

# Az építőipari munkaadók és munkavállalók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének fejlesztése

Kutatási zárótanulmány és képzési tananyag

GINOP-5.3.5-18-2019-00149

2021. március 30.

Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft.

## 1.1 BEVEZETÉS

A hazai építőipar számos kihívással néz szembe. A következőkben érdemes szemügyre vegyünk, melyek azok, amelyek a szektort érintik. Elsőként a szakemberhiány okaival foglalkozunk, ennek a problémának a tárgyalásához azonban érdemes tágítani a horizontunkat, és olyan tényezőket is figyelembe venni, amelyek akár csak közvetve befolyásolják a pillanatnyi szituációt. A fejezetben az általános okokon túl az építőipar fluktuáció okaival, az alkalmazott rekrutációs módszerekkel is megismerkedünk, de az utánpótlás kihívásait is tárgyaljuk. További lényeges elem az atipikus foglalkoztatási gyakorlatok alkalmazásának el, illetve el nem terjedt mivolta a hazai építőiparban – a nyugati tendenciákhoz képest ugyanis komoly lemaradás mutatkozik a szektorban. A fejezet tartalmi része elsősorban *Az építőipari munkaerő és munkavállalók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének fejlesztése* című GINOP-projekt keretében készült munkaerő és szakszervezeti alanyokkal készült félig strukturált interjúk (Ercsey-Orbán–Galambos, 2021), valamint a munkavállalói kérdőívek elemzésén (Mészáros, 2021) alapszik.

## 1.2 SZAKEMBERHIÁNY, HIÁNYSZAKMÁK

### Problémafelvetés

Magyarországon a munkáltatók és a szakszervezeti tisztségviselők elmondása alapján gyakorlatilag minden építőipari szakma hiányszakmának tekinthető. Ez nem jelenti feltétlenül azt, hogy nincs olyan személy, aki elvégezne egy adott munkát, ám a kvalifikált és magas színvonalon teljesítő szakmunkásokból hiány mutatkozik. A képzett szakemberek többsége elhagyta Magyarországot, és külföldön vállal munkát. A problémát különféle módokon igyekeznek az ágazati szereplők kezelni – több-kevesebb sikerrel. Számos (nagy)vállalat például belső, céges továbbképzésekkel igyekszik fejleszteni a meglévő munkaerő készségeit (lásd a szakképzést tárgyaló alfejezetet).

A szakmunkákhoz képest a mérnöki munkaköröket illetően jobb a helyzet. Az idegennyelveket készségszinten, tárgyalási szinten beszélő, önálló munkavégzésre alkalmas fiatal szakemberekből azonban szintén hiány mutatkozik. A következőkben áttekintjük tehát a szakemberhiány okait.

### Szakmunkások

A kis- és közepes vállalatok jellemzően alvállalkozókkal dolgoznak. Nincs nekik, vagy alacsony létszámú fizikai állománnyal rendelkeznek. A nagy hazai, illetve a multinacionális építőipari cégek viszont saját fizikai állományt tartanak fenn. Az alvállalkozói foglalkoztatás számos problémát rejt magában (pl. rossz munkakörülmények, fekete foglalkoztatás – lásd az építőipar kihívásait tárgyaló alfejezetet).

Alacsony a szakképzésben tanuló diákok száma, néhány fiatal végez évfolyamonként. Kicsi tehát a merités, és általános tapasztalat, hogy a kevéssé szorgalmas, vagy kevéssé tehetséges gyerekek jutnak el a szakképzésbe. Az oktatók jelentős része pedig középkorú vagy a nyugdíjkorhatárhoz áll közel. A munkások jó része szintén 40 év feletti, a fizikai dolgozókat sokszor csak külföldi (kínai, ukrán, lengyel, román) munkavállalókból lehet pótolni. További probléma, hogy sokszor már a környező

országok munkásai is inkább a nyugati munkavállalást részesítik előnyben a magyarországgal szemben a kedvezőbb kereseti lehetőségek okán. Ez utóbbi azonban a hazai dolgozók bérigényére is felhajtó hatással bír.

Általános probléma, hogy drasztikusan csökkent a munkavégzés színvonala, ezért amikor hiányszakmáról beszélünk, leginkább a kvalifikált munkaerő hiányát, a minőségi munkavégzés képességének hiányáról beszélünk. A munkaerő rekrutációja ilyen körülmények között adott alvállalkozói körből történik, ismeretség útján.

A munkaerőhiány különösen problémás, ha olyan speciális szakmáról – mint az útépítés, útkarbantartás – van szó, melyet nem, illetve jelenleg kevés helyen lehet iskolarendszerű képzésben tanulni. A mélyépítésben sincs tehát kellő létszámú utánpótlás, jellemzően középkorúak a munkavállalók.

#### Mérnöki munkakörök

A mérnöki területen is jellemző, hogy folyamatosan mutatkozik kereslet a munkaerőfelvételre. Valódi munkaerőhiányról kevéssé beszélhetünk, ez esetben is inkább a minőségi munkaerő hiányáról, illetve olyan hiányosságokról, mint például tárgyalóképes idegennyelv-ismeret. Vagyis hogy a mérnökök mennyire tudnak, vagy nem tudnak folyékonyan idegennyelven beszélni, külföldi megrendelőkkel tárgyalni. Idegennyelveket magas szinten beszélő mérnökökből jellemzően hiány van a hazai építőiparban.

#### Területi eltérések

Az ország bizonyos régióiban nehezebb szakembert találni a generálkivitelezésben. A kelet-nyugat tengely mentén mutatkozik eltérés Nyugat-Magyarország javára, elsősorban a magasabb bérezés okán. A munkavállalókat ugyanakkor jellemzi az országon belüli migráció is. A jelentősebb fizikai létszámot foglalkoztató nagyvállalatok leányvállalataikon keresztül, illetve vállalatcsoporton belül is meg tudják oldani a problémát.

### 1.3 ELBOCSÁTÁS, FLUKTUÁCIÓ, REKRUTÁCIÓ

#### Elbocsátás, fluktuáció

A vizsgált cégek nem eszközöltek hirtelen lecsökkent megrendelésállomány esetén tömeges elbocsátásokat, és csoportos elbocsátások sem igen voltak jellemzők. Kivételt jelentett ez alól, amikor például állami vállalatnál komolyabb strukturális átszervezés zajlik, mely létszámleépítéssel jár, illetve amikor súlyos válság van jelen (pl. a 2008-as gazdasági krízis után, illetve a Covid-járvány során), amikor is a termelés visszaesése – ebből fakadóan gyárlezárások, műszakcsökkentés – miatt kénytelenek voltak csoportos leépítéshez folyamodni.

Válsághelyzet esetén a leépítés alternatívája lehet a munkaidőcsökkentés. Közép- és nagyvállalatok komoly tartalékokat tudnak felhalmozni azért, hogy csökkenő megrendelésállomány esetén ne kerüljön sor tömeges elbocsátásra.

Sok hazai (tulajdonú) vállalatnál eleve ritka az elbocsátás, a fluktuáció leginkább a dolgozói felmondásnak köszönhető. Még ha elégedetlenek is a dolgozó teljesítményével, akkor is csak legvégső esetben kerülne sor elbocsátásra, ezt különféle beszélgetések előznék meg.

Multinacionális nagyvállalatoknál nem ritka a felmondás munkáltatói részről sem, elsősorban az elégtelen dolgozói teljesítményből kifolyólag. A minőségi munkavégzés biztosítását a vállalati teljesítménymérés- és értékelés jelentheti. A nagyvállalati, teljesítményelvű kultúra mellett a fluktuációt tehát jellemzően inkább a gyenge munkateljesítmény generál.

Az gondoskodó elbocsátás (*outplacement*) gyakorlata – intézményesített formában – szintén a nagyvállalatok körében alkalmazott elsősorban. Az effajta létszámleépítés olyan szolgáltatások nyújtását jelenti a vállalat részéről, amik segítik az elbocsátás okozta érzelmi hatás feldolgozását és a dolgozó további elhelyezkedését (Dobák–Antal, 2009).

Egyes közép- és nagyvállalatok pedig jellemzően nem elbocsátanak munkaerőt, hanem munkaerőfelvételben gondolkodnak – adott esetben a cég és a kapacitások bővítése okán. Az elbocsátás pedig a speciális működésmód és a betanítással kapcsolatos ráfordítások miatt sokszor nagyobb költséget jelent. Emellett ezek a vállalatok válságtervvel is rendelkeznek, ha krízis idején elbocsátásra kellene sort keríteni, illetve anyagi tartalékot is fel tudnak halmozni ilyen esetre.

#### Rekrutáció

A hazai építőipari vállalatok különböző módszereket használnak az új munkaerő felvétele céljából: állás hirdetéseket adnak fel, állásportálokon hirdetnek, egyetemi nyílt napokon, állásbörzéken vesznek részt, vagy – különösen fizikai munkavállalók esetében – munkavállalói ajánlás alapján ún. hólabda módszert is alkalmaznak.

A munkavállalói ajánlási programnak nagyvállalatok esetében intézményesített formája is működik. A munkavállaló, aki ajánl, azért lehet érdekelt új munkatárs felvételében, mert ajánlási prémium illeti meg, ha az új kolléga meghatározott időt eltölt a vállalat kötelékében.

Egyes vállalatok bevett gyakorlatként alkalmaznak pályakezdő mérnököket is – aminek hátránya lehet, hogy a betanulás után hamar munkahelyet válthat a kolléga jobb ajánlat reményében.

## 1.4 KÉPZÉS, UTÁNPÓTLÁS

#### Problémafelvetés

A kutatásunk során kérdeztük, a munkáltatói, illetve a szakszervezeti oldalt képviselő alanyok megosztották benyomásaikat az építőipari képzések helyzetéről, az azokkal kapcsolatos anomáliákról, a közoktatás (alapfokú oktatás) elégtelen színvonaláról, valamint ennek következményeiről és megoldási lehetőségeiről, alternatíváiról (pl. saját képzések, nagyobb cégek esetén együttműködés szakképző intézményekkel, egyetemekkel).

A fizikai állománnyal rendelkező vállalatok jellemzően alkalmaznak szakképzésben résztvevő tanulókat gyakorlaton. A kisebb cégek tanulókat fogadnak, a legalább közepes vállalatok már tanműhelyeket is működtetnek, a nagyvállalatoknak pedig akár saját, akkreditált képzést végző iskoláik is vannak, illetve

közép- vagy felsőfokú oktatási intézményekkel kialakítottak együttműködéseket, utóbbiakkal értelemszerűen a mérnökképzéseket illetően.

A legtöbb megkérdezett negatívan vélekedett a szakképzés színvonaláról és a fiatal szakmunkások felkészültségéről, de hasonlóan véleményen voltak a frissen végzett mérnökök alkalmasságáról is. A nagyobb vállalatok úgy kívánnak javítani a helyzeten, hogy „házi” továbbképzéseket működtetnek, akkreditált képzéseket, képző intézményeket (iskolákat) finanszíroznak, melyek ennek köszönhetően a vállalat igényeinek megfelelő oktatási színvonalat lesznek képesek nyújtani.

#### Szakképzés – a maradványelv

Az építőipari szakmákat tanulók létszáma minimálisra zsugorodott. Bizonyos szakmákban beiskolázási problémák adódtak, a szülők nem szánják a gyerekeiket építőipari pályára, más típusú középiskolába felvételiztetik őket. A szakképző iskolák számára így már csak a gyengébb képességű jelentkezők maradnak, akiket más középfokú intézménybe nem vettek fel. Tehát egyfajta „maradványelv” alapján veszik fel a tanulókat.

Bár a kormány szakképzési fejlesztési programját sokan elfogadhatónak tartják, a jó szakember generáció lassan fog kitermelődni, a 4-6 éves képzés után még gyakorlatot is kell szereznie a diákoknak.

#### Problémák a (szak)képzésben, oktatási rendszerben

Az nem kellően átgondolt tervezés, ahol pusztán az elnevezését módosítják a képzési szisztémának és az intézményeknek, nem javított a képzés színvonalán. Az elmúlt évtizedek során ráadásul drasztikusan csökkent a gyakorlati foglalkozások száma. Súlyos problémát jelent, hogy az alapfokú oktatás színvonala is alacsony, amelyben a szakképzésbe a maradványelv alapján bekerülő tanulók sokszor az alapvető – például számolási – készségeket sem sajátítják el.

Jelentős lemorzsolódás jellemzi ezeket az építőipari képzési ágakat, emiatt a végzős diákok száma alacsony a cégek létszámbeli elvárásaihoz képest. Az alacsony osztályzatokkal átengedett tanulók teljesítménye pedig a piacon nem eladható. Interjúk partnerek figyelmeztettek, ha ez a tendencia folytatódik, nem lesz jövője az építőiparnak.

További probléma, hogy nagyon alacsony a bérezése a szakoktatóknak. Egy jól kereső szakember alacsony fizetésért nem megy el tanítani, emiatt kontraszelekció alakult ki az oktatói gárdában is. Érdemesebb lenne ezért kevesebb képzőhelyen folytatni az oktatást, de azt magasabb színvonalon biztosítva.

A céges típusú képzéseket egyes vállalkozói érdekvédelmi vezetők nem tartják megfelelőnek, mert a tanulóknak olyan alapkészségeket kellene elsajátítaniuk, melyek a legtöbb munkahelyen, munkakörben alkalmazhatók, a vállalati képzőhelyeken viszont szerintük nincs valódi lehetőség szakoktatásra, csak betanításra.

Ami a leginkább hiányzik a végzett tanulókból, pedig a leginkább szükség volna rá, az önálló munkavégzésre való képesség. Ez különösen a szakipari területen problémás, ahol az önálló

munkavégzésre való készség – gondolkodás, kreativitás, megoldókészség – hangsúlyos. Ez a nemzetközi porondon, szakmunkásversenyeken is megmutatkozott, ugyanis a hazai tanulók legjobbjai sem érték el a nemzetközi színvonalat. A tanulóknak pedig nincs motivációja sem a továbbképzésre, sem a külföldi képzésben való részvételre és munkavégzésre, pedig pályázati források és helyek is lennének számukra.

Várakozások az új szakképzési szisztémával kapcsolatban

A munkáltatói oldalt képviselő és a szakszervezeti alanyok a – különféle szakképesítést nyújtó – OKJ-s képzések alacsony színvonaláról arról számoltak be a kutatásban. A – rövid, néhány hónapos – képzési időszak alatt ugyanis nem készítették fel a tanulókat megfelelően a szakma végzésére. Ez a fajta képzéstípus megszűnt az új szisztémában, ahol a korábbi 400-nál több szakmából maradt 174 úgynevezett alapszakma, és az új szakképzési törvény szerint alapszakmákat csak iskolarendszerben, középfokú oktatási intézményben, 3 éves szakközépiskolában vagy 5 éves technikumban lehet tanulni. A technikumai képzés 5 éves visszavezetését a szakképzési rendszerbe egyértelműen pozitívnak ítélik, ahol a tanulók jóval képzetebben, a választott szakma mellett érettségivel, akár nyelvvizsgával jelenhetnek meg a munkaerőpiacon. Emellett pedig megszűntek olyan képzések, ahol a szakma elsajátításához nem feltétlenül kellett 3 év, most pedig egy modul keretében elsajátítható lesz és alkalmazható lesz egy korszerűbb digitális környezetben – egy szélesebb spektrumú képzés keretein belül. A szakképzéssel foglalkozó interjúk partnerek szerint ez ugyan egyfelől számszerűen visszavetheti a képzettséget szerzők számát, másfelől azonban a minőségi képzés irányába történő elmozdulást is jelentheti.

Hibás szemlélet – „lapátnyelmoztató kell”

A szakképzési struktúra bár követni látszik a szakmai trendet, még mindig hibás kép él a közfelfogásban és az építőipari szakemberek feladatairól. Ez a hibás szemlélet megjelenik a szakipari megrendelések kapcsán is. Megváltozott ugyanis az építéstechnológia, ehhez viszont a társadalmi szemlélet és a piac még nem alkalmazkodott. A megrendelő általában a hagyományos terminológiában gondolkodik, miszerint neki például festőre, ácsra van szüksége. Nem egy összetett feladatokat elvégezni képes, kreatív munkaerőt keres, aki egyszerre, a képzésnek megfelelően többféle szakipari tevékenységet is el tud végezni, hanem „lapátnyelmoztatót” keres.

Eközben azonban egy festőnek sem kötelező három évig festeni a szakképzésben, olyan új alkalmazott technológiák vannak, ami három óra alatt megtanulhatók (szemben a régi megoldással – spakli, glett, végső felületi megoldást). Ehhez át lett átalakítva ugyan a szakképzés, az építőiparban azonban az alanyok elmondása szerint ezután is megmarad minden a régiben egy darabig, ott tart az építőipar, mint 50 éve. Eközben a modern építéstechnika ott tart, hogy vakolás helyett a téglafalat, a szerkezeti részt megépítik, kívülről hőszigetelik, belülről pedig gépi technológiával gipszvakolatot visznek fel, vagy szárazépítéstechnikával – gipszkarton ragasztással – végzik a gyors belsőtér-kialakítást. A modern szerkezetépítő és szakipari konstrukcióban úgy kell képezni a tanulókat, hogy az alapszakmák elsajátításának megfelelően rövid idő alatt alkalmazkodhassanak a piaci igényekhez (ahol a kőműves lehet vakoló kőműves, falazó kőműves stb.), azonban a piacnak és a megrendeléseknek is követniük kell az építéstechnológiák változásának trendjeit.



### A korszerű építőipari szakképzés

A szakképzést tovább is érdemes lenne specifikálni különböző területek szerint, ahol egy szakmacsoportba tartozó szakmai ismereteket sajátíthatnának el a tanulók (pl. szerkezetépítés, szakipari, díszítőipari kivitelezés szerint).

A jelenlegi építőipari képzésben minden szakmának van egy ágazati alapozó képzése, ahol minden diák ugyanazt tanulja. A 10-11. évfolyamban történik a szakmaspecifikáció, ami szerint lehet belőle például kőműves vagy ács. Szakképzéssel foglalkozó szakszervezeti alanyunk szerint azonban más irányban lenne érdemes alakítani a képzést. Eszerint a kőműves, ács szakmát, betontechnológiát, a korszerű zsaluzatok szerelését, a korszerű szerelhető házak építését egy tartalmi csomagba rendeznék. Lenne egy másik csomag, a szakipari rész, benne a festő, burkoló, szárazépítő szakmával. Továbbá a díszítőipari technológia is egy külön csomagot képezne, benne például a kő, gipsz, műkő, műemlékfelújítás, díszítőfestészet. Ha pedig ezen szakmacsoportok elsajátításához a 3 év kevés, érdemes lehet 4 éves képzésre váltani. Ezzel ugyanakkor széleskörű szakmai tartalommal töltené meg a képzés, ahol a tanuló szakosodhat csak díszítőfestészetre, vagy szárazépítésre, de nem fog problémát okozni számára, ha munkavégzés közben a specializációjától eltérő más feladat is meg kellene oldani, ami pedig a korszerű szakképzés lényegét jelentené.

A digitalizáció és a hozzá kapcsolódó információfeldolgozási igény és kényszer okán a képzési anyag összeállításakor fontos lenne, hogy a diákok a (társadalmi, gazdasági) környezetre, igényekre reflektálva megfelelő teljesítményt nyújtsanak. Egyfajta portfóliós tanulásra van szükségük, mely során a diák önálló munkáját a tanár tudja segíteni, támogatni. Ez önmenedzselő, tudatos karriertervező magatartásforma kialakítását segíti elő, aminek köszönhetően a tanulónak megfelelő rálátása lesz saját tudására, tapasztalataira, erősségeire, ezáltal pedig a munkaerőpiacon is releváns, jól felépített professzionális portfólióval tud megjelenni (Kis–Seres, 2017: 30). A módszer a pedagógus által kijelölt szempontok, meghatározott célok és instrukciók mentén segít kialakítani a portfóliót – mely az adott szakterületen szerzett ismereteit, készségeit gyűjti össze –, ami összekapcsolja a tervezés, a megvalósulás és az értékelés tanári-tanulói tevékenységét is (Makk, 2010: 9).

### Hátráltató tényezők

A vállalkezői érdekképviselet sokszor a kamara ellenállásába ütközik, amikor olyan szakmák akkreditálásáról lenne szó, melyre külföldi megrendelők (Roszatom) részéről kereslet volna, nemzetközi partnerek részéről (Európai Ácszövetség) pedig támogatás (ipari bádogos, hőszigetelő, betonszerkezetépítő, szárazépítő szakmák). A képzési struktúra és tartalom kialakítását illetően az építőipari szakmai érdekképviselet véleménye sokszor háttérbe szorul a politikai döntéshozatal során. Elmondásuk szerint a látszattevékenységgel – hogy milliós költséggel felkészítenek egy-két tanulót nemzetközi versenyre – szemben strukturális átalakulásra és a szakmai, valamint a nemzetközi piaci igényekre történő reagálásra lenne szükség.

## Hazai nagyvállalati gyakorlatok

A nagyvállalatoknak úgy igyekeznek javítani a szakképzés hiányosságain, hogy saját, akkreditált képzést nyújtó iskolákat működtetnek, finanszíroznak. Ehhez közép- és/vagy felsőfokú oktatási intézményekkel alakítottak ki szakmai kapcsolatot, előbbiekkal a szak-, utóbbiakkal a mérnökképzéseket illetően.

A nagyvállalati interjúk partnerek szerint azért éri meg beruházni számukra a középfokú oktatásba, mert a maguk által fenntartott szakképző intézményekből kikerülő fiatal szakemberek várhatóan magasabb minőséget képviselnek majd a munkaerőpiacon és az építőiparban. A nagyvállalatoknak továbbá elég erős a piaci és társadalmi jelenlétük ahhoz, hogy konzultatív jelleggel részt is vegyenek a szakképzési szisztéma alakításában.

Olyan szakmák esetében pedig ahol speciális tudásra van szükség – és a képzési struktúrában nem szerepel –, mint például az útépítés, a vállalatoknak saját vállalati, illetve felnőttképzéseket szükséges tartaniuk, vagyis egyfajta képzőintézményekké is alakulniuk.

## Mérnökképzés

A szakképzés mellett a mérnökképzés is mutat hiányosságokat az alanyok elmondása alapján, a képzés általános színvonala csökken. A graduális képzést túlságosan elméletinek ítélik a munkáltatók, akár évekre is telhet egy cégnél, mire betanítják a dolgozót, és önálló munkavégzésre is alkalmassá válik. A vállalati-egyetemi együttműködések megkötése, ösztöndíjak biztosítása ebben az esetben is fontosak, hogy a cégek biztosítani tudják a szakmai utánpótlást.

## Nemzetközi gyakorlatok

A nemzetközi oktatási gyakorlatban számtalan eltérés tapasztalható a magyarországi szakképzési rendszerhez képest. Észak-Európában egyfelől a szabályozott, órarend szerinti oktatáshoz képest feladatorientált beosztás alapján zajlik az oktatás (Dánia), és a hagyományos vizsgatípusú személethez képest az egyes tudáselemek minél magasabb szintű elsajátításán van a hangsúly (Finnország).

Nyugat-Európában a képzés centralizáltságát és a működtetést illetően akadnak különbségek. Egyes helyeken regionális képzőközpontok működnek, máshol pedig nagyvállalatok által fenntartott szakképző központok – ahol iskolarendszerű képzés folyik –, található inkább.

További érdekesség a nemi szerepekről való gondolkodás az építőiparban és az építőipari képzésben az itthon megszokotthoz képest. Míg hazánkban tipikusan férfi szakmának tekintik az építőipart, az interjúalanyok elmondása alapján Észak- és Nyugat-Európában lényegesen több lány tanul és végez építőipari szakképzésben (elsősorban szakipari, díszítőipari területen), illetve szakmunkás versenyeken is előkelő helyezéseket érnek el.



## 1.5 ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS AZ ÉPÍTŐIPARBAN

### Problémafelvetés

Az atipikus foglalkoztatási gyakorlatok bár egyre elterjedtebbé válnak a vállalatok körében, az építőipar elsősre nem tűnik azon szektornak, ahol széles körben alkalmazhatók lennének. A vállalatok többsége hagyományos, heti 40 órás munkaidőben és kötött munkarendben foglalkoztatja a dolgozóit, ám találkozhatunk adaptált és adaptálható jó gyakorlatokkal is. Legszélesebb körben általában nagyvállalati, illetve multinacionális nagyvállalatok esetében alkalmazottak a különböző atipikus gyakorlatok. Ahhoz, hogy a hazai építőipart is görcső alá vehessük az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását illetően, először meg kell ismerkedjünk azzal, mit értünk „atipikusságon” és európai szinten mennyire elterjedt a gyakorlatban. Ezt követően megnézzük azokat a gyakorlatokat, amiket Magyarország alkalmaznak a vállalatok.

### Európai gyakorlatok az atipikus és újfajta foglalkoztatási módokra

Mindenekelőtt ismerkedjünk meg azokkal a rugalmasság elvét szem előtt tartó foglalkoztatási gyakorlatokkal, melyeket Európa-szerte alkalmaznak. A szakirodalom (Eurofund 2015; Hárs, 2010; Lyonette–Baldauf, 2019) egyformán említi „atipikus”, „rugalmas”, „új” és „családbarát” foglalkoztatást. A fogalmak meghatározásai között minimális különbségek fedezhetők fel, a rugalmas foglalkoztatás igényét ugyanakkor mindegyik hordozza. Hárs (2010) szerint a fogalmi sokszínűség nehezíti a nemzetközi gyakorlatok összehasonlítását, továbbá felhívja a figyelmet arra is, hogy az eltérő jelentések földrajzi régiótól, munkaerőpiaci hagyománytól, szerkezettől és szabályozási rendszertől is függenek. Az egyszerűség kedvéért és a fogalmi hasonlóság okán ezért az atipikus jelzőt alkalmazzuk ezen foglalkoztatási formákat illetően. Hárs meghatározása szerint „*atipikusnak tekintjük a munkavégzésnek mindazokat a formáit, amelyek eltérnek a szokásostól. Szokásosnak a teljes munkaidős, határozatlan időre szóló munkaviszonyban történő alkalmazást tekintik az ezzel foglalkozó leírások, miközben úgy tűnik, az atipikus foglalkoztatás szerepe, aránya és formája folyamatosan változik és alakul*” (Hárs, 2010: 3).

Európa-szerte tapasztalható, hogy megnőtt az érdeklődés az atipikus foglalkoztatási formák iránt, mely a társadalmi és gazdasági fejlődés eredményeként fellépő – munkaadói és munkavállalói – rugalmas foglalkoztatás iránti igénynek a következménye (Eurofund 2015). Az Eurofund 2013 és 2014 között az Európai Unió tagországai körében vizsgálta, hogy melyek a legelterjedtebb atipikus foglalkoztatási formák, illetve ezek hogyan hatnak a munkafeltételekre és a munkaerőpiacra. Ilyen foglalkoztatási formának számított, ami eltért a hagyományos foglalkoztatástól aszerint, hogy: nem egy munkaadó alkalmazott egy munkavállalót (hanem több megbízó, vagy munkavállalók csoportját alkalmazza egy vagy több munkaadó), illetve nem fixen meghatározott időben és helyen valósul meg a munkavégzés.

A tanulmány 9 fő kategóriát különít el, mely atipikus foglalkoztatási gyakorlatnak tekinthető (Eurofund, 2015: 137):

- **Több munkáltató által létesített munkaviszony:** egy munkavállalót több munkaadó közösen alkalmaz.

- **Munkakörmegosztás:** egy munkáltató egy teljes munkaidős munkakörre egy vagy két munkavállalót alkalmaz.
- **Interim menedzsment:** magasan képzett munkavállalók időszakosan állnak alkalmazásban bizonyos projektekre, bizonyos problémák megoldására, külső menedzsment kapacitásokat integrálva ezáltal a szervezetbe.
- **Alkalmi munka:** a munkaadó nem biztosít folyamatos foglalkoztatást a munkavállalónak, csak abban az esetben alkalmazza, amikor szükség van rá.
- **Táv munka:** a munkavállaló helytől és időtől függetlenül végezheti a munkáját telekommunikációs eszközök segítségével.
- **Utaltvány alapú foglalkoztatás:** a foglalkoztatás alapja, hogy az elvégzett munkáért járó bért egy hivatalos szerv által kibocsátott, a társadalombiztosítást is fedező utaltvány formájában kompenzálják.
- **Portfóliós munka:** az egyéni vállalkozó több megrendelőnek dolgozik, kis léptékű munkákat végezve.
- **Tömeges foglalkoztatás:** egy online platform rendel munkavállalót munkaadóhoz, ennek során pedig egy nagyobb munkát osztanak szét virtuális felhőben a munkavállalók között.
- **Együttműködő foglalkoztatás:** ennek során szabadúszók, egyéni vállalkozók és kisebb vállalkozások működnek együtt annak érdekében, hogy a méretbeli és a szakmai izoláció hátrányán felülkerekedjenek.

Az atipikusnak tekinthető munkaformák az alábbi módon hatnak a munkafeltételekre és munkaerőpiacra (Eurofund, 2015: 138):

- A több munkáltató által létesített munkaviszony, munkakörmegosztás, interim menedzsment előnyös munkakörülményeket biztosítanak, ahol a munkavállaló számára a rugalmasság és a munkabiztonság is megvalósul.
- A távmunka rugalmasságot és autonómiát biztosít, miközben a munkamennyiség és munkaidő nőhet, valamint elhalványulhat a határ a munka és a magánélet között. Jellemző, hogy az egészségügyi és szociális biztosítások fedezése sok esetben a munkavállalót terhelik.
- A szabadúszó, egyéni vállalkozó, portfólió munka, tömeges foglalkoztatás és az együttműködő foglalkoztatás során nőhet az elvégzett munka minősége azáltal, hogy különböző munkavállalók végzik el a munkát.
- Az utaltvány alapú foglalkoztatással felmerülhet munkabizonytalanság, illetve szociális és szakmai izoláció, valamint korlátozott a szakmai előrelépés. Lehetőség van ugyanakkor arra, hogy a munkavállaló bejelentett munkaviszonyban dolgozzon jobb szociális védelemért és jobb fizetésért.
- Az alkalmi munka jellegzetessége, hogy alacsony a bevétel, alacsony a munka- és a szociális biztonság, nincs vagy kevés a lehetőség a szakmai előre lépésre. Bizonyos munkavállalóknak

előnyös lehet a rugalmasság, ám a munkavállalók általában folyamatos foglalkoztatásra és stabil munkakörülményekre vágnak.

A munkaerőpiac számára előnyös foglalkoztatási formának tekinthető a több munkáltató által létesített munkaviszony, a munkakörmegosztás és az interim menedzsment, miközben az alkalmi munka tekinthető a leginkább hátrányosnak. Jellemzően az összes atipikus foglalkoztatási formának munkaerő integráló képessége van, azonban munkahelyteremtő potenciáljuk alacsony. A legtöbb ilyen foglalkoztatási forma hozzájárul a munkaerőpiac innovációjához, ezáltal mind a munkaadók, mind a potenciális munkavállalók számára vonzóbbá válik. Ugyanakkor felmerül annak a veszélye, hogy a munkaerőpiac szegmentálódik, és létrejönnek olyan foglalkoztatási módok, amelyek csak alacsony keresetet és alacsony szintű társadalombiztosítást nyújtanak (pl. alkalmi munka, utalvány alapú foglalkoztatás) (Eurofund, 2015: 140).

Fontos megismeri azokat ösztönzőket is, amelyek elősegítik az atipikus foglalkoztatási formák bevezetését a munkáltatók részéről. A Warwick Egyetem Foglalkoztatáskutató Intézete 2019-ben publikált másodelemzésében (Lyonettec–Baldauf 2019) a családbarát és az atipikus foglalkoztatás nemzetközi szakirodalmát ismerteti a 2008-2018 közötti időszakban. A szerzők három csoportba sorolják azon ösztönzőket, amelyek a munkaadói családbarát intézkedések bevezetése mögött állhatnak:

- i. a szervezetre nehezedő külső vagy belső nyomás (pl. a topmenedzsment személyes igénye, a társadalmi felelősségvállalásnak való megfelelés, állami támogatás),
- ii. a szervezet egyéni adottságai (a szervezet mérete, iparági besorolása, sajátos beosztásszervezési eljárása, sajátos munkakörök),
- iii. vállalati célok megvalósítása (magasan képzett munkaerő bevonása, termelékenység növelése) (uo., 21–29).

A tanulmány megállapította, hogy a családbarát és atipikus vállalati intézkedések mérhető eszközeinek az alábbiak bizonyultak:

- kiadás és megtakarítás, termelékenységi ráta,
- toborzási ráta,
- munkavállalói távolmaradás
- és a munkavállalók megtartása – fluktuációs ráta (uo., 16).

Lyonette és Baldauf azt is vizsgálták, hogy melyek azok a gyakorlatok, amelyek a munkaadót segítik afelé terelni, hogy atipikus foglalkoztatási formákat vezessen be:

- a családbarát szemléletről szóló képzések a vállalati hierarchia magasabb szintjein,
- a szemlélet vállalati-szervezeti gyakorlatba illesztése,
- az egyéni esetek figyelembe vételének lehetősége és ennek rögzítése a vállalati politikában és eljárásokban,

- a menedzsment és beosztottak közötti nyílt kommunikáció,
- a dolgozók véleményére, igényeire nyitott szervezeti modell,
- a szemlélet bevezetésének tesztelése pilot formában
- és eredmény alapú foglalkoztatás a jelenlét alapú foglalkoztatás helyett (uo., 17).

Atipikus foglalkoztatási gyakorlatok a hazai építőipari vállalatoknál

Építőiparról lévén szó, az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását a szellemi és a fizikai munkaköröket megkülönböztetve érdemes tárgyalni, hiszen az egyes gyakorlatok is ennek megfelelően adaptálhatók.

A *szellemi munkakörben foglalkoztatott munkavállalók* esetében a leggyakrabban alkalmazott atipikus foglalkoztatási forma, ami szóba került kutatásunk során – a Covid-járványnak köszönhetően – a *home office* volt. Sok vállalatnál alkalmazták átmeneti, olykor választható, de nem kötelező jelleggel, ott is ahol korábban nem.

A *fizikai munkakörök* esetében jellemzően nagyvállalatok alkalmaznak atipikus foglalkoztatási formákat. Ezek általában az egyszerűsített foglalkoztatás, munkaerőkölcsönzés, több munkáltató által létesített jogviszony lehetnek. Kevésbé alkalmazott, de létezik, és külföldi tulajdonú nagyvállalat gyakorlatában működik az éves munkaidőkeret is.<sup>1</sup>

A nemzetközi építőipari vállalatok hazai leányvállalatai az anyacég foglalkoztatási gyakorlatait adaptálják jellemzően, ahogy ezzel a vállalati gyakorlatban már találkoztunk (Ercsey-Orbán et al., 2020).

Home office – átmeneti és intézményesített – alkalmazása

A járványidőszakban a szellemi dolgozók számára biztosított volt az otthoni munkavégzés azokban az esetekben, amikor a dolgozó magát vagy a családját veszélyeztetve érezte. Bár a többség otthoni munkavégzést választott, voltak olyan munkakörök, ahol egyáltalán nem éltek a lehetőséggel (magas beosztásúak személyi asszisztensei és könyvelők). Utóbbiak az IT infrastruktúra irodán kívüli hiánya miatt nem tehették meg, hogy otthonról dolgozzanak. Felemásan értékelhető a karantén alatti otthoni munkavégzés hatékonysága a munkakör típusától függően és a kérdezett felettes vezetők véleménye alapján.

Azoknál a cégeknél, ahol a járványszülte kényszermegoldás volt az erre a munkavégzési gyakorlatra való átállás, jellemzően nem vált intézményesítetté ezt követően sem. Ennek több oka is lehet. Gátló tényező például, ha nincsenek meg a technikai-infrastrukturális feltételei az otthoni munkavégzés biztosításának, és emiatt korlátozott az információáramlás. (Az építési helyszíneken lévő munkatársak – építésvezetők, fizikai dolgozók – számára értelemszerűen nem kivitelezhető a távmunka.) Ha viszont

<sup>1</sup> A munkaidőkeret a munkavállaló által ledolgozandó munkaidőt jelenti, megadott időegységre vonatkozóan, amelyben a ledolgozott munkaidőt nem napokra vonatkozóan figyeljük, hanem egy hosszabb időszakon belül. Magyarországon ez legfeljebb 4 hónap vagy 16 hét, de adott esetben 12 hónap vagy 52 hét is lehet a kollektív szerződés rendelkezése szerint, amennyiben ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják. Lásd: <https://blog.cvonline.hu/2019/hirek/munkaidokeret-mit-jelent-es-miert-jo/19078>

biztosított az infrastrukturális háttér és – ha csak kényszermegoldásként is – az egyes támogató területek dolgozóinak többségét lehet home office-ban foglalkoztatni, miközben a kollégák rotációban váltják egymást az irodában. A kényszer távmunkához képest – ahol karanténidőszakban a szülői teendők ellátása is dolgozóra hárul a napi munkavégzés mellett – azonban felértékelődött a hagyományos, kötött munkarendű irodai feladatellátás.

Azon cégek, különösen nagyvállalatok esetében, ahol az atipikus foglalkoztatási formákat eddig is intézményesített formában alkalmazták, jellemzően fennakadás nélkül működött az otthoni munkavégzés. A nagycégek tapasztalata alapján – megfelelően szabályozott keretek között – még kiterjeszhetővé is válhat több munkatársat, illetve a hét több napját is érintően.

### Egyéb atipikus foglalkoztatási gyakorlatok

A kutatásunkban vizsgált kis- és középvállalatoknál, ha el is érhető atipikus foglalkoztatási formák – előfordult kisvállalkozás, ahol nem alkalmaznak egyáltalán –, jellemzően csak speciális helyzetben lévők számára (pl. kisgyermekeseknek, megváltozott munkaképességűeknek rész munkaidő), ezért alacsony az atipikusan foglalkoztatottak aránya, a dolgozók többsége hagyományos munkarendben dolgozik.

Nagyvállalatok esetében akár az MT-ben szereplő össze atipikus foglalkoztatási forma elérhető – természetesen ekkor is munkakörfüggő az alkalmazásuk. Amit azonban hangsúlyozni érdemes, hogy ekkora vállalatok már fizikai állományú munkatársak esetében is alkalmaznak bizonyos atipikus gyakorlatokat (határozott idejű foglalkoztatás, munkaerőkölcsönzés, munkaidőkeretes foglalkoztatás).

Olyan jó gyakorlattal is találkozhatunk, ami Magyarországon, illetve hazai tulajdonú vállalatok esetében, fizikai dolgozók vonatkozásában – még – nem terjedt el. Ilyen az éves munkaidőkeret és az időkassza, amelynél az éves munkaidőbeosztást e szerint a kassza szerint alakíthatják mind a fizikai, mind a szellemi munkakört betöltő dolgozók. A módszer lényegét az alábbiakban foglalható össze egy külföldi tulajdonú multinacionális nagyvállalat üzemi tanácsi és szakszervezeti elnökének elmondása alapján:

*„Jó pár éve éves munkaidőkeretben dolgoznak a fizikai dolgozóink. Ugye az építőipar nem minősül idényjellegű munkavégzésnek, ezért az egyéves munkaidőkeret szerepel nálunk a kollektív szerződésben. Nálunk valamilyen osztrák szisztéma szerint mindig április 1-jétől következő év március 31-éig tart ez az elszámolási időszak, amiben gyakorlatilag minimum négy óra, maximum 12 órás napi munkavégzéssel lehet számolni. Nyáron értelemszerűen a 12 órához közelít inkább, télen viszont a 4 órához. Illetve mi még tudunk egy olyat csinálni, ami ilyen időkassza, amikor a munkaórák egy része el van rakva kiegyenlítésre. Tehát télen, amikor ő neki egyébként nagyon kevés órája lenne, értelemszerűen a fizetése is nagyon kevés lenne, akkor is mindig ki van egészítve az ő órája 8 órára ebből az órából. Illetve amennyiben ezekből az órákból túl sokat gyűjtött össze, akkor ez március 31-én minden alkalommal pótlékolva ki is van neki fizetve. Tehát akkor van mindig egy tabula rasa, hogy akkor nullára zárnak mindent, és mindig április 1-jével kezdődik a következő év. Nagyon sok variációt végigpróbáltunk már, tehát volt az egységes 8 órás foglalkoztatás, aminek az lett a következménye, hogy nyáron borzasztóan magas lett a túlórák mennyisége, ami nagyon gyorsan elérte az évi 300 órát.*



*És onnantól kezdve meg gyakorlatilag vége volt a dalnak, és akkor ott álltunk, hogy ez így nem jó, mert ugye munka, az lenne, de hát dolgoztatni meg nem lehet a dolgozókat, mert már minden kimerült. Ugyanakkor télen meg nem tudtunk foglalkoztatni, hiszen mondjuk, hogyha leesik egy 30 centis hó, abban nehéz útépitésben bármit is ténykedni, tehát akkor meg gyakorlatilag kidobott pénz.”*

## 1.6 KVANTITATÍV KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Kutatásunkban 300 fős mintán kérdeztük le (online és papíralapon is) a kérdőívünket. Mintánkat nem véletlen kiválasztáson alapuló módszerrel választottuk ki, tehát nem tekinthető reprezentatívnak, jelentős torzító hatások játszottak szerepet a lekérdezésben (hiányzó szegmensek, néhány nagyvállalat biztosított számunkra válaszadókat, így ők felülreprezentáltak tekinthetők a mintában). Kutatásunk „feltáró pilot kutatás” volt, így minden információ tájékoztató jellegű, csak véleményáramlatok bemutatására vonatkozik, nem kezelhetjük tényként egy teljes adott ipari szegmensre vonatkozóan, válaszadóink vállalatoknál, jellemzően főállásban dolgozó munkavállalók voltak.

A kérdezett munkavállalók

- 90%-a 40 órás, teljes munkaidős állásban dolgozik.
- 85%-a 5 évnél régebben dolgozik az építőiparban, közel hasonló arányban voltak, akik 5-10 és akik 10 év feletti időt töltöttek el a szegmensben. A mintába pályakezdők közül mindössze 4 fő került be.

A munkavállalók jellemzően (97%) határozatlan idejű munkaszerződéssel álltak alkalmazásban. Ez annak is köszönhető, hogy nagyobb hazai és nemzetközi vállalatok dolgozói alkották a minta jelentős részét, tehát nem kerültek bele külsős alkalmazottak, alvállalkozók.

A fő munkahelyen kívüli munka esetében elmondható, hogy a többség (70%) saját bevallása alapján nem szokott kiegészítő fizetett tevékenységet végezni. Tevékenységeiktől függően változó intenzitással vonódtak be az otthoni munkába (pl. háztartási munka, betegápolás stb.) a megkérdezettek.

A megkérdezettek mindössze egynegyede volt már egyszer vagy többször valamennyi ideig munkanélküli. Azok, akik egyszer voltak már munkanélküliek, körükben 2-5 hónap volt a legjellemzőbb időtartam, mire újra munkát találtak.

### A munka rugalmasságával kapcsolatos kérdések

A munkavállalók mindösszesen 16 százaléka dolgozott külföldön. A megkérdezettek mindössze 23 százaléka vállalkozna külföldi munkavállalásra, ha lehetősége nyílna rá. Itt meg kell jegyezzük, hogy

stabil munkahellyel bír, szerződéses munkaviszonnyal, legálisan foglalkoztatott alapsokaságról volt szó, mely nem reprezentálja teljes mértékben az építőiparban dolgozókat.

A munkavállalók 91%-nak nincs módja megválasztani a munkaidő kezdetét és végét.

39%-nak van lehetősége az összegyűlt túlórákat lecsúsztatni, és 42% mondta, hogy nincs rá módja.

A megkérdezettek háromnegyede maga választhatja meg a szabadnapjai kivételét, hatodik nem rendelkezik ilyen rugalmas feltételekkel, és 5 százalékuk nem tudta megmondani, hogy az adott munkahelyen mi a vonatkozó szabály.

A speciális munkafeltételekre, szigorú biztonsági előírásokra vezethető vissza, hogy a megkérdezettek 80 százalékának nincs lehetősége arra, hogy a gyermekét bevigye a munkahelyére.

A munkába jutás és visszaút a megkérdezettek 80 százalékának 1 óra vagy annál kevesebb időbe telik. A válaszadók többsége 5-50 km közötti távolságban lakik a munkahelyétől.

A megkérdezettek 98%-a nem él távol a családjától a munkája miatt, azaz lehetőségfe van a gyakori és szoros kapcsolatápolásra.

### **Munka és magánélet egyensúlya**

A válaszolók 42 százalékának a munkaideje inkább nem jól, 58 százalékának pedig inkább jól illeszkedik a családi vagy társadalmi kötelezettségeihez.

A munka- és magánélet egyensúlyával a többség inkább elégedett, bár 83 százalékuk szerint lehetne azért jobb is, és mindössze 5 százalék válaszolta azt, hogy nem jó.

A megkérdezettek kilenc tizedéről elmondható, hogy szokott túlórázni, 42 százalék havonta többször, 40 százalék pedig ennél valamivel ritkábban.

A megkérdezettek több mint fele szokott dolgozni szombati napokon is, de 80 százalék felett volt azok aránya, akik vasárnap viszont soha.

70% körül van azok aránya, akiknek havonta egyszer sem kell 10 óránál többet dolgozniuk egy nap.

A megkérdezettek kétharmadával még nem fordult elő, hogy a sok munka miatt ne tudott volna elmenni pihenni, nyaralni. A válaszolók a nyaralásokhoz képest sokkal rugalmasabban kezelik a családi eseményeket, ha munkáról van szó: felülkel már előfordult, felülkel még soha, hogy családi eseményt kihagyott volna munka miatt,

Magas a 8 óra alvásmennyiség alatti adatot megadó aránya. Az alvásidőtől függetlenül a válaszolók kétharmadára igaz, hogy saját bevallása alapján az az idő, amit alvásra fordít, nem elegendő a kipihent állapot eléréséhez.

Nyitott kérdéssel megkérdeztük azt is, hogy a válaszolók mit javasolnának annak érdekében, hogy az ágazatban dolgozók körében nagyobb legyen az egyensúly a munka és a magánélet között? Csak néhány válasz érkezett, ezeket egy csokorba szedve mutatjuk be. Legfőbb üzenet az, hogy: szükség van elegendő és jól képzett munkaerőre, jobban átgondolt munkaszervezésre, a fizetések javítására és a munkanapok rugalmasságának újra gondolására (pl. távmunka vagy pl. a hosszabb műszak és kevesebb heti munkanap bevezetésével).

**Mit javasolna annak érdekében, hogy az ágazatban dolgozók körében nagyobb legyen az egyensúly a munka és a magánélet között? Nyitott kérdés**

A nagyobb fokú rugalmasság segítené a túlzott merevséggel szemben.
Elegendő és szakképzett munkaerő (olyan szakképzettséggel, amely jelenleg nincs vagy elenyésző - közutas szakma)
Ha kevesebb munkával annyi pénzt tudnék keresni, hogy könnyen és jó színvonalon tudjak megélni a családommal
Hosszabb távú tervek a kivitelezésben, melyet tartanak is.
Inkább hosszabb műszak és kevesebb munkanap, főleg amikor távol van az ember a lakhelyétől
Kiszámíthatóbb munkakörülményeket kellene biztosítani
Szerintem a munka és a munkáltató egy adott tényező, az kevésbé rugalmas, szemben a családdal, így az egyensúly és a "nyugalom" érdekében inkább a magánéletben, a családban kell és lehet keresni a "megértést" és "elfogadást" az egyensúly felborulása esetében.
Szervezettség, céltudatosság, hatékonyság növelése mind munkáltatói, mind munkavállalói oldalon. Az iparágban "megtermelő" frusztráló tényezők kiküszöbölése, egyértelmű felelősségi viszonyok megteremtése
Távmunka bevezetése
Több pihenés, több kikapcsolódás, így kevesebb stressz

A családtól való nagyobb földrajzi távolságot, illetve a mobilitást a papír alapú kitöltők több mint fele vállalná, míg az online kitöltők kétharmada egyáltalán nem élne ilyen lehetőséggel.

A munkaidő szabad megválasztásának kérdése a következőképpen alakult: kiemelkedett a 40 és a 30 órás munkahét. Az online válaszolók kétharmada a 40 órás, 13 százaléka a 30 órás munkahetet választaná. A papír alapú válaszolók negyede a 30 órás, közel fele pedig a 40 órás munkahetet választaná.

**Egészségi állapot: stressz állapot jellemzése**

A válaszadók döntő többsége elmondása alapján túrhető vagy jó egészségi állapotnak örvend.

Kimerültnek a megkérdezett papír alapú kitöltők közel harmada egyáltalán nem, kétharmaduk olykor-olykor, viszont 10 százalékuk sokszor érezte magát kimerültnek. Az online kitöltők esetében 9

százalékuk egyáltalán nem, háromnegyedük az idő kis részében, és 4 százalékuk sokszor érezte magát kimerültnek.

Fizikailag kimerültnek érezte magát az idő nagy részében a papír alapú kitöltők 24 százaléka, és a kétharmaduk az elmúlt négy hét kisebb részében. Az online kitöltők több mint 90 százaléka az idő kisebb és az idő egy részében néhányszor éreztek fizikai kimerültséget.

Érzelmileg kimerültnek a papír alapú kitöltők 38 százaléka egyáltalán nem érezte magát, és az idő kisebb részében 58 százalékuk érzett érzelmi kimerültséget. Az online kitöltők adatai is nagyon hasonlóak voltak. Ingerlékenység a papír alapú kitöltők felére egyáltalán nem volt jellemző a közelmúltban, 37 százalékuknál is csak ritkán, a kérdezett négy hetes időperiódus kis részében. Az online kitöltők esetében 20 százalékuknál nem volt ilyenre példa, míg több mint a válaszolók felénél is csak ritkán, az idő kis részében volt ilyen.

Feszültek, idegesnek a papír alapú kitöltők 39 százaléka egyáltalán nem érezte magát, 50 százalékuknál is csak ritkán, a kérdezett négy hetes időperiódus kis részében. Az online kitöltők esetében közel hasonlóan alakultak az eredmények: 30 százalékuknál nem volt ilyenre példa, míg több mint a válaszolók felénél is csak ritkán, az idő kis részében volt ilyen.

Stresszesnek sem érezte magát a papír alapú kitöltők fele százaléka, 34 százalékuknál is csak ritkán, a kérdezett négy hetes időperiódus kis részében fordult elő stressz. Az online kitöltők esetében már elmozdulás volt: mindössze 10 százalékuknál nem volt erre példa, 61 százalékuknál a kérdezett négy hetes időperiódus kis részében, 22 százalékuknál az idő egy részében, de nem sűrűn.

A megkérdezettek 7 százalékának (azaz 22 főnek) van valamilyen mentális, testi krónikus betegsége, fogyatékosága.

Mentális egészségükkel kapcsolatos szempontokról is megkérdeztük az adatközlőinket. Jókedvűnek és derűsnek érezték magukat a papír alapú kitöltők az idő kb. felében, nagyobb részében, az online kitöltők szintén többsége a kb. az idő felében, legnagyobb részében.

Nyugodtnak és kipihentnek érezték magukat a papír alapú kitöltők többsége az idő kb. felében, nagyobb részében, az online kitöltők szintén többsége a kb. az idő felében, legnagyobb részében.

Tevékenynek és életerősnek érezték magukat a papír alapú kitöltők többsége az idő kb. felében, nagyobb részében, az online kitöltők szintén többsége a kb. az idő felében, legnagyobb részében.

A megkérdezettek háromnegyede rendszeresen részt vesz a munkájával összefüggő foglalkozás-egészségügyi szűrővizsgálatokon, ötödük csak néha, 4 százalékuk ritkán vagy soha.

A megkérdezettek kicsivel több mint fele szokott tudatosan odafigyelni egészségére és venni egyéb egészségügyi szűrővizsgálatokon (pl. tüdőszűrés, fogászati szűrés, EKG, vér-vizelet, laborvizsgálatokon).

## HIVATKOZOTT IRODALOM

Dobák Miklós – Antal Zsuzsanna (2009): *Vezetés és szervezés, 2. kötet, Alapszakos jegyzet a Budapesti Corvinus Egyetem hallgatói számára.* Budapest, Aula.

Ercsey-Orbán Melánia – Galambos László (2021): *Az építőipari munkaadók és munkavállalók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének fejlesztése. Munkáltatói interjúk elemzése.* (GINOP-5.3.5-18-2019-00149) Budapest, Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft. – ÉPÍTŐK-ÉFÉDOSZSZ. 56. p.

Ercsey-Orbán Melánia – Galambos László – Héra Gábor – Lukács György – Mészáros Zoltán – Morvayné Bajai Zsuzsanna – Rákár-Szabó Natália (2020): *Gazdasági, állami, civil és egyházi szervezetek családbarát hozzáállásának vizsgálata, mérése. Kutatási zárótanulmány 1.* (EFOP-1.2.6-VEKOP-17-2017-00001 Családbarát ország kiemelt projekt) Budapest, Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft. 134. p.

Eurofound (2015): *New forms of employment.* Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment> (Letöltve: 2020. 10. 11)

Hárs Ágnes (2010): Atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlítása statisztikák alapján. *TÁMOP - 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok T/3.* <http://www.munkaugyiszemle.hu/atipikus-foglalkoztatasi-formak-nemzetkozi-osszehasonlitasa-statisztikak-alapjan> (Letöltve: 2020. 10. 11)

Kis Márta – Seres György (2017): Portfólió szemlélet a felsőoktatásban. *Journal of Applied Multimedia*, (12. évf.) 3. sz. 30–34. pp.

Lyonette Clare – Beate Baldauf (2019): *Family friendly working policies and practices: motivations, influences and impacts for employers.* Institute for Employment Research. University of Warwick. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/840061/Warwick\\_Final\\_Report\\_1610.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/840061/Warwick_Final_Report_1610.pdf) (Letöltve: 2020. 09. 25.)

Makk Gábor (2010): „Az út a fontos, nem az út vége!” A portfólió, mint fejlesztési módszer adaptivitása a történelemtanulásban és -tanításban. *Történelemtanítás*, (45. évf.) 3. sz. 1–31. pp.

Mészáros Zoltán (2021): *Az építőipari munkavállalók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének vizsgálata. Munkavállalói kérdőívek elemzése.* (GINOP-5.3.5-18-2019-00149) Budapest, Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft. – ÉPÍTŐK-ÉFÉDOSZSZ. (MS)

## JOGSZABÁLYI HIVATKOZÁSOK

4/2002. (II. 20.) SzCsM-EüM együttes rendelet az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről.



## INTERNETES HIVATKOZÁSOK

[https://adozona.hu/munkajog/A\\_haromeves\\_munkaidokeretrol\\_A1X9UF](https://adozona.hu/munkajog/A_haromeves_munkaidokeretrol_A1X9UF) (Letöltve: 2021. 02. 14.)

<https://ado.hu/munkaugyek/tulora-a-torveny-szerint-kollektiv-szerzodessele-es-onkent/> (Letöltve: 2021. 02. 14.)

<https://blog.cvonline.hu/2019/hirek/munkaidokeret-mit-jelent-es-miert-jo/19078> (Letöltve: 2020. 10. 25.)

<https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-munkaidokeret-szabalyai/> (Letöltve: 2021. 02. 14.)

[https://penzugysziget.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1579:14atetel&catid=254&Itemid=101](https://penzugysziget.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1579:14atetel&catid=254&Itemid=101) (Letöltve: 2020. 10. 25.)

<https://www.vaol.hu/gazdasag/helyi-gazdasag/tobb-a-munkahelyi-baleset-az-epitoiparban-dolgozoferfiakat-erte-kulonosen-sok-tragedia-3841458/> (Letöltve: 2020. 10. 25.)