesz részt, a fenti pénzbeli juttatáson felül – adóterhet nem viselő járandóságként – havonta a minimálbér 20%-ának megfelelő mértékű kiegészítő pénzbeli juttatás illeti meg feltéve, hogy ún. hiány-szakképesítés megszerzésére irányuló szakképzésben vesz részt, azaz

¹⁷ Szjatv. 3. § 71. pont

¹⁸ Szjatv. 1. számú melléklet 4.4. pont

¹⁹ Szktv. 27. § (1) bek.

²⁰ Szktv. 29–30. §.

²¹ Szktv. 44. §.

²² Szja. tv. 1. számú melléklet 4.11. pont

amelyben a nemzetgazdaság igényeinek megfelelő szakképzett munkaerő nehezen biztosítható.²³

A tanulószerveződés alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanuló biztosítottnak minősül.²⁴ Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (Art.) szerint a munkáltatót (kifizetőt) az általa foglalkoztatott biztosított személy foglalkoztatása után terheli bejelentési kötelezettség.²⁵ Mivel a tanulószerveződés alapján foglalkoztatott személy e jogviszonyára tekintettel biztosított, foglalkoztatását az állami adóhatóság felé be kell jelenteni.

Együttműködési megállapodás

A tanulók gyakorlati képzése – az Szktv.-ben meghatározott feltételeknek megfelelően – a szakképzést folytató intézmények (szakképző iskola, gazdálkodó szervezet) közötti együttműködési megállapodás alapján is folytatható. Ilyen esetben nincs szükség tanulószerveződés megkötésére.²⁶ A szakképzésben tanulószerveződés nélkül részt vevő tanuló az összefüggő szakmai gyakorlat időtartamára szintén díjazás illeti meg,²⁷ ennek mértékét azonban nem határozza meg az Szktv.

Az iskolai rendszerű szakképzésben részt vevő tanulók juttatásairól szóló 4/2002. (II. 26.) OM rendelet 2. §-a előírja, hogy amennyiben a szakképző iskola a tanulószerveződéssel nem rendelkező tanulóval létesít tanulói jogviszonyt, akkor – kizárólag a szorgalmi idő befejezését követő összefüggő szakmai gyakorlat időtartamára – díjazást kell fizetnie. A díjazás havi összege nem lehet kevesebb az Szktv.-ben meghatározott tanulószerveződés alapján kötelezően fizetendő pénzbeli juttatás mértékénél. A díjazás évfolyamonkénti összegét tanulmányi eredmény, illetve teljesítmény szerint a szakképző iskola – gazdálkodó szervezetnél megszervezett összefüggő szakmai gyakorlat esetében a gazdálkodó szervezet – határozza meg, és köteles gondoskodni a díjazás összegének kifizetéséről. A díjazás összegét arányosan csökkenteni kell, ha az összefüggő szakmai gyakorlat időtartama egy hónapnál rövidebb, vagy ha a tanuló a gyakorlatról bármilyen ok miatt távol marad, illetőleg arányosan növelni kell, ha az összefüggő szakmai gyakorlat időtartama egy hónapnál hosszabb. A tanulószerveződés nélkül foglalkoztatott tanuló a Tbj. szerint e jogviszonya alapján nem lesz biztosított.

A szakképzésben tanulószerveződés nélkül részt vevő tanulónak a szorgalmi idő befejezését követő összefüggő szakmai gyakorlat időtartamára külön jogszabály szerint kötelezően kifizetett díjazás mentes a személyi jövedelemadó alól.²⁸ A tanulónak fizetendő juttatás minimális mértéke, illetve a juttatás adómentessége tekintetében az idézett jogszabályok az

²³ Szktv. 48. § (2) bek.

²⁴ Tbj. 5. § (1) bek. c) pont

²⁵ Art. 16. § (4) bek.

²⁶ Szktv. 19. §.

²⁷ Szktv. 48. § (1) bek.

²⁸ Szja. tv. 1. számú melléklet 4.11. pont.

irányadóak. E szabályok akkor is alkalmazandóak, ha azokat az iskolával kötött együttműködési megállapodás kifejezetten nem tartalmazza.

Hallgatói szerződés

A felsőoktatási hallgatók szakmai gyakorlatára az Szktv. mellett az Ftv. is irányadó. A gyakorlati képzésre ún. hallgatói szerződés alapján kerülhet sor, amelyre a Szktv. szerinti tanuló-szerződés szabályait kell alkalmazni.²⁹ A felsőoktatási intézmény nappali tagozatos hallgatója részére a gyakorlati képzés idejére kifizetett juttatás, díjazás értékéből havonta a hónap első napján érvényes havi minimálbért meg nem haladó rész mentes a személyi jövedelemadó alól.³⁰

A hallgatói szerződés nem tekinthető azonosnak a tanuló-szerződéssel a Tbj. vonatkozásában. Ezért e jogviszonyára tekintettel a hallgató nem biztosított, csak baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosult. Biztosítottnak minősül azonban, ha a tevékenységéből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a minimálbér 30%-át százalékát, illetőleg naptári napokra annak harmincad részét.³¹ Ezért tehát a hallgatói szerződés alapján dolgozóra a fent kifejtettek azzal a különbséggel irányadóak, hogy a hallgatói szerződés automatikusan nem eredményez biztosított státuszt, és ezért az adóhatóság felé történő bejelentés sem kötelező minden esetben.

A szakképzés újraszabályozása

A szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény a kutatási időszak végével, 2011. december 31-ével hatályon kívül került, és 2012. január 1-jétől egy új jogszabály, a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény rendezi a területet. Az új törvény a tanuló-szerződés intézményét újraszabályozott keretek között, a nappali rendszerű iskolai oktatás keretében részt vevő tanulók körében fenntartja, ugyanakkor a hallgatói szerződésről már nem rendelkezik.

A hallgatói szerződés teljesen új értelmet nyert a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. évi törvény alapján, amely a hallgatói jogviszony létrejöttét (beiratkozást) megelőzően teszi kötelezővé annak megkötését.³² A hallgatói szerződés megkötésének részletes szabályait a magyar állami ösztöndíjas és magyar állami részösztöndíjas hallgatókkal kötendő hallgatói szerződésről szóló 2/2012. (I. 20.) Korm. rendelet szabályozza.

Tekintettel arra, hogy a kutatás által érintett időszak 2011. december 31-ig terjedt, és valamennyi interjú- illetve on-line kérdésre adott válasz az eddig hatályban lévő szabályok szerinti tanuló- és hallgatói szerződésre vonatkozóan született, ezért az új szakképzési szabályokkal jelen tanulmányban részletesen nem foglalkozunk.

²⁹ Ftv. 47. § (3) bek., Szktv. 27. § (1) bek.

³⁰ Szja. tv. 1. számú melléklet 4.12. b) pont.

³¹ Tbj. 15. § (2) bek. a) pont; 5. § (1) bek. g) pont.

³² 2011. évi CCIV. évi törvény 39. § (3) bek.

DOKTORANDUSZKÉNT VÉGZETT MUNKA

A hallgatói munkavégzés egy speciális esete, amikor a doktorandusz részt vesz a felsőoktatási intézménynek az oktatással, kutatással összefüggő tevékenységében. Ismét egy olyan munkavégzési formáról van tehát szó, ahol a munkát végző párhuzamosan tanul és dolgozik, így a szabályozásnál e kettősségre figyelemmel kell lenni.

A munkavégzés ez esetben ún. doktorandusz-szerződés alapján folyik. Ez a szerződés lényegében egy speciális hallgatói munkaszerződés, amelyre részben eltérő szabályok vonatkoznak. Az ily módon végzett munka ideje – egy tanulmányi félév átlagában – nem haladhatja meg a heti teljes munkaidő ötven százalékát, vagyis a heti 20 órát. A tanulmányi kötelezettségekre tekintettel, a hallgató munkaidő-beosztását oly módon kell meghatározni, hogy vizsgázási és a vizsgára történő felkészülési kötelezettségeinek eleget tudjon tenni.

A doktorandusz-szerződés alapján hallgatói munkadíj kerül kifizetésre, melynek havi összege – a teljes munkaidő ötven százalékának megfelelő idejű foglalkoztatás esetén – nem lehet kevesebb, mint a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér); ettől eltérő – vagyis ennél rövidebb – idejű foglalkoztatás esetén ennek időarányos része. A doktorandusz-szerződésből eredő vitás ügyek elbírálására a munkaügyi viták rendezésére vonatkozó előírásokat kell alkalmazni.³³ Ezek a jogviták tehát munkaügyi bíróság elé tartoznak.

ÖSZTÖNDÍJAS FOGLALKOZTATÁS

Speciális foglalkoztatási formával színesedett a hazai munkaerő-piaci paletta az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony 2005. január 1-i bevezetésével.³⁴ Az ösztöndíjas foglalkoztatás célcsoportját a gyakorlati ismeretekkel nem, vagy csupán alig rendelkező pályakezdő, diplomás fiatalok jelentik, akik ezen sajátos, határozott idejű jogviszony keretében szerezhetik meg a kezdeti lendületet a munka világában. Ösztöndíjas bárki lehet, aki 30. életévét még nem töltötte be, diplomája legfeljebb két éven belül került kiállításra, és munkaviszonyban, közalkalmazotti, közszolgálati jogviszonyban, szolgálati jogviszonyban nem áll.

Jóllehet foglalkoztató lehet bármely természetes vagy jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság és egyéni cég, az ösztöndíjas foglalkoztatás igazán népszerűvé mégis a (központi) közigazgatásban vált. A Miniszterelnöki Hivatal kidolgozott egy olyan munkatapasztalat-szerzési programot, amely az egyetemi szemeszterekhez igazodóan, a szeptember 1. és augusztus 31. közötti időszakban, a minisztériumokban, illetve azok háttérintézményeiben biztosít munkalehetőséget pályakezdő fiatalok részére ösztöndíjas

³³ Ftv. 48. § (4) bek.

³⁴ A részleteket lásd a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény III/A. fejezetében.

jogviszony keretében.³⁵ Az ösztöndíjas foglalkoztatás ideje alatt, egy egyéni munkatapasztalat-szerzési program alapján a foglalkoztatottak betekintést kapnak az adott szervezeti egység működésébe, megismerik a közigazgatás rendszerét, a feladatokat és munkafolyamatokat.

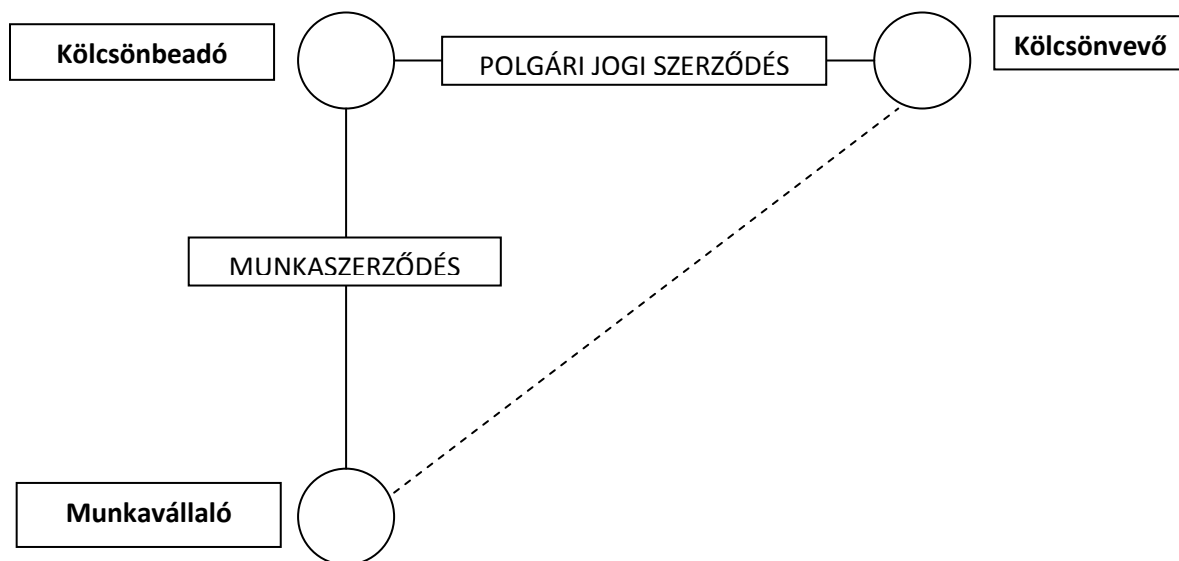
Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony legfeljebb egy alkalommal, legalább kilenc hónapig, de legfeljebb egy évig terjedő határozott időre létesíthető. A foglalkoztatási forma elnevezése ellenére az „ösztöndíjasok” ugyanolyan munkavállalónak minősülnek, mint akik munkaviszony vagy közalkalmazotti, köztisztviselői jogviszony keretében vannak foglalkoztatva. Munkavégzésükre, kötelezettségeikre irányadóak az Mt. rendelkezései, illetve megilletik őket a munkavállalókat védő garanciális rendelkezések is.

A rendszer célja tehát tulajdonképpen kettős. Egyrészt, hogy ösztönözze a munkáltatókat pályakezdők alkalmazására, másrészt a pályakezdő „pályára állítását” is szolgálja, hiszen egy éves gyakorlati munkatapasztalatot szerezhet, biztos jövedelemhez jut, a társadalombiztosítási szabályok alapján biztosítottá válik, sőt még szolgálati időt is szerez. Az ösztöndíjas időszak pedig megadja a szükséges tapasztalatot, referenciáz ahhoz, hogy a munkavállaló immár önállóan lépjen tovább a munkaerő-piacon.

Munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés legalapvetőbb sajátossága, hogy a hagyományos munkaviszonnyal szemben nem két, hanem három fél áll kapcsolatban egymással. A munkavállaló egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ügynökséggel, a kölcsönbeadóval köt munkaszerződést. Tényleges foglalkoztatására azonban mindig egy másik munkáltatónál, a kölcsönvevőnél kerül sor, akivel a kölcsönbeadó polgári jogi szerződést köt. E szerződés alapján a kölcsönbeadó egy bizonyos kölcsönzési díjért cserébe átengedi a munkavállalót a kölcsönvevőnek. A kikölcsönzés ideje alatt e megállapodás és a törvény ereje által a kölcsönvevő gyakorol bizonyos munkáltatói jogokat a munkavállaló felett, illetve őt terhelik egyes kötelezettségek is. Például a kölcsönvevő látja el utasításokkal a munkavállalót, ő osztja be munkaidejét, és köteles betartani a munkavédelmi szabályokat. A munkabér fizetésére, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó közterhek befizetésére viszont a kölcsönbeadó köteles, illetve ő jogosult a munkaszerződést módosítani, vagy megszüntetni, hiszen a munkaviszony vele áll fenn. A munkavállaló és az őt ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevő nem áll egymással szerződéses kapcsolatban. A felek kapcsolatrendszerét a következő ábra szemlélteti.

³⁵ Lásd: a központi közigazgatási szerveknél, továbbá azok területi és helyi szerveinél alkalmazott ösztöndíjasok foglalkoztatója által igényelhető költségvetési támogatásról szóló 20/2005. (II. 11.) Korm. rendelet.



A munkaerő-kölcsönzés struktúrája
1. sz. ábra

A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS A KÖLCSÖNVEVŐ SZEMPONTJÁBÓL

A munkaerő-kölcsönzés előnyei a kölcsönvevő szempontjából az alábbi területeken jelentkeznek. Egy kölcsönbeadó segítségével a munkáltatók gyorsan juthatnak munkaerőhöz. Ez különösen a megrendelések váratlan megszorodása, szezonális feladatok jelentkezése esetén fontos, vagy ha egy alkalmazott valamilyen okból – pl. betegszabadság miatt – kiesik a munkából.

A kölcsönzéssel a munkaerő létszáma mindig a konkrét igényekhez igazítható. A gyakorlatban a munkáltatók sokszor úgy gazdálkodnak munkaerejükkel, hogy a legjobban dolgozó, hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalók mellé mindig annyi további munkavállalót kölcsönöznek ki, amennyi az aktuális feladatok ellátásához szükséges. A munkaerő magját jelentő, saját munkavállalókat így tartósan tudják foglalkoztatni. Ha visszaesnek a megrendelések, vagy költségcsökkentésre van szükség, akkor először a kölcsönzötteket küldik el. Mivel a kölcsönzött munkavállaló nem velük áll munkaviszonyban, visszaküldésükhöz elegendő a kölcsönbeadóval kötött szerződés (részleges) felmondása. Nem nekik kell tehát a munkaviszonyt megszüntetni, annak anyagi terhei és jogi kockázata nem rájuk hárul. Ezt a nemzetközi szakirodalom a numerikus flexibilitás fogalmával írja le.³⁶

Egyszerűsödik a foglalkoztatással járó adminisztráció, mivel a munkaviszonnyal járó adminisztratív teendők nem a kölcsönvevőt, hanem a munkavállalóval munkaviszonyban álló kölcsönbeadót terhelik (pl. munkavállaló beléptetése, bejelentése az adóhatóság felé, bérszámfejtés, közterhek levonása, befizetése, munkaviszony megszüntetése).

³⁶ Davidov 2004 p. 728.

Hátránya ugyanakkor a munkaerő-kölcsönzésnek, hogy a kölcsönzött munkavállalók általában kevésbé kötődnek a kölcsönvevőhöz, mint a kölcsönbeadóhoz, így lojalitásuk, motivációjuk kisebb. Feszültség alakulhat ki a kölcsönzött és a saját munkavállalók között is. Végül, a kölcsönbeadó szolgáltatását meg kell fizetni, és a kölcsönzési díj – természetesen a konkrét piaci viszonyoktól függően, de jó közelítéssel – a munkavállaló munkabérének 1,5-2-szerese körül alakul.

A KÖLCSÖNZÉS A MUNKAVÁLLALÓ SZEMPONTJÁBÓL

A munkáltatók általában akkor vesznek igénybe kölcsönzött munkaerőt, ha átmenetileg szükségük van kiegészítő munkára a tevékenységük ellátásához. Ez a munka így szinte soha nem tartós, nem jelent biztos munkahelyet, hiszen a gazdasági visszaesésekkel leggyakrabban a kölcsönzötteket küldik el először. A kölcsönzött munkavállalókat többségét szakképzettséget nem igénylő, könnyen betanítható munkára alkalmazzák, ahol gyorsan változatható a létszám. A kölcsönzésen keresztül általában alacsony bérezéssel és kedvezőtlen munkafeltételekkel járó állások érhetők el. Mivel a kölcsönzés kimondottan a rugalmas, átmeneti foglalkoztatás céljára jött létre, a jogi szabályozás is rugalmasabb, kevesebb védelmet jelent.

Ugyanakkor a munkaerő-kölcsönzés egyes munkavállalóknak kimondottan vonzó is lehet. A munkaerő-kölcsönzés átmenetisége, rugalmassága előny lehet azok számára, akik nem tudnak tartós munkaviszonyt vállalni, így például tanulók, gyermeket nevelő kismamák, vagy nyugdíjasok. A munkaerő-kölcsönzés során a munkavállaló több kölcsönvevővel is kapcsolatba kerül, több munkahelyet megismer, ami sok hasznos tapasztalat és kapcsolat megszerzésével járhat. Ez különösen a pályakezdő, fiatal munkavállalóknak lehet fontos, akik nem akarnak egy munkáltató mellett elköteleződni. Ez az előny a magasan képzett, professzionális munkavállalók esetében is jelentkezik: a kölcsönbeadó folyamatosan gondoskodik foglalkoztatásukról, így tartós lekööttség nélkül jutnak munkához.

A munkaerő-kölcsönzés emellett – a nemzetközi szakirodalom szerint – fontos szerepet tölt be a nehéz munkaerő-piaci helyzetű, különösen az alacsonyan kvalifikált munkavállalók foglalkoztatásában. Sok munkavállaló életkora, végzettsége, családi állapota, vagy más körülménye miatt csak nagy nehézséggel kap állást hagyományos munkaviszonyban. A munkaerő-kölcsönzés bár szerényebb munkafeltételekkel jár, utat jelent számukra, hogy a munkanélküliségből visszajussanak a munkaerő-piacra. Kölcsönzött munkavállalóként fontos munkatapasztalatokat, kapcsolatokat, referenciákat szerezhetnek, így pár hónap munka után már könnyebben kereshetnek tartós munkahelyet is (pl. éppen a kölcsönvevőnél). Ebből a szempontból a kölcsönzés egyfajta „ugródeszkának” nevezhető, amely átvezethet a munkanélküliségből a tartós, hagyományos foglalkoztatáshoz. Ezt a munkaerő-piaci szerepet azonban tudományos felmérések egyértelműen nem bizonyították. Részletesen ezzel a jelenséggel a következő fejezetben foglalkozunk.

A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS TERJEDÉSE, A SZABÁLYOZÁS VÁLTOZÁSAI

A munkaerő-kölcsönzés aránya a teljes foglalkoztatásban az 1990-es évek során az Európai Unió egyes országaiban megötszöröződött, 1996–2006 között pedig megduplázódott. Magyarországon az Mt. 2001 óta szabályozza a munkaerő-kölcsönzést, amely azóta évről évre rohamosan terjed. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint az utóbbi években kb. 100.000 kölcsönzött munkavállaló dolgozott Magyarországon.³⁷

Mutató	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Kölcsönbeadók száma (db)	584	710	796	948	916	802
<i>Kölcsönbeadók számának változása az előző évhez képest</i>	–	+21%	+12%	+19%	-3,4%	-12,5%
Kölcsönvevők száma (db)	2294	2528	3829	6417	4802	7099
<i>Kölcsönvevők számának változása az előző évhez képest</i>	–	+10%	+51%	+68%	-36,4%	+47%
Egy kölcsönbeadóra jutó kölcsönvevők száma (db)	3,9	3,6	4,8	6,7	7,7	8,8
Munkavállalók száma (fő)	76184	102425	99910	116835	79085	130434
<i>Munkavállalók számának változása az előző évhez képest</i>	–	+34,4%	-2,5%	+17%	-32,3%	+64,9%
Határozott idejű munkaszerződések száma (db) és százalékos aránya	25076 (33%)	28402 (28%)	33855 (34%)	25011 (21%)	19059 (24,1%)	36429 (27,9%)
Határozatlan idejű munkaszerződések száma (db) és százalékos aránya	51108 (67%)	74023 (72%)	66055 (66%)	91824 (79%)	60026 (75,9%)	94005 (72,1%)
Kikölcsönzési esetek száma összesen (db)	92089	128475	129447	183305	193550	361026
Egy munkavállalóra jutó kikölcsönzési esetek száma (db)	1,2	1,2	1,3	1,6	2,4	2,8
Kikölcsönzés átlagos hossza (nap)	109	134	96	92	52	44

A munkaerő-kölcsönzés alakulása Magyarországon 2005–2010 között
(forrás: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2006–2011.)
1. sz. táblázat

A 2009-ig töretlen fejlődés oka elsősorban abban keresendő, hogy a kölcsönzési szektor Magyarországon még nem érte el piaci lehetőségeinek határait, és – ahogy egyre több munkáltató ismerkedik meg a szolgáltatás előnyeivel – a szabályozás folyamatos szigorodása ellenére évről évre jelentősen növekszik. A 2009-es visszaesés oka alapvetően a gazdasági válság. Az ILO adatai szerint globális jelenség volt, hogy a dekonjunktúrával a kölcsönzött

³⁷ Storrie 2002 p. 27–30.; http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny.

munkavállalók voltak az elsők, akiket elbocsátottak, ugyanakkor a statisztikák szerint ők az elsők, akiket a fellendüléssel újra felvesznek.³⁸

Témánk szempontjából külön figyelmet érdemel a kölcsönzött munkavállalók életkori megoszlása. A hazai statisztikák alapján is elmondható, hogy a fiatal korosztály felülreprezentált a kölcsönzött munkavállalók körében.

Év	25 év alatt (az összes kölcsönzött munkavállaló százalékában)	26-49 év között	50 év felett
2008	23.211 fő (19,8%)	68.191	15.436
2009	22.699 fő (28,6%)	46.935	9.451
2010	36.882 fő (28,2%)	77.890	15.662

A kölcsönzött munkavállalók életkori megoszlása
(forrás: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2006–2011.)
2. sz. táblázat

A hazai szabályok 2006-ban és 2007-ben is jelentősen szigorodtak, ám a módosítások nem érintették a jogintézmény alapvető felépítését, inkább csak a gyakorlatra reagálva tiltottak meg egyes visszaélészerű magatartásokat. A szabályozás alakulásában fontos szerepet játszik az Alkotmánybíróság 67/2009. (VI. 19.) sz. határozata is, amely több, a kölcsönzött munkavállalóra nézve hátrányosabb szabályt alkotmányellenesnek talált. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezések további változása a 2008/104/EK irányelv átvétele során következett be, a 2010. évi CV. törvény elfogadásával.

A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS DOGMATIKAI SZERKEZETE

A munkajogban kivételesnek mondható, hogy a munkaviszony valamelyik alanyi pozíciójában több személy szerepeljen, vagy egy harmadik érdekállás is megjelenjen. A polgári jogban azonban gyakoriak az ilyen helyzetek, amelyeket a jogirodalom is részletesen feldolgozott.³⁹ A munkaerő-kölcsönzés esetén többről van szó, mint a munkáltatói pozíció egyszerű megkettőződéséről. A három alanyi pozíció három elkülönült érdekállást jelent. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő helyzete ugyanis minőségileg különböző, hiszen az őket megillető, illetve terhelő munkáltatói jogok és kötelezettségek nem egyneműek, hanem egymás komplementerei: összességükben adják ki a tipikus munkaviszony munkáltatójának pozícióját.

A kölcsönvevő, mint harmadik fél nem csak járulékosan kapcsolódik az alapjogviszonyhoz – mint például a kezesség esetében –, hanem a három fél közötti két szerződés szoros kapcsolatban áll egymással. Sem a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaviszony,

³⁸ ILO 2009 p. 26–31.

³⁹ Lásd pl. Tamás 1990.

sem a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jogviszony nem realizálódik a másik nélkül. A munkaviszony ugyanis kimondottan egy harmadik félnél történő munkavégzésre jön létre, tehát eleve feltételezi egy harmadik személy megjelenését. A munkaerő-kölcsönzési szerződés tárgya szintén egy másik jogviszonyra épül: a megállapodás alapján a kölcsönbeadó a vele munkaviszonyban álló munkavállalók munkaerejét engedi át a kölcsönvevőnek. A két szerződés szoros összefonódására tekintettel az egymással csak közvetett viszonyban álló kölcsönvevő és munkavállaló kapcsolatát is kötelmi jellegű jogviszonynak kell tekintenünk, annak ellenére, hogy a hazai jogértelmezési gyakorlat a munkaerő-kölcsönzés három szereplője között csak kettős, és nem hármas jogviszonyról beszél.⁴⁰

A kölcsönvevőnél való foglalkoztatás tényleges körülményeit áttekintve, nem túlzás azt állítani, ez a jogviszony több hasonlóságot mutat a hagyományos munkaviszonnyal, mint az, ami a kölcsönbeadó és a munkavállaló között a munkaszerződés alapján létrejön. A jogintézmény lényege ugyanis csak úgy teljesülhet, ha a kölcsönvevőt egyfelől felruházzuk a hozzá kikölcsönzött munkavállaló alárendeltségben való munkáltatásához szükséges jogokkal. Másfelől, ez csak az a jogokhoz kapcsolódó kötelezettségekkel együtt történhet. A munkajogtól idegen ugyanis az a megközelítés, hogy a munkaerőért csak anyagi ellenszolgáltatással tartozik az, akinek érdekében a munkavégzés történik.⁴¹ Ennek megfelelően a munkaerő-kölcsönzés esetében sem lehetséges, hogy a kölcsönvevő csupán a kölcsönzési díj megfizetésével kvázi-munkaviszonyban foglalkoztathasson. Ellenkező esetben a kölcsönvevő a díjfizetéssel mintegy kiszervezhetné saját munkáltatói minőségét⁴² a kölcsönbeadóra, miközben minden jog nála maradna, amely a függőségben való munkáltatáshoz kell.

A kölcsönvevő nem határozható meg egyszerűen a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás igénybevevőjeként. A kölcsönvevő a munka elvégzésének folyamatára nem csak az eredmény meghatározása tekintetében bír befolyással, hanem a munkát végzők felett ő maga gyakorolja a munkaviszony munkáltatóját megillető utasítási és irányítási jogkört. Ehhez igazodnak a kötelezettségei is. Bár a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó között polgári jogi jogviszony áll fenn, a munkaerő-kölcsönzés összességében munkajogi intézmény.

Összegezve, a munkaerő-kölcsönzést háromoldalú munkaviszonynak tekinthetjük, amelynek teljes tartalmát a kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel fennálló viszony együttesen adja ki. A kölcsönzött munkavállaló helyzete közvetett alárendeltségként határozható meg: önállóan munkavégzésre köteles, amelyet azonban nem közvetlenül a szerződő partnerénél (a kölcsönbeadónál), hanem egy általa kijelölt harmadik személynél (a kölcsönvevőnél), annak alárendeltségében kell teljesítenie.

⁴⁰ 67/2009. (VI.19.) AB határozat, III. rész 1. pont harmadik bekezdése

⁴¹ Kiss 2004 p. 202.; Román 1996 p. 27–33.

⁴² Davidov 2004 p. 737.

A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSRE IRÁNYULÓ MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

A munkaszerződés kötelező tartalma

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony is írásbeli munkaszerződéssel jön létre, és mindenképpen tartalmaznia kell az alábbi elemeket:⁴³

1. A felek neve (megnevezése), lényeges adatai. A munkaszerződésben fel kell tüntetni a munkavállaló és a kölcsönbeadó nevét, és lényeges adatait, valamint a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számát. Nem minden munkáltató lehet egyben kölcsönbeadó, hanem csak azok, amelyeket az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vett. Ennek feltételeit a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet határozza meg. Kölcsönbeadó csak belföldi székhelyű korlátolt felelősségű társaság, részvénytársaság, non-profit gazdasági társaság, vagy szövetkezet lehet (kivéve, ha a szövetkezet a vele tagsági viszonyban álló munkavállalóval köt szerződést). A kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltétele többek között egy 2 millió forint értékű vagyoni biztosíték letétbe helyezése is, amely kizárólag a kölcsönzés során keletkezett, a munkavállaló részéről felmerülő kártérítési igény kielégítésére használható fel.

2. Az ellátandó munkakör, vagy a munkavégzés jellege. A munkaviszony alapvető jellegzetessége, hogy a munkavállaló által ellátandó feladatot nem konkrétan, hanem általános jelleggel, munkakörként határozzák meg. Munkaerő-kölcsönzésnél az ellátandó feladat meghatározása ennél is tágabban történik: a munkaszerződésben elegendő az elvégzendő munka jellegét meghatározni.

3. Az általános szabályokhoz hasonlóan a kölcsönzött munkavállaló személyi alapbérét is kötelező rögzíteni a munkaszerződésben. A munkabér fizetésére a kölcsönbeadó köteles. Fontos szabály a törvényben, hogy a kölcsönbeadó munkabér-fizetési kötelezettségét nem érinti, ha a kölcsönvevő a kölcsönbeadónak járó díjat esedékességekor nem fizette meg.⁴⁴ A munkavállaló munkabérét ugyanis az a díj fedezi, amelyet a kölcsönvevő a kölcsönmunkaerőért fizet a kölcsönbeadónak, a megállapodásukban foglaltak szerint. A munkavállaló munkabérigényét nem érinti, ha az amúgy annak fedezésére is szolgáló kölcsönzési díjat a kölcsönbeadó nem tudta behajtani a kölcsönvevőn.

4. Utalás arra, hogy a munkaviszony munkaerő-kölcsönzés céljára jön létre. A munkaerő-kölcsönzésre kötött munkaszerződés csak akkor érvényes, ha az kimondottan utal arra, hogy a munkavállalót kölcsönzés keretében fogja foglalkoztatni a munkáltató. A kölcsönzésen alapuló foglalkoztatás tehát csak a munkavállaló beleegyezésével lehetséges. Az Mt. emellett kifejezetten előírja, hogy ha a munkaviszony nem kölcsönzés céljából jött létre, a

⁴³ Mt. 193/H. § (1) bek.

⁴⁴ Mt. 193/F. § (1) bek.

munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót kölcsönzés keretében foglalkoztassa.⁴⁵

Rendelkezés a munkahelyről

A munkaerő-kölcsönzés sajátossága, hogy a munkahely megjelölése nem kötelező eleme a munkaszerződésnek. Ennek az az oka, hogy a kölcsönzésre irányuló munkaviszony alapján, annak fennállása alatt a kölcsönbeadó bármely kölcsönvevőhöz kikölcsönözheti a munkavállalót. Előre nem lehet pontosan meghatározni, hogy mely kölcsönvevő, mely telephelyén kerül majd sor a tényleges munkavégzésre, ezért erről a munkaszerződésben nem kell, nem is lehet rendelkezni. A munkavállalót a tényleges munkavégzés megkezdése előtt kell írásban tájékoztatni a kölcsönvevő székhelyéről (telephelyéről), illetve a munkába járás feltételeiről.⁴⁶

Amit tilos kikötni a munkaszerződésben

Az Mt. alapján semmis a munkavállaló és a kölcsönbeadó megállapodása:

- amely a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése után a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő;
- amely alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást (közvetítési díjat) kell fizetni, ha a kölcsönvevővel kíván jogviszonyt létesíteni.⁴⁷

Gyakori eset, hogy ha a kölcsönvevő elégedett a kölcsön-munkavállalóval, akkor a kölcsönzés után „véglegesíti”, azaz saját munkavállalóként, klasszikus munkaviszonyban foglalkoztatja tovább. Ezt a lehetőséget védi a jogalkotó a fenti tilalommal, amikor előírja, hogy ezt semmilyen formában nem tilthatja, vagy korlátozhatja a kölcsönbeadó. Nem tilos azonban, hogy a munkavállaló ilyen átvételéért a kölcsönbeadó díjat kérjen a kölcsönvevőtől.

A kölcsönbeadó tájékoztatási kötelezettsége

Munkaerő-kölcsönzés esetében az Mt. arra a kötelezi a kölcsönbeadót, hogy meghatározott időpontokban részletesen tájékoztassa a munkavállalót a foglalkoztatás körülményeiről. A kölcsönbeadó tájékoztatást köteles adni a munkaviszony létesítésekor, a tényleges munkavégzés megkezdése (a kikölcsönzés) előtt, és – ha további kikölcsönzésekre is sor kerül – a következő kikölcsönzés előtt legalább 48 órával.⁴⁸ Ezek a tájékoztatók nem minősülnek a munkaszerződés részének. Ugyanakkor fontos, hogy ezeket a munkavállaló határidőben, írásban megkapja, mivel ezek rögzítik, hogy a munkavállaló pontosan milyen körülmények között fog dolgozni.

⁴⁵ Mt. 193/E. § (4) bek.

⁴⁶ Mt. 193/H. § (6) bek.

⁴⁷ Mt. 193/E. § (1) bek.

⁴⁸ Mt. 193/H. § (3) és (6–7) bek.

A munkavállalót védő tilalmak és korlátozások

Az Mt. a munkavállaló védelme érdekében több olyan tilalmat is megfogalmaz, amely korlátozza, hogy mely kölcsönvevőhöz, milyen feladatra nem lehet kikölcsönözni a munkavállalót.

1. Tilos a munkavállaló kölcsönzése jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre. A kölcsönzés tehát nem szolgálhat eszközül arra, hogy ezeket a tilalmakat megkerüljék a munkáltatók. Így kölcsönzés esetén sem vehető igénybe rendkívüli munkavégzésre a fiatal munkavállaló, vagy terhes nő éjszakai munkavégzésre.⁴⁹

2. Tilos a munkavállaló kölcsönzése a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig.⁵⁰ A legerősebb kollektív akció vesztene el értelmét ugyanis, ha a munkabeszüntetést a munkáltató kivédhetné azáltal, hogy sztrájkoló munkavállalói helyett kölcsön-munkavállalókat vehetne igénybe. A „sztrájk törés” ebben a formában tehát tilos.

3. Tilos a munkavállaló kölcsönzése, ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működéssel összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg. Ezt nevezzük a visszakölcsönzés tilalmának.⁵¹ A kölcsönzéshez kapcsolódó rugalmas szabályok arra csábítják a munkáltatókat, hogy munkavállalóikat a sok megkötéssel járó klasszikus munkaviszony helyett inkább kölcsönzés keretében alkalmazzák. Mivel ez korábban elterjedt volt a gyakorlatban, a szabály éppen az ilyen motivációjú cserét tiltja. A tilalom azonban csak arra az esetre vonatkozik, ha a korábbi munkaviszony a munkáltató működéssel összefüggő indokú rendes felmondással, vagy próbaidő alatti megszüntetéssel szűnt meg. Ha a munkavállaló közös megegyezéssel vált meg korábbi munkáltatójától, úgy nincs akadálya, hogy nála kölcsönzött munkavállalóként dolgozzon tovább. Ugyanígy, az sem ütközik a tilalomba, ha a munkáltató megvált saját alkalmazottjától, és helyette egy másik kölcsönzött munkavállalót alkalmaz.

4. A közsférában az alábbi korlátok között kerülhet sor munkaerő-kölcsönzésre. A Kttv. hatálya alá tartozó munkáltatóhoz (közigazgatási szervek) tilos a munkaerő-kölcsönzés. A Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatónál (költségvetési szervek) kölcsönzött munkavállaló közvetlenül a munkáltató alaptevékenysége körében nem foglalkoztatható. Mindig az adott ágazatra vonatkozó végrehajtási rendeletek határozzák meg, hogy a kölcsönzés

⁴⁹ Mt. 193/D. § (2) bek. a) pont, 129/A. § (5) bek., 121. § (1) bek.

⁵⁰ Mt. 193/D. § (2) bek. b) pont.

⁵¹ Mt. 193/D. § (2) bek. c) pont.

szempontjából a munkáltató mely tevékenysége minősül „alaptevékenységnek”.⁵² A jövőben indokolt lehet ezeknek a korlátozásoknak a felülvizsgálata.

A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS POLGÁRI JOGI DIMENZIÓJA: A KÖLCSÖNBEADÓ ÉS A KÖLCSÖNVEVŐ MEGÁLLAPODÁSA

A munkaerő átengedéséről a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő írásos megállapodást, ún. munkaerő-kölcsönzési szerződést köt. Ez egy polgári jogi megállapodás, amelyre azonban az Mt. is tartalmaz munkajogi szempontú előírásokat. A Ptk. nem nevesíti külön a munkaerő-kölcsönzési szerződést, amely álláspontunk szerint a megbízás egy különleges típusának minősíthető. A szerződés alapján ugyanis a kölcsönbeadó egy meghatározott ügy gondos ellátását – meghatározott munkaerő adott időre való rendelkezésre bocsátását – vállalja ellenérték fejében. A munkaerő-kölcsönzési szerződés tartalmát a felek – a Ptk. általános szabályainak keretei között – szabadon állapíthatják meg (pl. a szerződés módosításának, felmondásának szabályait, vagy a felek szolgáltatásainak részleteit).

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés közvetlen tárgya nem maga a munkavállaló, hanem az alárendeltségben foglalkoztatható munkavállaló feletti munkáltatói minőség részbeni átengedése, azaz annak a biztosítása, hogy a kölcsönvevő munkáltatóként legyen jogosult és köteles a megszerzett munkáltatói minőségekben eljárni a munkavállaló felé. Ezen átengedéséért – a másik oldalról – a kölcsönvevő ellenérték megfizetésével tartozik. A munkaerő-kölcsönzési szerződés közvetlen tárgyának nem lehet magát a munkavállalót tekinteni, mert a szolgáltatást nyújtó kölcsönbeadó is csupán a munkavállaló munkaerejének hasznosítására jogosult a munkaviszonyból eredően. Csak ezt a jogát tudja – részben, annak korlátaival, kötelezettség-oldalával együtt – munkaerő-kölcsönzés keretében megszerezni a kölcsönvevő.

A munkaerő-kölcsönzési szerződés tartalma

A munkaerő-kölcsönzési szerződés csak írásban érvényes. A munkaerő-kölcsönzési szerződés három kötelező tartalmi eleme:

- a munkaerő-kölcsönzés időtartama,
- a munkavégzés helye,
- az elvégzendő munka jellege.⁵³

A kikölcsönzés időtartama egyaránt lehet határozott és határozatlan, a feleket semmilyen korlát nem köti. A magyar szabályozás sajátossága, hogy egészen 2011. december 1-jéig a munkavállaló foglalkoztatása a kölcsönvevőnél nem volt feltétlenül ideiglenes. Azaz, nem volt törvényi akadálya annak, hogy egy munkáltató tartósan töltsön be egy munkakört

⁵² Kjt. 54. § (3) bek.

⁵³ Mt. 193/G. § (1) bek.

kölcsönzött munkavállalóval. A jogharmonizáció eredményeként az Mt. rögzíti, hogy egy kölcsönvevőnél legfeljebb 5 évet dolgozhat a munkavállaló, akkor is, ha különböző kölcsönbeadók kölcsönzik ki. Továbbá, az 5 éves korlát szempontjából a fél éven belüli kikölcsönzések időtartamát egybe kell számítani.⁵⁴ A munkavégzés helyét különösen fontos rögzíteni, hiszen ez kikölcsönzésről kikölcsönzésre változik, ezért a kölcsön-munkavállaló munkaszerződése ezt a kritériumot – értelemszerűen – nem tartalmazza.

Az Mt. felsorolásában nem szerepel, de a megállapodás kötelező eleme a munkaerő-kölcsönzés ellenértékének rögzítése. Az Mt. szerint ugyanis a munkaerő-kölcsönzés fogalmi eleme, hogy a munkaerő átengedése ellenérték fejében történik.⁵⁵ Ezzel szemben, kirendelés esetén kimondottan tilos a munkaerő átengedéséért ellenértéket kikötni.⁵⁶

A munkaerő-kölcsönzési szerződésben nem kell konkrétan megjelölni, hogy személy szerint mely munkavállaló kikölcsönzésére kerül sor. A megállapodások legtöbbször csak a kikölcsönzött munkaerő végzettségére és létszámára tartalmaznak rendelkezést (pl. 5 géplakatos kölcsönzése három hétre). Tipikus esetben egy szerződéssel nem egy, hanem több munkavállaló kölcsönzésében állapodnak meg a felek. A kötelező tartalmi elemek mellett esetleges elemeket is említ a törvény. Így például rendezhetik, hogy a kölcsönvevő biztosít egyes szociális juttatásokat (pl. étkeztetés, munkaruházat) a munkavállalónak, illetve kinek kell fedeznie a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályban meghatározott költségeket, így különösen az utazási költséget és az egészségügyi alkalmassági vizsgálat díját.

A munkavállalót védő garanciák

Mivel a munkaerő-kölcsönzési szerződés komoly kihatással van arra a munkavállalóra, aki ez alapján fog munkát végezni a kölcsönvevőnél, a törvény két garanciális, a munkavállalót védő előírást tartalmaz. Az Mt. általános érvénnyel írja elő, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodásban nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat a jogokat, amelyek a munkavállalót az Mt., illetőleg más jogszabály alapján megilletik.⁵⁷

Semmis a megállapodás, ha a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással.⁵⁸ A hagyományos munkaviszonnyal járó szigorúbb szabályok kijátszásának egyik elterjedt módszere volt, hogy a nagyobb cégek saját munkaerő-kölcsönző vállalkozást hoztak létre, és onnantól kezdve majdnem minden munkaerő-igényüket a saját kölcsönbeadójukon keresztül elégítették ki. Az így foglalkoztatott munkavállalók munkajogi védelme természetesen jelentősen gyengébb volt. Ennek a gyakorlatnak állít gátat a tulajdonosi kapcsolat tilalma.

⁵⁴ Mt. 193/C. § (1) bek. f) pont és (2) bek.

⁵⁵ Mt. 193/C. § (1) bek. a) pont.

⁵⁶ Mt. 106. §

⁵⁷ Mt. 193/D. § (4) bek.

⁵⁸ Mt. 193/G. § (7) bek., 106. § (1) bek.

A munkáltatói jogok és kötelezettségek megoszlása

A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása megfelel a munkaerő-kölcsönzés sajátos felépítésének. A kölcsönbeadó önálló munkáltató szerepköre szükségszerűen adódik abból, hogy a munkaviszony vele áll fenn. A kölcsönbeadó munkáltatói jogai és kötelezettségei körébe tartozik a munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, a munkabérfizetés és a közterhekkel kapcsolatos kötelezettségek. A kölcsönvevő munkáltatói jogai és kötelezettségei a jogszabályok kifejezett rendelkezéseiből,⁵⁹ illetve a kölcsönbeadóval kötött megállapodásából fakadnak. A munkaerő-kölcsönzés lényegének megfelelően a kölcsönvevőt illetik, illetve terhelik a tényleges munkavégzéshez kötődő valamennyi jog és kötelezettség (pl. utasítási jog, munkaidő-beosztása, munkavédelmi szabályok betartása, az egyenlő bánásmód követelményének biztosítása). A munkáltatói jogok és kötelezettségek tételes „szétosztása” mellett a törvény bizonyos körben a felekre egyetemleges, illetve mögöttes felelősséget telepít, ezzel olyan szabályok megszegéséért is felelősség téve őket, amelyek betartása egyébként a másik felet terheli.

A munkáltatói szerepkör megosztásáról a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodásukban – a jogszabályi keretek között – külön is rendelkezhetnek, ugyanakkor a törvényi keretek ezt a megállapodási lehetőséget jelentősen szűkítik.⁶⁰ Nincs akadálya, hogy ebben a szerződésben a kölcsönvevő olyan jogokat is magának tartson fenn, amelyek egyébként – formálisan – a kölcsönbeadót illetik. Például a felek megegyezhetnek, hogy a kölcsönbeadó csak a kölcsönvevő által előzetesen alkalmasnak talált jelentkezőkkel köthet munkaszerződést. Ez azt a veszélyt rejti, hogy a kölcsönbeadó munkáltatói szerepköre „kiüresedhet”, csak arra korlátozódhat, hogy a kölcsönvevő mintegy kiszervezhesse rá a munkáltatói minőségét. Ugyanakkor a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása a törvény által telepített munkáltatói minőségeket nem bírálhatja felül, különösen nem a munkavállalóval szemben.

Az Mt. olyan eseteket is ismer, amikor mindkét felet munkáltatónak kell tekinteni. Ekkor sincs azonban szó együttes joggyakorlásról, hanem csupán olyan munkáltatói jogokról és kötelezettségekről, amelyek párhuzamosan, egymástól függetlenül is megjelennek mindkét félnél. Az ide sorolt esetek specialitása az, hogy az adott kérdésben mindkét félnek van munkáltatói szerepe, de minden esetben önállóan, saját jogán, a másik féltől függetlenül. Például, az alapelvi rendelkezéseket – jellegüknél fogva – mindkét félnek be kell tartania (pl. adatvédelem, joggal való visszaélés tilalma stb.).

A felek egyetemleges felelőssége

A tételesen kettébontott munkáltatói szerepkört a magyar munkajog összekapcsolja azzal, hogy a foglalkoztatás (kikölcsönzés) során a munkavállalót ért károkért a kölcsönbeadó és a

⁵⁹ Mt. 193/G. § (5) bek. és 193/P. § (3–4) bek.

⁶⁰ Met. 3. § (1), (3) bek.

kölcsönvevő egyetemlegesen felel.⁶¹ Miközben a munkavédelmi szabályok betartása a kölcsönvevő (mint kvázi-munkáltató) felelőssége, ha valamely kötelezettség elmulasztása miatt a munkavállalót kár éri (pl. balesetet szenved), az ebből eredő követelését a kölcsönbeadóval szemben is érvényesítheti. A kárfelelősségi szabályok így igen szigorúak. Az objektív alapú felelősség ugyanis egyetemleges, a munkavállaló kárigényét pedig a kölcsönbeadó által biztosítandó kétfélmillió forintos vagyoni letét is garantálja.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő felelőssége a munkavállaló által okozott károk esetén is összekapcsolódik. A foglalkoztatás során a károk megelőzésért a ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevő tehet intézkedéseket. A munkavállaló által a kölcsönvevőnek, illetve a munkaviszonyával összefüggésben harmadik személyeknek okozott kárért azonban – az alkalmazottért való kárfelelősség polgári jogi szabályai szerint – a kölcsönbeadó felel.⁶²

A kölcsönvevő mögöttes felelőssége

A szabályozás a kölcsönvevőre is hárít felelősséget olyan szabályok betartásáért, amely egyébként a másik fél hatáskörébe tartozik. Az Mt. szerint, ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig a kölcsönbeadó nem felel meg a kölcsönzési tevékenység jogszabályi feltételeinek, vagy nem köt a munkavállalóval a törvénynek megfelelő kölcsönzésre irányuló munkaszerződést, úgy a munkaviszony a kölcsönvevővel jön létre.⁶³ Az Mt. tehát a kölcsönvevőt is felelőssé teszi a kölcsönzött munkavállaló szabályszerű foglalkoztatásáért. Ha ugyanis a kölcsönvevő olyan kölcsönbeadótól vesz igénybe munkaerőt, aki munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatására nem jogosult, vagy nem kötött munkaszerződést az átengedett munkavállalóval, ezzel azt kockáztatja, hogy a kölcsönzött munkavállaló és közte jön létre – a törvény erejénél fogva – munkaviszony.

A magyar munkajog rendszerétől idegen a törvény erejénél fogva létesülő munkaviszony. E jogkövetkezmény azonban csak a kölcsönzés alapvető szabályainak megszegése esetén alkalmazandó, így álláspontunk szerint indokolt.⁶⁴ Emellett, a rájuk kényszerített munkaviszonyt a felek tetszőlegesen módosíthatják, vagy megszüntethetik, a kölcsönbeadó mulasztásából eredő károkat pedig a polgári jog szabályai szerint érvényesíthetik. A törvény a kölcsönvevő számára azt is lehetővé teszi, hogy a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételéről rendelkező határozat, illetve a munkavállaló adóhatóság felé történő bejelentés másolatának megkérésével kizárja a mögöttes felelősségéből eredő kockázatokat.⁶⁵ Így a kölcsönvevővel szankcióként létrehozott jogviszonyt nem tartjuk a felek szerződési szabadságát sértőnek, vagy aránytalannak.

⁶¹ Mt. 193/O. § (2) bek.

⁶² Mt. 193/O. § (1) bek.

⁶³ Mt. 193/G. § (8–13) bek.

⁶⁴ A szabály kritikáját lásd még: Kenderes 2006.

⁶⁵ Mt. 193/G. § (3) bek.

A KÖLCSÖNZÖTT MUNKAVÁLLALÓ EGYENLŐ BÉRHEZ VALÓ JOGA

A munkaerő-kölcsönzés olyan helyzetet teremt, hogy egy munkáltató szervezetében, azonos munkakörben olyan munkavállalók dolgoznak, akiket valójában más munkáltató foglalkoztat. A kölcsönvevő ugyanis nem munkáltatója a hozzá kikölcsönzött munkavállalóknak, hiszen az ő munkaviszonyuk a kölcsönbeadóval áll fenn. Így előfordulhat, hogy ugyanazt a munkát, egymás mellett két olyan munkavállaló végzi, akik nem kollégái egymásnak a szó jogi értelmében, hiszen más a munkáltatójuk. Felmerül a kérdés, hogy ilyen esetben kell-e alkalmazni az egyenlő bér elvét e két munkavállaló vonatkozásában. Másként, fizethető-e különböző bér a két munkavállalónak pusztán arra tekintettel, hogy más a munkáltatójuk?

Az egyenlő bérezés alkotmányossági vizsgálata

Előre kell bocsátani, hogy kölcsönzött munkavállalók eltérő kezelését az Alkotmánybíróság nem találta alkotmányellenesnek 67/2009. (VI. 19.) számú határozatában. Az indokolás szerint a kétféle munkaviszony rendeltetése és feltételrendszere – ezáltal maga a foglalkoztatási konstrukció – különböző. A kölcsönbeadó ugyanis olyan munkaszolgáltatás ellenértékét fizeti meg, amelyet a munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztott, idegen munkáltatónál teljesít. Ezért a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg. Ezt a speciális foglalkoztatási konstrukciót az Alkotmánybíróság olyan döntő különbségnek minősítette, amelyre tekintettel az eltérő bérezés indokolt. Az Alkotmánybíróság szerint tehát nincs alkotmányos követelmény arra, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések első napjától a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végző, saját munkavállalójával egyenlő bért kapjon. Ez a megközelítés mintegy „szentesíti” az Mt. hatályos rendelkezéseit, amelyek azonban a 2008/104/EK irányelv átvétele során jelentősen módosítani kellett, mivel az – főszabály szerint – a kikölcsönzések első napjától, és minden bérelemre alkalmazni rendeli az egyenlő bér elvét.

Az egyenlő bér a jogharmonizáció után

A vonatkozó szabályozást jelentősen átalakította a 2011. évi CV. törvény (Módtv.), amelynek szabályait első alkalommal a 2011. december 1-jét követően létesített munkaviszonyokra kell alkalmazni. E rendelkezések végrehajtása érdekében a kollektív szerződéseket legkésőbb 2011. december 31-ig felül kellett vizsgálni.⁶⁶ Bár a módosítás jogharmonizációs cél volt, hangsúlyozni kell, hogy ilyen átmeneti szabály alkotására az irányelv nem ad felhatalmazást. Ezzel ellentétben az irányelv 11. cikke szerint a tagállamok elfogadják és kihirdetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezen irányelvnek 2011. december 5-ig megfeleljenek. 2011. december 5-e után tehát minden

⁶⁶ Mt. 212. § (7) bek.

fennálló jogviszony tekintetében irányadó kellene legyen az irányelv, a tervezet hatálybalépését megállapító rendelkezése ezért véleményünk szerint téves.

A módosítás által bevezetett új szabályok alapján a kölcsönzött munkavállalóra a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás teljes időtartama alatt a kölcsönvevőre – jogszabály vagy kollektív szerződés alapján – irányadó rendelkezéseket kell alkalmazni az alábbi munkafeltételek tekintetében:

- a) a terhes és szoptató nők védelme,
- b) a fiatal munkavállalók védelme,
- c) a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályok,
- d) a munkabér összege és védelme, valamint
- e) az egyenlő bánásmód követelménye.⁶⁷

Ez a rendelkezés tehát jogharmonizációs célú, de tévesen ülteti át az irányelv egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályát. A Módtv. szerint ugyanis a felsorolt munkafeltételek tekintetében nem azonos elbánást kell biztosítani, hanem a kölcsönvevőre irányadó jogszabályokat és kollektív rendelkezést kell alkalmazni az általa igénybe vett kölcsönzött munkavállalókra is. Ez jóval szigorúbb – a munkavállalókra egyébként kedvezőbb – szabály, mint az azonos bánásmódot, de például minden egyes díjazási forma tényleges egyenlőségét nem megkövetelő irányelvbeli rendelkezés.

Lássunk egy példát az egyenlő bánásmód és az irányadó rendelkezések alkalmazása közötti különbségre! A kölcsönvevő kollektív szerződése alapján minden munkavállaló naponta egyszeri meleg étkezésre jogosult az üzemi étkezdében. A Módtv. alapján ugyanezt a juttatást kell biztosítani a kölcsönzötteknek is, hiszen a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés rájuk is alkalmazandó. Az irányelv által megkövetelt egyenlő bánásmód szerint viszont az is elegendő lenne, ha a kölcsönbeadó ennek megfelelő értékű étkezési jegyet biztosít számukra. Ennek a különbségnek számos praktikus következménye lehet. A kölcsönvevő üzemi étkezdéje ugyanis nem feltétlenül tudja kiszolgálni az akár több száz fős kölcsönzött állományt is. Másfelől elképzelhető, hogy a kölcsönbeadó sokkal költséghatékonyabban tudná biztosítani az étkezési jegyeket a munkavállalóknak, mint amennyibe az üzemi étkeztetés kerül a kölcsönvevőnél. A módosítás szerinti megoldás tehát szigorúbb annál, mint amit az irányelv megkövetel.

Feltűnő hiányosság, hogy a módosítás nem tesz említést a kölcsönvevőnél hatályos, egyoldalú munkáltatói rendelkezések alkalmazhatóságáról. Ez alapján a kölcsönvevő szabályzataiban, utasításaiban megállapított munkafeltételek (különösen a díjazás) nem lenne alkalmazandó a kölcsönzöttekre. Ennek azért van különösen nagy jelentősége, mert napjainkban viszonylag ritka, hogy a munka díjazásának részleteit a kollektív szerződés

⁶⁷ Mt. 193/E. § (3) bek.

határozza meg. Sokkal jellemzőbb, hogy erről a munkáltató egyoldalúan rendelkezik, például egy érdekeltségi vagy bonusz szabályzatban, utasításban stb. A módosítás szövege szerint ezeket a szabályozó dokumentumokat nem kellene alkalmazni a kölcsönzött munkavállalókra. Ez a megoldás ellentétes az irányelvvel, amely kimondottan rögzíti, hogy az egyenlőséget bármely a kölcsönvevőnél hatályban lévő kötelező erejű általános rendelkezés által megállapított alapvető munka- és foglalkoztatási feltétel vonatkozásában biztosítani kell.

Az irányelv a kölcsönvevőnél működő kollektív szolgáltatások kapcsán is megköveteli az egyenlő bánásmódot. Ezért a módosítás rendelkezése szerint a szociális juttatásokra vonatkozó rendelkezések alkalmazásakor a kölcsönzött munkavállalók számára biztosítani kell a kölcsönvevőnél a szociális juttatásokhoz való hozzáférés kapcsán az egyenlő bánásmód érvényesülését, valamint a kölcsönbeadó által biztosított szociális juttatásokhoz a kikölcsönzések közötti időtartam alatti hozzáférést. Például, ha a kölcsönvevő munkásszállást vagy vállalati üdülőt üzemeltet, ezek igénybevételi lehetőségét a kölcsönzött munkavállalóknak is egyenlő feltételek mellett biztosítani kell. Ha a kölcsönbeadó is biztosít szociális juttatásokat, ezeket a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések alatt is igénybe veheti.

Kivételek az egyenlő bánásmód alól

Az irányelvvel nem teljesen összeegyeztethető az egyenlő bánásmód alóli kivételek meghatározása sem.⁶⁸ A Módtv. szerint a kölcsönvevőnél hatályos rendelkezésekről szóló szabályt nem kell alkalmazni a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaság vagy közhasznú szervezet, valamint a nyilvántartásba vett közhasznú szervezet által végzett munkaerő-kölcsönzés esetén. Azaz a kölcsönvevőre irányadó jogszabályokat és kollektív szerződést nem kell alkalmazni, ha a kölcsönvevő a fentiek szerinti szervezet. Ilyen esetben a munkavállalók egyenlő bánásmóddhoz való joga a most hatályos szabályok szerint alakulna.

Továbbá, szintén csak a most hatályos szabályok mellett maradna irányadó az egyenlő bér elve arra a kölcsönzött munkavállalóra, aki:

- határozatlan idejű munkaviszonyban áll, és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában, illetve kölcsönvevőhöz történő kikölcsönzések közötti időszakban is díjazásban részesül, vagy
- munkaviszonya alapján a kölcsönbeadónál összességében kedvezőbb díjazásban részesül, vagy
- a munkaerőpiactól tartósan távol lévő személynek minősül.

⁶⁸ Mt. 193/E. § (4) bek.

Probléma, hogy a helyi önkormányzat többségi tulajdonában álló gazdasági társaság, illetve közhasznú szervezet kölcsönbeadóra vonatkozó kivételre semmilyen felhatalmazás nincs az irányelvben.

A kölcsönzési irányelv szerint a fizetés tekintetében a tagállamok mentességet biztosíthatnak az egyenlőség alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a kölcsönbeadóval kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést. A hazai szabályozás alapján állásidőnek minősül, ha a munkavállaló nincs kikölcsönözve, amely időszakra személyi alapbér jár.⁶⁹ Így a kivétel második feltétele minden kölcsönzött munkavállalóra teljesül. A módosítás ez alapján csak a most hatályos szabályok mellett alkalmazná az egyenlő bér elvét, ha a munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyban áll.

Ennek a megoldásnak az alapvető problémája az, hogy a tartós és a határozatlan idejű jogviszony nem tekinthető azonosnak. Így ugyanis a munkavállaló megfosztható az egyenlő bérezéshez való jogától akkor is, ha neki fel nem róható okból a kölcsönbeadó határozatlan idejű munkaviszonyát rövid idő elteltével megszünteti. Például a határozatlan időre felvett munkavállalót egy év elteltével bocsátja el. Erre az időre mégsem kapta meg az egyenlő bérezést, arra hivatkozással, hogy határozatlan idejű munkaviszonya van. A munkavállaló azonban semmilyen utólagos kompenzációra nem jogosult az alacsonyabb bérezés miatt, ha foglalkoztatása önhibáján kívül mégsem lesz valóban tartós. A határozatlan idejű munkaviszony ugyanis csak azzal az előnnyel jár, hogy munkáltatói felmondása előtt 30 napig még meg kell kísérelni a munkavállaló elhelyezését, amely időtartamra személyi alapbér jár, illetve a munkavállalót megilleti a 15, illetve 1 éves munkaviszony után 30 napos felmondási idő.⁷⁰ Ezek azonban nem a ténylegesen elvégzett munka díjazásával összefüggő szabályok.

A tartós munkaviszonyhoz kötődő kivételt nem lehet „visszafelé értelmezni”. Azaz, arra nincs mód, hogy ha a munkaviszony elér egy bizonyos időtartamot (pl. 5 évet), akkor a munkáltatónak onnantól fogva nem kell az egyenlő bér elvét betartania, mondván, a munkaviszony most már tartósnak minősül. A „tartós” kitétel értelme, hogy már a munkaviszony létesítésekor a huzamos foglalkoztatás szándékával kötnek szerződést a felek.

Meg kell említeni, hogy az irányelv 5. cikk (5) bekezdése szerint a tagállamoknak megfelelő intézkedésekkel biztosítaniuk kell, hogy az egyenlő bánásmód elve alóli kivételekkel ne lehessen visszaélni. A fent kifejtettek okán – álláspontunk szerint – ezek a garanciák a határozatlan idejű munkaviszonyhoz kötődő kivételnél hiányoznak.

⁶⁹ Mt. 151. § (4) bek.

⁷⁰ Mt. 193/J. § (3) és (6) bek.

A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉNEK SPECIÁLIS SZABÁLYAI

Munkaerő-kölcsönzés esetén a munkáltató gyorsabban és alacsonyabb költséggel számolhatja fel a munkaviszonyt, mint az általános szabályok szerint. A rugalmasabb szabályokra alapvetően a jogintézmény célja miatt van szükség. A kölcsönbeadó ugyanis nem saját szervezetében foglalkoztatja a munkavállalókat. Akkor tud gazdaságosan működni, ha mindig olyan létszámú és összetételű munkavállalói állományt tart fenn, amelyre a piacon (a kölcsönvevőknél) kereslet mutatkozik. Ez az általános megszüntetési szabályok alapján csak nagy költségekkel volna lehetséges.

A kölcsönzés háromoldalú jellegéből eredően hangsúlyozni kell, hogy nem jelenti automatikusan a munkaviszony megszűnését, vagy megszüntetését, ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés véget ér. A változás csak annyit eredményez, hogy a munkavállaló nem lesz foglalkoztatva addig, amíg a kölcsönbeadó egy másik kölcsönvevőhöz újra ki nem kölcsönzi. Munkaviszonya viszont ezen átmeneti időszak alatt is fennmarad, így jogosult munkabérrre is.

A megszüntetés rugalmasabb szabályai

A rugalmasabb szabályok iránti igény alapján, munkaerő-kölcsönzés esetén nem alkalmazhatóak a végkielégítés és a csoportos létszámcsökkentés szabályai. A felmondási idő tartama rövidebb, 15 nap, amely 30 napra emelkedik, ha a munkaviszony időtartama elérte a 365 napot.⁷¹ 2009-ig a felmondási tilalmakat sem kellett alkalmazni a kölcsönzött munkavállalókra. Ezt a szabályt azonban alkotmányellenes megkülönböztetésnek minősítette az Alkotmánybíróság.⁷² Eszerint ugyanis a felmondási tilalmak olyan kockázatok ellen jelentenek védelmet, amelyek kölcsönzött munkavállalók esetében is fennállhatnak. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony sajátosságai viszont önmagukban nem indokolják e munkavállalók megfosztását ettől a védelemtől. Ezért a felmondási tilalmak alkalmazását kizáró szabályt a testület alkotmányellenesnek találta.

Az Mt. szerint enyhébb a kölcsönbeadó felelőssége a jogellenes munkaviszony megszüntetésért, mint a tipikus munkaviszonyban álló munkáltatóé. Egyrészt, a munkavállaló nem kérheti, hogy helyezték vissza előzetes munkakörébe, másrészt a visszahelyezés elmaradását kompenzáló általános kártérítés mértéke is alacsonyabb (1-6 havi átlagkereset).⁷³ Álláspontunk szerint ez a szabály helytelen, mivel a kölcsönbeadó jogellenes eljárása esetén nem indokoltak a rugalmasabb rendelkezések.

⁷¹ Mt. 193/J. § (4–5) bek.

⁷² AB 67/2009. (VI. 19.) határozat.

⁷³ Mt. 193/M. § (2) bek.

Az eltérő szabályok kérdéses indokoltsága

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésére a jogalkotó az általánostól eltérő szabályokat alkotott, de még az egyes megszüntetési nyilatkozatok elnevezése is speciális. A rendes felmondásnak a felmondás nevű intézmény, a rendkívüli felmondásnak az azonnali hatályú felmondás feleltethető meg. Az eltérő szabályok ugyan meglehetősen részletesek, tartalmilag csak kevéssé térnek el az általános rendelkezésektől. Aggályos, hogy a legtöbb speciális szabály nem a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaiból ered, például az azonnali hatályú felmondásra a törvény szövege alapján más esetekben van mód, mint a rendkívüli felmondásra, holott tartalmilag azonos intézményről van szó.

Talán az egyetlen, valóban a jogintézmény lényegéből eredő speciális szabály előírja, hogy a kölcsönbeadó a megfelelő munkalehetőség hiányára hivatkozva csak akkor mondhat fel a munkavállalónak, ha a kikölcsönzésre irányuló kísérletei 30 napig eredménytelenek voltak.⁷⁴ Ez azt jelenti, hogy ha a két kikölcsönzés közötti időtartam nem érte el a 30 napot, akkor a kölcsönbeadó nem mondhat fel a munkavállalónak csupán a foglalkoztatás szünetelésére hivatkozással. E szabály nélkül a kölcsönbeadó az utolsó kikölcsönzés leteltét követően akár pár nap után hivatkozhatna arra, hogy nem tartja racionálisnak a munkavállaló állományban tartását – hiszen munkaerejére nincs kereslet a piacon –, így munkaviszonyát működéssel összefüggő okból megszünteti. A minimum 30 napos időköz előírásával a kölcsön-munkavállaló olyan átmeneti időhöz jut, amíg munkaviszonya fennmarad, és amely időtartam alatt a kölcsönbeadó köteles megkísérelni az újabb kölcsönbeadását.

Iskolaszövetkezeti munka

A „diákmunka” az 1980-as évek óta létező köznyelvi fogalom, amelyet a jogszabályok nem használnak.⁷⁵ Valójában az ún. iskolaszövetkezeteken keresztüli munkavégzést nevezzük a gyakorlatban diákmunkának, vagy diákszövetkezeti munkavégzésnek. Tekintsük át, milyen előírások vonatkoznak az iskolaszövetkezetek működésére!

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (Sztv.) szerint az iskolaszövetkezet egy adott közoktatási intézménnyel szoros kapcsolatban működik, célja, hogy tagjai számára munkafeltételek teremtsen, valamint szociális helyzetük javítását egyéb módon elősegítse. Az iskolaszövetkezetek azonosításának elősegítésére nevükben kötelező feltüntetni az iskolaszövetkezet megjelölést. Az iskolaszövetkezet létrejöttéhez szükséges, hogy alapításában és működésében a közoktatási intézmény (pl. egy egyetem, vagy főiskola) részt vegyen. Az iskolaszövetkezet alapszabálya ugyan megengedheti a tagsági jogviszony

⁷⁴ Mt. 193/J. § (3) bek.

⁷⁵ A jogintézmény hazai történetének összefoglalását lásd: Egerszegi–Nemeskéri 2010 p. 99–105.

létesítését azoknak is, akik nem az adott közoktatási intézménnyel állnak tanulói vagy kollégiumi tagsági jogviszonyban, legfeljebb azonban a tagság 15%-a erejéig.⁷⁶

Az iskolaszövetkezetek tagjaikat általában nem közvetlenül maguk foglalkoztatják, ehhez ugyanis hiányzik a megfelelő infrastruktúrájuk (pl. üzem, termelő berendezések stb.). Ehelyett tagjainak a munkalehetőséget egy harmadik félnél biztosítják, akivel a szövetkezet külön megállapodást köt. Például, a szövetkezet és egy áruház megállapodik abban, hogy az árufeltöltési feladatokat a szövetkezet látja el, saját tagjainak közreműködésével, amelyért az áruház a szövetkezetnek díjazást fizet. Ez a díj lesz az iskolaszövetkezet tagjainak járó munkabér fedezete.

A cégbírósi nyilvántartás alapján 2009-ben 93 bejegyzett iskolaszövetkezet működött, közülük 57 adott be mérleget, azaz ennyi működik biztosan. Ez a szám jóval kisebb a kölcsönbeadók ezret közelítő létszámához viszonyítva, ám ehhez képest – az iskolaszövetkezetek érdekképviseleti szerve, a DiákÉsz adatai szerint – igen magas, 130-140.000 fő körül alakul a foglalkoztatottak száma.⁷⁷

KÖLCSÖNZÉS VAGY DIÁKMUNKA? MI A KÜLÖNBSÉG?

A szövetkezeten keresztüli munkavégzés sok hasonlóságot mutat a szintén egy harmadik félnél történő munkavégzésre irányuló munkaerő-kölcsönzéssel, ami a gyakorlatban több problémát okoz.⁷⁸ A fentiekből következően a foglalkoztatásra irányuló jogviszony – tipikus esetben: munkaviszony – a szövetkezet és a szövetkezet tagja között jön létre. Nem tisztázott annak a gyakorlatnak a megítélése, amikor a szövetkezeti tag pusztán a tagi jogviszonya alapján dolgozik.⁷⁹ A munkavégzés megrendelője viszont általában egy harmadik fél, aki a szövetkezettel köt egy polgári jogi szerződést arról, hogy részére a szövetkezet – bizonyos díjazásért cserébe – valamilyen feladatot tagjai segítségével ellát (pl. szórólapot oszt, árufeltöltőket biztosít, stb.).

A hasonlóság alapja az, hogy mindkét esetben a munkavégzés egy harmadik félnél, és nem annál a munkáltatónál történik, akivel a munkaviszony egyébként fennáll. Különbség viszont, hogy munkaerő-kölcsönzés esetében a munkavállaló az őt ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevő irányítása és ellenőrzése alá kerül. A diákszövetkezeti munka esetében viszont egészen a 2011. augusztusi törvénymódosításig a munka irányítására, ellenőrzésére vonatkozó munkáltatói jogok nem szállhattak át a megbízóra. Itt a megbízó csak a fizikai környezetet biztosíthatta a munkavégzéshez, de a munkavállalók továbbra is a szövetkezet (a jogi munkáltató) irányítása alatt maradtak. Az elhatárolás jelentősége az, hogy ha a

⁷⁶ Sztv. 8. §, 10. § (1) bek., a közoktatási intézmény tag részvételével működő iskolaszövetkezetekről szóló 123/2006. (V. 19.) Korm. Rendelet 3. §

⁷⁷ Az adatokat összegzi: Egerszegi–Nemeskéri 2010 p. 94.

⁷⁸ Lásd pl. Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 26., Bankó–Berke 2009 p. 29.

⁷⁹ Lásd pl. Kenderes–Prugberger 2007 p. 39.

szövetkezet a munkavégzés irányításával kapcsolatos jogokat is átengedi a megbízónak, úgy az már munkaerő-kölcsönzésnek minősül, ami viszont tilos. Az Mt. szerint ugyanis szövetkezet a saját tagja vonatkozásában nem végezhet munkaerő-kölcsönzési tevékenységet.⁸⁰

További különbség a két foglalkoztatási formában dolgozó személyek köre. Az iskolaszövetkezet tagsága döntően a szövetkezet alapításában részt vett oktatási intézmény diákjaiból, hallgatóiból kerülnek ki, azaz tanulmányokat folytató fiatalok. Munkaerő-kölcsönzésen keresztül viszont bárki dolgozhat, aki egyébként munkavállaló lehet, jóllehet a tapasztalatok szerint a kölcsönzött munkavállalók között is sok a fiatal.

Az elhatárolásnak abból a szempontból is nagy jelentősége van, hogy az iskolaszövetkezeti munka kedvezőbb közteher-fizetési szabályok alá esik. Ha ugyanis az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagját foglalkoztatja, úgy nem köteles a foglalkoztatáshoz kapcsolódó társadalombiztosítási járulékokat befizetni, mivel e jogviszonyára tekintettel az iskolaszövetkezet tagja nem minősül biztosítottnak.⁸¹ Az iskolaszövetkezet és a nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló (hallgató) tagja között fennálló jogviszony nem eredményez szociális hozzájárulási adófizetési kötelezettséget sem.⁸²

A nappali tagozatos diák, illetve hallgató után járó járulékkedvezmény és a piaci verseny szabadságát az Alkotmánybíróság is vizsgálta egy 2002-es határozatában.⁸³ A testület azonban lényegében csak azt állapította meg, hogy nem alkotnak homogén csoportot a tanulmányi kötelezettségeik mellett dolgozók és azok, akik a teljes munkaidőt kihasználva, ilyen elkötelezettség nélkül vállalnak munkát. A tanulók, hallgatók foglalkoztatása nyilvánvalóan más erőfeszítéseket kíván meg a munkáltatóktól, így nem is kérdéses, hogy az ezt segítő járulékkedvezmény – mint az esélyegyenlőtlenséget kiküszöbölő eszköz – elfogadható. A kérdés azonban az, hogy miért csak az iskolaszövetkezet részesül ebben a támogatásban, és a többi foglalkoztató – különösen a hasonló munkaszervezéssel működő kölcsönbeadók – miért nem. Erre viszont már nem tért ki a határozat, márpedig éppen ez az iskolaszövetkezeti munka körüli feszültségek egyik fő forrása.

A munkaerő-kölcsönzés és a hasonló tényállások (köztük az iskolaszövetkezeti munka) elhatárolása körüli problémákat jól mutatja a tiltott munkaerő-kölcsönzés miatt kiszabott hatósági szankciók magas száma. Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség 2009-ben 28 esetben állapított meg színlelt polgári jogi szerződés alapján végzett munkaerő-

⁸⁰ Mt. 193/D. § (1) bek

⁸¹ Tbj. 5. § b) pont.

⁸² Az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 455. § (2) bek. b) pont és 455. § (3) bek. b) pont.

⁸³ 1999/B/19 AB határozat (2002. április 30.).

kölcsönzési tevékenységet, 55 esetben pedig a kölcsönbeadó nem szerepelt a hatósági nyilvántartásban. E szabálytalanságok mintegy 1.600 munkavállalót érintettek.⁸⁴

Egy esettanulmány

A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka elhatárolására szolgál például a Legfelsőbb Bíróság alábbi döntése. A tényállás szerint a munkaügyi hatóság diákszövetkezeti tagok munkavégzését vizsgálta egy étteremben. A hatóság megállapította, hogy a diákok munkaszerződést kötöttek a szövetkezettel, amelyben az étterem szerepelt munkahelyként. Három hónapos próbaidő kikötésére is sor került, a felek heti 40 órás munkaidőkeretben és egyenlőtlen munkaidő-beosztásban állapodtak meg. A bizonyítási eljárás során azonban kitűnt, hogy ténylegesen az étterem vezetői határozták meg a munkaidő-beosztást, irányították a munkavégzést, és az ott vezetett jelenléti ív kimutatásai alapján történt a bérfizetés is. A szövetkezet és az étterem együttműködési megállapodást kötött egymással, amelyben az előbbi azt vállalta, hogy diák munkavállalókat biztosít üzleti partnerei gazdasági tevékenysége ellátására.

A munkaügyi hatóság ezt a tényállást munkaerő-kölcsönzésnek minősítette, mivel megállapítható volt, hogy a munkavállalók rendszeresen és folyamatosan éttermekben teljesítettek munkát az ott irányadó munkarend szerint, a munka irányítását pedig az étterem üzletvezetője látta el. A szövetkezet keresete folytán eljáró munkaügyi bíróság – annak helyes indokainál fogva – helybenhagyta a hatóság határozatát.

A jogerős ítélet ellen a szövetkezet felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Legfelsőbb Bírósághoz. Részletesen kifejtette, hogy az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás, mint önálló foglalkoztatási forma nem azonos a munkaerő-kölcsönzéssel, mert a szövetkezeti tagok önfoglalkoztatása nem az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszony. Az iskolaszövetkezeti tagok e minőségükben személyesen közreműködhetnek a szövetkezet megbízásainak az ellátásában, és a megbízót utasítási jog is megilleti a megbízott, illetve képviselője tekintetében. Ilyen értelemben a munkáltatói jogok gyakorlása körében természetesen, hogy a megrendelő szakemberei látják el ténylegesen a munkairányítást, mert a szövetkezet diákvezetői a feladatok elvégzése közben felmerülő kérdéseket nem tudják megoldani. Álláspontja szerint az iskolaszövetkezeti tagok, mint tulajdonosok munkaerejének bérbeadása jogdogmatikailag szóba sem jöhet.

⁸⁴ OMMF 2010. Hasonló eredményre jutott az OMMF 2002-es célvizsgálata, amely valamennyi nyilvántartásba vett kölcsönbeadóra kiterjedt. Az eredmények szerint az összes szabálytalanság egynegyedét tette ki a „munkaerő-kölcsönzés szabályainak megszegése”, amely kategóriába elsősorban az alábbi jogsértések tartoztak. A munkaerő-kölcsönzési szerződés kötelező tartalmi elemei hiányoztak; szövetkezeti tagok kölcsönzése; a munkavállaló kölcsönbeadó részére történő foglalkoztatása a kölcsönzéssel nem lefedett időben; külföldi állampolgár foglalkoztatása munkaerő-kölcsönzés keretei között; a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre kötelezte; a kölcsönbeadó munkáltató a nyilvántartásba vételéről rendelkező határozat jogerőre emelkedését megelőzően kölcsönzött munkaerőt; a kölcsönvevő a kölcsönbeadó felé teljesítendő tájékoztatási kötelezettségét megszegte (Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 36–38.).

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet elutasította. Megállapította, hogy az irányadó tényállás szerint a szövetkezet a tagjaival munkaszerződést kötött, tehát munkaviszonyt létesített. E munkaviszonyra – eltérő rendelkezés hiányában – az Mt. szabályait kell alkalmazni. Az iskolaszövetkezeti tagok sajátos helyzetére vonatkozó felülvizsgálati okfejtés sem tartalmazott az Mt. szabályainak mellőzését megalapozó konkrét törvényi szabályozást. Az étteremmel kötött megállapodásból pedig kitűnik, hogy a szövetkezet nem konkrét feladat ellátását, hanem a munkavállalók biztosítását, átengedését vállalta ellenérték fejében. Végül, a munkáltatói jogokat a szövetkezet és a foglalkoztató étterem megosztva gyakorolta. Az előbbieken alapján megalapozottan állapította meg a jogerős ítélet a munkaerő-kölcsönzés tényét, amelyet a felülvizsgálati kérelem azt cáfoló adatok hiányában – csupán elméleti kérdések felvetésével – sikertelenül vitatott.⁸⁵

Mint látható, az eddigi szabályozás alapján nem volt mód arra, hogy az iskolaszövetkezeti munka megrendelője a nála dolgozó diákmunkások felett munkáltatói jogokat gyakoroljon. E szempontból kiemelkedő jelentőségű a 2011. augusztusi törvénymódosítás, amely a 18 évesnél idősebb munkavállalók esetében lehetővé teszi az utasítási jog átadását (részletesen lásd alább).

ELŐNYÖK ÉS HÁTRÁNYOK: MIKOR ÉRDEMES A DIÁKMUNKÁT VÁLASZTANI?

Az iskolaszövetkezeti tag a munkája mellett nappali tagozaton folytat tanulmányokat. Ezért tipikusan csak alkalmi jelleggel, rövid időtartamra (pl. a nyári szünetben), vagy csak részmunkaidőben tud munkát végezni. Tartós, teljes munkaidős foglalkoztatást megkövetelő munkaköröknél ezért nem alkalmazható, és tipikusan csak szakképzettséget, illetve gyakorlatot nem igénylő feladatok ellátására érdemes diákmunkásokat igénybe venni. Szorgalmi időszakban a munkaidő-beosztásánál igazodni kell a diák/hallgató tanulmányi kötelezettségeihez, órarendjéhez, hiszen erre az időre mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.⁸⁶

Ugyanakkor, a megrendelő számára kényelmes megoldást jelent, hogy a diákmunkások által ellátott feladatokat nem neki kell megszerveznie, hiszen a szövetkezet polgári jogi szerződésben vállalja a munkák megfelelő elvégzését. Ennyiben az iskolaszövetkezeti munka a kiszervezés (*outsourcing*) egyik formája lehet. A munkaviszonnyal járó adminisztrációt, bejelentési, bevallási és közteher-fizetési kötelezettségeket nem a megrendelőnek (a tényleges foglalkoztatónak), hanem a szövetkezetnek kell teljesítenie, hiszen jogi szempontból ő minősül munkáltatónak. Ezek az adminisztratív teendők különösen az alkalmi jelleggel (pl. csak pár hétig) munkát végző diákok, hallgatók esetén lehetnek terhesek.

⁸⁵ Mt. 193/D. § (1) bek.

⁸⁶ A tanulmányi munkaidő-kedvezményeket részletesen lásd: Mt. 115. §.

Ugyanígy, a szövetkezetet terheli a munkaviszony szabályos létesítésével és megszüntetésével kapcsolatos felelősség. Ha a megrendelőnek már nincs szüksége a diákmunkásokra, úgy egyszerűen visszaküldheti őket a szövetkezetnek. Ebben a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok nem korlátozzák (hiszen nem ő a munkáltató, így nem is szüntetheti meg a munkaviszonyt), csak azokat az előírásokat kell betartania, amelyekben az iskolaszövetkezettel megállapodott (pl. előzetes értesítési határidő a diákmunkások visszaküldése esetén stb.).

Emellett e foglalkoztatás fontos előnye a már említett társadalombiztosítási járulékmentesség. Így a bruttó munkaerő-költség jóval alacsonyabb lehet más foglalkoztatási formákhoz képest.

AZ ISKOLASZÖVETKEZETI MUNKAVISZONY RÉSZLETES SZABÁLYAI – ELŐZMÉNYEK

Az iskolaszövetkezeteken keresztüli foglalkoztatás jogi szabályozásának tisztázására már 2009 őszétől megjelentek kísérletek. A korábbi jogi helyzetet jelentősen módosította volna az Országgyűlés 2010. február 22-i ülésnapján, a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény módosításáról szóló törvényjavaslat⁸⁷ elfogadásával, amely azonban mégsem lett jogszabály, mert a köztársasági elnök azt aláírás helyett továbbította az Alkotmánybírósághoz. Mivel a 2011 nyarán hatályba lépett szabályozás jelentősen épít e javaslat tartalmára, az alábbiakban részletesen is elemezzük.

A javaslat az iskolaszövetkezetek számára egy új foglalkoztatási konstrukciót létesített volna. Lényege tömören az volt, hogy az iskolaszövetkezetek – az Mt. szerinti munkaviszony helyett – egy speciális, keretjellegű munkaviszonyt hozhassanak létre saját tagjaikkal, ezzel a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló foglalkoztatási formát hozva létre. A javaslat alapján az iskolaszövetkezet és tagja egymással egy olyan keret-munkaszerződést köt, amely csak azt rögzíti, a tag milyen jellegű feladatokat vállal majd, illetve a díjazás mértékét is csak orientáló jelleggel adja meg. Az Mt.-nek megfelelő munkaszerződés megkötésére csak akkor kerül sor, ha a szövetkezet egy harmadik féltől kapott megbízása alapján a foglalkoztatás részletei konkretizálhatóak. Ekkor az előző, keret-szerződés alapján egy újabb szerződést kötnek a felek, amelyben már pontosan rögzítik a személyi alapbért, az ellátandó feladatot, a munkavégzés helyét és időtartamát.

A javaslat által „keret-munkaszerződésnek” nevezett megállapodás tehát lényegében nem több egy szándéknyilatkozatnál, amelyben a tag adott jellegű feladatok elvégzését adott díjazásért vállalja, a szövetkezet pedig ígértet tesz ilyen jellegű feladatok lehetőség szerinti biztosítására. Ebből azonban nem keletkezik sem munkavégzési, sem foglalkoztatási kötelezettség. A konkrét feladat jelentkezésekor kötendő tényleges munkaszerződés nélkül ennek a keret-megállapodásnak jogilag értékelhető tartama nincs. A szerződést megkötő tag

⁸⁷ T/11552. szám.

szempontjából nézve, ez a helyzet azonos azzal, mintha a szövetkezet mindig a konkrét feladat jelentkezésekor kötne határozott idejű munkaszerződést vele. Maga a javaslat is kizárja ugyanis az állásidő szabályainak alkalmazását, tehát a munkavállaló két feladat ellátása között nem részesülne bérben. Továbbá – bár erre a javaslat nem tér ki –, mivel a köztes időben munkavégzés nem történik és díjazás sem jár, a keret-munkaszerződés biztosítási jogviszonyt nem keletkeztethet.

A javaslat deklarálta, hogy ez a foglalkoztatás nem minősül munkaerő-kölcsönzésnek, miközben a szabályozás alapján könnyen juthatunk erre a következtetésre. A munkaviszony ugyanis a szövetkezettel állna fenn, és nem a tagot ténylegesen, ideiglenes jelleggel foglalkoztató harmadik féllel, aki viszont ellenőrzési, utasítási jogot gyakorol felette. A javaslat ugyanis a munkavégzés időtartamára a harmadik félnek a kölcsönvevőhöz hasonló munkáltatói szerepkört biztosít.⁸⁸ Ehhez képest nehezen értelmezhető az a tervezett előírás, amely szerint a munkavállalót munkavégzési kötelezettségeinek teljesítése során a harmadik személy csak a saját üzem-, illetve üzletmenetének fenntartása érdekében feltétlenül szükséges esetekben utasíthatja. A megrendelő utasítási joga ugyanis igen korlátozott, mégis ő felel a munkavédelmi és munkavégzési kötelezettségek betartásáért. Ez a konstrukció a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv meghatározása alapján munkaerő-kölcsönzésnek minősülhet, így egy ilyen szabályozás – az irányelv hatályba lépése után – ellentétes lett volna a közösségi joggal.

Megjegyzést érdemel, hogy a tervezet több pontja nem csak gyakorlati, hanem alkotmányossági és közösségi jogi nézőpontból is aggályos. A javaslat az Mt. általános szabályaihoz képest eltérően szabályozza a munkaviszony létesítésekor a munkavállaló részére teljesítendő tájékoztatási kötelezettség tartalmát. Ez viszont a 91/533/EGK irányelv⁸⁹ szempontjából kifogásolható, mivel nem ír elő tájékoztatási kötelezettséget a fennálló kollektív szerződésről. A „speciális természetű” munkaviszonyokat ugyan a tagállamok kivehetik az irányelv hatálya alól, de csak akkor, ha ezt objektív okok igazolják. Ezek fennállása itt kérdéses lehet, még akkor is, ha egyébként az iskolaszövetkezet, mint munkáltató mellett általában nem működik szakszervezet. A munkavállalói képviseleti szervek létrehozását és kollektív szerződés kötését ugyanis semmi nem tiltja, és éppen a foglalkoztatás speciális vonásai miatt kimondottan érdemes lenne a törvénytől eltérő szabályozási igényeket kollektív szerződésben rendezni.

A javaslat szerint ebben a speciális foglalkoztatási formában nem kellene alkalmazni az Mt. rendes szabadságra vonatkozó előírásait. Ki kell emelni, hogy ez a rendelkezés ugyancsak aggályos, mivel a fizetett rendes szabadsághoz való jog az Alkotmányban garantált alapvető

⁸⁸ Munkáltatónak minősülne a munkavédelem, a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, az egyenlő bánásmód követelménye és a munkavégzési köteleesség teljesítésének egyes elemei tekintetében.

⁸⁹ A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről, 1–2. cikk.

jog, amelyet indokolatlanul és aránytalanul korlátozni nem lehet.⁹⁰ A rendes szabadság teljes kizárását nyilvánvalóan nem támasztja alá – bár az indokolás erre hivatkozik –, hogy itt a munkaviszony mögött egy tanulói, vagy hallgatói jogviszony is meghúzódik, illetve a munkavégzés csak alkalmoszerű lenne. A munkavállaló pihenéshez való jogát ezért úgy tudja érvényesíteni, hogy nem vállal újabb munkákat. Ez az érvelés visszaköszön a már említett, három évvel korábbi, Mfv.II.10.156/2007. számú ügyben felperesként eljáró iskolaszövetkezet felülvizsgálati kérelmében. A konkrét esetben ugyanis nem csak a diákszövetkezeti munka minősítése volt vitás, hanem az is, hogy a szövetkezet nem adta ki a rendes szabadságot a diákoknak. A szövetkezet álláspontja szerint a diákok foglalkoztatása során a szabadság nem az általános szabályok szerint kezelendő, mivel a diákok az általuk megjelölt szabadidejükben dolgoznak csak, a munkaviszonyuk fennállása alatt a munkával nem töltött időben a szabadságot kiadottnak kellene tekinteni. A Legfelsőbb Bíróság ezt az érvelést elutasította, hangsúlyozva, hogy munkaviszonyban a rendes szabadság nem mellőzhető. Emellett, a 2003/88/EK irányelv⁹¹ minden munkavállaló számára évi négy hét fizetett rendes szabadságot ír elő, így a javaslat e vonatkozásban nem csak az Alkotmánnyal, hanem a közösségi joggal is ellentétes.

A köztársasági elnök alkotmányossági vétőjára⁹² végül formai okból került sor. A február végén elfogadott javaslat ugyanis 2010. január 1-ét jelölte meg a hatályba lépés időpontjaként, azaz visszamenőleges hatállyal lépett volna életbe. Az Alkotmánybíróság gyakorlata értelmében azonban a jogszabály a kihirdetését megelőző időre nem állapíthat meg kötelezettséget, és nem nyilváníthat valamely magatartást jogellenessé.⁹³ A köztársasági elnök szerint a javaslat munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat módosít, ami szükségszerűen legalább valamelyik szerződő fél számára többletkötelezettséget jelent. Különösen egyértelmű a munkavállaló helyzetének kedvezőtlenebbé válása a határozott idejű jogviszony leghosszabb időtartamára vonatkozó korlát, a rendes szabadság és az állásidő szabályainak kizárása esetén. Mindezek alapján a köztársasági elnök szerint a javaslat hatályba lépéséről rendelkező 3. § ellentétes az Alkotmány 2. § (1) bekezdésében deklarált jogállamiság elvéből eredő jogbiztonság elvével, ezen belül a visszamenőleges jogalkotás tilalmával, ezért alkotmányellenes. Az Alkotmánybíróság 88/2010. (VI. 2.) sz. határozatában helyt adott az indítványnak, és a köztársasági elnök által kifejtett indokolással

⁹⁰ Alkotmány 70/B. § (4) bek.

⁹¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól, 7. cikk.

⁹² Alkotmány 26. § (4) bek.

⁹³ Ezt a szabályt a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény 12. § (2) bekezdése fogalmazta meg, és az Alkotmánybíróság szerint a jogállamiság elvéből vezethető le [Alkotmány 2. § (1) bek.].

egyértéve a javaslat 3. §-át megsemmisítette, így az Országgyűlés által egyébként elfogadott törvény nem lépett hatályba.⁹⁴

A fenti elemzést összefoglalva, álláspontunk szerint a javaslat nem volt alkalmas az iskolaszövetkezeti munka újrászabályozására. Ehhez képest sajnálatos, hogy a 2011. évi CV. törvény a fentiekkel kapcsolatban kifejtett problémák jelentős részét megtartotta, és így vezette be az iskolaszövetkezeti munkaviszonyt első ízben a magyar munkajogba.

AZ ÚJ SZABÁLYOK 2011. AUGUSZTUS 1. UTÁN

Az iskolaszövetkezeti munkavégzés új szabályait az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2011. évi CV. törvény (Módtv.) vezette be. A módosítás lényege, hogy az Mt. kiegészült az ún. iskolaszövetkezeti munkaviszony szabályaival. Ez a speciális foglalkoztatási forma a nappali tagozatos diák/hallgató és az iskolaszövetkezet közötti olyan jogviszony, amely alapján a munkavállaló mindig egy harmadik félnél köteles munkát végezni. Ezzel a harmadik személlyel (a megrendelővel) az iskolaszövetkezet polgári jogi szerződést köt egy adott tevékenység ellátására. Ez a munkavégzés a szövetkezeti törvény szerinti személyes közreműködésnek minősül.⁹⁵

Fel kell hívni azonban a figyelmet, hogy az iskolaszövetkezet nem csak az alább részletezett, új szabályok alapján foglalkoztathatja tagját. A felek között létrejöhet ugyanis hagyományos munkaviszony, vagy akár polgári jogi jogviszony (megbízás, vállalkozás) is, ha a felek ezt tartják inkább kívánatosnak. Emellett fontos kiemelni, hogy az iskolaszövetkezeti munkaviszony új szabályai nem érintik a 2011. augusztus 1-jén az iskolaszövetkezet és tagja között már fennálló munkaszerződéseket, valamint e szerződések alapján a harmadik személynél történő munkavégzést.⁹⁶ Tehát, az iskolaszövetkezeti munkaviszony új szabályai csak az újonnan (2011. augusztus 1. után) létesített jogviszonyokban alkalmazandóak.

A munkaviszony létesítésének speciális szabályai

Az iskolaszövetkezeti munkaviszony sajátossága az, hogy az iskolaszövetkezetek – az Mt. szerinti munkaviszony helyett – egy speciális, keretjellegű munkaviszonyt hozhatnak létre saját tagjaikkal. Ez lényegében megfelel a fent elemzett javaslat megoldásával. Eszerint az iskolaszövetkezet és tagja egymással egy olyan keret-munkaszerződést köt, amely csak azt rögzíti, a tag milyen jellegű feladatokat vállal majd, illetve a díjazás mértékét is csak orientáló jelleggel adja meg. A „hagyományos” munkaszerződésnek megfelelő megállapodás megkötésére csak akkor kerül sor, ha a szövetkezet egy harmadik féltől kapott megbízása

⁹⁴ Álláspontom szerint ez a döntés biztosra vehető volt, különös tekintettel az új Ptk. hatályba léptetésével kapcsolatos, egy hónappal korábban hozott 51/2010. (IV. 28.) AB határozatban a visszamenőleges hatállyal kapcsolatban kifejtettekre.

⁹⁵ Mt. 194. §.

⁹⁶ Mt. 211. § (8) bek.

alapján a foglalkoztatás részletei konkretizálhatóak. Ekkor az előző, keret-szerződés alapján egy újabb szerződést kötnek a felek, amelyben már pontosan rögzítik a személyi alapbért, az ellátandó feladatot, a munkavégzés helyét és időtartamát.

E keret-munkaviszony mindig határozott időre létesül, amelynek tartama öt évnél hosszabb is lehet.⁹⁷ A hasonló szabályt tartalmazó korábbi javaslat indokolása szerint azért, mert ez igazodik ahhoz, hogy a munkát végző tagok tanulmányokat folytató diákok, illetve hallgatók. Ezzel szemben megjegyzendő, egyáltalán nem szükségszerű, hogy egy diák tanulmányai alatt csak egy iskolaszövetkezetnek dolgozzon, illetve tanulmányai teljes ideje alatt tag legyen. Másfelől, a határozott idejű munkaviszony lényegesen gyengébb védelmet biztosít a munkavállalónak, különös tekintettel a munkaviszony végén követendő eljárásra és fizetendő juttatásokra. Ráadásul ez a határozott idejű munkaviszony akár 5 évnél hosszabb is lehetne, miközben nem életszerű, hogy a mai munkaerő-piacon a felek akár 5 évig terjedő határozott idejű foglalkoztatásban állapodnának meg.

A keret-munkaszerződés tehát csak a foglalkoztatás alapvető körülményeit rögzíti:

- a felek nevét, illetve megnevezését és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait,
- a tag által vállalt feladatok körét,
- a tag harmadik személynél történő munkavégzési kötelezettsége teljesítésének időtartamára járó személyi alapbérek legkisebb mértékét,
- azt, hogy a felek a tag munkavégzési kötelezettsége teljesítéséről esetenként állapodnak meg, valamint
- a felek kapcsolattartásának módját abban az időszakban, amikor a tag munkavégzési köteleessége szünetel.

A munkaviszony kezdete – a felek eltérő rendelkezésének hiányában – az a nap, amikor ezt a keret-jellegű szerződést megkötik.⁹⁸ Ennek az a jelentősége, hogy az iskolaszövetkezet a tag foglalkoztatását e szerződés megkötésének napján köteles bejelenteni az állami adóhatóság felé, akár elektronikusan, akár telefonon keresztül.⁹⁹ Az e keretszerződés alapján létrejövő konkrét munkavégzéseknél viszont további bejelentési kötelezettség nincs. Így miközben munkajogi szempontból több aggályt is felvet a munkaviszony e „két lépcsős” létesítése, adminisztratív tekintetben igen kedvező az iskolaszövetkezeti munkáltatók számára.

A korábbi javaslat kapcsán kifejtettekkel egyezően, ez a megállapodás nem több egy szándéknyilatkozatnál, amelyben a tag adott jellegű feladatok elvégzését adott díjazásért vállalja, a szövetkezet pedig ígértet tesz ilyen jellegű feladatok lehetőség szerinti biztosítására. Ebből azonban nem keletkezik sem munkavégzési, sem foglalkoztatási

⁹⁷ Mt. 194/A. § (1) bek.

⁹⁸ Mt. 194/A. § (2–3) bek.

⁹⁹ Art. 16. § (11–12) bek.

kötelezettség. A konkrét feladat jelentkezésekor kötendő tényleges munkaszerződés nélkül a tag nem köteles elfogadni a szövetkezet által felajánlott munkát, illetve az iskolaszövetkezet sem köteles munkát biztosítani a keret-megállapodást aláíró tagja számára.

Amikor konkrét feladat merül fel, a felek a fentiek szerinti szerződés keretei között újabb írásos megállapodást kötnek egymással. Ez tartalmazza:

- a harmadik személy megjelölését,
- a munkavégzési köteleesség teljesítése során betöltendő munkakört,
- a személyi alapbért,
- a munkavégzés helyet,
- a harmadik személynél történő munkába lépés napját, valamint
- minden, bármely fél által szükségesnek tartott további kérdést.¹⁰⁰

Ezekben a konkrétumokban minden esetben külön meg kell állapodni, mielőtt a tag egy harmadik személynél munkát végezne. A törvény azt már nem szabályozza, hogy az iskolaszövetkezet és a 3. fél szerződésének melyek a kötelező tartalmi elemei. Ez tehát a felek megállapodására bízott kérdés.

Az iskolaszövetkezet a tagot a munkavégzési köteleesség megkezdésével egyidejűleg köteles tájékoztatni:

- a munkavégzési köteleesség teljesítése során elvégzendő munkaköri feladat jellemzőiről (munkaköri leírás),
- az irányadó munkarendről,
- a bérfizetés napjáról,
- a munkáltatói utasítást adó személyéről.¹⁰¹

Ez a tájékoztatás nem minősül a munkaszerződés részének.

Az utasítási jog gyakorlása

Az iskolaszövetkezeti munkaviszony legfontosabb újdonsága az utasítási jog szabályozása. Eszerint a fiatal (18 év alatti) munkavállaló felett a munkáltatói jogkört csak az iskolaszövetkezettel munkaviszonyban álló személy gyakorolhat.

Egyéb esetben, valamint ha az utasítás adására baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében van szükség, a tag részére munkáltatói utasítást adhat a harmadik személy képviselője is.¹⁰² Tehát, a 18. életévét betöltött tag foglalkoztatása esetén a megrendelő a munkavégzés ideje alatt – a munkaerő-kölcsönzés kölcsönvevőjéhez

¹⁰⁰ Mt. 194/B. § (1) bek.

¹⁰¹ Mt. 194/B. § (2) bek.

¹⁰² Mt. 194/C. § (1–2) bek.

hasonlóan – a munkavállaló felett utasítási jogot gyakorolhat. Ez azért fontos, mert a gyakorlatban elsősorban a 18. évüket betöltött (tehát a felsőoktatásban részt vevő) hallgatók foglalkoztatására kerül sor iskolaszövetkezeteken keresztül. Az új szabályok alapján felettük a megrendelő gyakorolhatja a munkáltatót megillető utasítási jogot.

Ugyanakkor, a munkaviszony létesítésével, megszüntetésével, valamint a kárfelelősséggel összefüggő munkáltatói jogokat kizárólag a szövetkezeti törvény szerinti szabályzatban erre feljogosított személy gyakorolhatja. A munkáltatói jogok gyakorlására kijelölt személy az utasításadási jog kapcsán felmerült viták kérdésében, valamint az annak körébe nem tartozó egyéb kérdések tekintetében kapcsolatot tart, közvetít a harmadik személy és a tag között. A munkáltatói jogkör gyakorlása körében a feleknek együtt kell működniük, így különösen a megrendelőnek lehetővé kell tennie az iskolaszövetkezet képviselője számára a munkavégzés helyére történő belépést, és a tagot érintő ügyekben a kért tájékoztatást meg kell adnia.¹⁰³

Mivel az iskolaszövetkezettel szerződő harmadik fél utasítási jogot is szerez, indokolt, hogy bizonyos körben munkáltatói kötelezettségei is legyenek. Így a tag munkavégzési kötelessége teljesítésének időtartama alatt a megrendelő teljesíti azokat a munkáltatói kötelezettségeket, amelyek

- a munkavédelemre,
- a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,
- a munkaidőre, pihenőidőre és ezek nyilvántartására, valamint
- az egyenlő bánásmódra

vonatkozó szabályok betartására vonatkoznak.¹⁰⁴

Meg kell jegyezni, hogy az utasítási jog fentiek szerinti szabályozása lényegében elmosza a különbséget a munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munkaviszony között. Ennek azért van jelentősége, mert bár tartalmilag azonos szolgáltatásról van szó, az iskolaszövetkezeteknek nem kell megfelelnie azoknak a szigorú szabályoknak, amelyeknek viszont a kölcsönbeadóknak igen. (Ilyen feltételek pl.: kétmillió forintos vagyoni letét biztosítása, a kölcsönvevő saját munkavállalóival egyenlő bérezés garantálása a kölcsönzött munkavállalóknak bizonyos esetekben, stb.) A foglalkoztatás hasonlósága miatt elképzelhető, hogy az Európai Bizottság kifogásolni fogja, hogy az iskolaszövetkezeti munkaviszony szabályai nem felelnek meg a munkaerő-kölcsönzés egyes kérdéseiről szóló 208/104/EK irányelv előírásainak.

¹⁰³ Mt. 194/C. § (3–4) bek.

¹⁰⁴ Mt. 194/D. §.

A munkaidő és a kártérítési felelősség sajátos szabályai

Az iskolaszövetkezeti munkaviszony néhány további ponton is jelentősen különbözik az általános szabályok szerinti munkaviszonytól, amelyek igen rugalmas foglalkoztatást tesznek lehetővé. Egyrészt, az alatt az idő alatt, amíg a tag az iskolaszövetkezet vagy harmadik személy részére munkát nem végez, a munkavállaló távolléti díjra, illetve állásidőre járó személyi alapbérre nem jogosult.¹⁰⁵ Az állásidő olyan időszakot jelent, amikor a munkavállaló a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni (pl. mert megrendelés hiányában nincs a teljes munkaidőt kitöltő feladat). A törvény általános szabályai szerint az ilyen kiesések a munkavállaló bérigényét nem érintik, és erre az időre is jogosult személyi alapbérére.¹⁰⁶ Iskolaszövetkezeti munkaviszonyban ezt az előírást nem kell alkalmazni, ami huzamosabb idejű foglalkoztatás mellett komoly megtakarítást jelenthet.

Másrészt, a tag részére rendes szabadság nem jár, a munkavégzési kötelezettséggel nem járó idő azonban nem lehet kevesebb, mint a tagot az Mt. általános szabályai alapján megillető szabadság mértéke.¹⁰⁷ A rendes szabadságnak megfelelő időtartamú pihenést tehát biztosítani kell, ám erre az időre – szemben a rendes szabadsággal – nem jár díjazás. A rendes szabadságot kizáró rendelkezéssel kapcsolatos alkotmányossági és közösségi jogi szempontú aggályainkat a javaslat kapcsán fent már kifejtettük, és ezeket sajnálatosan a hatályos szabályozás mellett is fenn kell tartanunk.

A kártérítési felelősség szabályai az Mt. általános rendelkezései alapján alakulnak, azzal a különbséggel, hogy a munkavégzés során a tagnak okozott kárért a munkáltató és a harmadik személy a munkáltatói károkozásra vonatkozó szabályai alapján, egyetemlegesen felel.¹⁰⁸ Ez tehát azt jelenti, hogy kár esetén az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban álló munkavállaló döntése szerint akár az iskolaszövetkezettel, akár a 3. személlyel szemben felléphet, és a teljes kár összegét követelheti bármelyiküktől. A háromoldalú struktúrából eredő kockázatokat így mérsékli a szabályozás, és megkönnyíti a munkavállaló igényérvényesítési lehetőségét.

A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony az általános eseteken túl megszűnik a szövetkezeti tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában is.¹⁰⁹ Ezek a speciális megszűnési okok az alábbiak:

- a tag a szövetkezetből kilép;
- a tag a vagyoni hozzájárulását (pótbefizetési kötelezettségét) – az alapszabályban (közgyűlési határozatban) meghatározott időpontig – nem teljesítette;

¹⁰⁵ Mt. 194/A. § (4) bek.

¹⁰⁶ Mt. 151. § (4) bek.

¹⁰⁷ Mt. 194/A. § (5) bek.

¹⁰⁸ Mt. 194/F. §.

¹⁰⁹ Mt. 86. § a)-c) pontok, 194/E. §.

- a szövetkezet a tagot kizárja;
- a szövetkezet átalakulással vagy jogutód nélkül megszűnik.¹¹⁰

A tag kizárására a szövetkezet igazgatósága jogosult, abban az esetben, ha a tag – neki felróható módon – a szövetkezet érdekeit sértő vagy veszélyeztető magatartást tanúsít, vagy a tagsági jogviszonyból eredő kötelezettségeinek – az alapszabályban meghatározott időtartam alatt – felszólítás ellenére sem tesz eleget. Az igazgatóság kizárást tárgyaló ülésére az érintett tagot meg kell hívni. A kizárásról indoklással ellátott határozatot kell hozni, s azt az érintett taggal írásban is közölni kell. A kizáró határozattal szemben a tag a határozatról való tudomásszerzéstől számított 30 napon belül a közgyűléshez fordulhat, a közgyűlés döntése ellen pedig bírósághoz fordulhat.¹¹¹

A szövetkezeti tagsági jogviszony megszűnésével a munkaviszony is automatikusan megszűnik, akkor is, ha a munkavállaló egyébként éppen egy harmadik félnél végzett munkát.

A munkaügyi ellenőrzés speciális szabályai

A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munkaviszony eltérő jellegét a jogalkotó azzal is hangsúlyozta, hogy a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (Met.) külön kimondja: az iskolaszövetkezet tagjának az Mt. XII/A. § fejezete alapján történő munkavégzése tekintetében az iskolaszövetkezetenél végzett munkaügyi ellenőrzés nem terjed ki a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok ellenőrzésére. Fel sem merülhet tehát, hogy egy munkaügyi felügyelő az iskolaszövetkezeti munkaviszonyt munkaerő-kölcsönzéssé minősítse át. Egyébként a törvény szerint a hatóság az ellenőrzést a szövetkezeti törvényben foglalt eltérő szabályok figyelembe vételével folytatja le. E körben ellenőrzési jogköre kiterjed a munkáltató iskolaszövetkezeti jogállásának, valamint a foglalkoztatottak tanulói vagy hallgatói jogviszonya fennállásának ellenőrzésére is.¹¹²

Feltűnő hiányosság ugyanakkor, hogy a Met. nem rendezi a munkaügyi hatóság ellenőrzési hatáskörét a megrendelőnél. Így bár az Mt. alapján egyes munkajogi szabályok szempontjából a megrendelő minősül munkáltatónak, a Met. szerint a munkaügyi ellenőrzés nem nála, hanem csak a jogi munkáltatónál (az iskolaszövetkezetenél) vizsgálhatja e rendelkezések betartását. Ezzel szemben a munkaerő-kölcsönzésnél követett megoldást kellene alkalmazni, amely alapján a törvény pontosan felsorolná, hogy az egyes ellenőrzési tárgyköröket melyik munkáltatónál vizsgálhatja a munkaügyi hatóság.

¹¹⁰ Szt. 61. §,

¹¹¹ Szt. 61. §,

¹¹² Met. 3. § (4) bek.

A 2011. augusztus 1-jétől bevezetett szabályozás összefoglalása

Az iskolaszövetkezeten keresztüli munkáltatás, a „diákmunkások” igénybe vétele tehát igen rugalmas foglalkoztatást tesz lehetővé. A járulékmentesség révén kedvező költséggel, rugalmas munkajogi szabályok mellett egészíthető ki a munkáltató saját munkaerő-állománya, ha egy iskolaszövetkezet szolgáltatásait veszi igénybe. A megrendelőnek és a dolgozó fiatalnak kölcsönösen előnyös foglalkoztatás érdekében azonban fel kell hívni a figyelmet két fontos szempontra. Egyrészt, nem szabad elfeledkezni a munkát végző hallgatók, tanulók speciális igényeiről, és az őket védő sajátos szabályokról. Olyan feladatokat érdemes rájuk bízni, ahol nem okoz gondot a munka és a tanulmányi kötelezettségek összeegyeztetése. Másrészt, a diákmunkások alkalmazása előtt azt is célszerű végiggondolni, hogy a még tanulmányaikat folytató, szakképzettséggel nem rendelkező fiatalok el tudják-e látni a feladatot, vagy érdemesebb-e inkább szakképzett munkaerőt alkalmazni.

Változások a jogi környezetben az új Mt. bevezetésével

FIATALOK A MUNKAVISZONYBAN

A fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályozás jelentősen nem változik az új Mt. rendszerében. Fiatal munkavállalónak továbbra is a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállalót kell tekinteni,¹¹³ és a polgári jog hatálya alá tartozó foglalkoztatásukra is alkalmazni kell az új Mt. védelmi szabályait;¹¹⁴ utóbbiak a jelenleg hatályos szabályokhoz képest nem sokban változtak.

Újdonság viszont, hogy esetükben a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani,¹¹⁵ azaz még több foglalkoztatási jogviszony esetében sem dolgozhatnak napi 8, heti 40 óránál többet.

A jelenlegi szabályozás szerint a 16. életévét betöltött személy törvényes képviselője hozzájárulása nélkül is létesíthet munkaviszonyt.¹¹⁶ Ehhez képest az új Mt.-ben a törvényes képviselő hozzájárulása is szükséges lesz a korlátozottan cselekvőképes – azaz általában a 16. életévét betöltött, de a 18. életévét be nem töltött – személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul.¹¹⁷

¹¹³ új Mt. 294. § (1) bek. a) pont

¹¹⁴ új Mt. 4. §

¹¹⁵ új Mt. 114. § (2) bek.

¹¹⁶ Mt. 72. § (5) bek.

¹¹⁷ új Mt. 21. § (4) bek.

A fiatal munkavállalók esetében is lehetőség lesz az atipikus foglalkoztatási formák bármelyikében munkaviszonyt létesíteni; ezek közül a behívásos munkavégzés,¹¹⁸ illetve a több munkavállaló általi munkakör-megosztás¹¹⁹ lehet kifejezetten vonzó a rugalmasságot inkább igénylő fiataloknak.

A jelenleg iskolai végzettségük megszerzése mellett munkaviszonyban dolgozó, a 18. életévüket akár már betöltött fiatalokat várhatóan komolyan érintő változtatás, hogy a tanulmányi célú munkaidő-kedvezmények¹²⁰ megszűnnek az új Mt. hatálya alatt. Ez számukra kifejezetten hátrányos lehet, hiszen így a jövőben nem mentesülnek automatikusan a tanulmányok folytatásához szükséges időszakokra, a munkaviszonyukat és a tanulmányi kötelezettségeiket jobban össze kell hangolniuk.

MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS AZ ÚJ MT.-BEN

A 2012. évi I. törvényként elfogadott új Munka Törvénykönyve (új Mt.) lényegesen átalakítja a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályozást. Míg a jelenleg is hatályos szabályozás élesen megkülönbözteti a „hagyományos” munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókat a munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesítettektől, és utóbbiak esetében a munkajogi védelmi szintet jóval alacsonyabban határozza meg, addig az új Mt. sok szempontból azonos helyzetbe hozza a két munkavállalói csoportot. Ez jelentős részben a kölcsönzött munkavállalókra nézve a jelenleginél kedvezőbb szabályozást jelent, bár bizonyos körben számukra hátrányosan is módosulnak a törvényi rendelkezések. Az újonnan létrehozott atipikus foglalkoztatási formákkal (pl. behívásos munkavégzés, munkakör megosztás) a munkaerő-kölcsönzés ugyanakkor nem lesz kombinálható.¹²¹

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti kapcsolat

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyt az új Mt. még kevésbé szabályozza, mint a jelenleg hatályos törvény. A két fél közötti megállapodásnak mindössze a díjazásra és a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztására kell kitérnie.¹²² Mivel a törvény csak a munkaviszony megszüntetésének a jogát telepíti kifejezetten a kölcsönbeadóra, és csak szűk körben telepíti a munkáltatói minőséget a kölcsönvevőre,¹²³ ezért akár jelentősen át is alakulhat majd a munkaerő-kölcsönzés gyakorlata a felek megállapodásainak köszönhetően. A felek megállapodásának lehetséges terjedelmét azonban a munkaügyi ellenőrzésnek az új Mt. miatti újraszabályozása még szűkítheti.

¹¹⁸ új Mt. 193. §

¹¹⁹ új Mt. 194. §

¹²⁰ Mt. 115-116. §

¹²¹ új Mt. 222. § (3) bek.

¹²² új Mt. 217. § (1) bek.

¹²³ új Mt. 218. § (4) bek.

Egyenlő bánásmód érvényesülése

Az új Mt. megszünteti a Módtv. által létrehozott kettős, az egyenlő bánásmód megtartása követelményénél bizonyos körben szigorúbb szabályozást, és egységesen az egyenlő bánásmód szabályozása körében rendezi az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek biztosításának kötelezettségét.¹²⁴ Ezzel együtt megszűnik az egyenlő bánásmód megtartására vonatkozó szabályozás jelenlegi, az egyes munkabér-jogcímek tekintetében többlépcsős volta; vagy a kikölcsönzés első napjától kezdve, vagy – a kivételi körben – a 184. naptól, de teljes körűen alkalmazni kell az egyenlő bánásmód szabályait.¹²⁵

Kárfelelősség

A kölcsönzött munkavállalók számára a jelenlegihez képest hátrányosan alakul a kártérítési felelősség szabályozása. Annak ellenére igaz ez, hogy itt is a „hagyományos” munkaviszonyhoz igazítják jogi helyzetüket – azonban a jelenlegi szabályozás alapján a kárfelelősségük gondatlan károkozás esetén csak a törvényben meghatározott mértékig terjedhetett, eltérésre nem volt lehetőség megállapodás útján, és leltárfelelősséggel nem felelhettek.¹²⁶ Ezek az eltérések új Mt. szabályai között megszűnnek.

A munkaviszony létesítése és megszüntetése

A kölcsönzött munkavállalóval a munkaviszony létesítésére vonatkozó néhány speciális követelmények eltűnnek, csak a tájékoztatási kötelezettségben lesz némi különbség.¹²⁷ Egyben megszűnik a kölcsönvevő mögöttes felelősségére vonatkozó szabályozás, azaz a munkaviszony már nem hozható létre a törvény erejénél fogva akkor, ha a munkavállaló a munkaszerződésben vagy a kölcsönbeadó személyében felmerülő okból nem lenne kölcsönözhető.

A védelmi szint egységesítése körében a kölcsönzött munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése is szinte teljesen azonos módon történhet majd, mint a többi munkavállaló esetében. Ennek keretében a kölcsönzött munkavállalóra irányadó felmondási idő, az elszámolási szabályok, a megszüntetési jogcímek az általános szabályok szerint alakulnak majd (megszűnik a 30 napos ún. álláskeresői időn alapuló felmondási indok). Teljesen új rendelkezés, hogy a kölcsönzött munkavállalókra is alkalmazni kell a végkielégítés és a csoportos létszámcsökkentés szabályait.

A munkaviszony megszüntetése körében a jelenlegi szabályokhoz képest egy kiemelten jelentős eltérés lesz az új Mt. hatálya alatt a munkaeő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók esetében. A munkáltató általi munkaviszony-megszüntetés esetén ugyanis a

¹²⁴ új Mt. 219. § (1–2) bek.

¹²⁵ új Mt. 219. § (1), (3) bek.

¹²⁶ Mt. 193/P. § (1) bekezdése, amely kizárja az Mt. 167. § (2–3) bekezdésének és 170-170/D. §-ának alkalmazását

¹²⁷ új Mt. 218. § (3) bek.

kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése.¹²⁸ Ez a rendelkezés aggályos, ugyanis lényegében, tartalmilag, megszünteti a kölcsönzött munkavállaló munkaviszony-megszüntetésére vonatkozó indokolási kötelezettséget. A kölcsönvevő törvény alapján ugyanis továbbra sem köteles indokolni a kikölcsönzés megszüntetését, és így a munkavállaló érdemben semmilyen módon nem tudja meg, hogy a munkájára miért is nem volt szükség.

AZ ISKOLASZÖVETKEZETI MUNKAVISZONY VÁLTOZÁSAI

Bár az új Mt. 2011 nyarán nyilvánosságra hozott, eredeti tervezetében az iskolaszövetkezeti munkaviszony, sőt maga a munkaerő-kölcsönzés sem szerepelt, a végül elfogadott normaszöveg megőrizte ezt a jogintézményt. A szabályok lényegében nem változtak a 2011. augusztus 1-jén hatályba lépett rendelkezésekhez képest, inkább csak a korábbi koncepció további letisztulása, pontosítása figyelhető meg.

Az új törvény meghatározása szerint az iskolaszövetkezeti munkaviszony a nappali tagozatos tanuló, hallgató és az iskolaszövetkezet közötti határozott időre létesült munkaviszony, amely alapján a munkavállaló egy harmadik félnél köteles munkát végezni.¹²⁹ Az iskolaszövetkezeti munkaviszony tehát a munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóan egy harmadik félnél történő munkavégzésre létesül. Fontos különbség a kölcsönzéshez képest, hogy iskolaszövetkezeti munkaviszonyban csak nappali tagozatos diák, illetve hallgató állhat. A jogviszony sajátosságait így a munkavállaló tanulmányi elfoglaltságaira tekintettel kell kialakítani. Továbbra sem lesz kizárt ugyanakkor, hogy az iskolaszövetkezet tagját más jogviszonyban foglalkoztassa (pl. hagyományos munkaviszonyban, vagy polgári jogi jogviszonyban).

Az új Mt. fenntartja az iskolaszövetkezeti munkaviszony létesítésére vonatkozó speciális előírásokat. A felek egymással tehát első lépésben egy keret-munkaszerződést kötnek, a „hagyományos” munkaszerződésnek megfelelő megállapodás megkötésére azonban csak akkor kerül sor, ha konkrét munkavégzésre kerül sor.¹³⁰ Mivel a keret-munkaszerződés öt évnél hosszabb határozott időre is köthető, a teljes tanulmányok idejét lefedheti, és végig megfelelő keretét adhatja az iskolaszövetkezeten keresztüli munkavégzésnek.

Az új Mt. megőrzi az utasításadási jogra vonatkozó alapvető rendelkezéseket. Eszerint tehát az iskolaszövetkezettel szerződő harmadik fél a munkavállalónak utasítást adhat. E körben azonban a továbbiakban a munkavállaló életkorának nem lesz jelentősége. Így a 18 év alatti iskolaszövetkezeti tagok is utasíthatja a szolgáltatás megrendelője. Indokolt, hogy az utasítási jogra tekintettel a megrendelőnek bizonyos körben munkáltatói kötelezettségei is

¹²⁸ új Mt. 220. § (1) bek.

¹²⁹ új Mt. 223. § (1) bek.

¹³⁰ új Mt. 223. § (2–3) bek.

legyenek. A felelősség köre – ideértve a kártérítési felelősséget is – a munkaerő-kölcsönzésnél megismert szabályok szerint alakul.¹³¹

Az új Mt.-ben szintén hasonlóság a két jogviszony között, hogy az iskolaszövetkezet tagját is megilleti az egyenlő bánásmód az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében.¹³² Ezt azért kell különösen hangsúlyozni, mivel az egyenlő bánásmód, különösen az egyenlő bér elvét az 1992. évi Mt. nem tekinti alkalmazandónak iskolaszövetkezeti munkaviszony esetén.

Az általános szabályokhoz képest fontos sajátoságként marad meg az új Mt. szerint is, hogy az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban nem jár rendes szabadság, betegszabadság, szülési- és fizetés nélküli szabadság sem. Ugyanakkor a munkavégzési kötelezettséggel nem járó időtartama nem lehet kevesebb, mint amennyi rendes szabadság a munkavállalót életkora alapján megilletné. Erre az időre azonban a munkavállalót díjazás nem illeti meg. Végül, a munkaviszony az általános eseteken túl megszűnik a szövetkezeti tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában is.¹³³

¹³¹ új Mt. 224. §, 226. §.

¹³² új Mt. 224. § (4) bek.

¹³³ új Mt. 225. § (2) bek.

IV. RÉSZ

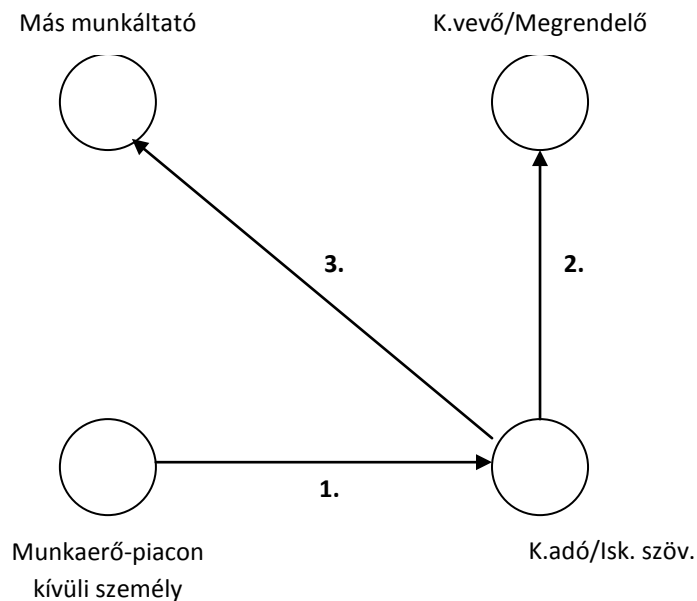
Foglalkoztatás-politikai kitekintés

A munkaerő-kölcsönzés, illetve az iskolaszövetkezeti munka szabályozása körüli vitában folyamatosan felmerülnek hivatkozások arra, hogy ezek a foglalkoztatási formák milyen szerepet töltenek be a munkaerő-piacon. Az egyik sarkos álláspont szerint óhatatlanul kedvezőtlen munkakörülményekkel, alacsony bérekkel, a munkavállaló fokozott kiszolgáltatottságával járnak együtt, így szigorú felülvizsgálatuk indokolt. A másik végletet az a vélemény jelenti, amely szerint minél rugalmasabb a szabályozás, annál nagyobb számban biztosít álláslehetőséget a kölcsönzés a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű csoportoknak (pl. tartósan munkanélkülieknek), illetve annál több fiatalnak nyújt értékes munkatapasztalat szerzési lehetőséget az iskolaszövetkezeti munka.

Az alábbiakban e két foglalkoztatási forma elvi munkaerő-piaci szerepét vázoljuk fel. Ezt követően empirikus felmérések eredményeinek bemutatásával áttekintjük, ezeket az elméleti lehetőségeket mennyiben igazolja vissza a gyakorlat. Míg a munkaerő-kölcsönzés kapcsán e tekintetben igen változatos munkaerő-piaci felmérésekre támaszkodhatunk, az iskolaszövetkezeti munkaviszony hasonló gyakorlatának tudományos igényű felmérése ismereteink szerint eddig nem történt meg.

A lehetséges munkaerő-piaci hatások összegzése

A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka lehetséges munkaerő-piaci hatásait az alábbiak szerint összegezzük. Egyrészt mivel rugalmasabb szabályok szerinti foglalkoztatást biztosítanak, utat nyitnak a munkaerő-piacra a nehezen elhelyezhető álláskeresők, illetve a munkatapasztalattal, képzettséggel nem bíró fiatalok számára is (1.). Másrészt, a kölcsönvevő vállalkozások a legjobban teljesítő kölcsönzött, vagy iskolaszövetkezeti munkavállalókat gyakran saját állományba veszik (2.). Ebből a szempontból a munkaerő-kölcsönzés, illetve a diák munka egyfajta ugródeszkaként szolgál a tartós foglalkoztatás felé. Végül, a megszerzett tapasztalat, készségek és a kölcsönbeadónál, megrendelőnél eltöltött idő, mint referencia alapján a munkavállaló jobb esélyekkel találhat munkát más munkáltatóknál is (3.). Azaz, a tartós foglalkoztatás, mint esély nemcsak a kölcsönvevőnél/megrendelőnél, hanem bármely más munkáltatónál is adott. A lehetséges átmeneteket az alábbi ábra szemlélteti.



A mobilitási lehetőségek összefoglalása (Forrás: Neugart–Storrie 2002 p. 7.)
2. sz. ábra

Mindebből ered az a ma uralkodónak tekinthető álláspont, hogy a munkaerő-kölcsönzés hozzájárul a foglalkoztatás bővítéséhez, és különösen a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű álláskeresőknek nyújt munkalehetőséget, illetve segíti őket tartós munkahelyhez jutni. Az iskolaszövetkezetek körüli hazai vitában pedig ezekre az indokokra alapozva érvelhetünk az iskolaszövetkezeti munkaviszony részletes, rugalmasabb szabályozásának szükségessége, illetve járulékkedvezménye fenntartása mellett.

A munkaerő-kölcsönzés szabályozásánál ezt tételt vette alapul az Európai Unió, az ILO és a magyar jogalkotó is. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzést olyan, a rugalmasságot biztonsággal ötvöző munkaszervezési formának tekinti, amely hozzájárul a vállalkozások alkalmazkodó-képességének növeléséhez, miközben kielégíti a munkavállalók azon igényét, hogy munkájukat és magánéletüket összeegyeztessék, ezáltal hozzájárul a munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentéséhez.¹³⁴ Az ILO egy 2009-ben kiadott tanulmánya szerint a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönzés dobbantóként szolgál az igényeiknek megfelelő munkahelyek felé, illetve utat nyit a munkaerő-piacra való bejutáshoz, visszatéréshez.¹³⁵ A munkaerő-kölcsönzést a hazai jogba bevezető 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása úgy fogalmaz, hogy a kölcsönzés segítségével a hagyományos munkaviszonyban elhelyezkedni nem tudó, kedvezőtlen helyzetű munkavállalók is elkerülhetik a tartós munkanélküliség állapotát, még ha nem is élvezik közben a tipikus munkaviszonyhoz kapcsolódó szintű törvényi védelmet. A magyar jogalkotó a kölcsön-

¹³⁴ Lásd Preambulum (8), (9), (11) bek.

¹³⁵ ILO 2009 p. 2.

munkavállalói státuszt így egyfajta ideiglenes átmenetnek tekintette a munkanélküliség és a klasszikus munkavállalói pozíció között.

Az elméleti lehetőségek felvázolásánál fontosabb azonban, hogy ezeknek a munkaerő-piaci átmeneteknek a tényleges megvalósulását empirikus kutatások mennyiben tudják bizonyítani. A munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában számos külföldi és több hazai kutatás is vizsgálta ezt a kérdést, de perdöntő bizonyítékkal egyik sem szolgált. Ehhez képest meglepő, hogy az említett dokumentumok mégis evidenciaként kezelik a munkaerő-kölcsönzés hasznos munkaerő-piaci szerepét. A továbbiakban ezekből az empirikus kutatásokból válogatunk, bemutatva a jellegzetes következtetéseket, eredményeket. Bár ezek mindegyike kifejezetten a munkaerő-kölcsönzésre született, a foglalkoztatás hasonlóságára tekintettel a felmerülő kérdések és aggályok figyelmet érdemelnek a hazai iskolaszövetkezeti munkaviszony kapcsán is.

Előre kell bocsátani továbbá, hogy az egyértelmű tudományos válasz hiánya a kutatások módszertani nehézségeinek is köszönhető. Kevés ugyanis az olyan hosszútávú, valóban reprezentatív felmérés, amelyből megalapozott eredményeket nyerhetünk. Az alább bemutatott kutatásokból ezért csak óvatos következtetéseket lehet levonni.¹³⁶

KAPU A MUNKAERŐ-PIACRA: A KÖLCSÖN-MUNKA KÖRÜLMÉNYEI

A munkaerő-kölcsönzés első lehetséges munkaerő-piaci szerepe tehát az, hogy a nehezen foglalkoztatható álláskeresők számára kaput nyit a munkaerő-piacra. Mivel kevesebb törvényi kötöttséggel jár, mint a hagyományos munkaviszony, olyanokat is munkahelyhez segít, akiket egyébként a hagyományos munkaviszony keretei között nem, vagy csak ritkán foglalkoztatnának.

Ez az állítás elsősorban azon a tényen alapul, hogy a kölcsön-munkavállalók között felülreprezentáltak a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű csoportok, tehát azok, akik általában csak nehézségekkel tudnak munkához jutni. Az európai statisztikák szerint a kölcsönzött munkavállalók között aránytalanul sok a fiatal, a volt munkanélküli, az alacsony képzettségű és a bevándorló.¹³⁷ Például, Németországban 2003-ban a kölcsön-munkavállalók átlagéletkora 32,5 év volt, 62,25%-uk képzetlen fizikai munkásként dolgozott, 42,8%-uk korábban munkanélküli volt és 18,7%-uknak nem volt német állampolgársága.¹³⁸ Különösen a fiatalok felülreprezentáltak a kölcsönzöttek körében: a 2007-es adatok alapján az Egyesült Királyságban 35%-uk 25 év, 65%-uk pedig 35 év alatti,¹³⁹ Olaszországban a 25-34 év közöttiek

¹³⁶ A kutatásokkal kapcsolatos módszertani kérdésekről részletesen lásd: Kvasnicka 2005 p. 5–6.; Ichino–Mealli–Nannicini 2006 p. 39–40; Andersson–Wadensjö 2004 p. 8.; Amuedo-Dorantes–Malo–Muñoz-Bullón 2006 p. 5.; Heinrich–Mueser–Troske 2002 p. 17.

¹³⁷ Storrie 2002 p. 30–32.

¹³⁸ Antoni–Jahn 2006 p. 14.

¹³⁹ Kountouros 2008 p. 58–59.

aránya 44% volt,¹⁴⁰ Svédországban pedig – egy 2004-es tanulmány szerint – a 30 éven aluliak adják a kölcsönzöttek túlnyomó többségét.¹⁴¹ A statisztikai adatokból azonban nem szabad elhamarkodottan arra következtetni, hogy önmagában egy munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés megkötésével megoldódnak a hátrányos helyzetűek foglalkoztatási problémái.¹⁴² Számos vizsgálat ugyanis kimutatta, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkakörülményei meglehetősen kedvezőtlenek, és legtöbbször csak azért fogadják el a kölcsön-munkavállalói státuszt, mert nem kapnak jobb ajánlatot.

Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) álláspontja szerint – összehasonlítva a foglalkoztatás bármely más formájával – a kölcsön-munkavállalók munkakörülményei a legrosszabbak.¹⁴³ Az Európai Parlament és az Eurofound Alapítvány megbízásából készült kutatások alapján a kölcsönzött munkavállalók állásbiztonsága, bére, képzése és munkavédelmi helyzete rosszabb a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakéhoz képest.¹⁴⁴ Egy másik felmérés tíz munkakörülmény alapján hasonlította össze a különböző munkaviszonyokban dolgozó munkavállalók helyzetét, és megállapította, hogy a kölcsönzöttek helyzete jelentősen rosszabb, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottaké. Különösen a bérezés, a képzés, a munkahelyi szociális kapcsolatok és a kockázatokról kapott tájékoztatás tekintetében volt kimutatható számottevő különbség.¹⁴⁵

Hasonló eredményekre jutott egy brit kutatás, amelynek kiindulópontja az volt, hogy az Egyesült Királyságban a kilencvenes évek során a legalább egy éve munkanélküliek négyszer nagyobb valószínűséggel lettek kölcsön-munkavállalók, mint mások.¹⁴⁶ Az 1997-ben és 1999-ben, összesen 32 kölcsönbeadóval és mintegy 100 munkanélkülivel készített interjú alapján a kutatás arra kereste a választ, hogy valóban segítséget jelent-e a tartósan munkanélkülieknek a munkaerő-kölcsönzés. A vizsgálat feltárta, hogy néhány londoni irodai adminisztrátor kivételével a munkanélküliből lett kölcsön-munkavállalók többsége meglehetősen rossznak ítéli munkakörülményeit, bérük is elmarad a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókéétól.¹⁴⁷

A felmérés azt is vizsgálta, hogy könnyebb-e az elhelyezkedés a tartósan munkanélkülieknek egy kölcsönbeadó ügynökségen keresztül, mintha maguk próbálnának állást találni. A

¹⁴⁰ Zappala 2008 p. 105–106.

¹⁴¹ Nyström 2004 p. 209.

¹⁴² Gray ezt nevezi a munkaerő-kölcsönzés „*barrier-breaking*” szerepének (Gray 2002 p. 667.).

¹⁴³ Lásd: <http://www.etuc.org/a/501>

¹⁴⁴ Contreras 2008 p. 43., Storrie 2002 p. 43.

¹⁴⁵ Nienhüser–Matiaske 2006 p.71–72.

¹⁴⁶ Gray 2002.

¹⁴⁷ A tanulmány szerint a legrosszabb helyzetűek közé tartoznak az élelmiszeriparban dolgozó, képzetlen kölcsönzött munkavállalók. Őket a kölcsönbeadó cégek szegény, kevés munkalehetőséget kínáló vidékekről maguk szállítják naponta a kölcsönvevők üzemibe, ahol fárasztó, koszos munkát kell végezniük (pl. csirkevágás), alacsony bérért. Munkaidejük nincs pontosan rögzítve, műszakkezdésre a kölcsönbeadó busza beviszi őket az üzembe, de haza csak akkor hozza őket, ha a kölcsönvevőnek aznap már nincs szüksége rájuk. Így a túlmunkát nem tudják elkerülni (Gray 2002 p. 667.).

tapasztalatok szerint ugyanis a munkáltatók vonakodnak olyan jelentkezőket alkalmazni, akik már hosszú ideje állástalanok. Ha viszont a kölcsönbeadó „minőségi garanciát” vállal az általa biztosított munkaerőre, úgy e munkavállalói csoportok is bizonyítási lehetőséget kapnak.

A kutatás során megkérdezett munkavállalók szerint a kölcsönzés valóban segítség lehet ahhoz, hogy ne stigmatizált munkanélküliként, hanem a kölcsönbeadó „kezeségével” jelenhessenek meg a munkaerő-piacon. A vizsgálat alapján azonban erre csak akkor kerül sor, ha jobb jelölt híján a kölcsönbeadó kénytelen volt munkanélkülieket ajánlani a kölcsönvevőnek. Ha ugyanis a kölcsönbeadó válogathat az adott állásra alkalmas jelöltek között, akkor azokat fogja alkalmazni, akiket nagyobb valószínűséggel fogad majd el a kölcsönvevő is. Márpedig a megkérdezett kölcsönbeadók szerint ügyfeleiknek csak a képzettséget nem igénylő munkák esetében nem szempont a munkavállaló előélete, de egyébként szívesebben kölcsönöznek referenciákkal rendelkező munkaerőt. Ezért a kölcsönbeadók csak akkor igyekeznek meggyőzni a kölcsönvevőt a munkanélküli jelölt alkalmasságáról, ha nincs más választásuk.¹⁴⁸

A bemutatott felmérések tehát azt igazolják, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel döntően csak alacsony bér és kedvezőtlen munkakörülmények érhetőek el. Nem meglepő, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelv egyik célja kimondottan a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása.¹⁴⁹

A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS VÁLASZTÁSÁNAK KÉNYSZERŰSÉGE

A szakirodalom sok esetben hivatkozik arra, hogy az álláskeresők csak kényszerből választják a munkaerő-kölcsönzést. A kölcsönzött munkavállalók először általában maguk keresnek állást, és csak akkor fordulnak egy kölcsönbeadó céghez, ha ez nem vezetett eredményre. Így csak azok lesznek kölcsönzött munkavállalók, akik nem tudtak hagyományos munkaviszonyt létesíteni.¹⁵⁰

Ezt a tételt megerősíti a kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT által végzett kutatás is, amelyben azt vizsgálták, milyen motivációból lesz valaki kölcsön-munkavállaló, illetve egy cég milyen okból vesz igénybe kölcsönzött munkaerőt. A vizsgálat a nemzetközi szakirodalom feldolgozása mellett a CIETT tagszervezetei által gyűjtött adatokon és hét nemzeti szintű kutatáson alapult.¹⁵¹ Az eredmények szerint a munkavállalói oldalon a három legfőbb

¹⁴⁸ A képzettséget nem igénylő élelmiszeripari, mezőgazdasági munkáknál például nem szempont az előélet. E munkákra mindig sok a jelentkező is. Másfelől, ha a munkanélküli a kölcsönbeadó támogatásával jobb álláshoz jut, úgy általában a bére is magasabb lesz, mintha közvetlenül fordult volna a kölcsönvevőhöz. Egy esetben a kölcsönbeadó alapfokú angol nyelvtanfolyamot szervezett bevándorló munkanélkülieknek, hogy őket a hiányszakmának számító konyhai munkásként alkalmazni tudja (Gray 2002 p. 667–668.).

¹⁴⁹ Irányelv 2. cikk

¹⁵⁰ Eurofund 2007 p. 14., García-Peréz–Muñoz-Bullón 2005 p. 166.

¹⁵¹ CIETT 2002 p. 10. A vizsgálatban szereplő országok: Belgium, Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Németország, Spanyolország, Svédország.

motiváció mind a tartós foglalkoztatáshoz kötődik. Eszerint a legtöbb munkavállaló elsősorban azért lesz kölcsönzött-munkavállaló, mert abban bízik, hogy a kölcsönzésen keresztül nagyobb eséllyel jut stabil álláshoz.¹⁵² Ehhez képest azok a szempontok, amelyeket a hagyományos munkaviszonyhoz képest a kölcsönzés előnyeinek szoktak tekinteni – a dinamikus munkakörnyezet, a változatos munka, a kiegészítő jövedelem-szerzési lehetőség, a munka és más életterületek jobb összehangolása – csak másodlagos. Ez azt mutatja, hogy a munkát keresők nem magáért a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaiért vállalják a kölcsön-munkát, hanem mert – jobb lehetőség hiányában – ettől remélik a tartós álláshoz jutást.

A kölcsön-munka elfogadásának önkéntességét a már idézett brit kutatás is vizsgálta. Mint említést nyert, a legtöbb vizsgált kölcsön-munkavállaló csak meglehetősen alacsony színvonalú munkához jutott. A kölcsönbeadók által kínált munkalehetőségeket mégis elfogadják, amelynek egyik fontos oka a vizsgálat szerint a foglalkoztatás-politikai rendelkezésekben keresendő. A munkanélküli segély folyósításának szabályai alapján ugyanis elvesztik jogosultságukat az ellátásokra, ha nem mutatnak megfelelő igyekezetet az álláskeresésre – márpedig a kölcsön-munka visszautasítása ennek minősíthető –, vagy ha munkaviszonyukat hat hónapon belül önként, maguk mondják fel. Erre tekintettel a munkanélküliek többsége számára a kölcsönzés elfogadása nem önkéntes választás.

A kényszerű választásból eredő hatásokat igyekezett kiküszöbölni egy amerikai felmérés olyan munkanélküliek vizsgálatával, akiket közel véletlenszerűen helyeznek el különböző munkáltatóknál, köztük kölcsönbeadó ügynökségeknél.¹⁵³ A kutatás alapjául szolgáló michigan-i *Work First* programban résztvevők különböző támogatásokat, szolgáltatásokat kapnak az álláskeresés elősegítésére. Elvárás volt a résztvevőkkel szemben, hogy bármilyen felajánlott munkalehetőséget elvállaljanak, ami legalább minimálbért fizet, és a munkaidő eléri a programban meghatározott mértéket. Nem számít tehát a munkavállaló preferenciája, hogy hagyományos munkaviszonyban, vagy kölcsönzésen keresztül szeretne-e dolgozni.

A vizsgálat megállapította, hogy azok az álláskeresők, akiket kölcsönzésen keresztül foglalkoztattak, alacsonyabb bérért és csak rövidebb ideig dolgozhattak. A hagyományos munkaviszonyhoz jutók jövedelme és állásstabilitása – a kezdeti időszakot leszámítva – végig magasabb volt a következő két évben.¹⁵⁴ Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy a kutatásban résztvevők mindegyike nagyvárosi volt, 97%-uk fekete bőrű és 94%-uk nő.

Ha tekintetbe vesszük, hogy a felmérések szerint a kölcsönzés általában igen kedvezőtlen munkakörülményeket jelent, nem meglepő, hogy a munkavállalók először inkább hagyományos állást keresnek, és csak ennek kudarca után vállalnak kölcsön-munkát, illetve,

¹⁵² A tanulmány eredményeit összesítő listákat lásd: CIETT 2002 p. 8.

¹⁵³ Autor–Houseman 2005.

¹⁵⁴ Autor–Houseman 2005 p. 29–30.

hogy számukra a kölcsönzés ideje alatt is a tartós munkahely keresése az elsődleges prioritás. Nem szabad megfeledkezni ugyanakkor arról, hogy munkaerő-kölcsönzés híján e személyek munkanélküliek lennének, amelyhez képest viszont helyzetük kölcsön-munkavállalóként is lényegesen jobb.

Ezt támasztja alá egy amerikai kutatás, amely azt vizsgálta, milyen szerepe lehet a munkaerő-kölcsönzésnek a munkanélküliek álláshoz segítésében.¹⁵⁵ A vizsgálat 1993 és 1997 között, Missouriban és Észak-Karolinában, 18 és 65 közötti, munkanélküli ellátásban részesülő nőkre terjedt ki. A felvett adatok szerint azok, akik kölcsönözött munkavállalók lettek, kezdetben alacsonyabb bérért tudtak csak elhelyezkedni, mint azok a társaik, akik közvetlenül létesítettek munkaviszonyt. Ugyanakkor a vizsgálat kimutatta, hogy ez a bérkülönbség két év elteltével folyamatosan csökkent. Tehát a kölcsönzöttek nagyobb bérnövekedést tudtak elérni, mint a közvetlenül alkalmazottak.¹⁵⁶ A hagyományos munkaviszonyban elhelyezkedők állásbiztonsága is jobbnak bizonyult, mivel az adatfelvételt követő két évben nagyobb eséllyel maradtak foglalkoztatottak, mint a kölcsönzött munkavállalók. Ugyanakkor a kölcsönzöttek e mutatója így is sokkal jobb volt, mint azoké, akik a vizsgálat kezdetén semmilyen munkaviszonyban nem álltak. Összességében tehát a kölcsönzöttek helyzete rosszabb volt a más munkaviszonyban foglalkoztatottakénál, ám jóval kedvezőbb a munkanélküliekéénél. Ez az eredmény azért különösen fontos, mert a kölcsönzésen keresztül elhelyezkedő munkanélküliek alacsonyabb képzettségűek voltak, mint a közvetlenül foglalkoztatott társaik. Tehát, e munkavállalók valószínűleg nem kaptak volna állást munkaerő-kölcsönzés nélkül.¹⁵⁷

Érdemes megjegyezni, hogy az Alkotmánybíróság 67/2009. (VI. 19.) sz. határozatában a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásának részletes vizsgálata során kitért arra is, milyen körülmények között választják a munkavállalók ezt a foglalkoztatási formát. Az Alkotmánybíróság a hagyományos munkaviszonyhoz képest döntő különbségnek tekintette, hogy a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg. E körben kiemelte, hogy ezt a körülményt a munkavállalók maguk is ismerik, hiszen – munkavállalási lehetőségeik, munkaerő-piaci esélyeik által befolyásoltan ugyan, de – szabad választások eredményeként lépnek ilyen jogviszonyba. Hozzá kell tenni, hogy a fenti tapasztalatok mintha megfordítanák a hangsúlyt az Alkotmánybíróság megállapításában. Úgy tűnik, a

¹⁵⁵ Heinrich–Mueser–Troske 2002.

¹⁵⁶ Így például, míg Missouriban, a gyáripárban frissen elhelyezkedett volt munkanélküliek közül a kölcsönzöttek 40%-kal kevesebb bért kaptak, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottak, ez a különbség két év elteltével csak 14% volt (Heinrich–Mueser–Troske 2002 p. 13.).

¹⁵⁷ Heinrich–Mueser–Troske 2002 p. 24–26.

választás a legtöbb esetben csak formailag szabad, valójában a munkaerő-piaci helyzet a döntő motívum.¹⁵⁸

NEM TARTÓS MEGOLDÁS, CSAK EGY LÉPCSŐ „FELFELÉ”

A bemutatott kutatási eredmények arra engednek következtetni, hogy még ha a kölcsön-munkavállalók helyzete jobb is, mint a munkaerő-piacon kívül maradottaké, jelentősen elmarad a tartósan foglalkoztatottak státuszától. Nem véletlen, hogy a munkavállalói motivációkat vizsgáló felmérések szerint a legtöbb munkavállaló csak ideiglenes állapotként tekint a kölcsönzésre, és valójában stabil munkahelyet szeretne.

Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy ezek az eredmények összhangban vannak a munkaerő-kölcsönzés alapvető rendeltetésével. Először is a kölcsönzés – lényegéből eredően – csak rövid idejű foglalkoztatást jelent. A statisztikák szerint a régi EU tagállamok mintegy felében a kikölcsönzések túlnyomó része nem éri el az egy hónapot.¹⁵⁹ A kölcsönzés tehát önmagában nem jelent tartós megoldást a hátrányos helyzetű munkát keresők foglalkoztatására.

Az is általános tapasztalat, hogy a kölcsön-munkaerő alkalmazására elsősorban a legalacsonyabb bérezéssel és legkedvezőtlenebb munkafeltételekkel járó szektorokban kerül sor.¹⁶⁰ Ha ehhez hozzávesszük, hogy a kölcsön-munkavállalók többsége alacsony képzettségű, volt tartósan munkanélküli, vagy életkora miatt jut nehezen álláshoz, akkor nem meglepő, hogy a kölcsönzött munkavállalók helyzete a más munkát végzőkkel való összehasonlítás alapján a legrosszabb. Nem maga a jogviszony természete predestinál az alacsony bérre és kedvezőtlen körülményekre: a bemutatott eredmények a foglalkoztatott munkavállalók és a kölcsön-munkát igénybe vevő szektorok jellegéből fakadnak. Jól mutatja ezt, hogy a hiányszakmákban dolgozó, vagy magasan képzett kölcsönzött munkavállalók körében nem ritka, hogy többet keresnek, mint a közvetlenül alkalmazott munkatársaik.¹⁶¹

Összefoglalva, a munkaerő-kölcsönzés eredendően csak egy köztes állapotot biztosíthat a munkanélküliség és a stabil foglalkoztatás között. Ez a köztes státusz egyrészt csak ideiglenes, másrészt ugyan kedvezőbb, mint a munkaerő-piacon kívül rekedteké, de elmarad a hagyományos munkaviszonyban állókéétól. Ezért a munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci szerepének megítélésénél az igazán fontos kérdés az, hogy a kölcsön-munkavállalók milyen eséllyel juthatnak tartós foglalkoztatáshoz. Ezt a kérdést vizsgáljuk meg következőként.

¹⁵⁸ Ezzel egyezően, László Gyula szerint a magyar munkaerő-piacon, „normál élethelyzetekben” (tehát aki főállásuként keres munkát és nincs jövedelme más forrásból) nem tipikus, hogy valaki önként válassza a kölcsönmunkát a normál munkaviszony helyett (László 2010 p. 29.).

¹⁵⁹ Franciaországban például a kikölcsönzések átlagos hossza 9,5 nap, Spanyolországban és Olaszországban a kikölcsönzések fele rövidebb egy hónapnál (Arrowsmith 2006 p. 9.).

¹⁶⁰ Az EU országokban a legtöbb kölcsönzött munkavállaló a gyáriparban dolgozik (Arrowsmith 2006 p. 7.).

¹⁶¹ Lásd pl. Contreras 2008 p. 43., Storrie 2002 p. 55.

A TARTÓS FOGLALKOZTATÁSHOZ JUTÁS ESÉLYEI

A munkaerő-kölcsönzés tehát elsősorban kedvezőtlenebb munkakörülmények közti munkavégzést tesz lehetővé. Ezért munkaerő-piaci szerepét akkor tekinthetjük egyértelműen pozitívnak, ha egyben továbblépési lehetőséget is biztosít a jobb munkafeltételek, a tartós foglalkoztatás irányába. A munkaerő-kölcsönzés alapvetően két okból bírhat ilyen hatással. Egyrészt, ha a kölcsön-munkavállaló jól teljesít, a kölcsönvevők a kikölcsönzés lejártával állandó státuszt biztosíthatnak neki. Másrészt, a kölcsönzés során megszerzett tapasztalatok és referenciák segítségével a kölcsönzött munkavállaló munkahely-szerzési esélyei általában is javulnak a munkaerő-piacon.

A munkaerő-kölcsönzést a kölcsönvevők sokszor a próbaidőt helyettesítő intézményként használják, azzal, hogy a kikölcsönzés lejártával maguk kötnék munkaviszonyt a legjobbnak bizonyult munkavállalókkal.¹⁶² Ilyen esetben a munkáltatók leendő munkatársaikat először egy kölcsönbeadó ügynökségen keresztül, határozott időre alkalmazzák, amelynek tartama amúgy hosszabb, mint a próbaidő lehetséges maximuma. Így a leendő „belső” munkatárs már a kölcsönbeadónál átmegy egy rostán, és a kölcsönvevő maga is egy hosszabb időtartam alatt győződhet meg alkalmasságáról. Ha a munkavállaló jól teljesített, az időtartam letelte után vagy maga veszi alkalmazásba, vagy egy újabb „próba időszakra” kölcsönzik ki. Más szemszögből, a kölcsönvevőnél tartós állományba kerülés lehetősége olyan motiváció a munkavállaló számára, amely növeli megbízhatóságát, lojalitását. A munkaerő-kölcsönzés ugródeszka szerepe szűkebb értelemben éppen az ilyen átmeneteket jelöli.

A kölcsönbeadók sok esetben „*try and hire*”, illetve „*lease and hire*” mottók alatt kimondottan ilyen jellegű szolgáltatást nyújtanak.¹⁶³ Mivel a kölcsönbeadó vállalkozások alapos és szakszerű kiválasztás után felvett, nem ritkán több száz munkavállaló közül választják ki a legmegfelelőbb munkavállalókat az aktuális kölcsönvevő számára, így a kölcsönvevővel való sikeres együttműködés esélyei is magasak. A CIETT szerint a munkaerő-kölcsönzés egyik fő előnye pont az, hogy hatékonyabbá teszi az üres álláshelyek betöltését.¹⁶⁴ A kölcsönzési tevékenység e szempontból a munkaerő-közvetítéssel rokon, hiszen itt is arról van szó, hogy a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának találkozását egy harmadik fél segíti elő. A kölcsönbeadó professzionális tevékenységként végzi a toborzást, a munkavállalók kiválasztását. Így segítségével – akárcsak egy közvetítő ügynökség közbejöttével – a kölcsönvevő foglalkoztatási kockázatai csökkennek, azaz nagyobb eséllyel jut hozzá a neki megfelelő munkaerőhöz. Annak sincs akadálya, hogy a felek a kölcsönzési szerződésben kifejezetten meghatározzák a kölcsönbeadó minőség-garanciáját. Ha egy

¹⁶² Lásd pl. Davidov 2004 p. 737–738.

¹⁶³ Horváth László 2005 p. 193.

¹⁶⁴ CIETT 2000 p. 6.

kölcsönbeadó magas színvonalú munkát végző alkalmazottairól közismert a piacon, az a munkavállaló elhelyezkedési esélyeit is jelentősen javítja.¹⁶⁵

A kölcsön-munkavállalók motivációit vizsgáló, már idézett CIETT felmérés szerint a kölcsönzött munkavállalók számára a kölcsönzés legfőbb vonzereje az, hogy „belső forrásból” szerezhetnek értesülést a kölcsönvevőnél megüresedő álláshelyekről, illetve, hogy egyes kölcsönvevők kimondottan a későbbi átvétel lehetőségével vesznek fel kölcsönmunkaerőt. Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy ugyanezen kutatás szerint a kölcsönvevő vállalkozások számára a kölcsön-munkavállalók átvétele csak másodlagos jelentőségű: csupán a motivációs lista negyedik helyére került. A kölcsönvevők ugyanis elsődlegesen a kiesett munkavállalók ideiglenes pótlása, a munkaerő átmeneti kiegészítése és a rugalmas munkaerő-használati stratégia (numerikus flexibilitás) miatt vesznek igénybe kölcsönmunkát.¹⁶⁶ Ezek az eredmények bár alátámasztják, hogy a kölcsönzött munkavállalók bíznak a munkaerő-kölcsönzés ugródeszka szerepében, ám a kölcsönvevői motivációk alapján úgy tűnik, átvételükre csak ritkán kerülhet sor.

A kölcsönvevő általi átvétel lehetősége mellett – a kölcsönzött munkavállalóként eltöltött idő alatt megszerzett tapasztalatok, készségek, referenciák révén – a munkavállalók nagyobb valószínűséggel létesíthetnek hagyományos munkaviszonyt egyéb munkáltatóknál is. Különösen igaz ez akkor, ha a kölcsön-munkavállaló több munkáltatói szervezetben (kölcsönvevőnél) is dolgozik, hiszen ezáltal még több tapasztalatot szerez, illetve értékes kapcsolatokat építhet a későbbi munkakereséshez. A kölcsönvevőktől, illetve a kölcsönbeadóktól kapott referenciákkal már nagyobb eséllyel indulhat egy állásinterjú, mintha tartós munkanélküliként, vagy tapasztalatlan fiatalként keresne munkahelyet. Az elmondottakat igazolja a kölcsön-munkavállalók motivációit vizsgáló CIETT-kutatás is, amely szerint a második legfontosabb motiváció az, hogy a kölcsönzésen keresztül a munkavállaló több lehetséges munkáltatót ismerhet meg. A lista harmadik helyén pedig a foglalkoztathatóság növelése, a tapasztalatszerzés áll.¹⁶⁷

A tartós foglalkoztatás esélyének ellentmond ugyanakkor az a tapasztalat, hogy a kölcsön-munkavállalók szinte semmilyen képzésben nem részesülnek. A kölcsönvevő ugyanis a várakozásainak mindenben megfelelő munkaerőt vár a szolgáltatástól, a kölcsönzöttek képzésébe már nem kíván maga befektetni. Már csak azért sem, mert legtöbbször rövid ideig foglalkoztatja őket, amely alatt ez a befektetés nem térülne meg. A kölcsönbeadó viszont nem tudja előre, hogy milyen feladatokat lát majd el ténylegesen a munkavállaló, így csak általános képzésről tudna gondoskodni.¹⁶⁸ Ez viszont kétségessé teszi, hogy mennyiben jár foglalkoztathatóság növelésével a kölcsönzésen keresztüli munkavégzés. Ugyanígy, a

¹⁶⁵ Neugart–Storrie 2002 p. 17–18.

¹⁶⁶ CIETT 2002 p. 28–37.

¹⁶⁷ CIETT 2002 p. 20–21.

¹⁶⁸ Részletesen lásd: Schmidt–Thommes 2007 p. 239–244.

kölcsönzött munkavállaló státusz gyakran negatív stigmaként kíséri a munkavállalót. Ugyanis azt az üzenetet hordozhatja, hogy az illető „nem elég jó” ahhoz, hogy hagyományos munkaviszonyt találjon magának, ami sokszor elutasításhoz vezethet az állásinterjúkon.¹⁶⁹

A kölcsönvevő, vagy más munkáltató általi átvétel lehetőségét a jogi szabályozás is képes elősegíteni, a legegyszerűbben az ilyen átvételeket korlátozó szerződéses kikötések általános tilalmával.¹⁷⁰ Hasonló célú az a szabály, amely alapján a kölcsönbeadó nem számolhat fel semmilyen díjat a munkavállalóval szemben arra tekintettel, hogy rajta keresztül a kölcsönvevő kikölcsönözte, vagy a kikölcsönzést követően vele munkaviszonyt létesített. Végül, a munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelv olyan előírást is tartalmaz, amely szerint a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevőnél megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a kölcsönvevő saját munkavállalóival azonos esélyekkel találhassanak állandó állást.¹⁷¹

Empirikus kutatások, változatos eredménnyel

A munkaerő-kölcsönzés megítélésében tehát kulcskérdés, hogy mennyiben teremt esélyt a tartós foglalkoztatásra. Nem véltetlen, hogy számos empirikus kutatás igyekezett megerősíteni, vagy éppen cáfolni a kölcsönzés és a munkaerő-piaci esélyek növekedése közötti összefüggést. Az alábbiakban ezek közül mutatok be néhányat.

A munkaerő-kölcsönzés munkaerő-piaci hatását – nem meglepő módon – a kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT felmérése találta a legpozitívabbnak. A vizsgálat 5 európai országban összesen 700 kölcsönzött munkavállaló interjúján alapult.¹⁷² Az eredmények szerint a vizsgált országokban a kölcsön-munkavállalók kb. 40%-a a kölcsönzési jogviszony előtt nem dolgozott, illetve szintén kb. 40%-uk a jogviszony megszűnése után hagyományos – határozott vagy határozatlan idejű – munkaviszonyt létesített. Ezek a többi kutatáshoz képest kiugróan magas értékek, meg kell azonban jegyezni, hogy a vizsgálat konkrét módszertanáról semmit nem tudunk.

Szintén pozitív eredménnyel zárult egy olasz felmérés, amely Szicília és Toscana egyes provinciáiban vizsgálta a kölcsönzött munkavállalók tartós foglalkoztatáshoz jutási esélyeit.¹⁷³ Az 511 fős minta a Manpower Italia munkavállalói közül került ki, mivel a felmérés idején – 2002-ben – csak ez az egy kölcsönbeadó cég működött a két érintett

¹⁶⁹ Gray 2002 p. 657.

¹⁷⁰ Erre tesz javaslatot az ILO magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi Ajánlása is (15. pont), illetve ilyen rendelkezést a munkaerő-kölcsönzés közösségi szabályozására készült legelső tervezetek is tartalmaztak. Az elfogadott irányelv pedig részletes szabályozással igyekszik biztosítani a tartós alkalmazáshoz való hozzájutás esélyét [lásd 6. cikk (2) bek.].

¹⁷¹ Irányelv 6. cikk (1) bek. Az irányelv a kölcsönzött munkavállalók képzésének fontosságát is deklarálja, ám e rendelkezésének valódi normatív tartalma nincs [6. cikk (5) bek.].

¹⁷² CIETT 2000 p. 18. A mintavételi országok: Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Németország és Spanyolország.

¹⁷³ Ichino–Mealli–Nannicini 2006.

területen. A vizsgálat olyan kölcsönzött munkavállalókra terjedt ki, akik a fenti területen éltek, és 2001 első félévében kölcsön-munkavállalóként dolgoztak. A kontrollcsoportot telefoninterjúk segítségével állították össze, olyan 18 és 40 év közötti személyekből, akik szintén a vizsgált régiókban laktak és dolgoztak, de 2001 első félévében nem voltak önfoglalkoztatók, vagy kölcsönzött munkavállalók és nem álltak határozatlan idejű munkaviszonyban sem. A kutatók telefoninterjúkkal mérték fel, hogy a vizsgált személyek 2002. novemberben rendelkeztek-e határozatlan idejű munkaviszonnyal. A két minta összehasonlításával kimutatták, hogy a kölcsönzötteknek a vizsgált toscanai területeken 19%-kal, Szicíliában pedig 10%-kal volt jobb a tartós foglalkoztatáshoz jutási esélyük, mint a kontroll csoportban.¹⁷⁴

Visszafogottabb eredményekről számolnak be a spanyol munkaerő-piacon végzett felmérések. E munkaerő-piac jellegzetessége, hogy a munkaszerződések mintegy egyharmada határozott idejű, az új jogviszonyoknál ez az arány viszont közel 90%.¹⁷⁵ Ezért itt különösen nagy hangsúlyt kaptak azok a vizsgálatok, amelyek a határozatlan idejű munkaviszonyhoz jutás lehetőségeit kutatják. Az első felmérésben az állami foglalkoztatási statisztikákból véletlenszerűen kiválasztott, határozott időre foglalkoztatott munkavállalók munkaerő-piaci helyzetének alakulását vizsgálták 1998 és 2004 között. Az eredmények azt mutatták, hogy közülük a kölcsönzött munkavállalók kisebb arányban kötöttek határozatlan időre szóló munkaviszonyt a vizsgált időszakban, mint azok a határozott időre alkalmazott munkavállalók, akiket közvetlenül vettek fel. Ennek elsősorban az lehet az indoka, hogy közvetlen munkaviszony esetében – még ideiglenes foglalkoztatás mellett is – erősebb kapcsolat alakul ki a munkáltató és a munkavállaló között. A munkaerő-kölcsönzés tehát a vizsgált időszakban nem támogatta a tartós foglalkoztatáshoz való jutást. A kutatás alapján viszont segítette a kölcsönzés a munkanélküliségből kölcsönzésbe, vagy kölcsönzésből kölcsönzésbe való átmeneteket.¹⁷⁶

Egy másik spanyol kutatás kiemelte, hogy a munkaerő-kölcsönzés kapcsán nem csak azt érdemes vizsgálni, hogy mennyiben segít határozatlan idejű munkaszerződéshez jutni, hanem azt is, hogy a hosszabb időre kikölcsönzöttek vajon idővel jobb munkakörülmények között tudnak-e dolgozni.¹⁷⁷ A társadalombiztosítás 1995 és 2000 közötti adatbázisát alapul vevő vizsgálat a kölcsönzött munkavállalókat négy csoportba osztotta, az általuk fizetett társadalombiztosítási járulékok és a munkakörükhöz szükséges végzettség szerint. A felmérés azt mutatta ki, hogy a kölcsönzés csak a legmagasabb kategória számára volt kedvező, egyedül ők azok, akik nagyobb eséllyel szerezhetnek határozatlan idejű munkaviszonyt, mint a határozott időre, közvetlenül alkalmazott társaik. E munkavállalókat

¹⁷⁴ A két eredmény közti különbség magyarázata lehet, hogy Szicíliában az állam kínálja a legtöbb stabil munkahelyet, a közszférában viszont az olasz jog szerint tilos a kölcsönzés (Ichino–Mealli–Nannicini 2006 p. 38.)

¹⁷⁵ Amuedo-Dorantes–Malo–Muñoz-Bullón 2006 p. 1.

¹⁷⁶ Amuedo-Dorantes–Malo–Muñoz-Bullón 2006 p. 17–18.

¹⁷⁷ García-Peréz–Muñoz-Bullón 2005.

ugyanis több helyre kölcsönzik ki, ezáltal több tapasztalatot szerezhettek, és jobbak a karrier-kilátásaik is. Érdekes módon, az adatsorok alapján a legalacsonyabb végzettségű és legkisebb összegű járulékot fizető csoport nagyobb eséllyel kap tartós állást és jobb minőségű munkát, ha közvetlenül létesít munkaviszonyt. Ezek az eredmények megerősíteni látszanak azt a tételt, miszerint a kölcsönzésnek komoly szerepe van az előszűrésben-kiválasztásban, így elsősorban a magasan képzett, tapasztalt munkavállalók azok, akiket saját állományba vesznek a kölcsönvevő cégek.¹⁷⁸

Egy szkeptikusabb német felmérés nem annyira a munkaerő-kölcsönzés ugródeszka szerepét akarta bizonyítani, hanem inkább azt cáfolni, hogy a kölcsönzött munkavállalók olyan zsákutcába kerülnek, ami elzárja őket a tartós foglalkoztatás lehetőségétől.¹⁷⁹ A kutatás mintája a német társadalombiztosítási rendszerbe 1975 és 2001 között regisztráltak véletlenül kiválasztott 2%-ára épült. E körből azokat a 18 és 55 év közötti munkavállalókat vizsgálták, akik a nyilvántartás szerint 1994 és 1996 között legalább egyszer munkanélküliek voltak. A vizsgálat kérdése az volt, hogy – 48 hónapos időszakot alapul véve – vajon e személyek közül azok jutnak-e nagyobb eséllyel tartós munkaviszonyhoz, akik munkaviszonyt létesítettek egy kölcsönző céggel, vagy azok, akik munkanélküliek maradtak, és továbbra is maguk próbálták stabil állást találni. Az eredmények szerint a kölcsönzött munkavállalók és a munkanélküliek azonos eséllyel jutottak hagyományos munkaviszonyhoz a vizsgált 48 hónapban. Az ugródeszka elméletet tehát nem igazolta a felmérés, de arról sincs szó, hogy a kölcsönzés zsákutca volna, amely elzár a továbblépés esélyétől. Ugyanakkor, az eredmények szerint jóval nagyobb a kölcsönzöttek esélye arra, hogy újabb kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt hozzanak létre, mint azoké, akik munkanélküliek maradtak. Így a kölcsönzött munkavállalók munkához jutási esélye összességében magasabb volt, mintha nem fogadták volna el a kölcsön-munka lehetőségét. Ugyanebből a kutatásból egy másik érdekes tanulság, hogy rosszabbak voltak a munkalehetőségei azoknak, akik vagy túl korán (a munkanélküliség első hónapjában), vagy túl későn (12 hónap munkanélküliség után) váltak kölcsön-munkavállalóvá.¹⁸⁰ Ez megerősíti, hogy a munkanélkülieknek először érdemes maguknak tartós munkahelyet keresniük, és csak ennek kudarca után felkeresni egy kölcsönbeadót. Másfelől úgy tűnik, a tartósan munkanélküli stigma a kölcsönzött munkavállalók további álláskeresésére is kihat.

Egy svéd felmérés azt vizsgálta, mennyiben segíti a munkaerő-kölcsönzés a bevándorlók tartós munkahelyhez jutását.¹⁸¹ Ebben a kutatásban nem az volt a kérdés, hogy mennyiben növeli az álláskeresési esélyeket a kölcsönzés más státuszokhoz képest, hanem kimondottan arra keresett választ, hogy mi az oka a bevándorlók felülreprezenáltságának. A

¹⁷⁸ García-Peréz–Muñoz-Bullón 2005 p. 178.

¹⁷⁹ Kvasnicka 2005.

¹⁸⁰ Kvasnicka 2005 p. 27.

¹⁸¹ Andersson–Wadensjö 2004.

Svédországban 1998 és 2000 között foglalkoztatott valamennyi munkavállalóra kiterjedő vizsgálat szerint az 1998-ban kölcsönzés keretében foglalkoztatott bevándorlók csak 13,3%-a talált tartós munkahelyet 2000-re. Ugyanezen adat az állampolgárok esetében 14,9%. Ebből látható, hogy a bevándorlók és bennszülöttek tartós munkahelyhez jutási esélye közel azonos. A vizsgálat nem igazolta tehát, hogy a bevándorlók számára a munkaerő-kölcsönzés lenne az út a stabil foglalkoztatáshoz. A bevándorló és fiatal kölcsön-munkavállalók nagy számának inkább az a magyarázata, hogy ők azok, akik újak a munkaerő-piacon, és ezért ritkábban van jobb lehetőségük, hogy munkát találjanak.¹⁸²

EMPIRIKUS VIZSGÁLATOK MAGYARORSZÁGON

Végül, röviden említést kell tenni a magyar munkaerő-piacot érintő vizsgálatokról is. Már két korai, a munkaerő-kölcsönzés 2002-es gyakorlatát vizsgáló kutatásban megjelent, hogy a kölcsönzött munkaerő kölcsönvevő általi átvétele hazánkban is létező gyakorlat.¹⁸³ Bár az utóbbi években két fontos újabb felmérés is készült, illetve a kölcsönbeadók kötelező éves adatszolgáltatása alapján sok mindent ismerünk a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatáról, sajnos éppen a legfontosabb kérdésekben máig nem látunk tisztán.

Az első felmérés az Országos Humánpolitikai Egyesület megbízásából készült.¹⁸⁴ A kutatás kölcsönvevői oldalról vizsgálta a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatát, 527 kérdőív alapján, így elsősorban a szolgáltatást igénybe vevők igényeit igyekezett feltárni. Témánk szempontjából is figyelmet érdemel azonban az azt firtató kérdés, hogy milyen gyakorisággal fordul elő, hogy a kölcsönvevő saját alkalmazásába veszi a kölcsönzött munkavállalót. A válaszadó kölcsönvevők 40%-ánál már volt erre példa, 29%-ánál pedig rendszeresen előfordul, míg 24% válaszolt úgy, hogy ez csak kivételes eset, illetve 7%-nál soha nem történt még ilyen. Sajnos pontosabb adatokat nem kért a kutatás, így nem tudjuk megállapítani, arányaiban hány munkavállalót érint pl. a „rendszeresség”. Árukkodó ugyanakkor, hogy – a CIETT hasonló felmérésének eredményeivel egyezően – a magyar kölcsönvevők sem tartják számon a kölcsönzés elsődleges előnyei között annak „próbaidő funkcióját”, tehát a kölcsönzöttek kipróbálásának, majd átvételének lehetőségét. Sőt, a válaszadók 5-7%-a a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos problémaként jelölte meg, hogy a kölcsönzöttek olykor belsős munkavállalók szeretnének lenni.

Nem tudunk meg többet egy másik, a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal megbízásából készült kutatásból sem. Ez a felmérés a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége kölcsönbeadó tagjainál foglalkoztatott munkavállalók körében végzett kérdőíves vizsgálatot, 2010 májusában, és 610 beérkezett kérdőívet dolgozott fel. A felmérés szerint a megkérdezettek 93%-a 1-12 hónapig volt már álláskereső, és további 5% egy éven túl is volt

¹⁸² Andersson–Wadensjö 2004 p. 17–18

¹⁸³ Berki–Dudás–Farkas 2003 p. 22; Neumann–Nacsá 2003 p. 79.

¹⁸⁴ Bóday 2009.

munka nélkül, mielőtt kölcsönzött munkavállaló lett. Ez az adat azonban értékelhetetlen, hiszen azt nem tudjuk, hogy közvetlenül a kölcsönzés előtt, vagy akár jó pár évvel azt megelőzően volt-e álláskereső a válaszadó. A kutatás szerint a megkérdezettek 81%-a örülne, ha a kölcsönvevő átvénné hagyományos munkaviszonyba, 16% viszont ennek esélyét sem látja. A kutatás nem erősítette meg, hogy a gyakorlatban valóban működnének a kölcsönzés legfontosabb előnyei munkavállalói szempontból. A válaszadók túlnyomó többsége ugyanis nem tartotta jellemzőnek, hogy a kölcsönzésen keresztül „sok területen kipróbálhatom magam” (71%), „tapasztalatot szerezhetek” (67%), „nagyobb a függetlenségem” (89%), vagy „magam alakítom a pályámat” (94%). Ehhez képest meglepő, hogy a felmérés szerint a megkérdezettek összesített helyzetértékelése viszonylag pozitív: 60%-uk szerint helyzetük ugyanolyan, mint a közvetlenül alkalmazottaké, 65% pedig nem tartotta kedvezőtlenebbnek a javadalmazást sem. A válaszadók túlnyomó többsége nem érzékelte úgy, hogy kevésbé megbecsült lenne a vezetők (85%), vagy a munkatársak (90%) által. Az összes válaszadó 92%-a ajánlaná ezt a foglalkoztatási formát barátainak, ismerőseinek, igaz, 18% csak végszükségben.¹⁸⁵

A két felmérés eredményeit nehéz összességében értékelni, inkább csak azt látjuk belőle, hogy a kölcsönzettek átvétele a hazai gyakorlatban is létezik, de annak arányairól nem tudunk biztosat mondani.

A TAPASZTALATOK ÖSSZEGZÉSE

A munkaerő-kölcsönzés utóbbi években tapasztalt gyors terjedését nem lehet vitatni. Ugyanígy tény, hogy a kölcsön-munkavállalók körében felülreprezentáltak a munkaerő-piacon hátrányos csoportok, például a pályakezdő fiatalok. Az is megállapítható, hogy a képzetlen, vagy más okból nehezen elhelyezhető munkát keresők a munkaerő-kölcsönzésen keresztül csak alacsony bérrel és rossz munkakörülményekkel járó, ideiglenes álláshoz juthatnak. A vizsgálatok azt is egyértelműen bizonyították, hogy a kölcsön-munkavállalók elsősorban nem a munkaerő-kölcsönzés sajátosságai miatt, hanem a tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyére tekintettel, illetve jobb lehetőség hiányában vállaltak kölcsön-munkát.

Mindez azonban nem jelenti azt, hogy a kölcsönzést, mint munkaerő-piaci eszközt el kell vetni. A munkaerő-kölcsönzés ugyanis eleve csak rövid időtartamú, átmeneti foglalkoztatást kínál, illetve éppen a kölcsönzött munkavállalók jellemzőiből – képzetlenségéből, kevés tapasztalatából – fakad, hogy a kedvező körülményekkel járó állásokban nem alkalmazzák őket. Ugyanakkor helyzetük így is egyértelműen jobb, mint ha nem lenne állásuk. Emellett, az állam szempontjából is előnyös, ha az állami ellátásokból élő munkanélküli adófizető kölcsön-munkavállaló lesz.

¹⁸⁵ Részletesen lásd: Ásványi 2010 p. 357–440.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítése tehát önmagában még nem stabilizálja a munkát kereső szociális helyzetét. A tartós munkaviszony és a munkaerő-piacon kívüli, passzív státusz közti, ideiglenes átmenetként azonban feltétlenül létjogosultsága van. Így álláspontunk szerint a munkaerő-kölcsönzés megítélése szempontjából a fő kérdés az, hogy mennyiben jelent segítséget a munkavállalóknak ezen átmeneti idő után tartós foglalkoztatáshoz jutni.

Erre a kérdésre a rendelkezésre álló empirikus adatok alapján nem lehet egyértelmű választ adni. E tekintetben nincs különbség a külföldi és a hazai helyzet között. Ehhez képest kifogásolható különösen, hogy a jogalkotói koncepciók stabil alap nélkül kezelik tényként a munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka szerepét”.

Ezek a kételyeket az iskolaszövetkezeti munkaviszony tekintetében is fel kell vetni. Pozitív munkaerő-piaci szerepről csak akkor beszélhetünk, ha az elérhető „diákmunkák” már önmagukban hasznos tapasztalat-forrást, tisztos bérrel fizetett állást jelentenek, illetve az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban töltött idő valóban megkönnyíti az elhelyezkedést –a tanulmányok befejezése után minél hamarabb – egy tartós munkaviszonyban. A következő részben bemutatott empirikus felmérésünkben így elsősorban ezekre a kérdésekre kívántunk koncentrálni, mind az iskolaszövetkezeti munkaviszony, mind a munkaerő-kölcsönzés kapcsán.

V. RÉSZ

Empirikus eredmények

A módszertani kérdésekről általában

A téma sajátosságai és a terület kevésbé kutatott jellege miatt úgy döntöttünk, hogy feltáró kutatásunk során komplex módszertant alkalmazunk, és kihasználjuk mind a kvalitatív, mind a kvantitatív kutatási módszertan adta lehetőségeket.

Mivel a célunk a munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munkaviszony kevésbé kutatott világának minél alaposabb feltárása, szükség van a minőségi jellemzők megismerésére, ugyanakkor rendelkezünk olyan számszerűsíthető adatokkal, melyeket statisztikailag elemezve további hasznos információkhoz juthatunk.

A kvalitatív módszertant azért alkalmazzuk, mert célunk a kutatott terület több oldalról történő megértése. Ez a szemlélet és módszertan általában nyitott kérdéseket használ, és a jelenség természetes környezetben való vizsgálatára törekszik. A kutató jellemzően tág, kevésbé specifikus hipotéziseket fogalmaz meg. Épít a menet közben felmerülő kérdésekre, és vizsgálja azokat a témákat is, amelyek a kutatás előre haladása során merülnek fel. A kutatás induktív jellegű. Az előzetes elmélet csak a laza irányvonalat jelöli meg, nem kapcsolódik specifikus elvárásokhoz. Ugyanakkor a kutatás induktív módon vezethet elméleti általánosításokhoz, amelyek mindig közel maradnak az empirikus szinthez. A kutatás során a kvalitatív változókból kvalitatív adatok keletkeznek. Cél a jelenség minél részletesebb feltárása, a különböző forrásokból származó élmények és tapasztalatok rögzítése. A kvantifikáció nem kifejezett cél a folyamat során, ugyanakkor nincs is kizárva. Egy-egy vizsgálat nem feltétlenül tartalmaz nagy elemszámú mintákat, viszont az adatgyűjtés folyamata hosszú, mert a kutatás során feltárásra kerülnek az idő közben felmerülő kérdések is. A kutató a vizsgálati személyt a kutatás aktív szereplőjének tekinti, köztük valódi, érdemi interakció van. A vizsgálati személy „hétköznapi tudása” igen értékes a kutatás szempontjából, és akár a vizsgálat menetét is befolyásolhatja.

Ugyanakkor vannak olyan aspektusai az általunk vizsgált kutatási területnek, amelyekre vonatkozóan konkrét és specifikus kérdéseket fogalmaztuk meg annak érdekében, hogy feltételezéseinket nagy elemszámú minta közreműködésével is vizsgálva direkt válaszokat adjunk egy-egy konkrét területre vonatkozóan. A kvantitatív kutatás során általában jellemző, hogy a vizsgált változók előre rögzítésre kerülnek, és cél, hogy a folyamat során kontroll alatt tartsuk ezeket a nem kívánatos hatások kiszűrése érdekében. A cél egy specifikus hipotézis megerősítése vagy elvetése, és a folyamat során a kutató csak ezekre az előzetesen megfogalmazott feltételezésekre figyel. A meglévő ismeretek és elméletek alapján a hipotéziseket jellemzően deduktív módszerrel vezetik le. A vizsgálatban központi

szerepet kap a mérés. A változókat számszerűsíteni kell annak érdekében, hogy statisztikailag elemezhetőek legyenek. Mivel a cél az általánosíthatóság, viszonylag nagy elemszámú mintával dolgozik a kutató. A kutató és a vizsgálati személy között aszimmetrikus a viszony: a kutató irányítja a folyamatot.

Alábbi táblázatunk a két módszertan legjellemzőbb különbségeit foglalja össze.

Szempon	Kvalitatív módszerek	Kvantitatív módszerek
<i>lényege</i>	minőségi jellemzés	mennyiségi mérés
<i>adatok jellege</i>	„puha”, minőségi, mélyreható	„kemény”, számszerű, száraz
<i>a vizsgálati személy és a kutató kapcsolata</i>	közeli	távoli
<i>az elmélet és a kutatás kapcsolata</i>	kialakító, feltáró	megerősítő, igazoló
<i>kutatás stratégia</i>	strukturálatlan	strukturált
<i>a magyarázat jellege</i>	egyedi	általános

A kvalitatív és a kvantitatív módszerek összehasonlítása
3. sz. táblázat

A két módszertani megközelítés sajátosságait alapul véve, egyrészt az interjúzás, másrészt a kérdőívezés technikáját alkalmaztuk. Kutatás eredményeink az alábbiakban kerülnek bemutatásra.

A KUTATÁSHOZ HASZNÁLT TECHNIKÁK

Empirikus adatainkat az alábbi forrásokból merítettük. Félig strukturált személyes interjúkat készítettünk iskolaszövetkezeti vezetőkkel, kölcsönbeadókkal, valamint a fiatalokat ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevőkkel és megrendelőkkel, annak feltárása érdekében, ők hogyan látják a fiatalok foglalkoztatásában játszott saját szerepüket, illetve milyen javaslatokat fogalmaznának meg a jogi szabályozás felülvizsgálatához. Az interjúk tematikáját lásd a 2. sz. mellékletben. Összesen három országos működésű és megyei szinten tevékenykedő iskolaszövetkezet, három országos hálózattal bíró és további két regionális tevékenységű kölcsönbeadó vezetője válaszolt kérdéseinkre. Megrendelői oldalon egy mintegy 12.000 főt foglalkoztató, budapesti székhelyű, de az egész országra kiterjedő tevékenységű munkáltató HR vezetőjével, és egy nyugat-magyarországi autóipari beszállító céggel beszélgettünk.

A kutatás során a témában érdekelt érdekképviseleti szervekkel is készítettünk interjút, így két kölcsönbeadói érdekképviseleti szövetséggel, egy iskolaszövetkezeteket tömörítő szervezettel és a Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciájának egyik képviselőjével.

A személyes interjúk módszerét munkavállalói oldalon is alkalmaztuk. Pszichológus bevonásával már dolgozó, 35 év alatti munkavállalókat kérdeztünk meg arról, milyen

tapasztalatokat szereztek a tanulmányok alatti munkavégzésről, és ennek eredményeit hogyan tudták kamatoztatni a későbbi munkájuk során. Összesen 9 interjút készítettünk. A beszélgetésekre kifejezetten olyan fiatalokat kértünk fel, akik hosszú ideig, vagy többféle formában is dolgoztak tanulmányaik ideje alatt. A beszélgetések tematikáját a 3. sz. melléklet tartalmazza.

A munkavállalói oldalon a legfontosabb adatforrások egy online kérdőív segítségével végzett felmérés volt. Az interneten elérhető kérdőív a 35 év alatti, volt vagy jelenlegi felsőoktatási hallgatók, középiskolai diákok munkavállalási tapasztalatait vizsgálta, különös tekintettel az iskolaszövetkezeteken, illetve kölcsönbeadókon keresztüli munkavégzésre. A kérdőívre közösségi portálokon, internetes fórumokon hívtuk fel a célcsoport figyelmét, emellett a munkáltatói interjúk során közreműködő partnereink segítségét kértük a minél több válaszadó eléréséhez. Elkészítettük a kérdőív papír alapú változatát is, amelyet igény szerint biztosítottunk a válaszadóknak (lásd az 1. sz. mellékletben).

AZ ONLINE KÉRDŐÍVET KITÖLTŐK SZÁMA ÉS DEMOGRÁFIAI JELLEMZŐI

Az online kérdőívre mindösszesen 1419 fő adott értékelhető választ. Csak azokkal a kérdőívvel foglalkoztunk, amelyeknél a kitöltő minden kérdésre választ adott. Ezeket a válaszadókat két csoportba bontottuk: akik még tanulmányokat folytatnak és akik már végeztek.

Az 1419 fő közül 1098 fő nyilatkozott úgy, hogy jelenleg folyamatban van (első) legmagasabb iskolai végzettségének megszerzése. Közülük kutatásunk szempontjából annak a 698 kérdőívnek van jelentősége, ahol a válaszadó valamilyen formában végzett, vagy végez munkát a tanulmányok mellett.

Az alábbi adatok erre a 698 főre nézve azt mutatják meg, hogy az egyes demográfiai csoportba (oszlopok) tartozó válaszadók közül hányan jelölték meg azt, hogy tanulmányaik alatt valamely foglalkoztatási formában végeztek munkát (sorok), azzal, hogy egy válaszadó többféle foglalkoztatási formát is megjelölhetett.

Iskolai végzettség			
	Felsőfokú tanulmányok	Középfokú tanulmányok	Alapfokú tanulmányok
Iskolaszövetkezeti munka	364	182	0
Kölcsönzés	30	7	0
Szakmai gyakorlat	182	27	0
Tanuló/hallgató szerződés	8	4	0
Egyéb	193	43	0

Az egyes megjelölt foglalkoztatási formák a válaszadók iskolai végzettsége szerint
4. sz. táblázat

Életkori megoszlás			
	0-18	19-26	27-
Iskolaszövetkezeti munka	102	424	11
Kölcsönzés	2	28	6
Szakmai gyakorlat	11	140	4
Tanuló/hallgató szerződés	0	10	2
Egyéb	22	187	20

Az egyes megjelölt foglalkoztatási formák a válaszadók életkora szerint
5. sz. táblázat

Nemek szerinti megoszlás		
	Férfi	Nő
Iskolaszövetkezeti munka	179	365
Kölcsönzés	14	23
Szakmai gyakorlat	60	94
Tanuló/hallgató szerződés	5	7
Egyéb	97	137

Az egyes megjelölt foglalkoztatási formák a válaszadók neme szerint
6. sz. táblázat

Lakóhely szerinti megoszlás				
	Főváros	Pest megye	K-Magyarország	Ny-Magyarország
Iskolaszövetkezeti munka	117	37	75	302
Kölcsönzés	14	3	3	15
Szakmai gyakorlat	48	18	23	66
Tanuló/hallgató szerződés	1	4	4	3
Egyéb	79	24	43	86

Az egyes megjelölt foglalkoztatási formák a válaszadók lakóhelye szerint
7. sz. táblázat

Az online kérdőívre értékelhető választ adó 1419 fő közül 305 fő jelölte meg, hogy (első) legmagasabb iskolai végzettségét már megszerezte. Kutatásunk szempontjából közülük az a 208 fő érdekes, akik azt jelölték meg, hogy tanulmányaik alatt dolgoztak valamilyen formában.

Az alábbi adatok erre a 208 főre nézve mutatják meg, hogy az egyes demográfiai csoportba (oszlopok) tartozó válaszadók milyen formában végeztek munkát. Figyelembe kell venni, hogy egy válaszadó többféle munkavégzési formát is megjelölhetett.

Iskolai végzettség			
	Felsőfokú tanulmányok	Középfokú tanulmányok	Alapfokú tanulmányok
Iskolaszövetkezeti munka	32	40	2
Kölcsönzés	5	1	0
Szakmai gyakorlat	34	32	1
Tanuló/hallgató szerződés	2	1	0
Egyéb	43	20	2

Az egyes megjelölt foglalkoztatási formák a válaszadók iskolai végzettsége szerint
8. sz. táblázat

Életkori megoszlás			
	0-18	19-26	27-
Iskolaszövetkezeti munka	2	57	15
Kölcsönzés	0	5	1
Szakmai gyakorlat	1	42	24
Tanuló/hallgató szerződés	0	3	0
Egyéb	3	31	30

Az egyes megjelölt foglalkoztatási formák a válaszadók életkora szerint
9. sz. táblázat

Nemek szerinti megoszlás		
	Férfi	Nő
Iskolaszövetkezeti munka	35	39
Kölcsönzés	1	5
Szakmai gyakorlat	30	37
Tanuló/hallgató szerződés	1	2
Egyéb	31	34

Az egyes megjelölt foglalkoztatási formák a válaszadók neme szerint
10. sz. táblázat

Lakóhely szerinti megoszlás				
	Főváros	Pest megye	K-Magyarország	Ny-Magyarország
Iskolaszövetkezeti munka	18	4	10	42
Kölcsönzés	2	0	3	1
Szakmai gyakorlat	22	3	30	12
Tanuló/hallgató szerződés	2	1	0	0
Egyéb	22	5	15	24

Az egyes megjelölt foglalkoztatási formák a válaszadók lakóhelye szerint
11. sz. táblázat

A MEGELŐZŐ KUTATÁSI TAPASZTALATOK ÖSSZEGZÉSE

A megelőző nemzetközi és hazai kutatások alapján az alábbi következtetések vonhatók le a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozóan:

1. A munkaerő-kölcsönzés segíti az álláshoz jutást, de első sorban azok esetében, akik maguk is eredménnyel pályázhatnak a nem munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásra. Az eleve kevesebb eséllyel pályázók – pl. tartósan munkanélküliek – esetében a munkaerő-kölcsönzés is kevesebb eséllyel biztosít elhelyezkedést.
2. A „kezdő” munkanélkülieknek valamivel kedvezőbb a tartós munkaviszonyhoz jutási lehetősége, mint azoknak, akik „kezdő” munkanélküliként, vagy rövid ideig tartó munkanélküliséget követően munkaerő-kölcsönzésben elhelyezkedve próbálnak tartós munkaviszonyban elhelyezkedni.
3. A munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozók (gazdasági, megélhetési) „kényszerként” választják ezt a foglalkoztatási formát; e mellett jellemzően folyamatosan keresik a lehetőséget a tartós foglalkoztatásra, illetve részben bíznak abban, hogy a munkaerő-kölcsönzés ehhez hozzásegíti őket.
4. A munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozók jobb helyzetbe kerülnek a munkaerő-piacon azoknál, akik hosszabb ideig egyáltalán nem, vagy más „alternatív” formában végeznek munkát, ugyanakkor továbbra is rosszabb helyzetben vannak azoknál, akik tartós munkaviszonyban dolgoznak. Ez utóbbi pozíciót ugyanakkor a munkavállaló iskolai végzettsége befolyásolhatja, a magasabb iskolai végzettségű kölcsönzöttek számára kedvező irányba.
5. A munkaerő-piaci helyzet alapján a kölcsönzött munkavállalónak nagyobb esélye van új munkaerő-kölcsönzéses munkaviszonyt létrehozni, mint tartós munkaviszonyt.

A kutatásunknak tehát ezeket kell alátámasztania, illetve cáfolnia a hazai munkaerő-kölcsönzés, és – a hazai jogi szabályozási sajátosságokra tekintettel – az iskolaszövetkezeti munkavégzés esetén. A kutatásunkat továbbá a fentiekhez képest abból a szempontból vittük tovább, hogy arra is kíváncsiak voltunk, vajon a munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munkavégzés általában a tartós foglalkoztatáshoz jutáson túl segíti-e azt – és ha igen, mennyiben –, hogy a munkavállaló a tartós állás megtalálásakor az általa tanult szakmában helyezkedjen el.

A kutatás során kontrollcsoportként kezeljük a szakmai gyakorlat, és a tanuló/hallgatói szerződés keretében történő, valamint az egyéb munkavégzés formáit, mely utóbbi csoportba az önfoglalkoztatáson keresztül a hagyományos munkaviszonyon át minden beletartozhat.

Kutatási hipotézisek

A TANULMÁNYOK ALATTI MUNKAVÉGZÉS HASZNOS A FIATALOK MUNKASZOCIALIZÁCIÓJA SZEMPONTJÁBÓL

Feltételezésünk szerint a tanulmányok alatti munkavégzés támogatja a fiatalok munkaszocializációját, hiszen e keretek között a fiataloknak lehetőségük nyílik megismerni a munka világát, és azokat a jellegzetes működési és kapcsolati formákat, amelyek egy munkahelyen jellemzőek, és amelyek hatékonyá teszik az egyént. Ennek vizsgálatakor első sorban a munkavállalók által adott válaszokra támaszkodtunk, de a munkáltatói interjúk során is több adatot kaptunk a témára vonatkozóan. Utóbbiak részletesebb kifejtését a következő fejezetben tesszük meg.

Munkavállalói interjúk

A személyes interjúkon részt vett válaszadók úgy vélik, mind az egyén, mind a jövőbeli munkaadó szempontjából maga a munkatapasztalat a lényeg, az, hogy a fiatal nem teljesen tapasztalatok hiányában kerül első „igazi” munkahelyére. Fontos ez a munkatapasztalat azért, mert önismereti forrásként funkcionál, azaz ad némi rálátást a fiatalnak arra, hogy mi az, amit ő szeret csinálni, miben jó, vagy miben kell fejlődnie. Fontos továbbá azért is, mert betekintést biztosít a munka világába, és némi tapasztalatot ad azzal az élménnyel kapcsolatban, amikor a fiatal maga dolgozik meg a pénzért.

Az ilyen jellegű tapasztalatok a megkérdezettek szerint pozitívabbá teszik a fiatalok munkához való hozzáállását is, amellet, hogy a válaszadók hangsúlyozták azt is, hogy a diákévek alatt végzett munkák nem feltétlenül feleltethetők meg a pályakezdőként vagy tapasztaltabb munkavállalóként végzett feladatokkal. Olyan vélemény is akadt, amely szerint a diákévek alatt végzett munka kevésbé segíti a munkaszocializációt, mégpedig azért, mert a munkáltatók keveset fizetnek, „nem fizetik meg a munkát”.

Érdeklődtünk az iránt is, hogy milyen élmények, tapasztalatok szerzése miatt lehet jó, ha valaki diákként dolgozik. E kérdés kapcsán azt vártuk az interjúalanyoktól, hogy gondolatban gyűjtsék össze azokat a tapasztalatokat és élményeket, amelyek által kifejezetten profitáltak a diákként történő munkavégzés során.

A fiatalok fontos szempontként említették, hogy ezen tapasztalatok révén lehetőségük nyílt egy-egy munkahelyet belülről is megismerni, megtapasztalni, milyen felelősséggel, kötelezettségekkel jár maga a munkavégzési tevékenység. Közvetlen tapasztalatokat tudtak szerezni arra vonatkozóan, mi a jó a munkában, mit jelent az elismerés, a valahová tartozás, a „fontos vagyok”, a „hasznos vagyok” érzése.

Fontos a pénzkeresés lehetősége miatt is, hiszen a fiatal valós tapasztalatokat tud szerezni arra vonatkozóan mennyi ér a pénze, és mennyit kell dolgozni azért, hogy azt a pénzt megkeresse. Azaz, „elkezdi tanulni a valóságot”, tájékozódik a realitás terén.

Tapasztalatokat szerez a fiatal arra vonatkozóan is, hogy a végzettségen túl mi még az, ami egy munkahelyen elvárt. Megtanulja, hogyan kell viselkedni, öltözködni, megnyilvánulni, alkalmazkodni, stb. Azaz, szocializálódik a munkára.

Szert tehet továbbá olyan kapcsolatokra is, amelyek a későbbiekben segítik őt boldogulni a munkaerőpiacon. Ismerősöket szerez, akiket később fel tud hívni akár egy konkrét probléma, akár általános munkaerő-piaci célok elérése érdekében (pl. álláskeresésnél).

Kíváncsiak voltunk arra is, lehetnek-e hátrányai a diákként végzett munkának, hiszen a munka időt és energiát igényel a munkát végzőtől. A válaszadók részéről bizony több releváns tényező is felmerült.

Megfogalmazódott például, hogy akinek anyagi okok miatt kell dolgozni – szinte kényszerből –, annál könnyen előfordulhat, hogy a munka a tanulás vagy a magánélet rovására megy. Ugyanakkor tény az is, hogy ma már sok szakmában szinte kötelező a tanulmányok alatti munkavégzés, ugyanis a túlképzés és a munkaerő-piaci telítettség miatt máshogy szinte lehetetlen elhelyezkedni. Ez azonban kényszerhelyzeteket és nehéz kompromisszumokat is eredményezhet, például olyan esetben, ha az egyénnek tanulás helyett dolgoznia kell, vagy éppen a szabadidős tevékenységekre nem jut ideje, és arra, hogy kikapcsolódjon, feltöltődjön.

Többen említették azt a szempontot is, hogy a diákmunkának nincs elég presztízse, és a diákokat nem becsülik kellőképpen. Ez olykor rossz feladatokban nyilvánul meg, máshol abban, hogy alulfizetik őket, vagy egyáltalán nem kompenzálják befektetett munkájukat.

Az on-line kérdőívre adott válaszok

A hipotézisben megfogalmazottak tekintetében a lényeg az, hogy a fiatal már a tanulmányi évek alatt elkezd ismerkedni a munka világával. A szocializáció kapcsán konkrétan arra kérdeztünk rá, hogy a tanulmányok alatti munkavégzés segítette-e őket: a) a beilleszkedés, b) a feladatok ellátása és c) a kapcsolatépítés szempontjából.

A tanulmányok ideje alatt végzett munka több különböző formában megvalósulhat. Az alábbi tábla összefoglalja, hogy a válaszadók milyen arányban tartották értékesnek a beilleszkedés elősegítése szempontjából az általunk nevesített munkavégzési formákat.

<i>Munkavégzési forma</i>	<i>Iskolaszövetkezet</i>	<i>Munkaerő-kölcsönzés</i>	<i>Szakmai gyakorlat</i>	<i>Tanuló-hallgatói szerződés</i>	<i>Egyéb</i>	<i>Egyik sem</i>
<i>Ezt a formát a beilleszkedés szempontjából legértékesebbnek tartók száma</i>	345	175	523	259	440	97

Beilleszkedés szempontjából hasznosnak tartott munkavégzési formák (fő)
12. sz. táblázat

A nevesített munkavégzési formák közül legtöbben (523 fő) a szakmai gyakorlatot tartották értékesnek a beilleszkedés szempontjából. Ennek bizonyára az is az indoka, hogy – a tanulmányi kötelezettségekből is eredően – ezzel a munkavégzési formával szinte mindenki találkozik. Második helyre sorolódott az iskolaszövetkezeti munka (345 fő), harmadik helyre a tanuló/hallgatói szerződés keretei között végzett tevékenység (259 fő). A megkérdezettek a negyedik helyre a munkaerő-kölcsönzés (175 fő) nyújtotta lehetőséget sorolták.

A feladatok ellátásában mutatott hatékonyság is része az egyén munkaszocializációjának. A válaszadók az egyes munkavégzési formákat abból a szempontból is jellemezték, hogy az ott szerzett tapasztalat mennyire segíti a feladatok elvégzésében mutatott hatékonyságot. A válaszokat az alábbi táblázat szemlélteti.

<i>Munkavégzési forma</i>	<i>Iskolaszövetkezet</i>	<i>Munkaerő-kölcsönzés</i>	<i>Szakmai gyakorlat</i>	<i>Tanuló-hallgatói szerződés</i>	<i>Egyéb</i>	<i>Egyik sem</i>
<i>Ezt a formát a feladatok ellátása szempontjából legértékesebbnek tartók száma</i>	362	175	566	281	434	65

Feladatok ellátása szempontjából értékesnek tartott munkavégzési formák (fő)
13. sz. táblázat

A táblázat alapján megállapítható, hogy a feladatellátásra történő szocializáció szempontjából a válaszadók ismét a szakmai gyakorlati lehetőséget (566 fő) jelölték meg legtöbben. Második helyre az iskolaszövetkezeti (362 fő), harmadik helyre a tanuló/hallgatói szerződés keretei között végzett tevékenység (281 fő) sorolódott a nevesített munkavégzési formák közül. A válaszadók közül 175-en a munkaerő-kölcsönzés hasznosságát hangsúlyozták ebben a tekintetben.

A munkára történő szocializációnak része a kapcsolatépítési hatékonyság is. Kapcsolatépítés szempontjából az egyes munkavégzési formákat a válaszadók az alábbiak szerint minősítették.

<i>Munkavégzési forma</i>	<i>Iskolaszövetkezet</i>	<i>Munkaerő- kölcsonzés</i>	<i>Szakmai gyakorlat</i>	<i>Tanuló- hallgatói szerződés</i>	<i>Egyéb</i>	<i>Egyik sem</i>
<i>Ezt a formát a kapcsolatépítés szempontjából legértékesebbnek tartók száma</i>	367	78	387	116	339	99

Kapcsolatépítés szempontjából értékesnek tartott munkavégzési formák (fő)
14. sz. táblázat

387 válaszadó gondolja úgy, hogy a szakmai gyakorlati lehetőség a leginkább hasznos a kapcsolatok építése szempontjából. 367 válaszadó az iskolaszövetkezeti tevékenységről vélekedik hasonlóképpen. Mindössze 116 válaszadó gondolja úgy, hogy a tanuló/hallgatói szerződés keretei között végzett munka az, ami hatékony a kapcsolatok építése tekintetében, a munkaerő-kölcsönzésről összesen 78 válaszadó vélekedett így.

Összességében a munkaszocializáció szempontjából a fiatalok a szakmai gyakorlat nyújtotta lehetőségeket tartják legértékesebbnek. Fakadhat ez a már említett, órarendszerinti kötelezettség mellett abból is, hogy a szakmai gyakorlat során a fiatal többnyire olyan cégnél dolgozik, ami a saját profiljának megfelelő szakmai profillal rendelkezik. Itt minden bizonnyal olyan specifikus, az adott szakmában hasznos ismeretekre és készségekre tesz szert az egyén, melyeket a későbbieknek a leginkább tud hasznosítani aktív munkavállalóként.

Mindegyik kérdésnél igen magas az „egyéb” kategória aránya (440 fő), ami arra utal, hogy a nem kifejezetten a fiatalok számára biztosított munkavégzési formák is széles körben és megelégedéssel alkalmazottak (pl. a hagyományos munkaviszony).

A TANULMÁNYOK ALATTI MUNKAVÉGZÉS SEGÍTI A FIATALOK MUNKÁBA ÁLLÁSÁT A VÉGZÉST KÖVETŐEN

Azt feltételezzük, hogy a tanulmányok alatt végzett munka segítheti a fiatalok munkába állását a végzést követően, azaz a későbbi interjúk, pályázatok során számára előnyösebb helyzetben vannak azok, akik már tanulmányaik alatt valamilyen formában végeztek munkát. A hipotézis megalapozottsága körében első sorban a munkáltatókkal folytatott interjúkra támaszkodtunk.

Munkavállalói interjúk

A személyes interjúk során arra kérdeztünk rá, hogy a tanulmányi idejük alatt munkát végző fiatalok tanulmányaik befejezésével ténylegesen milyen eséllyel indulnak a munkaerőpiacon, vajon kedvezőbbel-e, mint a munkát nem végző társaik. A fenti kérdés alapvetően arra irányult, hogy az interjúalanyok szerint a munkáltatók szemszögéből vonzóbb-e egy olyan fiatal, akinek van már bármilyen munkatapasztalata, mint az, akinek nincs.

A megkérdezettek szerint a diákként munkát végzők jobb esélyekkel indulnak el a munka világában. Részben a tapasztalatok miatt, de már pusztán csak azért is, hogy az önéletrajzban is jól mutat, ha a fiatal diákként is dolgozott. Azt is hangsúlyozták a válaszadók, hogy bizony egy diákmunkát megszerezni sem egyszerű feladat, és az a gyakorlat, rutin, amire a fiatal egy ilyen munka megszerzése során szert tesz, a későbbiekben hatékonyabbá teszi bármilyen munkakeresés folytán.

Megtapasztalják azt is, hogy a pénzkeresés nem egy egyszerű tevékenység, megtanulják értékelni a munkát, és felelősségtudatra is szert tesznek. Nem utolsó továbbá az a szempont sem, hogy a fiatal saját jövedelemmel kezd rendelkezni, ami növeli önállóságát és döntési szabadságát.

Munkáltatói interjúk

Talán ez utóbbi következtetés szempontjából érdekes különösen, hogy az általunk megkérdezett valamennyi munkáltató – akár iskolaszövetkezet, akár kölcsönbeadó, akár megrendelő szervezetről van is szó – egyöntetű véleménye szerint nagyon fontos, hogy a fiatalok már tanulmányaik alatt valamilyen munkatapasztalatot szerezzenek. A tanulmányok melletti munkavégzésnek többféle előnyét határozták meg válaszadóink, amelyek az alábbi főbb szempontok köré csoportosíthatók.

Elsőként említhető tényező a munkaszocializáció, azaz hogy a fiatalok minél előbb megismerkedjenek egy munkahelyről belülről, megtanulják, mit jelent az alá-fölérendeltségi viszony, és megtapasztalják, hogy a munka komolyabb felelősséggel jár, mint az iskola. A munkáltatók egyhangú véleménye szerint a fiatalkori munkavégzés egyik legfontosabb előnye, hogy a fiatalok elsajátíthatják azokat a soft-kompetenciákat, amelyek általában a

munkavégzéshez szükségesek. Egy kölcsönbeadó megfogalmazása szerint nagyon fontos, hogy:

„...tudja mit jelent az, hogy felkelni reggel, bemenni egy munkahelyre, és ha jó idő van, akkor sem megyek ki a strandra vagy a Pepsi-szigetre, és valahogy szocializálódjon a munka világába, megtanulja, hogy ez nem csak előnyökkel jár, hogy a fizetésemet majd megkapom a tárgyhót követő tizedikéig, hanem ez kötelezettségekkel is jár.”.

Egy iskolaszövetkezeti vezető hozzászólta:

„Egy normál munkahelyen már nincs idő, nincs lehetőség ezeket megtanulni. Aki ezt tudja, az ott boldogul, és szeretik is, mert nem kell neki magyarázni. [...] Márpedig mindenki kész embert akar, nem érünk ár magyarázni, bőven elég a cégspecifikus dolgokat megtanítani.”.

Az általános munkaszocializáció kapcsán visszatérő vélemény volt válaszadóinknál, hogy e körben az sem feltétel, hogy a fiatal a saját tanult szakmájában dolgozzon. Olyan általános ismeretek, tapasztalatok megszerzéséről van itt szó, amely az legegyszerűbb, szakképzettséget nem igénylő munkavégzés mellett is lehetséges (pl. munkaidő betartása, az elvárt pontosság, vagy az a kötelezettség, hogy adózni kell, adókartát kell igényelni, mi a pénz értéke stb.). Volt azonban olyan iskolaszövetkezeti vezető, aki szerint egyes diákmunkák még erre sem biztos, hogy lehetőséget adnak, például a kifejezetten kétkezi, mechanikus munkák esetén, vagy éppen ellenkezőleg, a nagyon rugalmasan végezhető, szellemi feladatoknál, ahol csak egy határidőt kell betartania a diáknak (pl. programozás esetén).

A fentieket egy autóipari beszállító cég HR-vezetője az alábbiak szerint foglalta össze:

„Sok fiatal nem anyagiak miatt jön, hanem a munkatapasztalat miatt. Ez szerintünk is hasznos, egyfajta világnézetet ad nekik, motiválja őket a tanulásra, ha látnak egy üzemet belülről. A diákmunkásaink lelkesek, sokrétűen lehet őket foglalkoztatni, érdeklődőek, a legjobbak pedig feljebb is léphetnek a munkahelyi hierarchiában. Ugyanakkor nálunk ugyanaz a kiválasztási folyamat mindenkire, mindegy, hogy belsős, kölcsönzött, vagy diák.”

Hasonlóan fontos tényezőként jelent meg a válaszokban az önismeret fejlesztése. A fiatal munkakeresőkkel találkozó iskolaszövetkezetek, kölcsönbeadók véleménye szerint legtöbbször a fiatalok maguk sem tudják, milyen munkát is szeretnének pontosan. A diákévek alatt végzet munka alatt „ízeltőt kaphatnak a munka világából”, lehetőségük van többféle munkát, többféle szervezetet is kipróbálni. Ez a fajta tájékozódás akár a tanulmányok változtatásával is együtt járhat. Egy kölcsönbeadó ügyvezetője szerint egyáltalán nem biztos, hogy a 18 éves korban választott szakma a jó irány, sokszor előfordul, hogy a fiatal még a diploma megszerzése előtt szakmát változtat. Ebben segítség lehet a

diákként végzett munka, amely szélesítheti a látóteret, képet adhat arról, milyen lehetőségek vannak, és melyiket tudja-akarja leginkább megragadni az illető.

Az önismerettel összefüggő probléma a fiatalok gyakran tapasztalható tájékozatlansága is. Iskolaszövetkezeti és kölcsönbeadói oldalról is találkoztunk azzal a nézettel, hogy a fiatalok sokszor nem mérik fel reálisan saját munkájuk értékét, illetve a piaci lehetőségeiket. Az egyik szövetkezeti vezető megfogalmazása szerint gyakori, hogy „az általuk ismert környezethez viszonyítják a kapott munkalehetőséget, és nem a saját képességeikhez”. Azaz, ha a fiatal jómódú családból származik, magas életszínvonalat szokott meg, akkor sokkal nehezebben fogadja el, hogy ő egyelőre csak viszonylag alacsony bért tud elérni a munkaerő-piacon. Sokszor ennek is köszönhető az a negatív sztereotípiája, hogy a „diákmunka lehúzás”, ahol csak alacsony fizetések vannak. Ugyanezzel a jelenséggel az egyik legnagyobb kölcsönbeadó cég is szembesül:

„Nagyon sok fiatal indul nagyon nagy elvárásokkal, nagyon nagy reményekkel, amelyeknek nem nagy realitása van a mai világban, és le kell törni a szárnyaikat, de nekik sem árt szembesülni a valósággal. A másik oldalról viszont nagyon sok olyan fiataalt látsz, aki nagyon is tisztában van a lehetőségeivel, és azt mondja, hogy el kell kezdenem dolgozni, és közben majd alakul az életem.”

A munkaerő-piacra kilépő fiatallal találkozó iskolaszövetkezetnek, kölcsönbeadónak fel kell készülnie arra, hogy a keresleti oldal realitásaihoz közelítse a kínálati oldal elvárásait. Mint az egyik kölcsönbeadó rámutatott, ez hatékonyabban működhet a kölcsönbeadó, illetve az iskolaszövetkezet közvetítése mellett, hiszen a felek közé ékelődő szolgáltatónak is elemi érdeke, hogy a fiatal „beváljon” új munkahelyén.

A tanulmányok melletti munkavégzés előnyeként említették többen a kapcsolatrendszer építését. Egy iskolaszövetkezet igazgatósági tagja szerint „lehet, hogy a fiatal csak abból a motivációból kezd dolgozni, hogy pénzt keressen egy sportcipőre, biciklire, egy külföldi nyaralásra. De ha jól dolgozik, őt is megismerik, és ha elégedettek vele, újra hívják”. A jól teljesítők számára így akár a rövid tartamú munkavégzés is értékes ajánlólevél lehet az újabb, egyre értékesebb feladatokra. Válaszadóink kifejezetten hangsúlyozták, hogy az elérhető munkák minőségének, a fizetés mértékének javulása egyértelműen függ a korábbi teljesítménytől. Ahogy egy iskolaszövetkezeti cég vezetője fogalmazott, „nem biztos, hogy rögtön elsőre sikerül olyan munkát találnom, amit szeretnék, de ahogy dolgozom, ahogy becsülettel haladok előre, kaphatok egyre jobb feladatokat.”. A kapcsolatépítés egy másik oldala az iskolaszövetkezetek esetében, hogy a csapatmunka révén jó közösségek, akár évekig együtt dolgozó társaságok alakulhatnak ki.

Természetesen a fiatalkori munkavállalás motivációja sok esetben egyszerűen anyagi természetű. E vonatkozásban az egyik iskolaszövetkezet két érdekes tendenciát említ a közelmúltból. A diákhitel bevezetésével érezhetően visszaesett a kereslet a diákmunka iránt munkavállalói oldalon, hiszen ezzel sok hallgató nem lett ráutalva a saját keresetére a

megélhetéshez. Másfelől, később sok diákhitelt igénylő fiatal is visszatért a diákmunkához, hiszen „ráébredtek arra, hogy a diákhitel sem elég mindenre és vissza is kell fizetni valamikor”. Egy másik jellegzetes változás napjainkból: a gazdasági válság miatt kifejezetten fellendült a kereslet munkavállalói oldalon. Jellemző, hogy 2009 óta „sok olyan munkát is be tudtuk tölteni, amire addig nem volt jelentkező, például a hétvégi, vagy műszakos munkák is hamar beteltek”.

Érdekes tapasztalat, hogy maguk a kölcsönbeadók, illetve az iskolaszövetkezetek is hangsúlyozták, hogy nem a fiatalkori munkavégzés jogi formája, hanem maga a munkavégzés a fontos. A fentiek tekintetében tehát a megkérdezett munkáltatók szerint sincs érdemi különbség a kölcsön-, vagy diákmunka és a többi lehetséges munkavégzési forma között. Az egyik kölcsönbeadó cég ügyvezetője egyenesen így fogalmazott:

„Az sem baj, ha feketén dolgozott, de mindenképpen írja be az önéletrajzába, mert a megrendelőknek az a fontos, hogy lássák, van már tapasztalata. Egy szellemi munkakörbe pályázónál például az is érték, ha már legalább fizikai munkát végzett valahol.”

Ugyanezt erősítette meg két iskolaszövetkezeti vezető is. Véleményük szerint minden munkatapasztalatot érdemes szerepeltetni az önéletrajzban. Nem a munkavégzés formája, még csak nem is a munkakör számít ilyenkor feltétlenül, hanem az, hogy a leendő munkáltató látja, a jelölt az alapvető skill-ekkel már rendelkezik, illetve, hogy a jelölt fontosnak tartotta, hogy minél előbb szerezzen munkatapasztalatot. „Ehhez képest mennyire más motiváció az, amikor valaki 25 évesen start-kártyával keres munkát. Ez a jelölt tehát még soha nem dolgozott.” Mindez munkavállalói oldalról az alábbiak szerint így jellemezhető egy kölcsönbeadó cég vezetője szerint:

„Az, hogy én bekapogok, hogy kölcsönözött akarok lenni, nem jellemző. Munka kell, tisztességes megélhetés, bejelentett munkalehetőség, aki ezt nyújtani tudja nekik, arra ők nyitottak. Nekik az állás kell, nem a jogi forma számít. Éppen ezért gyakran több vasat tartanak a tűzbe, több helyre beregisztrálnak, miközben maguk is jelentkeznek közvetlenül hirdetésekre.”

Hasonló véleményt fogalmaztak meg az általunk megkérdezett kölcsönvevők is. Egy multinacionális vállalat budapesti HR vezetője arról számolt be, hogy „általában rákérdezzük a munkatapasztalat jogi formájára is, azaz hogy milyen formában dolgozott, de alapvetően maga a feladat a lényeg, amelyben jártasságot szerzett”. Egy nyugat-magyarországi nagyfoglalkoztató HR igazgatója elmondta, hogy a kiválasztási eljárás során „külön nincs szűrő a foglalkoztatás típusára, a betöltött munkakör, munkatapasztalat hossza számít”.

A piaci szereplők szerint tehát a munkavégzés önmagában fontos, és nem annak van jelentősége, hogy ez milyen formában valósul meg. Erre utal az is, hogy a kölcsönbeadók és

az iskolaszövetkezetek sem tartják fontosnak, hogy a fiatalok az önéletrajzban kifejezetten azt tüntessék fel, kölcsönzöttként, vagy diákmunkásként dolgoztak.

„A rendszeres munkatapasztalat jelent előny, én nem tüntetném fel, hogy ez diákmunka volt, csak a megrendelő, vagy a kölcsönvevő nevét.” – fogalmaz egy iskolaszövetkezeti vezető.

Az egyik kölcsönbeadói érdekképviselői szervezet vezetője viszont úgy látja, a nagyobb kölcsönbeadó cégek neve már van olyan ismert a piacon, mint sok más multié, ezek a nevek így figyelemfelhívóak lehetnek az önéletrajzban. Azt is el kell kerülni ugyanakkor, hogy egy jelentkező önéletrajza minden egyes kölcsönvevőt felsoroljon. A kikölcsönzések ugyanis tipikusan rövid időtartamúak, ezért ha pár évhez sok munkáltató tartozik egy önéletrajzban, az felveti a kérdést, vajon miért változtatott ilyen gyakran állást a jelölt.

A Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája (HÖÖK) álláspontja szerint is „nagy segítség” a tanulmányok melletti munkavégzés a későbbi munkavállalási lehetőségek szempontjából. A fiatalok motivációja azonban természetesen nem mindig a tudatos munkatapasztalat szerzés, illetve karrierépítés, hanem leginkább a pénz. A HÖÖK véleménye szerint ez a diákhitel mellett is fennáll – hiszen az nem mindenben elég a megélhetéshez –, másrészt a felsőoktatás ingyenességének felszámolásával az anyagi motiváció egyre erősebb lehet.

A hallgatói érdekképviselő szerint ugyanakkor nem közömbös a foglalkoztatás jogi formája sem, ugyanis e tekintetben eltérően a tapasztalatok. A munkáltatók által közvetlenül szervezett szakmai gyakorlatok körében sok esetben visszaélésekről számolnak be a hallgatók, ami a HÖÖK álláspontja szerint a hiányos jogi szabályozásnak is köszönhető. Egyes esetekben – különösen a nem állami fenntartású felsőoktatási intézmények mellett működő – iskolaszövetkezetek működése is átláthatatlan. A munkaerő-kölcsönzés terjedését, mint tendenciát a hallgatói szervezetek is érzékelik, de ennek gyakorlati jelentősége a hallgatók körében egyelőre csekély. Tapasztalatok szerint a hallgatói munkaszerződések elsősorban a végzés előtt álló hallgatók, volt hallgatói önkormányzati tisztviselők alkalmazása körében elterjedt. Szélesebb körű alkalmazásának azonban gátat szab, hogy azonos közteher-fizetési szabályok hatálya alá esik, mint a hagyományos munkaviszony. Így például egy felsőoktatási intézménynek is gazdaságosabb diákmunkát igénybe venni, mint hallgatói munkaszerződéssel foglalkoztatni. Összességében a hallgatói önkormányzatok az egyetemek, főiskolák mellett működő karrierirodák hatékonyabb bevonását támogatják a munkaszervezési kérdésekbe, ami további biztosítékot, garanciát jelentene a megfelelő tanulmányok melletti munkavégzésre.

A munkáltatói oldal képviselőivel készített interjúink tehát egyöntetűen a fiatalkori munkavégzés fontosságára hívták fel a figyelmet. A kérdés jelentőségét jól összefoglalja az alábbi vélemény, amelyet egy kölcsönzéssel és diákmunkával is foglalkozó cégcsoport vezetője fogalmazott meg:

„Onnantól kezdve, hogy [a fiatal] felvették egy felsőoktatási intézménybe, ha nem kezdi saját magát menedzselni, a munkaerő-piacon ő, mint pályakezdő, esélytelen – ezt ki kell mondani.”

Az on-line kérdőívre adott válaszok

A hipotézisben megfogalmazott feltételezés, ami szerint a tanulmányok alatt végzett munka segítheti a munkába állást, több formában is jelentkezhet. Segítheti azáltal, hogy a tanulmányok alatt végzett munkát a fiatal feltüntetheti önéletrajzában. Azt tapasztaltuk, hogy e tekintetben a válaszok másként alakulnak, ha csak a már végzetek válaszait vesszük figyelembe, mintha valamennyi válaszadóét.

Az általunk nevesített munkavégzési formák közül a már végzetek körében e tekintetben a szakmai gyakorlat volt a legnépszerűbb (95 fő), ezt a válaszadók igen nagy arányban feltüntetik önéletrajzukban. Viszonylag népszerű az iskolaszövetkezeten keresztüli munkavégzés (17 fő) is. Lényegesen kisebb számban ugyan, de említésre került a válaszadók részéről a munkaerő-kölcsönzésen (9 fő) és a tanulói-hallgatói szerződés keretei között végzett munka (5 fő) is. A pontos arányokat az alábbi táblázat mutatja.

<i>Munkavégzési forma</i>	<i>Iskolaszövetkezet</i>	<i>Munkaerő-kölcsönzés</i>	<i>Szakmai gyakorlat</i>	<i>Tanuló-hallgató szerződés</i>	<i>Egyéb</i>	<i>Egyik sem</i>
Önéletrajzban feltüntetők száma	17	9	95	5	119	10

Önéletrajzban feltüntetett munkavégzési formák a tanulmányaikat már befejezettek körében (fő)
15. sz. táblázat

Viszont ha az összes válaszadó válaszait figyelembe vesszük, az tapasztalható, hogy a nevesített munkavégzési formák közül e tekintetben az iskolaszövetkezeti munka (468 fő) a legnépszerűbb. Hasonlóan népszerű a szakmai gyakorlat (367 fő) nyújtotta lehetőség is. Lényegesen kisebb arányba, de említésre kerül a munkaerő-kölcsönzés (49 fő) és a tanulmányi szerződés (47 fő) keretei között szerzett tapasztalat is.

<i>Munkavégzési forma</i>	<i>Iskolaszövetkezet</i>	<i>Munkaerő-kölcsönzés</i>	<i>Szakmai gyakorlat</i>	<i>Tanuló-hallgatói szerződés</i>	<i>Egyéb</i>	<i>Egyik sem</i>
Önéletrajzban feltüntetők száma	468	49	367	47	326	90

Önéletrajzban feltüntetett munkavégzési formák az összes válaszadó körében (fő)
16. sz. táblázat

A már végzetek önéletrajzában tehát jóval kisebb arányban jelenik meg az iskolaszövetkezeti munka, mint a még tanulmányokat folytatók esetén. Ez arra utalhat, hogy a még tanuló fiatalok „jobb hiányában” szerepeltetik az önéletrajzban a diákmunkát, hiszen jó eséllyel nekik egyéb munkatapasztalatuk még nincs. A végzés után álló, idősebb generáció esetén viszont már kikerül az önéletrajzokból az iskolaszövetkezeti munka. Feltételezhetően

ennek az lehet az indoka, hogy ők már más, „értékesebb”, huzamosabb idejű munkavégzést is fel tudnak tüntetni a munkatapasztalataik között, amelyek mellett a diákévek alatt végzett szövetkezeti munka már nem releváns.

A fiatalkori munka végzés utáni elhelyezkedést elősegítő hatását vizsgáltuk akkor is, amikor arra a mozzanatra kérdeztünk rá, vajon a válaszadó tapasztalatai szerint a leendő munkáltató az interjún rákérdező-e a tanulmányok alatt végzett munkára. Az eredmények szerint a válasz az esetek többségében igen, főleg akkor, amikor a fiatal az első munkahelyét keresi a végzést követően. A válaszok az alábbiak szerint alakultak:

<i>Munkavégzési forma</i>	<i>Iskolaszövetkezet</i>	<i>Munkaerő-kölcsönzés</i>	<i>Szakmai gyakorlat</i>	<i>Tanuló-hallgatói szerződés</i>	<i>Egyéb</i>	<i>Egyik sem</i>
<i>Azok száma, akiknél az interjún erre rákérdeztek</i>	14	14	114	20	115	17

Interjúztató által érintett munkavégzési formák a tanulmányaikat már befejezettek körében (fő)
17. sz. táblázat

A legnépszerűbb e tekintetben is a szakmai gyakorlat (114 fő) nyújtotta lehetőség volt a nevesített munkavégzési formák közül. A tanuló-hallgatói szerződést (20 fő), az iskolaszövetkezeti munkát (14 fő) és a munkaerő-kölcsönzést (14 fő) megemlítők aránya megközelítőleg hasonlóan alakult, és lényegesen kisebb arányban jellemző, mint a szakmai gyakorlat említése.

Ha az összes válaszadó válaszait figyelembe vesszük, az egyes munkaformák aránya akkor is hasonlóképpen alakul. Szakmai gyakorlat: 534 fő, iskolaszövetkezeti munka: 251 fő, tanulmányi szerződés: 165 fő, munkaerő-kölcsönzés: 73 fő.

<i>Munkavégzési forma</i>	<i>Iskolaszövetkezet</i>	<i>Munkaerő-kölcsönzés</i>	<i>Szakmai gyakorlat</i>	<i>Tanuló-hallgatói szerződés</i>	<i>Egyéb</i>	<i>Egyik sem</i>
<i>Azok száma, akiknél az interjún erre rákérdeztek</i>	251	73	534	165	380	94

Interjúztató által érintett munkavégzési formák az összes válaszadó körében (fő)
18. sz. táblázat

Ezek az eredmények arra is utalnak, hogy a fiatal interjúztató szakemberek a szakmai gyakorlatot tekintik a legáltalánosabb munkavégzési formának, amelyben a fiatalnak már része lehetett, így erre igen gyakran kérdeznak rá. Érdekes, hogy ehhez képest a többi, esetleg kifejezetten fiatalok számára igénybe vehető munkavégzési forma kevésbé kerül szóba egy állásinterjún.

A munkát kereső fiatal „előélete” szempontjából talán az a legdöntőbb, hogy tapasztalataik szerint a felvételi folyamat előnyt élveznek-e azok, akik tanulmányaik alatt dolgoztak. Hiszen

túl azon, hogy az interjúztató rákérdez arra, dolgozott-e a fiatal, jó eséllyel számíthatunk arra, hogy a tanulmányaik alatt munkatapasztalatot szerzők előnyt is élveznek a még soha nem dolgozókkal szemben. A válaszok az alábbiak szerint alakultak:

<i>Munkavégzési forma</i>	<i>Iskolaszövetkezet</i>	<i>Munkaerő-kölcsönzés</i>	<i>Szakmai gyakorlat</i>	<i>Tanuló-hallgatói szerződés</i>	<i>Egyéb</i>	<i>Egyik sem</i>
<i>Azok száma, akik az interjún ezáltal előnyt élveztek</i>	27	19	130	36	138	6

Interjún előnyt jelentő munkavégzési formák az összes válaszadó körében (fő)
19. sz. táblázat

Megállapítható, hogy a válaszadók szerint az általunk nevesített munkaformák közül leginkább a szakmai gyakorlat (130 fő) keretei között szerzett tapasztalat az, amit az interjúztatók értékelnek. Lényegesen kisebb számban, de a válaszadók értékes lehetőségnek tartják e tekintetben a tanuló-, hallgatói szerződés (36 fő) keretei között szerzett tapasztalatot is, hasonlóan az iskolaszövetkezeti (27 fő) és a munkaerő-kölcsönzés (19 fő) keretei között végzett munkához.

Érdeemes észrevenni, hogy az összes kérdés közül itt a legalacsonyabb az összes válasz száma. Míg tehát viszonylag sok válaszadó nyilatkozott úgy, hogy a szakmai előéletét feltüntetni az önéletrajzában, illetve arra kifejezetten rá is kérdeznek az állásinterjún, jóval kevesebben érezték azt, hogy a tapasztalat előnyt is biztosít az elhelyezkedésnél.

Az on-line kérdőív adatai ugyanakkor nem mutatnak kiugró különbséget az elhelyezkedésre vonatkozóan azok között, akik valamilyen formában dolgoztak tanulmányaik alatt, vagy éppen semmilyen munkát nem végeztek ezen időszakban. 305 válaszadóból 208 jelölte meg, hogy valamilyen formában munkát végzett tanulmányai alatt. A tanulmányok alatt munkát végző és munkát nem végző válaszadók elhelyezkedési arányait az alábbi táblázat szemlélteti.

	Elhelyezkedett, és jelenleg is első munkahelyén dolgozik	Elhelyezkedett, de már más munkahelyen dolgozik	Nem tudott elhelyezkedni
Tanulmányai mellett dolgozott valamilyen formában	61	81	66
Tanulmányai mellett semmilyen formában nem dolgozott	22	37	38

Válaszadók megoszlása elhelyezkedés szempontjából (fő)
20. sz. táblázat

	Elhelyezkedett, és jelenleg is első munkahelyén dolgozik	Elhelyezkedett, de már más munkahelyen dolgozik	Nem tudott elhelyezkedni
Tanulmányai mellett dolgozott valamilyen formában	29%	39%	32%
Tanulmányai mellett semmilyen formában nem dolgozott	23%	38%	39%

Válaszadók megoszlása elhelyezkedés szempontjából, az összes válaszadó figyelembe vételével (%)
21. sz. táblázat

Az adatokból látható, hogy azok esetében, akik nem végeztek semmilyen munkát, mindösszesen 7%-kal alacsonyabb azok aránya, akik egyáltalán nem tudtak elhelyezkedni. A tanulmányok alatti munkavégzés előnye inkább a tartós álláshoz jutás körében jelentkezik, ahol 6%-kal magasabb azok aránya, akik tanulmányaik befejezését követően folyamatosan ugyanannál a munkáltatónál dolgoztak.

A tanulmányok alatti munkavégzés hatása az elhelyezkedésre ugyanakkor jelentős eltéréseket mutat attól függően, hogy a válaszadó legmagasabb iskolai végzettsége milyen volt. Az alábbiakban először az alapfokú, majd közép- és felsőfokú végzettséget szerzettek szerint bontásban közöljük az adatokat.

	Elhelyezkedett, és jelenleg is első munkahelyén dolgozik	Elhelyezkedett, de már más munkahelyen dolgozik	Nem tudott elhelyezkedni
Iskolaszövetkezeti munka	0	0	2
Kölcsönzés	0	0	0
Szakmai gyakorlat	0	0	2
Tanulói- hallgatói szerződés	0	0	0
Egyéb	0	1	0

Alapfokú iskolai végzettséggel rendelkező válaszadók megoszlása elhelyezkedés szempontjából (fő)
22. sz. táblázat

	Elhelyezkedett, és jelenleg is első munkahelyén dolgozik	Elhelyezkedett, de már más munkahelyen dolgozik	Nem tudott elhelyezkedni
Iskolaszövetkezeti munka	3	2	35
Kölcsönzés	1	0	0
Szakmai gyakorlat	5	17	9
Tanulói- hallgatói szerződés	0	0	1
Egyéb	3	6	12

Középfokú iskolai végzettséggel rendelkező válaszadók megoszlása elhelyezkedés szempontjából (fő)
23. sz. táblázat

	Elhelyezkedett, és jelenleg is első munkahelyén dolgozik	Elhelyezkedett, de már más munkahelyen dolgozik	Nem tudott elhelyezkedni
Iskolaszövetkezeti munka	12	11	8
Kölcsönzés	1	2	2
Szakmai gyakorlat	14	11	9
Tanulói- hallgatói szerződés	1	0	1
Egyéb	17	21	5

Felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező válaszadók megoszlása elhelyezkedés szempontjából (fő)
24. sz. táblázat

Elmondható, hogy azok közül, akik szakmai gyakorlat keretében, vagy egyéb formában végeztek munkát, arányaiban többen tudtak elhelyezkedni azokhoz képest, mint akik iskolaszövetkezeten keresztül, vagy más formában végeztek munkát a tanulmányaik alatt. Az iskolaszövetkezeten keresztül végzett munka jelentősége csak a felsőfokú végzettséggel rendelkező válaszadók körében hangsúlyos.

A munkaerő-kölcsönzésnek a tanulmányokat követő elhelyezkedésre gyakorolt hatása pontosan nem mérhető, az alacsony számú válaszok miatt; ugyanakkor érezhető az, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők között az elhelyezkedésre vonatkozó hatása arányaiban kedvezőtlenebb, mint ugyanitt az iskolaszövetkezeten keresztül végzett munkáé.

A TANULMÁNYOK ALATTI MUNKAVÉGZÉS LEGNÉPSZERŰBB FORMÁJA AZ ISKOLASZÖVETKEZETI MUNKA

A jogi szabályozási környezetből kiindulva – különös tekintettel az iskolaszövetkezeti munkavégzéshez kapcsolódó járulékkedvezményre – azt feltételezzük, hogy a tanulmányok alatti munkavégzési formák körében a legnépszerűbb, leginkább megvalósuló forma az iskolaszövetkezeten keresztüli munkavégzés.

Munkavállalói interjúk

A munkavállalókkal folytatott személyes interjúk során arról is kértünk egy gyors helyzetképet, hogy a megkérdezettek körében mennyire volt jellemző a diákévek alatti munkavégzés, illetve, hogy milyen keretek között. A válaszadók 90%-a dolgozott már a diákevei során. A megkérdezettek között többféle típusú munkavégzési forma megjelent, a legjellemzőbb az iskolaszövetkezeti keretek közötti volt, ugyanakkor elvétve megjelent családi vállalkozásban vagy a főiskola által szervezett munkalehetőség is.

Munkáltatói interjúk

Miközben tehát válaszadóink is elismerték korábban, hogy a fiatalkori munkavégzésnél nem a munka jogi formája, hanem maga a tapasztalatszerzés a fontos, külön rákérdeztünk, melyek lehetnek azok a komparatív előnyök, amelyek miatt mégis érdemes a munkaerő-kölcsönzést, vagy a diákmunkát választani e tapasztalatszerzés céljára. E körben különösen érdekes volt, hogy a két típusú szervezet hogyan értékeli a másik helyét, szerepét ebben a folyamatban.

Az iskolaszövetkezetek saját előnyeiket az alábbiakban foglalták össze. Az egyik szövetkezeti vezető véleménye szerint „Számukra jelen pillanatban ez a legelérhetőbb pénzkereseti forrás.”. Ez a megállapítás a válaszadók szerint különösen a 16-18 év közötti korosztályra, illetve azokra igaz, akik még nem szakosodtak a felsőfokú tanulmányaik során, és szakképzettséget igénylő munkára még egyáltalán nem alkalmazhatóak. A válaszadók szerint a 16-18 év közötti jelentkezőket a munkáltatók szinte biztosan elutasítják, vagy ha foglalkoztatják is őket, azt munkaszerződés és fizetés nélkül teszik, valóban csak a tapasztalatszerzést nyújtva cserébe a munkavégzésért. Ehhez képest az iskolaszövetkezet törvényesen, ellenérték fejében kínál munkalehetőséget a 16-18 év közötti korosztálynak is. Az egyik iskolaszövetkezet vezetője hozzátette, még az ő megrendelőik körében is előfordul, hogy minimum 17-18 éves korhatárt kötnek ki a szerződésekben. E korosztályt kifejezetten soha nem kérik a megrendelők, bár olyan előfordul, hogy egy cég a saját munkavállalóinak gyermekeit veszi fel nyári munkára egy iskolaszövetkezeten keresztül. Ezzel a gyakorlattal megrendelői oldalon is találkoztunk. Egy nyugat-magyarországi cég kifejezetten azért alkalmazza a munkavállalók gyermekeit nyári munkára, mert ez motiváló, egyfajta gesztus a munkavállalók felé. Ezeket a feladatokat ugyanis hatékonyabban el tudnák végeztetni más formában is.

A közvetlen munkakeresés az idősebb korosztály számára is sokszor probléma. „Sokszor úgy jönnek be hozzánk, hogy ami lehetőség volt, azt megpróbálták, de nem találnak munkát.” Több iskolaszövetkezet tapasztalja, hogy akkor regisztrálnak hozzájuk a fiatalok, ha szembesültek azzal, hogy maguk nem tudtak állást találni.

Mindezzel összefügg, hogy az iskolaszövetkezetek szerint ma már a munkavállaló éppen úgy megrendelője az iskolaszövetkezet szolgáltatásainak, mint az a munkáltató, akinél a szövetkezet foglalkoztatja őket. Az iskolaszövetkezeti munka egyik vonzereje éppen az, hogy egyrészt bejelentett, szabályos munkahelyet jelent, ahol odafigyelnek a foglalkoztatás szabályosságára, és a munkavédelmi, munkabiztonsági követelményekre is. Másrészt az iskolaszövetkezet is abban érdekelt, hogy a fiatal elégedett legyen, jól dolgozzon a megrendelőnél. Éppen ezért elengedhetetlen a diák korrekt tájékoztatása, a pontos értesítések, visszajelzések a jelentkezésekről, vagy például, hogy a szövetkezet felkészítse a jelentkezők a megrendelőnél lefolytatott interjúra. Az egyik szövetkezet szerint nem

véletlen, hogy sokszor az iskolaszövetkezetről sokkal felkészültebb HR apparátus dolgozik, mint a megrendelőnél.

Érdekes tapasztalat, hogy miközben az iskolaszövetkezet tipikusan nem a saját szervezésében foglalkoztatja a tagjait, és nem rendelkezik saját üzemmel, munkaeszközökkel, kivételesen ilyen példákkal is találkoztunk. Az egyik iskolaszövetkezet például iratfeldolgozás, iratrendezés jellegű munkákat saját ingatlanában végeztet, az iskolaszövetkezet közvetlen felügyelete mellett. Egy másik esetben az iskolaszövetkezet saját call center-t rendezett be, és megrendelőinek nem csak az ügyfélszolgálati munkára alkalmas tagjait engedi át, hanem az egész feladatot képes ellátni saját eszközeivel, saját szervezésében. Ezekben a kivételes esetekben tehát a megrendelő nem jut munkáltatói jogokhoz a munkát végző tagok felett, a jogviszony így lényegében megfelel az általános munkaviszonynak.

Mindkét szervezetnél külön rákérdeztünk, hogyan látják a másik típusú foglalkoztató tevékenységét. A válaszok lényegében egybeestek, a két oldal válasza alapján a két foglalkoztatási forma közötti alapvető különbségek az alábbiak.

A döntő eltérések a foglalkoztatotti kör különbségeire vezethetők vissza. Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos, még tanulmányokat folytató fiatalokat foglalkoztat, hiszen a járulékkedvezmény miatt e körben tud eredményesen szerepelni a piacon. Ebből eredően alapvetően szakképzettséget nem igénylő munkakörökbe tud munkaerőt szolgáltatni. Ugyanígy, mivel a munkavállaló munkája mellett nappali tagozaton tanul, nem tud rendszeresen, heti 40 órában a megrendelő rendelkezésére állni. Az egyik iskolaszövetkezet szerint az iskolaszövetkezeti munkában lényegében nincs is munkavégzési kötelezettség, hiszen a tanulmányok idejére mentesíteni kell a munkavállalókat. Így az iskolaszövetkezeti munka azokban a munkakörökben lehet reális választás, ahol egyrészt nincs szükség komolyabb szakképzettségre, másrészt ahol nem elvárás, hogy ugyanaz a személy dolgozzon rendszeresen napi 8 órát. Az egyik iskolaszövetkezet így jellemzi tevékenységüket:

„A munkaidő-beosztást hetente adja a megrendelő, ezt kell feltöltenünk a megfelelő diákokkal, így hetente más-más lesz a beosztásuk. Ehhez figyelembe kell venni az iskolai beosztásukat is, mikor vannak óráik, mikor jön a vizsgaidőszak, mikor utaznak haza. Mindez nagyon komoly szervezést igényel!”

Egy a kilencvenes évek eleje óta működő iskolaszövetkezet vezetője hangsúlyozta, hogy az iskolaszövetkezeteket „ne úgy képzeljük el, mint egy hallgatói önkormányzatot”. Mint kifejtette, a fentiek szerinti működéshez nagyon komoly szakemberekre van szükség, többek között gazdasági, értékesítő, humánpolitikai, vagy bérszámfejtési területen. Mindehhez pedig professzionális vállalatirányítás is szükséges. Esetükben például 23.000 iskolaszövetkezeti tag mellett az operatív működésről 60 belső szakember gondoskodik, ami

nem működhetne rendkívül hatékony, szinte minden lehetséges területen automatizált munkaszervezés mellett.

A megrendelő szempontjából az is fontos különbség lehet a két foglalkoztatási forma között, hogy a kölcsönbeadó a szerződésben körülírt, megfelelő munkaerő biztosítását vállalja, míg az iskolaszövetkezet ennél jóval konkrétabb, eredménykötelemként meghatározott szolgáltatásra szerződhet. Például, a kölcsönbeadó 30 betanított munkást kölcsönöz egy hónapra csomagolási feladatokra, az iskolaszövetkezet viszont azt is vállalhatja, hogy egy hónap alatt elvégzi a konkrét csomagolási feladatokat. Utóbbi esetben a megrendelő nem köteles díjazást fizetni, ha az iskolaszövetkezet nem, vagy nem szerződés szerint teljesít, illetve akár súlyos kötbérek köthetők ki a késedelmes teljesítés esetére. Hozzá kell tennünk, természetesen a munkaerő-kölcsönzési szerződés is magában foglalhat szigorú teljesítési biztosítékokat, bár kétségtelen, hogy itt a szolgáltatás tárgya általában kevésbé konkrétan megragadható.

Az egyik válaszadó iskolaszövetkezet a kilencvenes évek eleje óta működik, de 2001-ben létrehozta a saját kölcsönbeadó cégét is, így saját tapasztalatból is tud nyilatkozni a két forma különbségeiről. Mint az ügyvezető elmondta, azt tapasztalták, hogy a megrendelőiknek szakképzett munkaerőre is szüksége volt. Olyan megrendelések is adódtak, ahol stabilan volt szükség szakképzett munkaerőre, ahol – sarkos megfogalmazással – a megrendelő „nem egy kiló krumplit akart, hanem szolgáltatást”. Ehhez pedig muszáj volt túllépni az iskolaszövetkezeti munka keretein. Munkavállalói oldalon ez az igény úgy jelent meg, hogy azok is felkeresték korábbi szövetkezeti munkáltatójukat, „akik már kinőttek az iskolaszövetkezetből”.

Összességében tehát a kölcsönzés stabilabb, kiszámíthatóbb munkaerőt biztosít a megrendelőknél, mint diákmunka. Ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy a szövetkezetek ne fordítanak kellő hangsúlyt a kiválasztásra, illetve a munkavégzés ellenőrzésére. A kölcsönzésben és diákmunkában egyaránt érintett válaszadóink egyhangúan kiemelték, hogy ma már a „diákoknál is ugyanolyan szigorú a szűrés, mint a felnőtteknél”.

Az on-line kérdőívre adott válaszok

Azon válaszadók körében, akik kifejezetten megjelölték, hogy tanulmányaik alatt munkát végeztek vagy végeznek, a túlnyomó többség azt jelölte meg, hogy iskolaszövetkezeti formában (is) végzett vagy végez munkát.

	Felsőfokú tanulmányok	Középfokú tanulmányok	Alapfokú tanulmányok
Iskolaszövetkezeti munka	396	222	2
Kölcsönzés	35	8	0
Szakmai gyakorlat	216	59	1
Tanulói- hallgatói szerződés	10	5	0
Egyéb	236	63	2

Foglalkoztatási formák megoszlása az összes, a tanulmányok alatt munkát végző válaszadók esetében (válaszok száma)
25. sz. táblázat

Arra a kérdésre, hogy milyen formában végeztek vagy végeznek munkát, az iskolaszövetkezeti munkavégzés lett megjelölve az összes válasz 49,2%-a esetében.

Eltérően alakulnak ugyanakkor a belső arányok azok körében, akik jelenleg még tanulmányaikat végzik, és azok körében, akik tanulmányaikkal már végeztek.

	Felsőfokú tanulmányok	Középfokú tanulmányok	Alapfokú tanulmányok
Iskolaszövetkezeti munka	364	182	0
Kölcsönzés	30	7	0
Szakmai gyakorlat	182	27	0
Tanulói- hallgatói szerződés	8	4	0
Egyéb	193	43	0

Foglalkoztatási formák megoszlása a jelenleg még tanulmányokat végző válaszadók esetében (válaszok száma)
26. sz. táblázat

	Felsőfokú tanulmányok	Középfokú tanulmányok	Alapfokú tanulmányok
Iskolaszövetkezeti munka	32	40	2
Kölcsönzés	5	1	0
Szakmai gyakorlat	34	32	1
Tanulói- hallgatói szerződés	2	1	0
Egyéb	43	20	2

Foglalkoztatási formák megoszlása a tanulmányaikkal már végzett válaszadók esetében (válaszok száma)
27. sz. táblázat

Látható, hogy a tanulmányaikat már befejezett válaszadók esetében az iskolaszövetkezeten keresztüli munkavégzés a középfokú és a felsőfokú intézményekben tanulók esetében fordítottan alakul a jelenleg is tanulókhöz képest.

A tanulmányaikat már befejezett válaszadók esetében jellemzőbb volt a középfokú tanulmányok melletti iskolaszövetkezeti munka, mint a felsőfokú tanulmányok melletti, és

általában jellemzőbb volt az egyéb formában történő munkavégzés. A felsőfokú végzettséggel rendelkező válaszadók között az iskolaszövetkezeti formában történő munkavégzés egyenesen a szakmai gyakorlat és az egyéb formában történő munkavégzés mögé került.

Ez a tanulmányokat folytatók esetében fordul, és az iskolaszövetkezet keretében végzett munka sokkal jellemzőbb mind a középfokú, mind a felsőfokú tanulmányokat folytatók esetében. Ezzel párhuzamosan az egyéb formában és a szakmai gyakorlat keretében dolgozók aránya csökken azok között, akik jelenleg tanulmányaikat végzik.

Arra a kérdésre, hogy milyen formában végeztek munkát azok, akik tanulmányaikat már befejezték, az iskolaszövetkezeti munkavégzés lett megjelölve az összes válasz 34,4%-a esetében. Ehhez képest ugyanerre a kérdésre, azok esetében, akik jelenleg is a tanulmányaikat folytatják, az iskolaszövetkezeti munkavégzés aránya 52,5%, ami komoly növekedést jelent. Az iskolaszövetkezeti munkavégzés elterjedésének lehetséges magyarázata a foglalkoztatási forma népszerűbbé válása, és a nappali tagozatos tanulói/hallgatói jogviszonyon alapuló járulékkedvezmény.

A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS A TANULMÁNYI ÉVEK ALATT NEM JELENTŐS FOGLALKOZTATÁSI FORMA

Az előző hipotézis mintegy ellenőrzéseként feltételeztük, hogy a tanulmányok alatti munkavégzési formák körében – az iskolaszövetkezeti munkavégzéshez egyébként a foglalkoztatott személy szempontjából leginkább hasonlító – munkaerő-kölcsönzés nem jellemző foglalkoztatási forma, különösen azért, mert a szolgáltatási ár körében az iskolaszövetkezetek a járulékkedvezmény miatt előnyben vannak.

Munkavállalói interjúk

A munkavállalókkal folytatott személyes interjúk során kértünk helyzetképet, arról, hogy a megkérdezettek körében mennyire volt jellemző a diákévek alatti munkavégzés, illetve, hogy milyen keretek között. A válaszadók 90%-a dolgozott már a diákévei során, ugyanakkor senki nem emelte ki kifejezetten, hogy munkaerő-kölcsönzés keretében végzett volna munkát.

Munkáltatói interjúk

A kölcsönbeadók az alábbiak szerint értékelik saját tevékenységüket. A kölcsönbeadók kifejezetten 18 év feletti munkavállalókat foglalkoztatnak, és közülük is tipikusan azokat, akik már befejezték tanulmányaikat. Az iskolaszövetkezeteket megillető járulékkedvezmény miatt nappali tagozatos diákokat, hallgatókat nem éri meg kölcsönzésen keresztül foglalkoztatni, erre gyakorlatilag nincs példa. Egy iskolaszövetkezeti vezető, aki egyben egy kölcsönbeadó cég ügyvezetője is, mindezt így fogalmazta meg:

„Az iskolaszövetkezetek egymással versenyeznek, nem a kölcsönzőkkel. Egyik cégnél x Ft-tal ott vagyok kölcsönzőként, ugyanakkor a cégnek fele ennyiért adom a diákot.”

Nyilvánvaló tehát, hogy a nappali tagozatosok körében az iskolaszövetkezeti munka sokkal versenyképesebb szolgáltatás. A foglalkoztatottak köre tekintetében így erős határvonal húzható két foglalkoztatási forma közé.

A már végzetek körében viszont a kölcsönzés hasonló szerepet tölt be, mint a fiatalabbak tekintetében az iskolaszövetkezeti munka. Az egyik kölcsönbeadói érdekképviselői szervezet szerint „a piacra lépésnek ez az első számú lehetősége a frissen végzetek számára”. A fiatal kölcsönzöttek másik nagy csoportját azok alkotják, akik valamilyen átmeneti időszakban keresnek munkát. Például, a középiskola elvégzése után nem kerülnek be rögtön a felsőoktatásba, így egy-két évig dolgoznak, vagy a diplomához szükséges nyelvvizsga megszerzése miatt nyelviskolába járnak, és mellette akarnak dolgozni.

A munkaerő-piacra lépést a munkaerő-kölcsönzés a kölcsönbeadók szerint elsősorban az alábbi okokból segíti elő. Egyrészt, tipikusan gyorsabb, mint a klasszikus álláskeresés, hiszen maga a kölcsönbeadó is csak pár napos határidőt kap a kölcsönvevőtől a kért létszám toborzására. Másrészt, egy kölcsönbeadó több céggel is kapcsolatot tart, így egy kölcsönbeadón keresztül több munkáltató is elérhető. Ezt az előnyt a „tudatos pályakezdők” kifejezetten ki is akarják használni. Az egyik kölcsönbeadó szerint sok fiatal pontosan tudja, hogy „akkor lesz értékes munkaerő, ha mindenféle feladatot, ágazatot, munkakört kipróbál a munkaerő-piacon, végleges elkötelezettség nélkül”. Erre a tapasztalatszerzésre jellegéből eredően a munkaerő-kölcsönzés kiválóan alkalmas. Ugyanennek a jellegzetességnek egy másik oldala, hogy ha a munka véget ér az adott kölcsönvevőnél, nem kerülnek azonnal az utcára, hiszen a kölcsönbeadónak 30 napig meg kell kísérelnie egyéb megfelelő munkát biztosítani számukra. Az egyik piacvezető kölcsönbeadó cég szerint ez a „menedzselés” értékeesebb segítséget jelent, mint amit álláskeresőként az állami foglalkoztatási szervtől kaphatnának.

A kölcsönbeadók közvetítő szerepe abban is megmutatkozik, hogy kölcsönzöttként könnyebb bekerülni nagy cégekhez, mint közvetlenül felvett munkavállalóként. Ahogy az egyik kölcsönbeadó cég vezetője fogalmaz: „nehéz utcáról bejutni a multikhoz”. Végül a kölcsönzés segítséget jelenthet azok számára is, akik frissen végzettként bármilyen

tapasztalat nélkül kezdenek munkát keresni. Számukra a kölcsönzésen keresztül megszerezhetőek az első referenciák.

Érdeemes a kölcsönzés egy olyan funkcióját is kiemelni, amelyet az egyik kölcsönvevő interjúalanyunk ragadott meg. Cégük telephelye Északnyugat-Magyarországon van, ahol igen nehéz szakképzett munkaerőt találni. Esetükben a munkaerő-kölcsönzés „kényszer”, nem annyira a munkaerő átengedését fizetik meg, hanem a toborzási, kiválasztási szolgáltatást, mindazt a profin szervezett háttérrel, ami szükséges nekik ahhoz, hogy akár az ország másik feléből „hozassák házhoz a munkaerőt”. „Szívesen alkalmaznánk a kölcsönzött munkavállalóinkat is közvetlenül, a toborzás és a háttérfeladatok, a szállásoltatás ellátása a legfontosabb szempont, amiért kölcsönbeadókkal dolgozunk együtt.”. Ilyen esetben tehát a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának találkozását segíti elő a kölcsönzés, ami akkor is fontos funkció, ha egyébként a kölcsönvevő kész lenne közvetlenül alkalmazni a munkavállalókat, ha lenne hozzá szükséges háttér-kapacitása. Az érintett cég vezetője szerint ez a fajta munkavállalás főleg azoknak a fiataloknak jó, akik egyedülállóak, és így nem okoz gondot nekik a munka miatti költözés.

A kölcsönbeadók is kiemelik, hogy bár szolgáltatásuk ellenértékét a kölcsönvevők fizetik meg, ebben a konstrukcióban maga a munkavállaló is ügyfél, akit a kölcsönbeadónak ennek megfelelően kell kezelnie. Az egyik kölcsönbeadó szerint:

„Az amatőr és a profi cégek között ott van a különbség, hogy egy vagy két irányba szolgáltatnak. Az amatőr cégeknél a kölcsönvevő az ügyfél, a munkavállaló pedig anyag.”

Természetesen a munkavállaló „ügyféli minőségét” nagyban befolyásolja, hogy mennyire értékes munkaerőt jelent. A „hiányszakmákban mindig jobban odafigyel a munkavállalóra a tanácsadó”. Ettől függetlenül a kölcsönbeadók szerint általában is igaz, hogy a kölcsönbeadó a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldala között egyfajta „mediátor szerepet” tölt be. Úgy tud eredményesen szolgáltatni, ha megfelelő szakmai és etikai elvek betartásával a munkavállalóra és a kölcsönvevőre is ügyfélként tekint. Az egyik kölcsönbeadói szövetség véleménye szerint a kölcsönbeadó akár a kölcsönvevővel szembeni konfliktusában is a munkavállaló pártjára állhat, elősegítve a vita megoldását.

Nem elhanyagolható szempont, hogy – az iskolaszövetkezetekhez hasonlóan – a munkaerő-kölcsönzők is egyfajta garanciát jelentenek a szabályos foglalkoztatásra. Mivel az ő szolgáltatásuk kifejezetten a munkaerő átengedése, nem engedhetik meg maguknak, hogy a foglalkoztatás szabálytalan legyen. Ahogy az egyik kölcsönbeadó megfogalmazta: „nekünk ez a core-business, mi ehhez értünk”. Az egyik kölcsönbeadói szövetség vezetője szerint:

„A foglalkoztatás ma már maga egy szakma. Az hogy valaki munkáltató, az elvileg egy jogi státusz. De az, hogy valaki jó munkáltató, ez kvázi egy szakma.”

Már csak azért is kerülendő a szabálytalanság, mert válaszadóink szerint a munkaügyi hatóság is kiemelten ellenőrzi a tevékenységüket.

Az on-line kérdőívre adott válaszok

Az előző fejezetben bemutatott táblázatok alapján látható, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés a tanulmányok alatt elenyésző az egyéb foglalkoztatási formákban történő munkavégzésekhez képest; az összes foglalkoztatási formában történő munkavégzésekből mindössze 3,4%. Ez az arány a tanulóikat korábban befejezett válaszadókhöz képest enyhén nőtt a jelenleg tanulóikat végző válaszadók körében, 2,9%-ról 3-6%-ra. Feltételezésünket tehát az empirikus adatok visszaigazolták.

AZ ELSŐ VÉGZETTSÉG MEGSZERZÉSÉT KÖVETŐEN A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS FONTOS ELHELYEZKEDÉSI LEHETŐSÉG

A munkaerő-kölcsönzés intézményéhez kapcsolódó általános feltételezésekből kiindulva magunk is azt a hipotézist állítottuk fel, hogy a munkaerő-kölcsönzés fontos szerepet játszik a tanulmányok befejezését követő első foglalkoztatás szempontjából, mintegy ugródeszkaként szolgálva más, tartós foglalkoztatás eléréséhez.

Az on-line kérdőívre adott válaszok

A válaszadók közül 305 fő volt olyan, aki a kérdőív kitöltésekor tanulmányait már befejezte. Közülük a tanulmányok befejezését követő elhelyezkedésre összesen 193 fő adott választ. Az alábbi táblázatok ezen válaszadók esetében mutatják, hogy tanulmányaik befejezését követően az első munkavégzési helyen milyen formában kezdtek el dolgozni.

	Iskolaszövetkezeti munka	Kölcsönzés	Szakmai gyakorlat	Tanulói- hallgatói szerződés	Egyéb
Tanulmányai befejezését követően ilyen formában kezdett el dolgozni	6	8	17	5	157

A tanulmányok befejezését követő első foglalkoztatási forma típusa a tanulóikkal már végzett válaszadók esetében (fő)
28. sz. táblázat

	Iskolaszövetkezeti munka	Kölcsönzés	Szakmai gyakorlat	Tanulói- hallgatói szerződés	Egyéb
Tanulmányai befejezését követően ilyen formában kezdett el dolgozni	3,1%	4,1%	8,8%	2,6%	81,3%

A tanulmányok befejezését követő első foglalkoztatási forma típusa a tanulóikkal már végzett válaszadók esetében (%)
29. sz. táblázat

Látható, hogy a munkaerő-kölcsönzés formájában történő elhelyezkedők aránya a válaszadókon belül nagyon alacsony (4,1%), és a túlnyomó többség (81,3%) egyéb formában állt munkába az első foglalkoztatójánál.

Az alábbi táblázat azt mutatja, hogyan alakulnak ezek az arányok a szerint, hogy a válaszadó legmagasabb iskolai végzettsége milyen volt.

	Iskolaszövetkezeti munka	Kölcsönzés	Szakmai gyakorlat	Tanulói- hallgatói szerződés	Egyéb
Alapfokú végzettség	0	0	0	0	0
Középfokú végzettség	3	2	11	2	37
Felsőfokú végzettség	3	6	6	3	120

A tanulmányok befejezését követő első foglalkoztatási forma típusa a tanulmányaikkal már végzett válaszadók esetében, a válaszadó iskolai végzettsége szerinti bontásban (fő)

30. sz. táblázat

A táblázat a fenti értéken érdemben nem módosít a válaszadó iskolai végzettségére tekintettel; a munkaerő-kölcsönzés formájában történő elhelyezkedők aránya a válaszadókon belül továbbra is nagyon alacsony mind a középfokú iskolai végzettséggel rendelkezőkön (3,6%), mind a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezőkön (4,3%) belül. Az alapfokú iskolai végzettséggel rendelkező válaszadók közül erre a kérdésre senki nem adott értékelhető választ.

Ez a tapasztalat egybevágh a IV. részben bemutatott felmérések eredményeivel. Adataink a munkaerő-kölcsönzés ugródeszka szerepét nem igazolták, legalábbis abban a vonatkozásban, hogy a végzés utáni álláskeresésben számottevő tényező, vagy alternatíva lenne a kölcsönzésen keresztüli elhelyezkedés.

AKIK TANULMÁNYAIK ALATT ISKOLASZÖVETKEZETEN, VAGY MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSEN KERESZTÜL DOLGOZTAK, SOK ESETBEN ELSŐKÉNT EGY VOLT MEGRENDELŐNÉL, KÖLCSÖNBEADÓNÁL HELYEZKEDNEK EL A VÉGZÉS UTÁN

A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti foglalkoztatáshoz kapcsolódó általános feltételezésekből kiindulva állítottuk fel azt a hipotézist, hogy e szolgáltatások igénybe vevői jellemzően arra használják ezeket a foglalkoztatási formákat, hogy ilyen módon is kiválasszák azokat, akikkel a jövőben tartós foglalkoztatási jogviszonyt létesítenek majd; azaz a „*try and hire*” funkció e foglalkoztatási formák esetében jellemzően megvalósul.

Az on-line kérdőívre adott válaszok

A tanulmányaik alatt valamilyen formában munkát végző 208 fő válaszadó közül mindösszesen 36 fő jelölte meg, hogy tanulmányai alatt korábbi foglalkoztatójánál már végzett munkát. Ezek közül 34 fő – kizárólag felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező személy – adott választ arra a kérdésre, hogy tanulmányai folytatása alatt milyen formában dolgozott annál a foglalkoztatónál, akinél utóbb elsőként el is helyezkedett. Az alábbi táblázat a tanulmányok alatti munkavégzés formájára lebontva tartalmazza a válaszokat.

	Ilyen formában munkát végző válaszadók száma	Korábbi foglalkoztatónál elhelyezkedő válaszadók száma	Korábbi foglalkoztatónál elhelyezkedő válaszadók aránya
Iskolaszövetkezeti munka	74	2	2,7%
Kölcsönzés	6	1	16,7%
Szakmai gyakorlat	67	11	16,4%
Tanulói- hallgatói szerződés	3	0	0,0%
Egyéb	65	20	30,8%

A tanulmányok befejezését követően az első foglalkoztatónál már korábban is dolgozók a tanulmányok alatt végzett munka formájára vonatkozó bontásban
31. sz. táblázat

Az összes olyan válaszadóra vetítve, akik tanulmányaik alatt valamilyen formában munkát végeztek, a tanulmányok alatti munkavégzést követően az egyes foglalkoztatási formákban dolgozók közül az alábbi arányú csoport tudott elhelyezkedni olyan munkáltatónál, aki őket a tanulmányok alatt foglalkoztatta:

	Elhelyezkedők aránya a tanulmányait befejezett, és alatta munkát végző összes válaszadóhoz képest
Iskolaszövetkezeti munka	0,96%
Kölcsönzés	0,48%
Szakmai gyakorlat	5,29%
Tanulói- hallgatói szerződés	0,00%
Egyéb	9,62%

A tanulmányok befejezését követően az első foglalkoztatónál már korábban is dolgozók aránya a tanulmányok alatt munkát végző összes válaszadóhoz (%)
32. sz. táblázat

A fenti adatok alapján megállapítható, hogy a tanulmányaik során az iskolaszövetkezeten keresztül dolgozó válaszadók nagyon kis része (2,7%) tud csak elhelyezkedni az őket ilyen módon foglalkoztatónál, a tanulmányaik befejezését követően. Sokkal jobb arányt mutat ehhez képest a munkaerő-kölcsönzés (16,7%), ami jobb arányt képvisel még a szakmai gyakorlatnál (16,4%) is. Gyakorlati jelentősége azonban mégis alacsony (0,48%), még az iskolaszövetkezeti munkavégzéshez (0,96%) képest is, mivel a többi foglalkoztatási formához képest sokkal kevesebben dolgoznak munkaerő-kölcsönzés keretében a tanulmányaik alatt (ide nem értve a tanulói- vagy hallgatói szerződés keretében dolgozókat).

A tanulmányok végzése alatti foglalkoztatónál egyértelműen azok tudnak a legnagyobb arányban elhelyezkedni (30,8%), akik egyéb formában dolgoztak tanulmányaik alatt.

Ezek az adatok a munkaerő-kölcsönzés, illetve az iskolaszövetkezeti munka ugródeszka funkciójának második lépését is cáfolják. Nem állíthatjuk tehát, hogy a tanulmányok alatt végzett kölcsön-, vagy diákmunka „belépőt” jelentene a volt foglalkoztatóhoz egy tartós állásba, a tanulmányok befejezését követően.

AZ ISKOLASZÖVETKEZETI MUNKA CSAK A MAGASABB ÉVFOLYAMOKBAN TANULÓK SZÁMÁRA JELENT A TANULT SZAKMÁBAN VALÓ ELHELYEZKEDÉSI LEHETŐSÉGET

Tekintettel arra, hogy feltételezésünk szerint az iskolaszövetkezeti munkavégzés a tanulmányok melletti munkavégzés legnépszerűbb formája, ezért ezt az intézményt vizsgáltuk tovább. Ennek keretében feltételeztük, hogy ugyan a tanulmányok folytatása alatt még lényegében „szakképzetlennek” minősül a munkavégzés szempontjából az alkalmazott személy, de minél magasabb évfolyamon tanul, annál jobban ki tudja használni az iskolaszövetkezeti munkavégzést annak érdekében, hogy a tanult szakmájában végezzen munkát, és ezáltal itt szerezzen gyakorlatot.

Munkavállalói interjúk

A válaszadók 90%-a dolgozott már a diákévei során; a legjellemzőbb munkavégzési forma az iskolaszövetkezeti keretek közötti volt, ugyanakkor elvétve megjelent családi vállalkozásban vagy a főiskola által szervezett munkalehetőség is. A tanult szakmában történő munkavégzés nem volt jellemző a válaszadókra, az viszont igen, hogy számtalan olyan tapasztalatra tettek szert, melyeket később a tanult szakmájukban történő álláskeresés és munkavégzés során is tudtak hasznosítani.

Az on-line kérdőívre adott válaszok

Az alábbiakban azokat a válaszadókat vizsgáljuk, akik a válaszadáskor tanulmányaikat folytatták, és egyértelműen megjelölték, hogy dolgoztak vagy dolgoznak tanulmányaik mellett. E személyek az alábbiak szerint válaszoltak arra a kérdésre, hogy saját megítélésük szerint a saját tanult szakmájukban tudtak-e elhelyezkedni. Az „Igen” válasz azt jelenti, hogy a válaszadó szerint az adott munkavégzési formában a saját tanult szakmájában tudott dolgozni.

	Összes válasz száma	"Igen" válaszok	„Igen” válaszok aránya az összeshez
Iskolaszövetkezeti munka	626	111	17,7%
Kölcsönzés	37	11	29,7%
Szakmai gyakorlat	158	140	88,6%
Tanulói- hallgatói szerződés	12	10	83,3%
Egyéb	256	80	31,3%

A tanulmányaik alatt munkát végzők esetében a válaszadó saját tapasztalata szerint a tanulmányai szerinti szakmában történő munkavégzés
33. sz. táblázat

Ezeket az adatokat életkori, és tanulmányi szempontból megbontva a válaszok az alábbiak szerint alakulnak.

	Összes válasz száma				„Igen” válaszok				„Igen” válaszok aránya az összeshez			
	18-20	21-23	24-26	27-	18-20	21-23	24-26	27-	18-20	21-23	24-26	27-
Iskolaszövetkezeti munka	116	206	74	14	17	37	21	2	14,7%	18,0%	28,4%	14,3%
Kölcsönzés	9	9	6	6	2	5	2	0	22,2%	55,6%	33,3%	0,0%
Szakmai gyakorlat	13	76	38	3	11	69	36	3	84,6%	90,8%	94,7%	100,0%
Tanulói- hallgatói szerződés	3	4	0	1	3	3	0	1	100,0%	75,0%	0,0%	100,0%
Egyéb	40	100	51	23	8	32	23	9	20,0%	32,0%	45,1%	39,1%

A tanulmányaik alatt munkát végzők esetében a válaszadó saját tapasztalata szerint a tanulmányai szerinti szakmában történő munkavégzés (felsőfokú tanulmányok)
34. sz. táblázat

	Összes válasz száma		"Igen" válaszok		„Igen” válaszok aránya az összeshez	
	16-19	20-	16-19	20-	16-19	20-
Iskolaszövetkezeti munka	164	52	17	17	10,4%	32,7%
Kölcsönzés	3	4	1	1	33,3%	25,0%
Szakmai gyakorlat	20	8	15	6	75,0%	75,0%
Tanulói- hallgatói szerződés	1	3	1	2	100,0%	66,7%
Egyéb	31	11	6	2	19,4%	18,2%

A tanulmányaik alatt munkát végzők esetében a válaszadó saját tapasztalata szerint a tanulmányai szerinti szakmában történő munkavégzés (középfokú tanulmányok)
35. sz. táblázat

A magasabb évfolyamon tanuló – azaz feltehetően idősebb – válaszadók tapasztalatai a főiskolára és egyetemre járó hallgatók szerinti bontásban az alábbiak szerint alakulnak. Az első táblázat a főiskolai, a második az egyetemi hallgatók válaszait összegzi:

	Összes válasz száma				„Igen” válaszok				„Igen” válaszok aránya az összeshez			
	18-20	21-23	24-26	27-	18-20	21-23	24-26	27-	18-20	21-23	24-26	27-
Iskolaszövetkezeti munka	29	38	12	2	4	7	3	1	13,8%	18,4%	25,0%	50,0%
Kölcsönzés	2	3	1	0	0	1	0	0	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
Szakmai gyakorlat	6	16	2	0	4	13	2	0	66,7%	81,3%	100,0%	0,0%
Tanulói- hallgatói szerződés	0	1	0	0	0	1	0	0	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Egyéb	9	17	8	5	1	4	2	3	11,1%	23,5%	25,0%	60,0%

A tanulmányaik alatt munkát végzők esetében a válaszadó saját tapasztalata szerint a tanulmányai szerinti szakmában történő munkavégzés (főiskolára járók)
36. sz. táblázat

	Összes válasz száma				„Igen” válaszok				„Igen” válaszok aránya az összeshez			
	18-20	21-23	24-26	27-	18-20	21-23	24-26	27-	18-20	21-23	24-26	27-
Iskolaszövetkezeti munka	87	168	62	12	13	30	18	1	14,9%	17,9%	29,0%	8,3%
Kölcsönzés	7	6	5	6	2	4	2	0	28,6%	66,7%	40,0%	0,0%
Szakmai gyakorlat	7	60	36	3	7	56	34	3	100,0%	93,3%	94,4%	100,0%
Tanulói- hallgatói szerződés	3	3	0	1	3	2	0	1	100,0%	66,7%	0,0%	100,0%
Egyéb	31	83	43	18	7	28	21	6	22,6%	33,7%	48,8%	33,3%

A tanulmányaik alatt munkát végzők esetében a válaszadó saját tapasztalata szerint a tanulmányai szerinti szakmában történő munkavégzés (egyetemre járók)
37. sz. táblázat

Azok közül, akik iskolaszövetkezeti formában végeztek munkát tanulmányaik mellett, a kitöltéskori életkor növekedésével nőtt azon válaszadók aránya, akik úgy tapasztalták, hogy az iskolaszövetkezeti formában végzett munka a tanulmányaik során elsajátított szakmához tartozik. Ebben a trendben egyedüli „törés” csak az egyetemre járó, a kitöltéskor 27 éves vagy idősebb válaszadók körében mutatkozik, de érdemben a tendenciát ez sem változtatja meg. A másik irányból megközelítve: az alacsonyabb életkorú válaszadó, aki iskolaszövetkezeti formában dolgozott, feltételezhetően alacsonyabb évfolyamra is jár a többi válaszadónál, és esetükben jóval kisebb azon válaszok aránya, amelyek szerint az iskolaszövetkezeten keresztül végzett munka a tanult szakmába tartozik.

Annak ellenére, hogy a kérdőíven nem azt kellett megjelölni, hogy az adott foglalkoztatási formában milyen életkorban, illetve melyik évfolyamon dolgozott, az említett trend mégis arra utal, hogy a magasabb életkorú – és ennek okán feltételezhetően a magasabb évfolyamra járó – válaszadók esetében volt jellemzőbb az, hogy a tanult szakmában dolgozott a válaszadó, amikor az iskolaszövetkezeten keresztül végzett munkát.

Az adatokból az is jól látható, hogy a szakmai gyakorlat, illetve a képzéshez szintén erősebben kötődő tanuló-, illetve hallgatói szerződés alapján történő munkavégzés jóval nagyobb arányban biztosít munkalehetőséget a saját szakterületen, mint a munkaerő-kölcsönzés, vagy az iskolaszövetkezeti munka. Ez már átvezet bennünket a következő hipotézishez.

AKIK TANULMÁNYAIK ALATT DOLGOZTAK ISKOLASZÖVETKEZETEN, VAGY MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSEN KERESZTÜL, NAGYOBB ESÉLYEL TALÁLNAK MUNKÁT A SAJÁT SZAKMÁJUKBAN A VÉGZÉST KÖVETŐEN

A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti foglalkoztatáshoz kapcsolódó általános feltételezésekből kiindulva, és egyben az előző hipotézisek bizonyos szintű ellenőrzéseként is feltételeztük, hogy azok, akik iskolaszövetkezeten keresztül, vagy munkaerő-kölcsönzés útján végeztek munkát, utóbb abban a szakmában tudtak elhelyezkedni, amelyiket iskolaéveik alatt is tanulták.

Munkavállalói interjúk

A munkavállalói interjúk során arra a kérdésre kértünk választ, hogy az interjúalany véleménye szerint az iskolaszövetkezeti, illetve a kölcsönbeadókon keresztül végzett munka ténylegesen mennyiben segíti a fiatalok munkaszocializációját, munkaerő-piaci hatékonyságának növekedését, illetve, hogy vajon növeli-e a tanulmányok alatti munkavégzés a későbbi munkaerő-piaci esélyeket.

A megkérdezettek között a legjellemzőbb az iskolaszövetkezeti keretek közötti munkavégzés volt; ugyanakkor véleményük szerint másodlagos az a szempont, hogy a fiatal milyen jogi keretek között dolgozik. A tanult szakmában történő munkavégzés nem volt jellemző a válaszadókra, az viszont igen, hogy számtalan olyan tapasztalatra tettek szert, melyeket később a tanult szakmájukban történő álláskeresés és munkavégzés során is tudtak hasznosítani. Hangsúlyozták, hogy az a gyakorlat, rutin, amire a fiatal egy ilyen munka megszerzése során szert tesz, a későbbiekben hatékonyabbá teszi bármilyen munkakeresés folytán.

Munkáltatói interjúk

Szinte minden válaszadónk kiemelte, hogy a tanulmányok melletti, fiatalkori munkavégzés egyik előnye a kapcsolatrendszer építése, amely segítséget jelenthet egyre értékesebb munkalehetőségek megszerzéséhez. A munkáltatói interjúk során kifejezetten rákérdeztünk, tapasztalataik szerint hogyan alakul a kölcsönzötti, vagy diákmunkás munkavégzés után a fiatalok pályája a munkaerő-piacon.

Az iskolaszövetkezetek tapasztalatai szerint viszonylag ritka, hogy a fiatal abban a szakmában tudjon dolgozni, amelyben tanulmányokat folytat. A fent már kifejtettek alapján azonban nem is a szakmai tapasztalat szerzés e munkavégzés fő előnye, hanem az általános munkaszocializáció. Az egyik iskolaszövetkezeti vezető szerint „középiskolások, vagy még nem szakosodott hallgatók maguk is általános munkákat keresnek, amiről tudják, hogy meg tudják csinálni”. Tudatosabb, a saját szakmába tartozó munka keresése a végzés után, vagy annak közelében jellemző.

Míg tehát az általános tapasztalat szerint ritka, hogy az iskolaszövetkezeti munka a tanult szakmában nyújtson munkalehetőséget, az egyik iskolaszövetkezeti vezető véleménye szerint ennek ellenére a diákmunka helye nem a munka, hanem az oktatás világában lenne. Erősíteni lehetne tehát azokat a szabályokat, amelyek az oktatáshoz kötik ezt az intézményt. Ez a jellegzetesség az iskolaszövetkezetek járulékmentességében már most is megjelenik, ami nélkül ez a tevékenység nem is működhetne a piacon. Azonban továbbra is piaci alapon, állami támogatás nélkül működő intézményekként képzelem el az iskolaszövetkezeteket.

A diákmunka további előnyei a későbbi munkavállalásnál jelentkeznek. Az egyik iskolaszövetkezeti vezető két esetkör határolt el.

Egyrészt, léteznek kifejezett „diákkarrier”, amikor a munkavállaló diákmunkásként kerül be egy céghez, amely később – jó teljesítményére tekintettel – saját alkalmazásába veszi. Különösen a nagyobb munkáltatóknál jellemző, hogy kimondottan a saját utánpótlás nevelés céljára foglalkoztatnak iskolaszövetkezeti tagokat, és a legjobban teljesítőket kiválogatva őket közvetlenül is alkalmazzák. Ilyenkor az iskolaszövetkezeti munkát mintegy „előszobának tekintik”. Egyik interjúalanyunk sem tudott pontos adatokat mondani arra, hogy ez az esetek hány százalékában valósul meg. Nem kaptunk egyértelmű választ arra sem, mennyit dolgoznak a diákmunkások a megrendelőnél, míg az átvételre sor kerül. Egyik válaszadónk szerint ez nagyon változó, de akár már 1-2 hónap után is előfordulhat az átvétel, különösen, ha kimondottan kiválasztási célból vett igénybe diákmunkát a megrendelő. Ugyanezen iskolaszövetkezet nem kér átvételi díjat a megrendelőktől, ha az átvett munkavállaló helyett új munkatársat kérnek. Természetesen ezek a karrier utak nem működnek a másik oldal, a megrendelő igénye nélkül. Az iskolaszövetkezet hiába kínálja akár kifejezetten ilyen célból szolgáltatásait, ha a másik oldal erre nem nyitott. Hozzá kell tenni, olyan iskolaszövetkezeti interjú alanyunk is volt, ahol egyáltalán nem szolgáltatnak az esetleg átvétel érdekében.

A volt megrendelőnél történő elhelyezkedésről az iskolaszövetkezet sokszor úgy szerez tudomást, hogy az „ex-diákmunkásból” lesz a megrendelő új kapcsolattartója. Így a volt iskolaszövetkezeti tag mintegy átkerül a másik oldalra. Természetesen ez nem működhetne, ha a volt diákmunkás nem lett volna elégedett az iskolaszövetkezeti munkával. Ezt a gyakorlatot több iskolaszövetkezet említette. Bár egyikük ezen esetek arányát csupán néhány százalékra becsülte, hangsúlyozta, hogy ez egy új tendencia, amire pár évvel ezelőtt még egyáltalán nem volt példa.

A munkaerő-piaci továbblépés másik útjaként említették válaszadóink, ha a volt diákmunkást nem az egyik korábbi megrendelő, hanem egy másik, „idegen” munkáltató veszi fel. Ennek mértékéről azonban még becslések sincsenek, hiszen ezt az esetkört szinte lehetetlen felmérni.

A két említett karrierút között egy sajátos átmeneti esetet is említettek azok a cégek, amelyek egyszerre működtetnek iskolaszövetkezetet és kölcsönbeadó vállalkozást is. Ezeknél

a cégcsoportoknál ugyanis olyan gyakorlat is létezik, hogy az „iskolaszövetkezeti korból” kinövő fiatal kölcsönzött munkavállalóként folytatja karrierjét. Az érintett iskolaszövetkezeti vezető ennek arányát 5-10% közé teszi, kiemelve, hogy ennél gyakoribb, hogy maga a megrendelő foglalkoztatja őket tovább, saját állományában.

Érdeemes megjegyezni, hogy a járulékkedvezmény kapcsán érdekes adalékkal szolgált az egyik piacvezető kölcsönbeadó cég ügyvezetője. Álláspontja szerint előfordulhat, hogy a volt diákmunkás első munkahelyén kevesebbet fog keresni, mint diákmunkásként, mivel járulékköteles munkabére jóval szerényebb nettó fizetést eredményezhet.

A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos válaszainkból is hasonló munkavállalási kilátásokra lehet következtetni, mint az iskolaszövetkezeteknél. Az egyik kölcsönbeadó így fogalmazza meg a munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepét:

„[a munkavállalók] lehetőséget, bizonyítási lehetőséget, eszközt kapnak a kezükbe, amivel lehet élni, ami ha jól sikerül, hosszú távon is jelenthet megoldást.”

Egy másik cégvezető úgy fogalmazott, hogy a kölcsönzöttek számára akkor is nyitott a továbblépés lehetősége, ha a kölcsönvevő nem is kifejezetten kipróbálási, átvételi céllal kölcsönzött, hanem csak „alapanyagra” volt szüksége a termeléshez. Természetesen a kölcsönzöttként szerzett munkatapasztalat más munkáltatóknál is fontos referencia lehet. Az egyik kölcsönbeadó érdekképviselői szervezet azonban úgy nyilatkozott, a kölcsönzöttként szerzett munkatapasztalat nem értékesebb, mint bármilyen más referencia. Ennek csak akkor lehet jelentősége, ha egy másik kölcsönbeadó cégnél keres munkát. Az átvételi lehetőségek arányáról a kölcsönbeadóktól sem kaptunk pontos adatokat. Arra ugyanakkor többen utaltak, hogy az átvételre általában csak a kikölcsönzés első félévét követően kerül sor, amikor az egyenlő bér elvét – korlátozottan – már alkalmazni kellene.

A saját szakmában való elhelyezkedés lehetőségéről így nyilatkozott két kölcsönbeadó válaszadónk:

„Filozófust persze nem kölcsönöznek. De ha bármilyen általános közgazdász területen végzett, akkor jó eséllyel asszisztensként, szellemi területen lehet kölcsönzött. Az is biztos, hogy ha frissen végzettként kijön az egyetemről, hosszú távon nem betanított munkás akar lenni. Olyan előfordulhat, hogy betanított munkásként kezd egy olyan cégnél, ahol ő szívesen elhelyezkedne, mondjuk pénzügyesként.”

„Olyan állások vannak a kölcsönzőnél is, mint a piacon. Ha saját szakmájában amúgy sem találna munkát, így sem fog. De tudunk tanácsot adni, milyen másik szektorban, régióban van esélye, sok piaci információ gyűlik össze a kölcsönbeadónál.”

Ez utóbbi véleményt egy iskolaszövetkezeti vezető is megfogalmazta:

„Munkahelyet, munkalehetőséget generálni mi nem tudunk. Hiába akarunk mi, mondjuk, menedzserasszisztenseket, vagy politológus hallgatókat szétküldeni szerte a nagyvárosba, ha erre nincs igény, akkor nincs igény. A képzésnek megfelelő diákmunkát leképezni szerintem nem nagyon reális elvárás.”

A különböző foglalkoztatási formák egymáshoz való viszonya szemléletesen alakul egy budapesti székhelyű nagyvállalatnál. A cég HR vezetőjének elmondása szerint közel 12.000 főt foglalkoztatnak. Ezt a belső állományt diákmunkások és kölcsönzöttek is kiegészítik, az alábbiak szerint. A végzettséget nem igénylő, rövid betanítással ellátható munkakörökben alkalmazzák az iskolaszövetkezeti tagokat, például ügyfélszolgálatokon. Ha kvalifikáltabb munkaerőre van szükség, vagy ha fixen napi 8 órás munkavégzés mellett lehet csak hatékonyan ellátni a feladatot, ott már kölcsönzött munkaerőt vesznek igénybe. A diákok esetében a cég a kiválasztást teljes egészében rábízta az iskolaszövetkezetre, ám kölcsönzöttek esetén a cég saját HR-esei végzik az interjúztatást. „Diákmunkánál a feladat a fontos, kölcsönzésnél viszont a személy is.” – összegzi a vállalati politikát a HR vezető. Végül, a legfontosabb pozíciók betöltésére a cég saját gyakornoki programot is működtet. Ebben elsősorban közgazdasági és műszaki területen tanulmányokat folytató fiatalok vehetnek részt, évente mintegy 100 fő. Ezeket a fiatalokat részmunkaidőben, 5 hónapos határozott idejű szerződésekkel foglalkoztatják, és ha jól teljesítenek, szerződésüket meghosszabbítják, illetve – végzés után – akár saját belső munkavállalókká is válhatnak. Mivel ilyen formán az „utánpótlás nevelésről” a cég saját maga gondoskodik, ritkább, hogy diákmunkás, vagy kölcsönzött fusson be hasonló karriert a vállalatnál. Ez diákok esetén nagyon ritka, kölcsönzötteknél valamivel gyakoribb, hiszen – a törvényi előírások alapján – őket kötelezően tájékoztatják is az elérhető üres belső álláshelyekről.

Az on-line kérdőívre adott válaszok

A már végzett válaszadóink közül e hipotézis kapcsán azokat vizsgáltuk, akik egyértelműen megjelölték, hogy valamilyen formában végeztek munkát tanulmányaik alatt. A vonatkozó kérdés az volt, hogy saját tapasztalatuk szerint az általuk folytatott tanulmányokhoz tartozó területen végeztek-e munkát a tanulmányok befejezését követően létesített első foglalkoztatási jogviszonyukban. Az „Igen” válaszok aránya az alábbiak szerint alakult az egyes foglalkoztatási formákban.

	Összes válaszok száma	"Igen" válaszok száma	„Igen” válaszok aránya az összeshez
Iskolaszövetkezeti munka	74	15	20,3%
Kölcsönzés	6	3	50,0%
Szakmai gyakorlat	67	34	50,7%
Tanulói- hallgatói szerződés	3	1	33,3%
Egyéb	65	28	43,1%

A tanulmányaik alatt munkát végzők esetében a válaszadó saját tapasztalata szerint a tanulmányai szerinti szakmában történő munkavégzés a tanulmányok befejezését követően létesített első foglalkoztatási jogviszonyban
38. sz. táblázat

Az összesített adatok ugyanakkor komoly eltérést mutatnak a válaszadók iskolai végzettsége tekintetében, amit az alábbi táblázatok szemléltetnek (alap-, közép- és felsőfokú végzettség szerint).

	Összes válaszok száma	"Igen" válaszok száma	„Igen” válaszok aránya az összeshez
Iskolaszövetkezeti munka	2	0	0,0%
Kölcsönzés	0	0	0,0%
Szakmai gyakorlat	1	0	0,0%
Tanulói- hallgatói szerződés	0	0	0,0%
Egyéb	2	0	0,0%

A tanulmányaik alatt munkát végzők esetében a válaszadó saját tapasztalata szerint a tanulmányai szerinti szakmában történő munkavégzés a tanulmányok befejezését követően létesített első foglalkoztatási jogviszonyban (alapfokú végzettség)
39. sz. táblázat

	Összes válaszok száma	"Igen" válaszok száma	„Igen” válaszok aránya az összeshez
Iskolaszövetkezeti munka	40	0	0,0%
Kölcsönzés	1	0	0,0%
Szakmai gyakorlat	32	17	53,1%
Tanulói- hallgatói szerződés	1	0	0,0%
Egyéb	20	3	15,0%

A tanulmányaik alatt munkát végzők esetében a válaszadó saját tapasztalata szerint a tanulmányai szerinti szakmában történő munkavégzés a tanulmányok befejezését követően létesített első foglalkoztatási jogviszonyban (középfokú végzettség)
40. sz. táblázat

	Összes válaszok száma	"Igen" válaszok száma	„Igen” válaszok aránya az összeshez
Iskolaszövetkezeti munka	32	15	46,9%
Kölcsönzés	5	3	60,0%
Szakmai gyakorlat	34	17	50,0%
Tanulói- hallgatói szerződés	2	1	50,0%
Egyéb	43	25	58,1%

A tanulmányaik alatt munkát végzők esetében a válaszadó saját tapasztalata szerint a tanulmányai szerinti szakmában történő munkavégzés a tanulmányok befejezését követően létesített első foglalkoztatási jogviszonyban (felsőfokú végzettség)

41. sz. táblázat

Jól látható, hogy a középfokú végzettséggel rendelkező kitöltők esetében azok közül, akik tanulmányaik alatt munkát végeztek, szinte csak a szakmai gyakorlat keretében dolgozók ítélték a saját szakmájukba tartozónak a végzett munkát. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében azonban már a válaszadók többsége úgy értékelte, hogy a tanulmányaik befejezését követő első munkahelyen olyan munkát végeztek, amelyik tanult szakmájuknak megfelel. Gyakorlatilag nincs is érdemi különbség a munkavégzés jogi-formai keretei szempontjából. Az viszont érdekes, hogy a sorban a munkaerő-kölcsönzés az első, míg utolsó az iskolaszövetkezet keretében végzett munka.

Ezek az adatok azt mutatják, hogy a munkaerő-kölcsönzésen, vagy iskolaszövetkezeten keresztül végzett munkától nem várható, hogy nagyobb eséllyel biztosítja a szakmában való elhelyezkedést, mint bármely más munkavégzési lehetőség, amely a tanulmányok mellett kínálkozik. Ez a hipotézisünk tehát megdőlt.

Szabályozási igények

Az interjúk végén arra kértük válaszadóinkat, fogalmazzák meg igényeiket a jogi szabályozással kapcsolatban. A kölcsönbeadók és az iskolaszövetkezetek válaszai alapvetően három pontban összegezhetőek: a jogi szabályozás biztosítsa a piac tisztaságát, legyenek speciális, a jogintézmény sajátosságaihoz igazodó szabályok, és a jogalkotó ne rugalmatlanítsa a foglalkoztatási szabályokat.

Kutatásunk idején mindkét foglalkoztatási forma tekintetében jelentősen változott a szabályozás. Szinte elsődleges fontosságúnak azt az elvárást fogalmazták meg válaszadóink, hogy a jogalkotó előzze meg a visszaéléseket, tegye nyomon követhetővé a munkáltatók működését. Több iskolaszövetkezeti vezető szerint e vonatkozásban az iskolaszövetkezeti munkaviszony 2011. augusztus 1-jei bevezetése hasonlóan fontos változást hozhat, mint amikor a munkaerő-kölcsönzés szabályai 2001-ben bekerültek a Munka Törvénykönyvébe. Mint kiemelték, az egyértelmű jogi szabályozás hozzájárulhat az iskolaszövetkezetek körüli negatív sztereotípiák lebontásához, amely érdekében készek akár szigorúbb adminisztratív, nyilvántartási kötelezettségeket is felvállalni. Az egyik diákszövetkezeti érdekképviselői szervezet szerint akár valamilyen kamarai típusú rendszer bevezetése is reális lehet, amely keretében részletesen előírják, milyen feltételek mellett lehet iskolaszövetkezetként működni. E körben előírható lenne az iskolaszövetkezetek kötelező felelősségbiztosítása is.

Olyan javaslat is felmerült, amely szerint az iskolaszövetkezetek csak nonprofit vállalkozásokként működhetnének. Az egyik iskolaszövetkezet arról számolt be, hogy gyakorlatilag ma is így működnek, hiszen – alapszabályuk szerint – a működési költségeken felüli bevételt bérként ki kell fizetni a diákoknak, így nem is termelődik profit. Magas létszámú szövetkezetek esetén technikailag is lehetetlen lenne a profit szétosztása, és nem mellesleg az egy főre jutó összeg elhanyagolható lenne.

Érdekes ehhez hozzátenni, hogy a munkaügyi ellenőrzés tapasztalati szerint olyan gyakorlat is ismert, ahol tudatos, visszaélésszerű üzletpolitika eredménye, hogy ne képződjön felosztandó profit az iskolaszövetkezetnél. Eszerint a tényleges megrendelővel nem az iskolaszövetkezet köt vállalkozási, vagy megbízási szerződést, hanem egy külön gazdasági társaság. E cég aztán alvállalkozóként veszi igénybe az iskolaszövetkezetet. A konstrukció lényege az, hogy a közbeékelődő cég csak a működési költségeket fedező díjat fizeti ki az iskolaszövetkezetnek, míg a megrendelőtől származó profit nála marad. Így fel sem merülhet, hogy az iskolaszövetkezeti tagok között a gazdálkodás eredményét fel kellene osztani.

A piac tisztítása a kölcsönbeadók körében is elvárás, bár e területen a jogi szabályozás jóval hosszabb, mintegy 11 éves múltra tekint vissza. Ahogy az egyik piacvezető kölcsönbeadó cég ügyvezetője fogalmazott, a részletes szabályozás mellett is „megtalálja a zsák a foltját”, és a szürke foglalkoztatásra hajlamos kölcsönvevők ma is találhatnak a piacon olyan

kölcsönbeadót, aki ebben partnerük lesz, és például hajlandó „zsebbe fizetni a minimálbér feletti juttatásokat”. Ezeket a visszaélészerű gyakorlatokat pedig máig igen nehéz megakadályozni. Érdekes, hogy miközben az új munkajogi szabályozás megszünteti a kölcsönvevő mögöttes felelősségét a foglalkoztatás szabálytalanságáért, a kölcsönbeadók el tudnák képzelni e szabály fenntartását, éppen a foglalkoztatás kifehérítése érdekében.

Válaszadóink pozitívnak értékelték az atipikus foglalkoztatás egyre részletesebb, pontosabb szabályozását. Az iskolaszövetkezetek különösen üdvözölték a 2011. augusztus 1-jén hatályba lépő új szabályokat. Mint kiemelték, nagyon fontos volt, hogy „ne a nagy kalapot akarják ráhúzni” erre a speciális foglalkoztatási formára. Kölcsönbeadók is osztották ezt az álláspontot. Az egyik cégvezető szerint alapvetően fontos, hogy „ne próbáljuk meg az atipikust tipikussá tenni”, azaz nem lehet a foglalkoztatás konstrukciójának különbségeitől eltekinteni a szabályozás kialakításánál. E vonatkozásban pedig kifejezetten károsnak tartják a munkaerő-kölcsönzés tipikus munkaviszonyhoz való közelítését. Ezeket az igényeket a megrendelői, kölcsönvevői oldallal készített interjúk is megismételték. Az egyik, többszáz kölcsönzöttet alkalmazó cég vezetője szerint, ha csökken a kölcsönzés rugalmassága, az a kölcsönzés visszaszorulását eredményezheti. Nem véletlen, hogy az interjút követően hatályba lépő, szigorúbb kölcsönzési szabályok hatására, 2012-ben a cégnél döntés született a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás visszamondásáról.

Az iskolaszövetkezeti tagok feletti utasítási jog átadását lehetővé tévő új szabályozást minden iskolaszövetkezet üdvözölte. Mint az egyik legnagyobb iskolaszövetkezet igazgatósági tagja elmondta, e nélkül szinte lehetetlen a működésük, hiszen a munkaszervezés, a munkaeszközök biztosítása, a tényleges utasítás gyakorlatilag mindig a megrendelőnél történik. Ezt formailag próbálták ugyan megoldani munkavezető kijelölésével, de a gyakorlatban ez is „életszerűtlen” volt. Ehhez képest a tiltott munkaerő-kölcsönzés miatt kiszabott, akár többmilliós munkaügyi bírságok ellehetetlenítették több iskolaszövetkezet működését.

„Úgy nem lehet tervezni, hogy vagy így fog kinézni a cég, vagy ha bekapunk két bírságot, akkor vége. Egyik-másik szituációban már a lét-nem lét kérdése merült fel, kisebb cégek és nagyobb bírságok esetén.” – nyilatkozta az egyik iskolaszövetkezeti érdekképviselői szervezet vezetője.

A módosítás előtt azt sem lehetett szabályosan megoldani, hogyan alakulnak a felek jogai és kötelezettségei két konkrét munkavégzés között. Az egyik iskolaszövetkezeti érdekképviselői szövetség vezetője megosztott velük néhány technikát, amelyeket a speciális szabályozás hiányában, jobb híján alkalmaztak. Az egyik verzió szerint határozatlan idejű munkaviszonyt létesítettek a diákokkal, azzal, hogy bármikor kérhetett a diák tanulmányi célú fizetés nélküli szabadságot. A két munkavégzési időt nem lehetett állásidőként elismerni, hiszen az erre járó személyi alapbér kifizetését egyetlen szövetkezet sem tudta volna vállalni. Egy másik megoldás alapján határozott idejű munkaszerződést

kötöttek, amely a tagsági jogviszony fennállásáig jött létre. Mivel azonban ezt a felek egyoldalú akarata is megszüntethette, ez lényegében egy határozatlan idejű jogviszony burkolt akaratlagos megszüntetését jelentette. Ugyanígy a kényszer szülte azt a megoldást, hogy a munkavállalóval előre aláírtak egy közös megegyezéssel megszüntető nyilatkozatot, amely szerint a munkaviszony véget ér akkor, ha a tag tagsági jogviszonya megszűnik. Ez sem volt jogi aggályok nélküli megoldás, hiszen a jövőre nézvést nem lehet közös megegyezéssel megszüntetni a munkaviszonyt.

Az új szabályozás nem zárja ki, hogy az iskolaszövetkezet és a diák ne munkaviszonyt, hanem valamilyen más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesítsen egymással. Az egyik iskolaszövetkezet szerint erre lehet reális szükség, például egy telefonkönyv-kiosztási munkát csak megbízási szerződéssel lehet hatékonyan elláttatni, itt ugyanis a munkaviszony ismérvei nem állnak fenn (pl. utasítás adási jog, munkakörként való feladat-meghatározás, kötött munkaidő és munkahely stb.).

VI. RÉSZ

A kutatási tapasztalatok összegzése

A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka a szakirodalmi álláspontok, jogalkotói koncepciók és egyes gyakorlati tapasztalatok alapján hasznos eszköze lehet a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének javításában, illetve elősegítheti a tanulmányokból a munkaerő-piacra való gyors és hatékony átmenetet. Kutatásunk célja ennek a tételnek a vizsgálata volt. Bár a hazai jogi szabályozás is kifejezetten épít erre a koncepcióra, az eddigi (hazai és külföldi) empirikus elemzések ezt egyértelműen nem igazolták. Vizsgálatunk sem talált bizonyítékot erre az összefüggésre. Összességében csak annyit állíthatunk, hogy a munkaerő-piaci helyzet szempontjából fontos a munkatapasztalat, de egyrészt ennek jogi formája közömbös, másrészt e tapasztalat nem lesz értékesebb, jobban kamatoztatható azáltal, ha munkaerő-kölcsönzésen, vagy iskolaszövetkezeti munkaviszonyon keresztül szerzik meg.

Általában elmondható, hogy a tanulmányok mellett végzett munka segíti a fiatalok munkába állását, illetve munkaszocializációját. Ugyanakkor az általunk kifejezetten vizsgált iskolaszövetkezeti formában, illetve munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munkákhoz képest a szakmai gyakorlat, és az egyéb foglalkoztatási forma (pl. a hagyományos munkaviszony) sokkal hangsúlyosabb volt, válaszadóink ezeket értékesebbnek tekintették. Ez megjelent a tényleges foglalkoztatást biztosító munkáltatók (megrendelők és kölcsönvevők), illetve a munkavállalók által adott válaszokban is.

A szakmai gyakorlat keretében, illetve az egyéb formában munkát végzők összességében kedvezőbb helyzetben vannak a tanulmányok befejezését követően a munkaszocializáció és a munkához jutás tekintetében, mint azok, akik iskolaszövetkezeten keresztül, vagy munkaerő-kölcsönzés formájában végeztek munkát tanulmányaik alatt. Tapasztalataink tehát részben cáfolják a nemzetközi kutatások által megállapított azon tényt, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozók jobb helyzetbe kerülnek a munkaerő-piacon azoknál, akik valamilyen más formában végeznek munkát.

Azok, akik szakmai gyakorlat keretében, vagy egyéb foglalkoztatási formában dolgoztak tanulmányaik alatt, tehát általában nagyobb eséllyel helyezkednek el, mint azok, akik munkaerő-kölcsönzés útján, vagy iskolaszövetkezeti munkavégzés keretében dolgoztak tanulmányaik mellett. A munkaerő-kölcsönzés az iskolaszövetkezeti munkához képest valamivel kedvezőbb helyzetet biztosít, különösen a tanulmányok alatti foglalkoztatónál történő elhelyezkedés esetén.

A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeten keresztüli munkavégzés ugródeszka szerepe nem igazolódott, legalábbis abban a vonatkozásban, hogy a végzés utáni

álláskeresésben számottevő tényező, vagy alternatíva lenne a kölcsönzésen keresztüli elhelyezkedés. Nem állítható ezen belül az sem, hogy a tanulmányok alatt végzett kölcsön-, de különösen a diákmunka, jellemzően „belépőt” jelentene a volt foglalkoztatóhoz egy tartós állásba a tanulmányok befejezését követően.

A szakmai gyakorlat és a tanulói-, hallgatói szerződés alapján, illetve az egyéb formában megvalósult foglalkoztatás a tanulmányok folytatása alatt is jóval nagyobb arányban biztosít munkalehetőséget a saját szakterületen, mint a munkaerő-kölcsönzés, vagy (e mögött) az iskolaszövetkezeti munka. A tanulmányok befejezését követően is nagyobb eséllyel tud tanult szakmájában elhelyezkedni az, akik szakmai gyakorlat keretében, vagy egyéb foglalkoztatási formában végzett munkát tanulmányaik alatt, mint az, aki munkaerő-kölcsönzés útján, vagy iskolaszövetkezeti munkavégzés keretében dolgozott iskolaévei során. Érdeemes kiemelni, hogy az „ugródeszka effektus” kapcsán a kölcsönbeadókkal és iskolaszövetkezetekkel készített interjúink is inkább szkeptikus válaszokat eredményeztek.

A különböző foglalkoztatási formákat egymással összevetve tehát elmondható, hogy az – egyébként az egyik legelterjedtebb – iskolaszövetkezeti munka segíti legkevésbé a fiatalokat abban, hogy tanulmányaik alatt szakmájukban dolgozzanak, hogy tanulmányaik befejezését követően (különösen tanult szakmájukban) tartós foglalkoztatásba kerüljenek, illetve, hogy a munkaerő-piaci helyzetük kedvezőbb legyen. Ennél csak valamivel kedvezőbb képet mutat a munkaerő-kölcsönzés, azonban ennek gyakorlati szerepe csekély, e foglalkoztatási forma a vizsgált személyi körben kevéssé elterjedt. A tanulmányok alatt szakmai gyakorlat és az egyéb formában történő munkavégzés sokkal kedvezőbb képet mutat a munkaerő-kölcsönzésnél, és különösen az iskolaszövetkezeti munkavégzésnél.

A hatályos szabályozási megoldások kritikája

A fenti tapasztalatok alapján álláspontunk szerint indokolt a munkaerő-kölcsönzéssel és az iskolaszövetkezeti munkaviszonnyal kapcsolatos jogalkotói koncepció átgondolása. Ez a hazai jogi környezetben különösen az iskolaszövetkezeti munkaviszony kapcsán fontos, tekintettel a komoly járulékkedvezményre, amelyet lényegében foglalkoztatás-politikai megfontolásokkal indokolnak. A bemutatott tapasztalatok alapján nem igazolt, hogy az iskolaszövetkezeti munka – összehasonlítva más munkavégzési formákkal – feltétlenül „kiérdemelné” ezt a megkülönböztetett szerepet.

Az iskolaszövetkezeti munkavégzés esetében – ha azt ténylegesen a fiatalok szakmai tapasztalatának megszerzését elősegítő, a későbbi munkába állását, tartós elhelyezkedését célzó és elősegítő foglalkoztatási formaként kívánja kezelni a jogalkotó –, akkor olyan szabályozás kialakítása szükséges, amely nagy hangsúlyt fektet az iskolaszövetkezettel kapcsolatos elvárások esetében a tanuló/hallgató tanult szakmájában történő foglalkoztatására, és részére a tanulói/hallgatói jogviszony megszűnését követően is munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtására. Tegyük hozzá: a szövetkezet, mint jogintézmény

célja jelenleg is az lenne, hogy a tagjai gazdasági szükségletei (pénzkeresés) mellett azoknak más társadalmi (kulturális, oktatási, szociális, egészségügyi) szükségletei kielégítését is elősegítése.¹⁸⁶ A jelenlegi szabályozásban az alapelvek tehát megvannak, csak nem érvényesülnek – ezek részletesebb kifejtésével, szigorúbb ellenőrzésével és hatékony betartásával tehát szintén eredményt lehetne elérni a jogpolitikai cél érvényesülésében.

A munkaerő-kölcsönzés jelenlegi jogi szabályozási formájában nem kifejezetten minősül a tanulmányok alatti munkavégzés egyik kiemelt eszközének, bár erre lehetősége a jogi keretek között éppen lehetne. Ebben nyilvánvaló hátrányt jelent az iskolaszövetkezetekkel szembeni költségtöbblet, hiszen ebben a kölcsönzésnél a járulékfizetésre nincs kedvezmény. Ennek újraszabályozása valószínűleg a munkaerő-kölcsönzés szélesebb körben történő elterjedését hozná maga után, ami az ehhez kapcsolódó kedvezőbb foglalkoztatási mutatók miatt indokolt lenne.

Ugyanakkor a munkaerő-kölcsönzés esetében sem állapítható meg, hogy érdemben segítené a tartós foglalkoztatásban történő elhelyezkedést, így – ha az intézmény jogpolitikai célját a jogalkotó fenn kívánja tartani –, a kölcsönbeadók (és a kölcsönvevők) számára is ennek kifejezett elősegítésére vonatkozó kötelezettségeket kellene előírni, a tartós foglalkoztatásban történő elhelyezkedést gátló rendelkezések megtiltása mellett.

¹⁸⁶ Szt. 7. §

Hivatkozott irodalom

- Amuedo-Dorantes, Catalina; Malo, Miguel A.; Muñoz-Bullón, Fernando: *The Role of Temporary Help Agencies in Facilitating Temp-to-Perm Transitions*. IZA Discussion Paper No. 2177, 2006. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=918721> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Andersson, Pernilla; Wadensjö, Eskil: *Temporary Employment Agencies: A Route for Immigrants to Enter the Labour Market?* IZA Discussion Paper No. 1090, 2004. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=527002> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Antoni, Manfred; Jahn, Elke J.: *Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies?* IZA Discussion Paper No. 2343, 2006. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=937876> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Arrowsmith, James: *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg 2008
- Arrowsmith, James: *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006
- Ásványi Zsófia: A munkaerő-kölcsönzés gyakorlata Magyarországon. In: Ásványi Zsófia, Nemeskéri Zsolt (szerk.): *A nemzeti, illetve határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra*. Kutatási tanulmány, Dél-Dunántúli Humán erőforrás Kutató és Fejlesztő Közhasznú Nonprofit Kft., Paks-Pécs, 2010
- Autor, David; Houseman, Susan N.: *Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low Skilled Workers? Evidence from Random Assignments*. Massachusetts Institute of Technology Department of Economics Working Paper Series 05–26. 2005. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=8384404> – letöltés ideje: 2009. február 25.
- Bankó Zoltán, Berke Gyula: *A munkaerő-kölcsönzés és a távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon*. Kézirat, Pécs, 2009
- Berki Erzsébet, Dudás Katalin, Farkas Judit: *Munkaerő-kölcsönzés. Egy rugalmas foglalkoztatási forma térnyerése és a szabályozás gyakorlati hatályosulása*. Kézirat, Budapest, 2003
- Bóday Pál: *A munkaerő-kölcsönzés gyakorlata Magyarországon – egy empirikus kutatás eredményei*. 2009 Lásd: www.ohe.hu/dokumentumok/Munkaero_kolcsonzes_20091120.pdf – letöltés ideje: 2010. május 4.

- CIETT: *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a Stronger Society*. 2000. Lásd: <http://www.ciett.org/index.php?id=155> – letöltés ideje: 2008. április 1.
- CIETT: *Rationale of Agency Work. European labour suppliers' and demanders' motives to engage in agency work. Final report*. 2002. Lásd: <http://www.ciett.org/index.php?id=155> – letöltés ideje: 2008. március 10.
- CIETT: *The agency work industry around the world. Economic Report*. 2010, Lásd: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Ciett_Economic_Report_2010.pdf – letöltés ideje: 2010. június 21.
- Contreras, Ricardo Rodríguez (Director of the study): *The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in the European Union*. Study for the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. 2008. Lásd: <http://www.europarl.europa.eu/activities/delegations/studies/download.do?file=23224> –letöltés ideje: 2009. január 15.
- Davidov, Guy: Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships. *British Journal of Industrial Relations* Vol. 42 No. 4, 2004
- Egerszegi Zoltán, Nemeskéri Zsolt: Kitekintés: iskolaszövetkezetek és munkaerő-kölcsönzés. In: Ásványi Zsófia, Nemeskéri Zsolt (szerk.): *A nemzeti, illetve határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra*. Kutatási tanulmány, Dél-Dunántúli Humánerőforrás Kutató és Fejlesztő Közhasznú Nonprofit Kft., Paks-Pécs, 2010
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofund) (2007): *Temporary Agency Work in the European Union*. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.htm> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- Foglalkoztatási és Szociális Hivatal: *Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők tevékenységéről*. 2006–2011. Lásd: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaerokolcson_tevekeny – letöltés ideje: 2011. február 22.
- García-Pérez, J. Ignacio; Muñoz-Bullón, Fernando: Temporary Help Agencies and Occupational Mobility. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 67, No. 2, 2005
- Gray, Anne: Jobseekers and Gatekeepers: the Role of the Private Employment Agency in the Placement of the Unemployed. *Work, Employment & Society*, Vol. 16, No. 4, 2002
- Heinrich, Carolyn J.; Mueser, Peter R.; Troske, Kenneth R.: *Welfare to Temporary Work: Implications for Labor Market Outcomes*. IZA Discussion Paper No. 584, 2002. Lásd: http://ssrn.com/abstract_id=340321 – letöltés ideje: 2009. március 4.

- Holland: Holland, J.L. *The psychology of vocational choice. A theory of personality and model environments*. Blaidell, Waltham, Mass; 1966
- Horváth László: *Atypical forms of employment expansion. Experience of the Visegrad countries*. Doctoral School of Earth Sciences, Baranya Megyei Munkaügyi Központ, Pécs, 2005
- Ichino, Andrea; Mealli, Fabrizia; Nannicini, Tommaso: *From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and their Sensitivity?* IZA Discussion Paper No. 2149, 2006. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=905551> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- ILO: *Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market. Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), 20-21 October 2009*. International Labour Office, Sectoral Activities Programme, Genf, 2009
- Kenderes György: A munkajogviszony kényszerű létrejövetelének vitatható kérdései a munkaerő-kölcsönzés körében. *Munkaügyi Szemle*, 2006. 6. szám
- Kenderes György; Prugberger Tamás: Hozzászólás a munkaerő-kölcsönzés időszerű elméleti és gyakorlati problémáihoz. *Magyar Jog* 2007. 1. szám
- Kiss György: *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2004
- Kountouros, Haris: The UK: responding to the Need for Protection in a System Preoccupied with Flexibility. In: Ahlberg et al. (szerk.): *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*. Peter Lang Publishing 2008
- Kvasnicka, Michael: *Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?* 2005. Lásd: <http://edoc.hu-berlin.de/series/sfb-649-papers/2005-31/PDF/31.pdf> – letöltés ideje: 2007. december 10.
- László Gyula: A munkaerő-kölcsönzés fogalma és általános jellemzése. In: Ásványi Zsófia, Nemeskéri Zsolt (szerk.): *A nemzeti, illetve határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra*. Kutatási tanulmány, Dél-Dunántúli Humánerőforrás Kutató és Fejlesztő Közhasznú Nonprofit Kft., Paks-Pécs, 2010
- Neugart, Michael; Storrie, Donald: *Temporary work agencies and equilibrium unemployment*. Program for the Study of Germany and Europe Working Paper No. 02. 6, 2002. Lásd: <http://ssrn.com/abstract=339221> – letöltés ideje: 2008. május 26.
- Neumann László és Nacsa Beáta: *A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira*. Kutatási Zárójelentés. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2003 – Lásd:

www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebIntRedirect&WG_OID=DSDf109ae5fe456d023d
– letöltés ideje: 2007. szeptember 3.

- Nienhüser, Werner; Matiaske, Wenzel: Effects of the ‘principle of non-discrimination’ on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, Vol. 37. No. 1, 2006
- Nyström, Birgitta: Sweden. In: Blanpain, Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations)* Kluwer Law International, 2004
- OMMF: *Tájékoztató a munkaerő-kölcsönzés ellenőrzési eredményeiről. 2007–2009.* Kézirat, 2010
- Román László: *A munkajog alapintézményei. II. kötet.* University Kiadó, Pécs, 1996
- Schein E. H.: *Career anchors: Discovering Your Real Values.* Pfeiffer and Co., Sydney, 1993
- Schmidt, Stephanie; Thommes, Kirsten: Incentives to Invest in the Human Capital of Temporary Agency Worker. *German Journal of Human Resource Research*, Vol. 21, No. 3, 2007
- Storrie, Donald: *Temporary Agency Work in the European Union.* Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002
- Tamás Lajos: A kötelelem (szerződés) szerkezeti sajátosságai, a többalanyú kötelmek fajtái. *Jogtudományi Közlöny*, 1990. 4. szám
- Zappala, Loredana: Italy: From Prohibition to Introduction of Temporary Agency Work as a Measure to Promote Employment. In: Ahlberg et al. (szerk.): *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work.* Peter Lang Publishing 2008

1. sz. melléklet

Az online kérdőív papír alapú változata

1. Kérjük, adja meg életkorát! _____

2. Neme: nő férfi

2/A. Kérjük, adja meg lakóhelyét!

főváros megyeszékhely megyei jogú város város község

Melyik megyében található az Ön lakóhelye? _____

3. Jelenleg folyamatban van-e első (legmagasabb) iskolai végzettségének megszerzése?

- a. nem, már végeztem. → Ugrás a 4/B/1. kérdésre!
- b. igen.

4/A/1. Kérjük, válassza ki, milyen iskolában tanul!

- a. általános iskola b. szakmunkásképző c. szakközépiskola
- d. gimnázium e. főiskola f. egyetem

4/A/2/A. Kérjük, adja meg milyen területen folytat tanulmányokat! _____

4/A/3. Jelenleg dolgozik-e, vagy tanulmányai mellett dolgozott-e korábban?

- a. igen.
- b. nem. → Kérdőív vége!

4/A/4. Milyen formában végez/végzett munkát? Kérjük, akkor is csak egyet válasszon, ha a felsoroltak közül több formában is dolgozott. A kérdőív során később lehetősége lesz a további típust is megjelölni.

- a) iskolaszövetkezeten keresztül, diákként/hallgatóként.
- b) munkaerő-kölcsönző cégen keresztül, kölcsönzött munkavállalóként.
- c) szakmai gyakorlat formájában.
- d) szakképzés keretében tanuló/hallgatószerződés alapján.
- e) egyéb formában (pl. hagyományos munkaviszonyban).

4/A/4A. Kérjük, röviden fogalmazza meg, miért választotta a fenti munkavégzési formát!

4/A/4B. Mennyi ideig dolgozott ebben a formában tanulmányai mellett?

- a) 1 hónapnál kevesebb b) 1-3 hónap között c) 3-6 hónap között
- d) 6 hónap és 1 év között e) 1 évnél több

4/A/5. Milyen jellegű munkát végzett tanulmányai mellett? _____

4/A/6. Megítélése szerint a tanulmányai mellett végzett munkája a tanult szakmájába tartozik?

- a) igen b) nem

4/A/7. Tanulmányaim mellett az előbb megadotton túl:

- a) más formában nem végeztem munkát. → Ugrás az 5. kérdésre
b) más formában is végeztem munkát. → Kérje a kérdőívhez a pótlapot!
-

4/B/1. Kérjük, adja meg a legmagasabb iskolai végzettségét!

- a. általános iskola b. szakmunkásképző c. szakközépiskola
d. gimnázium e. főiskola f. egyetem

4/B/2/A. Kérjük, adja meg milyen területen folytatott tanulmányokat! _____

4/B/3. Tanulmányai mellett dolgozott-e korábban?

- a) nem. → Ugrás az 5. kérdésre
b) igen.

4/B/4/A/1. Milyen formában végzett munkát tanulmányai mellett? Akkor is csak egyet válasszon, ha a felsoroltak közül több formában is dolgozott. A kérdőív során később lehetősége lesz a további típust is megjelölni.

- a) iskolaszövetkezeten keresztül diákként/hallgatóként
b) munkaerő-kölcsönző cégen keresztül kölcsönzött munkavállalóként
c) szakmai gyakorlat formájában
d) szakképzés keretében tanuló/hallgatószerződés alapján
e) egyéb formában (pl. hagyományos munkaviszonyban)

4/B/4/A/1A. Kérjük, röviden fogalmazza meg, miért választotta a fenti munkavégzési formát!

4/B/4/A/1B. Mennyi ideig dolgozott ebben a formában tanulmányai mellett?

- a) 1 hónapnál kevesebb b) 1-3 hónap között c) 3-6 hónap között
d) 6 hónap és 1 év között e) 1 évnél több

4/B/4/A/2. Milyen jellegű volt a tanulmányai mellett ellátott munkája? _____

4/B/4/A/3. Megítélése szerint a tanulmányai alatt a tanult szakmájában dolgozott?

- a) igen b) nem

4/B/4/A/4. Tanulmányaim mellett az előbb megadotton túl:

- a) más formában nem végeztem munkát. → Ugrás az 5. kérdésre
b) más formában is végeztem munkát. → Kérje a kérdőívhez a pótlapot!

5. A továbbiakban, kérjük, válaszoljon néhány kérdésre arról, hogy tanulmányai után milyen

keretek között kezdett dolgozni! Első (legmagasabb) iskolai végzettségem megszerzését követően:

- a) nem álltam munkába. → Ugrás a 6. kérdésre.
- b) munkába álltam, és jelenleg is ezen a munkahelyen dolgozom.
- c) munkába álltam, de jelenleg már egy másik munkahelyen dolgozom.

5/A/1. Kérjük, jelölje, hogy az első (legmagasabb) iskolai végzettség megszerzését követően milyen munkahelyen dolgozott!

- a) iskolaszövetkezeten keresztül, diákként/hallgatóként
- b) munkaerő-kölcsönző cégen keresztül, kölcsönzött munkavállalóként
- c) szakmai gyakorlat keretében
- d) szakképzés keretében tanuló/hallgatószerződés alapján
- e) egyéb formában (pl. hagyományos munkaviszony)

5/A/2. Első munkahelyemen ellátott munkám típusa (munkakör): _____

5/A/3. Megítélése szerint az első munkahelyén ellátott munkája a tanult szakmájába sorolható?

- a) igen
- b) nem

5/A/4. Az első (legmagasabb) iskolai végzettség megszerzését követően az első munkáltatójánál dolgozott már korábban?

- a) nem.
- b) igen, az alábbi formában:
 - a. iskolaszövetkezeten keresztül, diákként/hallgatóként
 - b. munkaerő-kölcsönző cégen keresztül, kölcsönzött munkavállalóként
 - c. szakmai gyakorlat keretében
 - d. szakképzés keretében tanuló/hallgatószerződés alapján
 - e. egyéb formában (pl. hagyományos munkaviszony)

6. Ha Ön már dolgozott az alábbi formák valamelyikében, kérjük, jelölje, ha azt fel is tünteti önéletrajzában! Több választ is megjelölhet!

- a) iskolaszövetkezeten keresztül, diákként/hallgatóként
- b) munkaerő-kölcsönző cégen keresztül, kölcsönzött munkavállalóként
- c) szakmai gyakorlat keretében
- d) szakképzés keretében tanuló/hallgatószerződés alapján
- e) egyéb formában (pl. hagyományos munkaviszony)
- f) a fentiek közül egyiket sem tüntetem fel.

7. Kérjük, jelölje, hogy tapasztalatai szerint egy állásinterjún rákérdeznek-e az alábbi formák valamelyikében szerzett munkatapasztalatra! Több választ is megjelölhet!

- a) iskolaszövetkezeti munka
- b) munkaerő-kölcsönzés
- c) szakmai gyakorlat
- d) szakképzés keretében tanuló/hallgatószerződés alapján végzett munka
- e) egyéb formában (pl. hagyományos munkaviszonyban) végzett munka
- f) A fentiek közül egyikre sem kérdeznek rá.

8. Saját tapasztalatom szerint az állásinterjúk során előnyt jelent, ha korábban már dolgoztam:

- a) iskolaszövetkezeten keresztül.
- b) kölcsönzött munkavállalóként.
- c) szakmai gyakorlat formájában.
- d) szakképzés keretében tanuló/hallgatószerződés alapján.
- e) egyéb formában (pl. hagyományos munkaviszonyban).
- f) Szerintem a korábbi munkavégzések nem jelentenek előnyt.

9. Saját tapasztalatom szerint a munkahelyi beilleszkedés során előnyt jelent, ha korábban már dolgoztam:

- a) iskolaszövetkezeten keresztül.
- b) kölcsönzött munkavállalóként.
- c) szakmai gyakorlat formájában.
- d) szakképzés keretében tanuló/hallgatószerződés alapján.
- e) egyéb formában (pl. hagyományos munkaviszonyban).
- f) Szerintem a korábbi munkavégzések nem jelentenek előnyt.

10. Saját tapasztalatom szerint a munkavégzésem során a feladatok ellátása szempontjából segítséget jelent, ha korábban már dolgoztam:

- a) iskolaszövetkezeten keresztül.
- b) kölcsönzött munkavállalóként.
- c) szakmai gyakorlat formájában.
- d) szakképzés keretében tanuló/hallgatószerződés alapján.
- e) egyéb formában (pl. hagyományos munkaviszonyban).
- f) Szerintem a korábbi munkavégzések nem jelentenek segítséget.

11. Saját tapasztalatom szerint értékes kapcsolatokat szereztem azáltal, hogy dolgoztam:

- a) iskolaszövetkezeten keresztül.
- b) kölcsönzött munkavállalóként.
- c) szakmai gyakorlat formájában.
- d) szakképzés keretében tanuló/hallgatószerződés alapján.
- e) egyéb formában (pl. hagyományos munkaviszonyban).
- f) Megítélésem szerint a korábbi munkáim nem hoztak értékes kapcsolatokat.

12. Amennyiben szeretne további információkat kapni a kutatásról, az eredményekről, kérjük, adja meg e-mail címét!

Köszönjük, hogy részt vett a felmérésben!

Pótlap

4/4. A már megadotton túl, milyen formában végez/végzett még munkát?

- a) iskolaszövetkezeten keresztül, diákként/hallgatóként.
- b) munkaerő-kölcsönző cégen keresztül, kölcsönzött munkavállalóként.
- c) szakmai gyakorlat formájában.
- d) szakképzés keretében tanuló/hallgatószerződés alapján.
- e) egyéb formában (pl. hagyományos munkaviszonyban).

4/4A. Kérjük, röviden fogalmazza meg, miért választotta a fenti munkavégzési formát!

4/4B. Mennyi ideig dolgozott ebben a formában tanulmányai mellett?

- a) 1 hónapnál kevesebb b) 1-3 hónap között c) 3-6 hónap között
- d) 6 hónap és 1 év között e) 1 évnél több

4/5. Milyen jellegű munkát végzett (munkakör)? _____

4/6. Megítélése szerint ez a munkavégzés a tanult szakmájába tartozik?

- a) igen b) nem

4/7. Tanulmányaim mellett az előbb megadotton túl:

- a) más formában nem végeztem munkát. → Ugrás az 5. kérdésre
- b) más formában is végeztem munkát. → Kérjen még egy pótlapot!

2. sz. melléklet

A munkáltatói interjúk tematikája

- Mit gondol, az általuk kínált foglalkoztatási forma (kölcsonzés, iskolaszövetkezeti munka) vonzó a fiatalok számára? Miért? Melyek e foglalkoztatási forma előnyei a fiatalok számára? Vannak-e negatív jellemzői?
- Fontosnak tartják-e, és ha igen miért, hogy a fiatalok már a tanulás éveiben dolgozzanak?
- Milyen referencia-értéke van a tanuló évek alatt végzett kölcsön/iskolaszövetkezeti munkának a későbbi munka során? Értékesebb munkavállaló lesz-e ezáltal a fiatal? Miért?
- Általában milyen feltételekkel történik a fiatalok foglalkoztatása? (Iskolaszövetkezetről: milyen jogviszonyban?)
- Nyilvántartják-e, hogy a diák melyik oktatási intézményben, milyen képzésre vonatkozóan rendelkezik tanulói/hallgatói jogviszonnal?
- Törekednek-e arra, hogy adott szakterületen az azt tanuló diákokat foglalkoztassák?
- Milyen gyakorisággal fordul elő, hogy a kölcsönzött munkavállalót/diákokat a kölcsönvevő/megrendelő saját alkalmazásába veszi? Ez hogyan történik, milyen feltételekkel?
- Hogyan látják a másik szervezet (kölcsonbeadók/iskolaszövetkezet) tevékenységét? Mi a különbség a két forma között?
- Iskolaszövetkezetről: Van-e együttműködésük iskolákkal kimondottan fiatalok foglalkoztatására? Ha igen, ez hogyan működik?
- Kölcsönbeadónál: Van-e olyan kölcsönvevő, aki kimondottan fiatalokat kíván foglalkoztatni? Ha igen, milyen ágazatban?
- Tipikusan milyen feladatokat kapnak a fiatalok az iskolaszövetkezeti munkán keresztül? Mit tanulnak e tevékenységek során a fiatalok, amit a jövőben (munkavállalóként) hasznosítani tudnak?
- Előfordul-e, hogy ők újra megkeresnek egy-egy diákokat újabb munkaaajánlattal? Ha igen, ilyenkor milyen szempontokat vesznek figyelembe?

3. sz. melléklet

A munkavállalói interjúk tematikája

- Dolgoztál-e diákként? Ha igen, milyen keretek között?
- Véleményed szerint az iskolaszövetkezeti, illetve a kölcsönbeadókon keresztül végzett munka ténylegesen mennyiben segíti a fiatalok munkaszocializációját, munkaerő-piaci hatékonyságának növekedését?
- A tanulmányi idejük alatt munkát végző fiatalok tanulmányaik befejezésével ténylegesen milyen eséllyel indulnak a munkaerőpiacon, kedvezőbbel-e, mint a munkát nem végző társaik?
- Milyen élmények, tapasztalatok szerzése miatt lehet jó, ha valaki diákként dolgozik?
- Milyen hátrányai lehetnek a diákként végzett munkának?