

Kijázt Evelin Zseni
Emberi Erőforrás / Személyügyi szakirány
Beszámoló a szakmai gyakorlatról

2017

Tartalomjegyzék

Bevezetés	1
1. A munkaerő-közvetítés folyamata	3
2. A munkaerő-kölcsönzés folyamata.....	4
2.1. Jelentkezéstől a felvételig	4
2.2. Munkaügyi feladatok	6
2.3. Munkaviszony megszűnése.....	12
3. Összegzés	14
Mellékletek	16
Eltéréskeresés	16
Párkereső	17
Alakzatmásoló 1	18
Alakzatmásoló 2.....	19
Számteszt.....	20
Pieron teszt.....	21
D-próba	22
Irodalomjegyzék.....	23
Források	23
Internetes források.....	23

Bevezetés

Pályaválasztáskor fontos szempont volt, hogy olyan szakmát tanuljak, amiben örömet lelem, amivel nap mint nap szívesen foglalkozom. Rengeteg szakma érdekelt, de legjobban azok, amiben sok precíz, aprólékos és időigényes munkát lehet végezni. Ezért is szeretném a későbbiekben a tanulmányaimat a bérszámfejtés, mérlegképes könyvelő irányában folytatni. Mint a HR területén is rengeteg ilyen feladat található, így ebben a szakmában is megtaláltam a helyem.

Jelentkezésemkor végül egyértelmű első helyként a BGE PSZK FOSZK Emberi Erőforrások Személyügyi szakirányát jelöltem meg. Sikeres felvétel után megkezdtem tanulmányaim, majd az első három félév, de túlnyomó részben a gyakorlatom alatt jöttem rá, hogy tényleg szeretnék ezzel a szakmával foglalkozni.

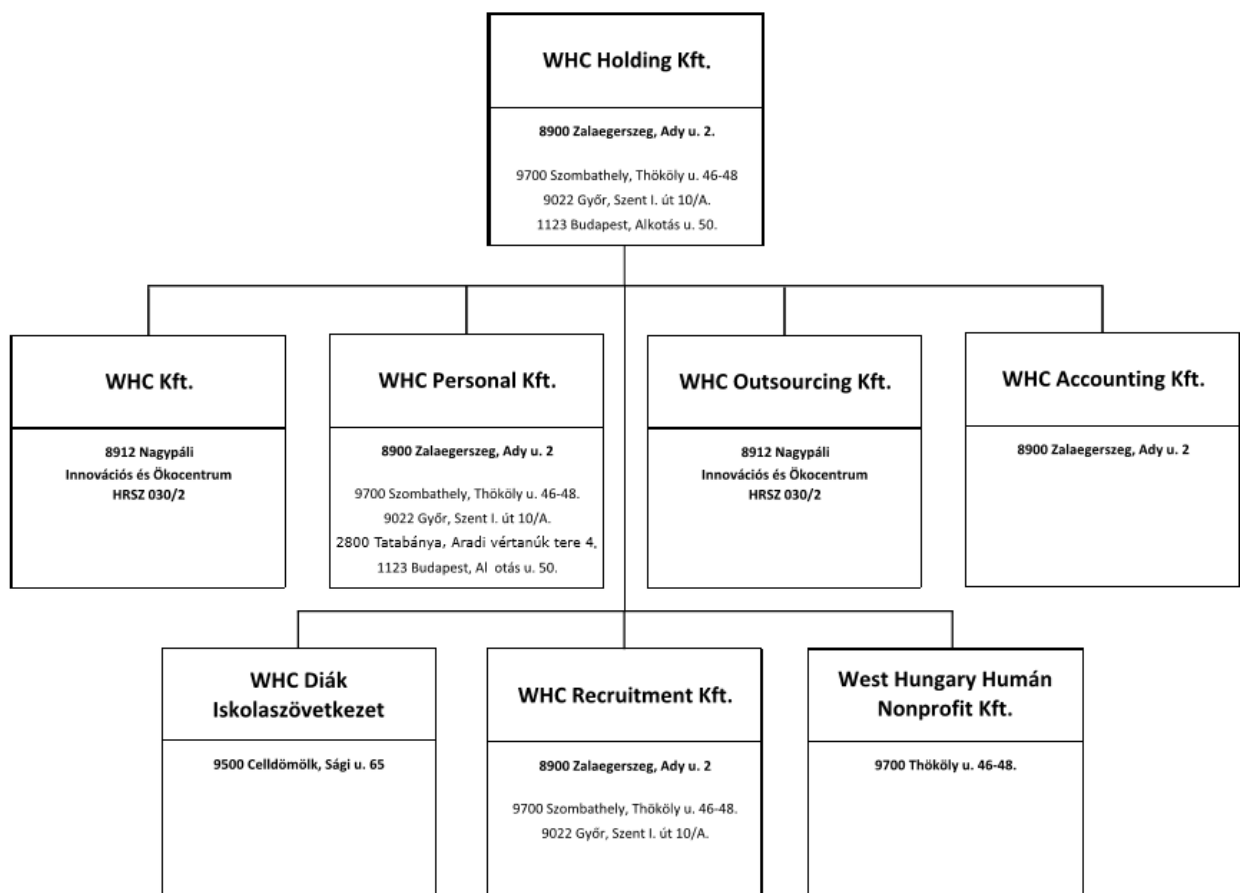
Úgy gondolom, csak úgy lehet jó szakember valaki, ha alaposan megismerkedett a szakma minden fortélyával. A későbbiekben szeretnék a szakmában minél többet elérni, minél tájékozottabb és széles látókörű lenni. Gyakorlati helyem kiválasztásakor több szempontot is mérlegeltem. Elsősorban olyan helyet kerestem, mely megfelelő ugródeszka lenne pályafutásom alapjához, számomra a legmegfelelőbb, színvonalas tanulási lehetőséget nyújtja. Nehéz volt olyan gyakorlati helyet találni, aminek szintén fontos az, hogy a gyakornok is minél többet tanuljon, ne csak a nekik nem kívánatos feladatokat vegyék le vállukról. Így esett választásom a WHC Personal Kft-re. Ezt megkönnyítette, hogy én szerettem azokat az időigényes, koncentrációt igénylő feladatokat is elvégezni, melyekre a munkatársaimnak nem volt idejük. De ezekből is tanultam, hiszen ezek sem elfeledhető feladatok.

Szakmai gyakorlatról szóló beszámolómban kitérek a gyakorlati helyem történetére, szervezeti felépítésére és a gyakorlatom alatt elvégzendő feladataimra. Segítségével bemutatom a WHC Personal Kft. működését, főbb tevékenységi körének folyamatát.

A West Hungary Consulting Kft. az 1990-es évek elején alapult. Akkor még más cégnéven működött. Kezdetben könyveléssel foglalkozott. Első ügyfele az Opel AG volt, kikkel azóta is szerződésben állnak. Folyamatosan terjesztette profilját, a könyvelés után már bérszámfejtéssel is elkezdett foglalkozni. Ennek kapcsán újabb és újabb igények jelentek

meg a partnercégek részéről. Így már könyveléssel, mérlegkészítéssel, bérszámfejtéssel, társadalombiztosítási ügyek intézésével és adótanácsadással is foglalkozott. Ekkor már kapcsolatban állt külföldi, illetve magyar egyéni vállalkozókkal, betéti társaságokkal, korlátolt felelősségű társaságokkal is. 1999 januárjától elindult a humán üzletág is. 2010-es évektől önálló csoport foglalkozott már az emberi erőforrás gazdálkodással, mint munkaerő-kölcsönzéssel, munkaerő-közvetítéssel, vezetői tanácsadással. Ma már neve sokkal többet jelent, mint megalakulásakor, a Dunántúl egyik legnagyobb gazdasági és humán tanácsadó irodájaként tartják számon. (<http://www.whc.hu/Cegtortenet>)

A WHC egy holdingként működő cégcsoport, melynek országszerte több telephelye van. Megtalálható Zalaegerszegen, Szombathelyen, Győrben, Tatabányán és Budapesten is. Alapítója és tulajdonosa Tóth Zoltán, ügyvezetője Berta Péter. Szervezetét több üzleti egységre bonthatjuk. A központja Zalaegerszegről indult, ma már Nagypáliban van, ez alatt



1. ábra Szervezeti felépítés (Forrás: Cégdokumentumok 2013)

hét kisebb, különálló egységgel rendelkezik. A WHC Személyzeti Szolgáltató Kft. központja Nagypáliban van, itt tartják nyilván a WHC Kft. alkalmazottait. WHC Personal Kft. megtalálható Zalaegerszegen, Szombathelyen, Győrben és Tatabányán. West Hungary Humán Nonprofit Kft. Szombathelyen, WHC Outsourcing Kft. Nagypáliban, WHC Recruitment Kft. Zalaegerszegen, WHC Accounting Kft. szintén Zalaegerszegen, és WHC Diák Iskolaszövetkezet Celldömölkön található.

1. Munkaerő-közvetítés folyamata

Mindennek kezdete egy igény, melyet a partner nyújt be felénk. Szerződést kötünk a partnerrel, csatolunk hozzá egy munkaerő igénylő dokumentumot is, melyben nyilatkozik arról, hogy hány főt szeretne, mely pozícióira és területre, milyen tapasztalattal, képesítéssel. A szerződésben megállapodunk, hogy milyen díjazás jár az adott dolgozók után. A munkaerő-közvetítés menete a munkakeresők jelentkezésével folytatódik. Ez történhet internetes, telefonos vagy személyes jelentkezés útján, illetve adatbázisból is szűrünk. Internetes érdeklődés során a különféle hirdető portálokra lévő álláslehetőségeinkre jelentkeznek. Ekkor a WHC Kft. központi e-mail címére írnak. A beküldött elérhetőségeik alapján felkeressük őket, majd a továbbiakban telefonon történik a kapcsolattartás. Ha telefonos jelentkezőről van szó, tájékoztatjuk a lehetőségeiről, majd az előzőhöz hasonlóan folytatódik a kapcsolattartás. Személyes jelentkezéskor regisztrációs lapot töltenek ki, azon jelezve, hogy melyik állás érdekes számukra. Közben beszélgetünk vele, egyfajta rövid állásinterjú keretében, így ez is ad egy képet, hogy milyen munkakörbe osztható be. Ez, illetve előző tapasztalataik alapján igyekszünk ajánlani, ha nem konkrétan egy lehetőség érdekli. Felvételi lehetőség esetén szintén telefonon keressük fel őket.

Gyakorlatom során egy céggel volt lehetőségem kapcsolatot tartani, ahova közvetítéssel kerestünk operátori munkakörbe jelentkezőket. Ez egy tatabányai gyár, mely szivattyúgyártással foglalkozik. Az operátorok kiválasztásában első lépés egy tájékoztató szervezése, melynek során időpontra hívjuk be a jelentkezőket, majd az irodában tartjuk meg a tájékoztatót, melyben részletesen bemutatjuk a céget. Ezt követi egy 15-20 perces teszt megírása, ami az általános intelligenciát és a figyelmet vizsgálja. Első része matematikai

teszt, egyszerűbb alapműveletekkel, mértékegység váltással, rövidebb szöveges feladatokkal és százalékszámítással. A második feladatban számpárok között kell különbségeket keresni. Ezt követi a képek közötti különbségkeresés, majd szövegértéses és párkereséses feladat. Utolsó feladatban kézügyességet mérnek. Ebben adott ábrákat kell átmásolni egy pöttyökkel felosztott részre, ahol a méretarányosságra kell ügyelniük a jelentkezőknek.

A tesztíráson megjelent álláskeresők teszteredményeit elküldjük a partner cég személyzeti munkatársának, majd az ő visszajelzése alapján invitáljuk a pályázókat egy interjúra, vagy másik állást ajánlunk nekik. Interjúra mindig az irodánkból visszük ki őket a céghez. Sikeres interjú esetén már a partner lép kapcsolatba a jelentkezőkkel, ők is értesítik ki a felvetteket, azaz, ajánlatot tesznek nekik. Sikertelen interjú esetén szintén másik álláslehetőséget ajánlunk nekik.

Ennél a partnerünknel a közvetített dolgozók bérének adott százaléka adja a közvetítési díjat. Ezt havonta egyszer számlázzuk a partner felé. A szerződésnek szintén része egy úgynevezett garancia időtartam, ami egy hónap. Ha a munkavállaló nem felel meg, vagy leszámol, akkor egy alkalommal pótolnunk kell. Garanciális embert már nem pótolunk.

2. Munkaerő-kölcsönzés folyamata

2.1 Jelentkezéstől a felvételig

Kezdeté szintén a partner felkeresésével történik. Ezt követően a dolgozó felkeres minket hirdetés vagy ajánlás után elhelyezkedési szándékkal. Egyes esetekben mi is keressük őket, szűrünk adatbázisokból, illetve felkeresünk régebbi jelentkezőket, hogy van-e álláskereső, vagy érdeklődő rokona, ismerőse. Ez utóbbi egyre gyakrabban előfordul.

Az irodában úgynevezett „Regisztrációs lapot” tölt ki a munkakereső, melyen lenyilatkozza adatait. Későbbiekben ez alapján tájékoztatjuk lehetőségeikről. Ha nem tudunk rögtön felvételi időpontot egyeztetni, akkor később telefonon keressük meg, és tesszük meg ezt egy adott céghez.

Egy-két partnerünknel gyárlátogatás is van. Ezzel bemutatják a munkahelyet, a munkavégzés folyamatát, támogatva a munkába állást, hogy a jelölt ne gondolja meg magát,

és lássa, hogy a cég nem árul zsákbamacskát. Így már a bizalom is könnyebben kiépül köztük.

Gyáraknál általában általános intelligencia tesztet iratnak főként. A partnerek igyekeznek egy, a termeléshez illő tesztet összeállítani. Figyelem teszt például a Pieron-teszt, és a D-próba, emellett van gyakorlati teszt. Utóbbi során kisebb ügyességi feladatokat kell végezniük. Például egyik partnerünk, mely autóülések habszivacs elemeinek gyártásával, merevítésével foglalkozik, ezekkel az elkészült ülészekkel alakította ki sajátos tesztjét. Itt ezeken a kész termékeken kell hibákat és alkatrészeket keresni. Ez a teszt, már a munkavégzésre készít fel, kiszűri, hogy van-e ehhez érzéke, vagy sincs. Az általános intelligencia tesztek a még mindig előforduló analfabetizmust próbálják kiszűrni. Ezek képet adnak arról, hogy a jelentkező az alapfeladatokhoz kellően intelligens.

Interjú során egy személyes benyomást is szereznek a munkakeresőről. Ennek során is lehetnek gyakorlati feladatok. Például szintén az előbb említett partnerünknel beszélgetés során kerül sor olyan kézügyességi feladatokra, mint amikor egy hajlított fém drótpályán egy nyélre rögzített rézkarikát kell végig vezetni a lehető legkevesebb érintkezés mellett. Amennyiben kontakt keletkezik a két test között, egy hang jelzi a hibát. Ennek függvényében állapítják meg, hogy hova oszthatják be a jelentkezőt. Ha ezen a teszten elbukik, akkor nem szélezésre fogják betanítani, hiszen itt a munkavégzés feltétele a stabil kéz. Sok esetben rosszabb teszten javíthat, vagy egy nagyon jó teszten ronthat a személyes benyomás. Utóbbi esetén elutasíthatják a jelöltet, mert úgy gondolják, hogy nem tudnak vele együttműködni.

Ha felvételt nyer az illető, akkor erről értesítjük telefonon, hogy minél hamarabb tudjuk intézni a felvétellel kapcsolatos feladatainkat. Ha a partnercégünk nálunk végezteti az orvosi alkalmassági vizsgálatot, akkor kérünk egy időpontot az üzemorvosunkhoz, ki elvégzi azt, melynek során kiszűri, hogy megfelel-e az adott munka elvégzésére. Sok esetben a munkavállalók nem vallják be, hogy van kizáró okként felmerülő betegségük, ők nem mennek át ezen a vizsgálaton és ezért nem állhatnak munkába az adott cégnél. A legtöbb partnerünknek van speciális kérése. Általában ilyen a hallás és látás vizsgálata, például jól lát-e vagy színvak-e. De ezt a vizsgálatot nem minden cég velünk végezteti. Akik nem, azoknak van saját üzemorvosuk. Ekkor természetesen a vizsgálatot sem mi szervezzük, de eredményéről mindig tudnunk kell.

Ha a vizsgálaton is megfelelt, megkötjük vele a munkaszerződést és megbeszéljük a munkába állással kapcsolatos legfontosabb feltételeket. Minden esetben tudnia kell, hogy

céges busszal történő bejárás esetén hol és mikor tud felszállni, vagy ha saját autóval jár be, azt milyen mértékben támogatja a kölcsönvevő. Ekkor, ha olyan partnerhez megy, akivel olyan szerződésben állunk, melyben mi biztosítjuk a munkaruhát, akkor azt is méretnek megfelelően kiadjuk, átvételi elismervényt iratunk alá vele.

Ezt követően az első munkanapján mindenki részt vesz egy munka-, tűz-, és balesetvédelmi oktatáson, illetve egy egy-két órás, vagy akár több napos oktatáson. Ennek végén szintén van egy teszt, ahol a leadott anyagot kérik számon. Sokszor előfordul, hogy a munkavállaló nem tudja visszaadni azt, így meg is kell szüntetni a munkaviszonyát. Ha ezen is sikeresen átment, műszakba állítják és megkezdí a tényleges munkavégzést.

2.2. Munkaügyi feladatok

Mielőtt a dolgozó bemenne az első munkanapjára, minden esetben be kell jelenteni Általános Nyomtatványkitöltő¹ keresztül a T1041-es formanyomtatvány segítségével. Ennek során személyre vonatkozóan kell kitölteni a 13, illetve a 13-01. pótlapot, munkavállalók számának megfelelően. A dolgozó adatait minden esetben „DS” táblázatban rögzítjük, ebben a kölcsönvevő adatai, és a munkavégzés feltételei is szerepelnek (mint például munkavégzés helye, napi munkaidő, munkakör, bérezés). Ezt a táblázatot a munkavállaló adatrögzítő lapja, illetve személyes iratai fénymásolata alapján rögzítjük. Mikor megtörtént a bejelentés, ezeket a lapokat, a letöltési igazolással és az elfogadó nyugtával hozzátesszük a dolgozó szerződéséhez. A belépő anyag minden esetben öt részből áll: munkaszerződés, tájékoztató, megállapodás a szabadság kiadásáról, munkaköri leírás és a bejelentése. Ezeket, valamint a személyes iratai fénymásolatát, esetleg a családi adókedvezmény és gyermek utáni pótszabadság igénybevételéről szóló nyilatkozatot, minden oldalon aláír két példányban. Egyik példány a munkavállalóé. A másik példányból a szerződést és hozzá tartozó nyomtatványokat elküldjük szkennelve a partner cégnek, majd az egész személyes anyagot lefénymásoljuk, és szkennelt változatát felrögzítjük a közös szerverre. A másolt példányt lefűzzük az adott projekt mappájába, az eredetit pedig Nagypáliba küldjük, a központunkba, mivel itt kell őrizni az eredeti anyagokat, az esetleges ellenőrzések miatt, valamint itt található a cég központi irattára is.

¹ A továbbiakban: ÁNYK

Alapvetően a Munka Törvénykönyv úgy rendelkezik, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója, a mindenkori kölcsönbeadó feladata a szabadság kiadása, a jelenléti ív megfelelő vezetése, illetve a munkaidő-beosztás koordinálása [2012. évi I. törvény. 217. §]. (https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200001.TV) De a két fél közti szerződésben megállapodhatnak, hogy mely jogköröket ruház át a kölcsönbeadó, a kölcsönvevőre. Esetünkben a munka- és a pihenőidő nyilvántartása a partner feladata.

Minden hónap végén, illetve kilépő dolgozók esetén a kilépés idején a partnertől megkapjuk a jelenléti íveket. A WHC és a partner cég közti szerződés kiköti, hogy a munkaidő-nyilvántartásért a kölcsönvevő a felelős. Ebben az is ki van kötve, hogy meddig kell az idő adatokat számunkra szolgáltatnia, például minden hó negyedik munkanapjáig. Ez mindig partnertől függ. A jelenléti íveket többféle formában kapjuk. Van, ahol ki kell menni a gyárba és az eredeti példányokat kapjuk, van, ahol szkennelve küldik, illetve kaphatjuk elektronikus úton is, PDF fájlban, ahol a beléptető rendszerből generálják le ezt a dokumentumot, vagy ugyanezt egy Excel fájlból is le tudják húzni. Ezek a táblázatok belsősök, a területi vezető által készítették. Minden hónapban ezeket használjuk az időadatok rögzítésére. Első körben felrögzítjük az idő adatokat a jelenléti ívek alapján egy olyan táblázatba, amivel utána a „bérbetöltőt” és a számlázást is elő lehet készíteni. Ebben az adatok alapján, (név, órabér, műszakok jelölése napokra) különböző adatokat kalkulál ki az Excel beállított képletek segítségével. Mint összes ledolgozott óra, ezekből nappalra és éjjelre eső órák száma, nappalos és éjszakai túlóra, hétköznapi és hétvégi túlóra, ezek összege, azaz összes túlóra, ezeknek száma, ahol 50%-os, 100%-os pótlékot kapnak, szabadság, betegszabadság, igazolatlan távollét, fizetés nélküli szabadság, ünnep óra. Illetve ezek után kiegészítő adatokat viszünk fel, mint például szálláslevonás, bónuszok, mozgó bér, összes jutalom, munkaruha levonás, összes levonás, haza- és felutazás költségei, utazás támogatás. Ezen táblázat elkészítése közben egyeztetni kell a munkavállalókkal a hiányzó adatokról, például, ha nem adott le táppénzes papírt vagy az nem arra az időre szól, illetve egyéb nem stimmelő dolgokkal a partnert is fel lehet keresni.

Ha elkészült az idő adatokkal feltöltött táblázat, ebből elkészítjük a „bérbetöltőt”. Ezt az aktuális hónapra a belépők belépési dátumával, illetve az aktívakat a hó első napjával átküldi a bérszámfejtés. Így tudjuk ellenőrizni, hogy van-e rendszerbe ragadt dolgozó, hogy jól rögzítették-e a belépés dátumát. Minden partnernek van egy saját, specifikus „bérbetöltő” táblázata az általuk használt jogcímeikkel. Itt vannak az alapadatok, mint a munkavállaló

neve, törzsszáma, vonatkozási időszak (hó első napja/belépés dátuma, kilépés dátuma/hó utolsó napja), alapbére, ledolgozott órák és napok, fizetett szabadság órákban és napokban, különböző távollétek (igazolatlan nem fizetett távollét, apa nap, betegszabadság, igazolatlan és az igazolt nem fizetett távollét) pótlékos órák (műszakpótlék, túlóra, vasárnapi pótlék). Továbbá az egyéb bónuszok, melyek partnerenként eltérőek. Ez lehet mozgó bér vagy fix bónusz. A táblázat végén találhatóak a levonások: munkaruha, buszdíj hozzájárulás, szálláslevonás. Legvégén van feltüntetve a cafeteria, igénylések szerint. Szintén a partner szabja meg, hogy milyen cafeteria elemek közül lehet választani, de nem minden kölcsönvevőnél van erre lehetőség.

Ha ezeket kitöltöttük, ezen táblázat második részét, a „távollét” fület töltjük ki. Itt a munkavállaló beosztása szerint meg kell nézni, hogy mikor volt távolléte. Ezeket az időszakokat különféle jogcímekkel ellátva tüntetjük fel. Ha kész a táblázat, elküldjük a bérszámfejtőnek. A WHC Kft. a VT-Soft bérprogramot használja, melyhez csak nekik van hozzáférésük. Ez a program úgy van beállítva, hogy rögzítéskor felviszik a dolgozó adatait, munkarendjét, pótszabadságait, adókedvezményeit. Munkavégzés alatt szintén rögzítik, ha van letiltása, avagy a közeli hozzátartozói között haláleset történik, vagy plusz kedvezményt vesz igénybe. Ha időközben változtatnak, akkor azt (hivatalos eljárásban, ha négy nappal az aktuális változás előtt közlik, akkor nem minősül túlórának, ha ez kevesebb, mint négy nap, akkor túlóra lesz) sokszor kézzel állítják be, nem tudja a program magától feltölteni a „bérbetöltő” Excel alapján. A programból a bérszámfejtő kimentí a bérlapokat és visszaküldi nekünk. Sok esetben a bruttó bérből további bónuszokat kell számolni. A bérlapokat ellenőrizni kell, hogy jó besorolás szerepel-e rajta, egyeznek-e az órabérek, óraadatok, túlórák, pótszabadságok, bónuszok, cafeteria, letiltás, távollétek, fizetett ünnep és a családi kedvezmény ténylegesen be van-e állítva. Ha problémát találunk, ezt jelezzük a bérszámfejtőnek, majd azt kijavítva ismét visszaküldi nekünk. Ha minden rendben van, küldik a pénzügyi részlegnek különböző csoportokban az összegeket. A bérek mindig 10.-én kerülnek utalásra, innentől érhetőek el a munkavállalók részére. Ha ekkor, esetleg még a munkaviszony megszűnésekor sem rendelkezik saját számlaszámmal, akkor WHC Kft. letíti számlájára kerül az összeg, ahonnan személyesen leveheti. Ezzel a lehetőséggel csak külföldi munkavállalóink élhetnek, magyar állampolgárok bejelentett lakcímére küldjük az összeget készpénzben. Ha van valami olyan dolog, amit fizikailag kell átadni (például Erzsébet-kártya), akkor behívjuk az irodába vagy a gyárnál műszakváltáskor adjuk át neki.

A bérlapok mellett kapunk különféle kiegészítő listákat. Ilyen a „spec lista”, mely tartalmazza, hogy az adott projektre az összes munkavállaló után, milyen jogcímen, milyen összeget kapott. A bérlapokat minden hónapban kiadjuk a munkavállalóinknak. Ennek követésére kapjuk az „aláíró listát”, melyet a bérlap átvételekor írnak alá. Az „utalási listában” szerepel, hogy kiknek, mikor, milyen összegben ment ki a bére, illetve egyéb kifizetések. Például táppénz esetén, annak leadása után nyolc napon belül kifizetésre kell kerülnie az összegnek. Illetve minden hónapban kapunk összesített bérlap listát is, hiszen a hóközi kilépőket a Munka Törvénykönyve alapján a munkaviszony megszűnését követő öt munkanapon belül ki kell utalni a bérét. Így hó végén az általánosan küldött bérlapokat, és a hóközi kilépők bérlapjait egy, összefoglaló PDF fájlként is megküldik. Ezekben a munkabér előlegek, a korrekciók is szerepelnek. Utóbbi minden hónap 20.-a körül utaljuk. Ezek saját hibából, vagy a partner késedelmes adatszolgáltatása, illetve téves adatok megléte révén keletkeznek.

Partnereknek hó elején küldünk számlázási alapbizonylatokat. A számlázás többféle módon történhet.

- **Óradíjas szorzó** esetén a ledolgozott órák után számlázunk. Itt vesszük az összes költséget, ami a munkavállalóval kapcsolatos, toborzási, hirdetési, munkaruha, betegszabadság költségeit, a táppénz egy harmadát, és minden olyan költséget, ami a munkaviszony során felmerülhet. Ezek függenek a megállapodástól, annak függvényében változik a szorzó összege. Ezen felül a szorzó belekerül egy másik szorzókulccsal, amit ki kell fizetni. Ez a szorzó úgy van kalkulálva, hogy akkor kezdi el hozni a munkavállalóval kapcsolatos nyereséget, amikor már legalább fél éve nálunk dolgozik. A különféle pótlékos és túlórákra jön egy plusz szorzó, amibe csak az számít, amit ledolgoztak az alkalmazottak. Az egyéb járulékos költségeket (mint a szállás, hazautazás, bónusz) külön tüntetjük fel. Minden esetben csak azt tudjuk számlázni a partner felé, ami benne van a jelenléti ívben.
- Számlázást végezhetjük úgy is, hogy minden felmerülő **költséget tételesen tovább számlázunk**. Ekkor feltüntetem az alpbért, és mindent, ami a bérlapon is szerepel. Mint alpbér, pótlékos órák, szabadság. Ezekre terheljük az egyéb költségeinket is, rehabilitációs, iparüzési adót és a Szociális Hozzájárulási Adót². Így kapjuk meg, hogy

² A továbbiakban: Szochó

mennyi költség van a munkavállalók után. Ezt tetőzi még a fix Outsourcing-díj. Ebből adódik a végleges számla.

- A harmadik számlázási forma, ahol nem Outsourcing-díj van, hanem egy **bruttó bér-szorzó**, amire jön több különböző adótétel, mi bennünket terhel. Ezt hárítjuk át a partner cégre.
- Alkalmazunk olyan számlázási módszert is, ahol **tételesen minden egyes felmerülő költségen egy szorzó van**.
- Ha nem órabérben alkalmazzák kölcsönvevőink a munkavállalókat, akkor **fix havi béresek**. Ekkor szintén minden felmerülő költséget tovább számlázunk, de ledolgozott óráik alapján kapjuk az Outsourcing-díjat.

Fontos különbség a kölcsönzés és közvetítés között, a számlázási mód. Közvetítésnél bruttó számlát állítunk ki. Kölcsönzés során fordított áfás, azaz mi a partner felé nettó számlát állítunk ki és ők fizetik ki az áfát. Ez fontos formája a fekete foglalkoztatás kiszűrésének.

Számlázási alapbizonylat mellé csatolunk egy „melléklet” Excelt, mely igazolja a végösszeg mögötti tartalmat. Minden olyan tétel benne van, ami alapján a partner vissza tudja nézni, hogy mire fizeti felenként a költségeket.

Munkavégzés alatt ezen felül hóközi feladataink is vannak. Mivel kölcsönzés során szállásos lehetőséget is nyújtunk, így fontos feladat az adó és TAJ szám igénylése. Ez utóbbinál megkülönböztetünk honosított magyar és EU-s állampolgárokat. Román állampolgároknál nem jellemző a honosítás, hiszen EU-n belül szabad a munkaerő áramlása. A TAJ igénylőt, mely egy céges dokumentum, minden esetben a munkavállaló írja alá. Ezt, mint WHC Kft. nyújtjuk be. Ha nincs magyar bejelentett lakcíme, akkor egy „ingázási nyilatkozatot” iratunk vele alá. Szükségünk van egy meghatalmazásra, hogy eljárhatunk a munkavállaló helyében, valamint egy nyilatkozatra, hogy magyarországi biztosítási jogosítványán kívül máshol nem rendelkezik az Európai Gazdasági Térség (EGT) tagállamán belül más jogvisztonnyal. Ezeket, illetve a munkaszerződését és fényképes, személyes okmányát beküldjük a zalaegerszegi Országos Egészségbiztosítási Pénztárhoz³. Ha van honosítása, akkor magyar fényképes igazolványt kell hozzátenni. Ha van bejelentett lakcíme Magyarországon, akkor a területileg illetékes OEP-hez küldjük. Ezután, ha nem

³ A továbbiakban: OEP

kérnek hiánypótlást, akkor igazolást küldenek a kiállított TAJ számról. Ez után bejelentjük az új adó és TAJ számával, hogy találkozzanak a rendszerben a korábban beküldött ABEV-vel. Ezután kerül kiállításra a TAJ kártya, és postázzák nekünk. Ezt átvételi elismervény aláírása ellenében adjuk át a munkavállalóknak. Ha esetleg azt jelezzik, hogy már rendelkezik TAJ kártyával, akkor a számáról kapunk egy igazolást, de kiállítását csak személyesen a dolgozó kezdeményezheti.

Adó kártya igénylést a T1041-es nyomtatványon is lehet kérni, az arra vonatkozó rész kitöltésével. Ilyenkor az ügyfélkapun keresztül kapjuk meg a kiállított adószámot. Másik módszer, ha a dolgozóval T34-es nyomtatványt töltünk ki, illetve egy meghatalmazást. Ilyenkor egy fényképes igazolvánnyal és lakcímkártyával személyesen kérjük a Nemzeti Adó- és Vámhivatalban⁴ a kártya kiállítását. Ekkor helyben kiállítanak egy igazolást az adószámról, majd postán küldik a kártyát.

Ha a munkavállaló betegszabadságot vesz ki, táppénzes papírt adhat le nálunk. Elszámolását minden esetben mi intézzük, hiszen táppénz-kifizető hely a WHC Kft. Erre külön ügyintéző van Zalaegerszegben. Miután a munkavállaló leadta nálunk a papírt, azt szkennelve elküldjük az illetékes személynek, hogy elektronikus úton gyorsabban odaérjen. Majd felrögzítjük a közös szerverünkre a szkennelt másolatát, illetve a rajta szereplő dátumokat egy erre kialakított Excel táblázatba. Aznapi postával küldjük a Zalaegerszegre. Ott a beosztás szerint felviszik a rendszerbe. Betegszabadság illeti meg, ami az évente 15 nap, vagy új belépőknél a belépéstől számított időarányos rész. Ha ezt kimerítette, jár neki a táppénz, amit minden esetben nyolc napon belül ki kell fizetni.

Munkabér-előleg kérelmet szintén nálunk adhatnak le a munkavállalók céges formanyomtatvány kitöltésével. Minden esetben csak írásban érvényes. Összege havonta maximum 15.000 forint, de ez több részletben is kérhető. Minden hónap 12.-től a hó utolsó napjáig igényelhető. Hetente általában kétszer van előlegutalás. A beérkező papírokat elküldjük bérszámfejtésre, miután a projektvezető jóváhagyta. Ott kiállítanak egy bérlapot és rögzítik a programba, majd a következő csoportos utalással kiszámlázzák. Saját magunknál nyomon követés céljából adatbázisban rögzítjük az adott havi előlegeket. Célja, hogy ne legyen probléma, hogy ha kétszer szeretne előleget kérni.

Statisztikai létszámot minden hónapban egy partnerünk kér. Ez olyan átlag létszámot ad ki, amit a havi ledolgozott napok és a munkavállalók száma alapján számít. Hét

⁴ A továbbiakban: NAV

oszlopból áll. Név, törzsszám, ledolgozott napok szám, a hónapban összes napok száma, összes ledolgozott nap. És a két legfontosabb, a hónap első napja, ahova vagy az elseje kerül, vagy új belépő esetén a belépés dátuma, illetve a hó végi dátum, ami a hó utolsó dátuma, vagy kilépők esetén a kilépés dátuma. Ezek alapján a partner egy átlagos statisztikai létszámot tud generálni.

Ezentúl minden egyéb felmerülő problémát is nekünk kell kezelni. Például szállás, műszakváltás. Sok esetben közmunka programból jönnek, ekkor el kell küldenünk a szerződést, hogy le tudják zárni. Általános feladatunk munkáltatói igazolások kiállítása, orvosi alkalmassági vizsgálatok szervezése, munkaruha kiadása, cseréje, illetve munkavállalási engedély kérése harmadik országbeli és nem honosított személynek, valamint különböző támogatások nyújtása. Így napi szinten végig kísérjük életüket, minden ügyes-bajos gondjukban segítő kezet kell nyújtanunk.

2.3.Munkaviszony megszűnése

Munkaviszony megszűnésnek több módját alkalmazzuk. Ez történhet a munkavállaló és a munkáltató oldaláról is. Munkavállaló oldaláról történhet azonnali hatályú felmondással próbaidő alatt. Ekkor nem igényel semmiféle indoklást, csak egy formanyomtatványt tölt ki. Ha munkáltatói oldalról szűnik meg próbaidő alatt, szintén nem igényel indoklást. Például a partner közli, hogy nem felelt meg, nem tudott betanulni.

Három hónap után, a próbaidő lejártát követően megszűnhet, közös megegyezéssel, egy formanyomtatvány kitöltésével. Felmondási idő kölcsönzés esetén maximum tizenöt munkanap lehet.

Azonnali hatályú felmondással szűnik meg a munkaviszony, ha olyan mértékű vétséget követett el a munkavállaló, amivel saját és/vagy mások testi épségét veszélyezteti. Ezen eseteknél indoklás szükséges. Például munkaszerződésben szerepel, hogy beosztása szerinti munkarendben munkára képes állapotban kell megjelenie. Ha ittas, munkára képtelen állapotban van, vagy ha távolmaradását nem jelezte felettesének. [MT 2012. ÉVI I. TÖRVÉNY VI. FEJEZET 52 § 1) BEKEZDÉS] Sok esetben nem hajlandók aláírni az azonnali hatályú felmondást. Ekkor, illetve, ha külföldi a munkavállaló és már hazautazott, jegyzőkönyvet veszünk fel. Ebbe belefoglaljuk, hogy mióta nem járt munkába, a

szállásoltató mikor tájékoztatott bennünket, hogy elhagyta a szállást. Külföldieknél ezt csak indokolt esetben használjuk.

Magyar munkavállalóknál, ha tájékoztatnak minket, hogy nem jelent meg a munkahelyén, felszólítást küldünk neki. Lényegi tartalma, hogy mi a hiányzása indoka. Ezt tértivevénnyel küldjük. Kézbesítettnek tekintendő a levél a kézbesítési kísérlettől számított öt munkanap múlva, ha „nem kereste” jelzéssel jön vissza, vagy az átvétel napján.

Ezt követően öt munkanapon belül számfejtjük és kiküldjük a kilépős anyagát. Szintén hó végi teendőkhöz hasonlóan, kitöltjük az idő adatokat, mely tartalmazza a munkaruha levonást, az igazolatlan napokat és az igazolatlan nem fizetett távollétet. Időarányosan megkapja a szabadságait kifizetve, ami addig a napig járt volna neki. Ezt nevezik szabadság megváltásnak. Ezen adatok alapján Zalaegerszegen összeállítják a kilépős anyagát, majd postán elküldik a munkavállalónak. Ez tartalmaz minden papírt, ami az adóbevalláshoz szükséges (M30, adóbevalláshoz adatlap), TB kiskönyvet, munkáltatói igazolást a munkaviszony megszűnéséről, béren kívüli munkáltatói hozzájárulási igazolást, igazolást az álláskeresői járadékhoz és az álláskeresői segély megállapításához. Ezentúl a munkavállaló munkabérét terhelő tartozásokat, letiltási igazolást, utolsó bérlapját, gyermektartást, igénybe vett szabadságokat. A kilépést bejelentjük a T1041-es, illetve a TMUNK nyomtatványon. Ez utóbbi a kölcsönvevői bejelentés, melyet csak akkor küldünk, ha a partner kéri. Célja, hogy legyen nyoma a NAV-nál, hogy melyik partnernél, mekkora a kölcsönzött létszám. Ennek bejelentése a kölcsönvevő feladata. Tartalmazza a munkavállaló nevét, adószámát, munkába lépés dátumát, WHC Kft. nevét, adószámát, illetve megszűnéskor a kilépés dátumát.

Összegzés

Összefoglalva, mind a közvetítés, mind a kölcsönzés szervezése és közben tartása bonyolult folyamat. Gyakorlatom alatt igyekeztem minél több dolgot elsajátítani, de mégis úgy érzem, nem volt ez elég idő ahhoz, hogy tökéletesen tudjak minden munkafolyamatot. Véleményem szerint a gyakorlatot megelőző három félév során tanultak körülbelül harminc százalékát alkalmazni lehetett. Leghasznosabb tantárgynak ezek alapján a munkaerő-piaci ismeretek, adózási alapok, munkajogi ismeretek, szociálpszichológia, prezentációs és íráskészség fejlesztés bizonyultak, de a leghasznosabb a bér- és munkaügyi elszámolások, hiszen ennek teljes féléves anyagára szükségem volt. Ez alatt főként az ÁNYK-val foglalkoztunk, szabadságokat számítottunk, melyek szinte napi szintű feladatok voltak a gyakorlat alatt is. Úgy gondolom tanulás szempontjából a lehető legjobb gyakorlati helyet választottam, itt mindent kellő képen megtanítottak, odafigyelve a precíz munkavégzésre, és átfogóan bemutattak minden folyamatot.

Az irodai szintű feladatokat nem foglalja magába a beszámoló. Csak olyan folyamatokra tértem ki, melyekbe volt belátásom. A záró dolgozatom ezen részét megfigyeléseimre alapoztam, saját feladataim főként az időadatok rögzítése, valamint a munkaszerződések és megszüntetők elkészítése volt.

Az épület felosztottsága miatt sok folyamat menetét nem tudtam megfigyelni, például a szellemi munkavállalók közvetítését. Szervezeti felépítéséből adódóan nem csak az iroda, de a WHC Kft. egységei is széttagoltak. Egyik legnagyobb problémát az okozta, hogy a központosításnál elvették az aláírási jogot. Így minden szerződést, szerződés módosítást, megszüntetőt, bérlapokat, munkáltatói igazolásokat és minden egyéb munkaviszonnyal kapcsolatos dokumentumot el kell küldenünk e-mail-en keresztül Nagypáliban lévő kollegáinknak, hogy azt aláírva, hitelesített faxon keresztül visszaküldjék nekünk. Ezzel több probléma is akadt. Egyrészt nagyon lassú volt ez a folyamat, ha valamit gyorsan kellett volna kiadni, mégis sokat kellett várni, hogy visszaérkezzenek a papírok. Sokszor rossz dátummal küldték vissza, így kérhettük le őket újra. Volt, hogy elkeveredtek szerződések, módosítások, egyéb dokumentumok, és telefonon próbáltunk egyeztetni, hogy melyek a hiányzó papírok. Másrészt áramszünet vagy netes szolgáltatói hiba esetén a rendszerben ragadtak dokumentumok, melyeket ezért többször kaptunk meg, eltérő fax dátumozással. Így sokkal egyszerűbb, és gyorsabb lenne, ha a tatabányai iroda is kapna

alírási jogot, legalább az egyszerűbb folyamatokra, mint például, a munkaszerződés vagy annak módosításának hitelesítése. Ezzel levéve Nagypáliban dolgozó kollégáink válláról is sok munkát.

Másik bennem felvetődő probléma, hogy a VT-Soft programban beállítható a hozzáférési jogok megosztása, de ez mégsem történt meg. Amennyiben ezt beállítanák, úgy nem kellene a személyes adatokat külön rögzíteni a „DS” táblázatba, bejelentéskor egyesével beírni az ÁNYK-ba (mint bejelentésnél, szüneteltetésnél, FEOR vagy egyéb feltétel változásánál, törlésnél, illetve kijelentés bejelentésnél), majd még a bérszámfejtőknek is a bérprogramba táplálni ugyanazon adatokat. Ezt megkönnyítené, ha hozzáférési jogot kapnának a projektvezetők ahhoz, hogy egyből a bérprogramba rögzítsék az adatokat, innen lehúzva a többi szükséges helyre. Így elkerülhető lenne egy munka egymás utáni többszöri elvégzése, azaz a redundancia.

Tehát a WHC egy átlátható, jól működő cég, de itt is vannak területek, melyeken lehetne javítani, főként az információ áramlása terén.

Melléklet

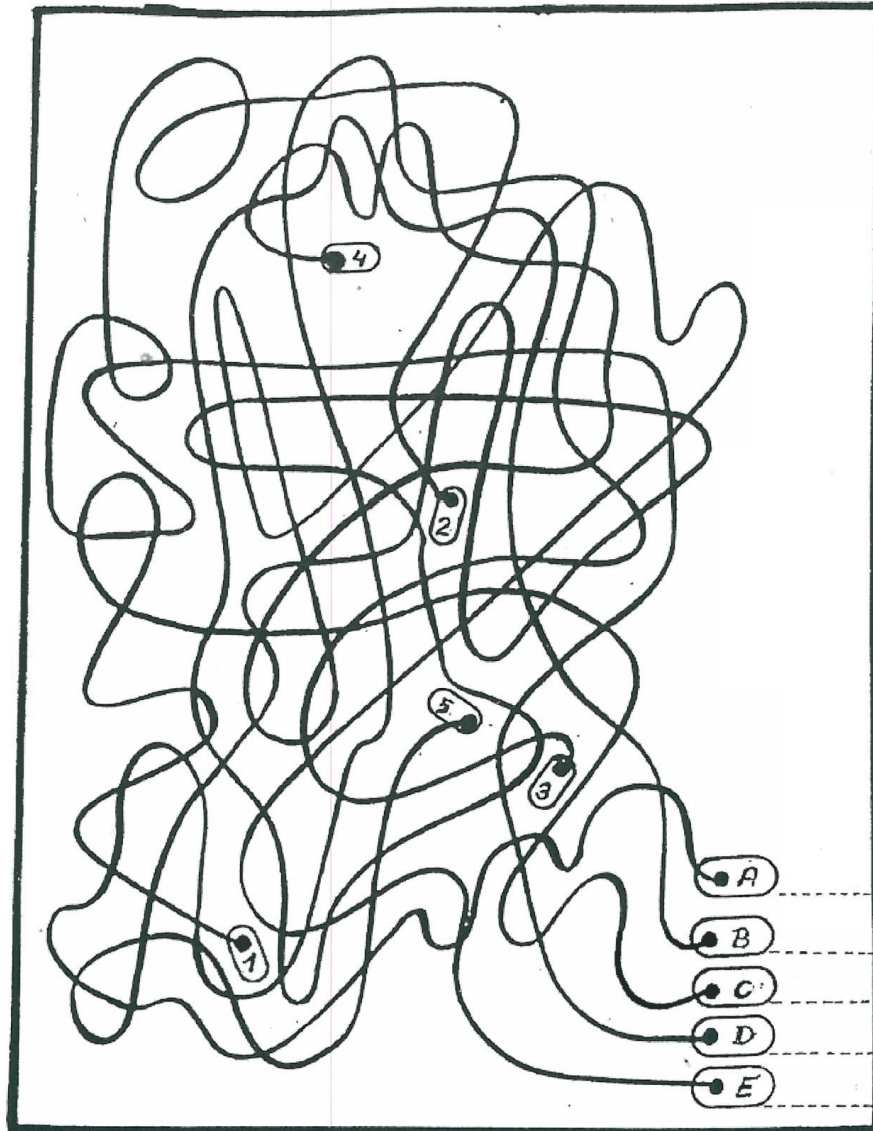
A

2) Karikázza be azokat a számesportokat, ahol bármilyen eltérést talál! 90 mp áll rendelkezésre

6684	8319	8392	5318	9621	5
6684	8319	8392	5318	9623	
2134	5289	9421	5313	9213	10
2134	5289	9421	5318	8213	
7654	6389	9422	9476	1145	15
7654	9389	9422	9476	1145	
9312	8099	9431	3728	4238	20
9312	3099	9432	3728	4238	
8429	5295	5218	4189	8419	25
8429	5295	5281	4189	8419	
6432	7294	6295	5278	5759	30
6423	7294	6295	5278	5759	
7891	5289	7393	7354	5252	35
7891	5285	7393	7354	5252	
8432	4791	7291	8389	9182	40
8432	4791	7261	8839	7182	
1479	6319	6283	9517	1437	45
1749	6319	6283	9517	1431	
1339	7391	9182	5839	7707	50
1393	7391	9183	5839	7704	
4621	7391	5231	7231	4958	55
4621	7392	5231	7231	4958	
7941	6421	8391	4774	3939	60
7971	6421	8391	7447	9339	
1113	8932	4321	8421	8264	65
1213	9832	4321	8421	8245	
1717	8989	1234	9753	8467	70
1714	8989	1234	9753	8476	
5268	7351	8629	8347	3124	75
5268	7361	8296	8347	3124	

A

5) Keresse meg, hova vezetnek a vonalak! 90 mp áll rendelkezésre



5 pont / ___ pont

A

7) Rajzolja át az alakzatot a mellette lévő ponthálóra 3perc áll rendelkezésre

1

2

3

4

5

6

7

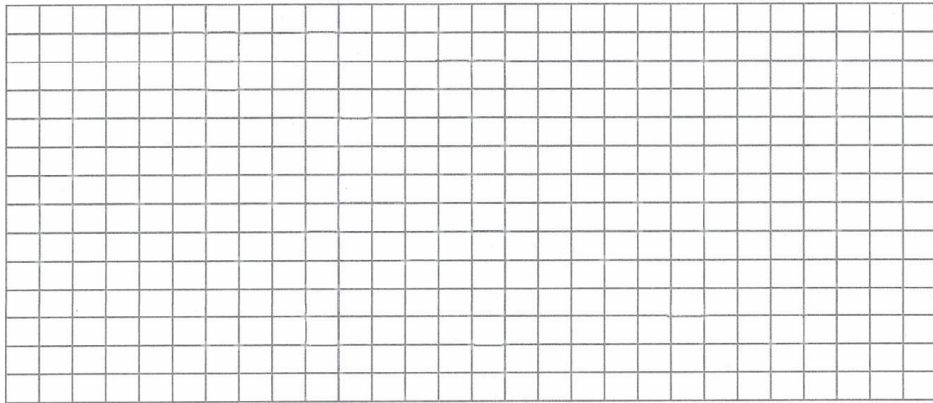
8

8 pont/___ pont

7. feladat:

Másolja le az alakzatot!

Elért pontszám: 6/



36452347

Név:
Dátum:
Elért pontszám: / /
Összegző értékelés: %

46008967	23671599	15983441	81679541	GB179845	4500B967	58798899	58798899	23671599
23621599	95195195	4500B967	ABBG110	1000Z571	LK25K458	E5776FDI	36452347	55P00121
86471308	96385241	81879541	7514ZJ14	85274152	36453347	654874ES	H328Z45A	85274152
7514ZJ14	55P00121	85274152	GHIUU12	4500B967	987123LP	44544614	1000Z571	33312323
44544614	46008967	10005571	J4436Z12	FD667581	96385241	85471507	90034TF3	36453347
23621599	85471507	1000Z571	E5776FDI	23621599	10005571	45008967	85471507	58798899
96385241	86471308	33312323	55P00121	J4436Z12	65659565	H8527400	H8527400	10004571
46008967	36452347	45008967	4500B967	85274152	23671599	1000Z571	90034TF3	23671599
H328Z45A	85471507	81879541	654874ES	86471308	96385241	H8527400	36452347	58798899
55P00121	81679541	95195195	ABBG110	81879541	33312323	46008967	987123LP	65659565
44544614	LK25K458	987123LP	36452347	85471507	36453347	H8527400	H8527400	58798899
36453347	81679541	86471308	GHIUU12	FD667581	7514ZJ14	85471501	36453347	1000Z571
J4436Z12	55P00121	7514ZJ14	85471501	10004571	96385241	H8527400	85274152	45008967
96385241	654874ES	46008967	J4436Z12	4500B967	90034TF3	96385241	44544614	90034TF3
1000Z571	86471308	95195195	23671599	GB179845	7514ZJ14	81679541	85274152	654874ES
45008967	33312323	81879541	1000Z571	65659565	1000Z571	FD667581	23671599	85471507
E5776FDI	10005571	E5776FDI	90034TF3	15983441	J4436Z12	H328Z45A	654874ES	46008967
81879541	654874ES	FD667581	36453347	987123LP	85274152	45008967	15983441	7514ZJ14
23621599	36452347	85274152	H328Z45A	65659565	36453347	10004571	33312323	E5776FDI
GHIUU12	GB179845	46008967	85274152	81679541	E5776FDI	654874ES	55P00121	H328Z45A
95195195	44544614	86471308	10004571	44544614	85471501	23621599	10004571	23671599
GB179845	81879541	7514ZJ14	LK25K458	45008967	H328Z45A	7514ZJ14	96385241	987123LP
4500B967	654874ES	36453347	1000Z571	FD667581	33312323	85471507	46008967	GB179845
10005571	ABBG110	987123LP	96385241	LK25K458	81879541	85274152	86471308	10005571
85274152	81679541	15983441	10004571	654874ES	90034TF3	654874ES	J4436Z12	FD667581
36453347	10005571	36452347	55P00121	4500B967	7514ZJ14	36453347	85274152	36453347
96385241	7514ZJ14	85274152	7514ZJ14	96385241	987123LP	10005571	44544614	H328Z45A
46008967	85471501	15983441	23621599	654874ES	95195195	E5776FDI	45008967	58798899
LK25K458	654874ES	23671599	H328Z45A	46008967	10004571	81879541	44544614	ABBG110
81879541	36453347	LK25K458	E5776FDI	ABBG110	55P00121	33312323	86471308	LK25K458
H328Z45A	58798899	85471507	81679541	95195195	E5776FDI	36453347	96385241	23621599
FD667581	1000Z571	45008967	H8527400	65659565	10005571	H8527400	65659565	96385241
23621599	65659565	654874ES	GHIUU12	10004571	36452347	96385241	4500B967	85471507
33312323	81679541	86471308	23671599	85274152	15983441	H8527400	55P00121	J4436Z12
90034TF3	J4436Z12	36453347	81879541	10005571	654874ES	81679541	GHIUU12	23621599
4500B967	85471501	ABBG110	90034TF3	GB179845	85471507	FD667581	44544614	654874ES
81879541	FD667581	10005571	46008967	86471308	45008967	96385241	86471308	1000Z571
654874ES	1000Z571	33312323	E5776FDI	7514ZJ14	55P00121	10004571	36452347	55P00121
86471308	46008967	86471308	96385241	81679541	J4436Z12	85471501	33312323	58798899
E5776FDI	7514ZJ14	23621599	85471507	95195195	23621599	ABBG110	85471501	33312323
36452347	85471501	55P00121	987123LP	10005571	96385241	85274152	J4436Z12	E5776FDI
85274152	95195195	ABBG110	36452347	H328Z45A	23671599	654874ES	46008967	7514ZJ14
81679541	E5776FDI	10004571	7514ZJ14	55P00121	FD667581	86471308	44544614	85471501
LK25K458	45008967	1000Z571	85471507	654874ES	85471501	4500B967	E5776FDI	H328Z45A
987123LP	654874ES	96385241	H328Z45A	23621599	H328Z45A	J4436Z12	LK25K458	85274152
23671599	85471501	GHIUU12	85471501	LK25K458	44544614	81679541	7514ZJ14	4500B967
55P00121	10005571	46008967	987123LP	36452347	E5776FDI	GHIUU12	987123LP	96385241
654874ES	ABBG110	95195195	15983441	15983441	1000Z571	55P00121	654874ES	81679541
36452347	7514ZJ14	23621599	H328Z45A	7514ZJ14	10004571	36453347	15983441	44544614
H328Z45A	95195195	96385241	81679541	LK25K458	85274152	33312323	4500B967	85471507

PIERON-FÉLE FIGYELEM TESZT

N é v : _____ Születési dátum: _____
Anyja neve: _____ Tesztdátum: _____

□ □ □ □

- 1 □ □ □ ▾ □ □ □ □ □ □ □ □ □ ▾ □ □ □ □ □ □ □
- 2 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 3 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 4 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 5 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

- 6 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 7 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 8 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 9 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 10 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

- 11 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 12 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 13 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 14 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 15 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

- 16 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 17 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 18 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 19 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □
- 20 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

n = . T% =

1. Feladat

Válassza ki és húzza át egy ferde vonallal a példa felirat mellett látható kétvonalas *d* betűk mindegyikét a gyakorlósorban!

Példa:	"	d	d	"																			
	d	"	"	"																			
Gyakorlósor:	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"
	d	p	d	d	d	d	p	d	d	p	d	d	d	d	p	p	d	d	d	p	d	d	
	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"	"
	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'	'
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	

Irodalom jegyzék

Források:

Cégdokumentumok

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyáról szóló 2012. évi I. törvény 95. törvénycikkely 217. §

Az alapvető kötelezettségekről szóló 2012. évi I törvény 29. törvénycikkely 52. § 1) bekezdés

Internetes források:

<http://www.whc.hu/Cegtortenet> (letöltés dátuma: 2017.03.11.)

https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200001.TV (letöltés dátuma: 2017.03.08.)



MUNKANAPLÓ

a kötelezőszakmai gyakorlat idejéről
felsőoktatási szakképzés nappali tagozatos hallgatói részére

A CÉG NEVE: WHC Personal Kft.	A HALLGATÓ NEVE: Kijázt Evelin Zseni Neptunkód: ZQOXB4 Szak/szakirány: Emberi erőforrás/személyügyi szakirány
Munkahelyi vezető neve: Akaró András	Munkahelyi vezető beosztása: Területi vezető

Időintervallum (hónap, nap)	Elvégzett feladatok
1. hét 02.06-02.10.	A cég felépítésének és működési folyamatainak megismerése, projektek és munkalehetőségek elsajátítása. Toborzási folyamatok megismerése, tájékoztatók és felvételik szervezése. ÁNYK bejelentési kötelezettség elvégzése.
2. hét 02.13-02.17.	Adminisztratív feladatok elsajátítása, időadatok rögzítése, bérszámfejtés előkészítése, munkaszerződés készítése, tájékoztató tartása és tesztíratás, -javítás, munkabérelőlegek kezelése.
3. hét 02.20-02.24.	Raktár/irattár rendezése, tájékoztatók tartása, felvételik szervezése, toborzási feladatok ellátása, táppénzes papírok rögzítése, gyárlátogatás.
4. hét 02.27-03.03.	Hirdetési felületek kezelése, bejövő jelentkezések rögzítése, jelentkezőkkel való kapcsolattartás, időadatos táblázatok előkészítése, szálláslátogatás.
5. hét 03.06-03.10.	A közvetítési projekt önálló vezetése (jelentkezők behívása, tájékoztatása, tesztelése, partnerrel való kapcsolattartás a jelentkezőkről, interjú szervezése, jelöltek kiértékelése), számlázás.
6. hét 03.13-03.17.	Recepcióhoz kapcsolódó feladatok megismerése, postázás kezelése, ÁNYK kijelentés, bejövő jelentkezőkkel való kommunikáció, miniinterjúztatás, irattár rendezése, munkavállalók részére jövedelemigazolás készítése.




7. hét 03.20-03.24.	A kölcsönzési projekt önálló vezetése (jelentkezők tesztelése, üzemlátogatásra kísérése, munkásszállásra való beköltöztetése, munkaszerződés kötése, ÁNYK bejelentése, adatközlés bérszámfejtés részére).
8. hét 03.27-03.31.	Határon túli munkavállalók részére TAJ és adószám igénylés, szállásolt munkavállalók adatainak nyilvántartása, munkavállalók be- és kiléptetése, aktív munkavállalók ügyeinek intézése (munkabérelőleg kérelmek, táppénzes papírok, jövedelem igazolás).
9. hét 04.03-04.07.	Bérszámfejtési folyamatok előkészítése, időadatok rögzítése, bérbetöltők feltöltése, bérlapok ellenőrzése, számlázás.
10. hét 04.10-04.14.	Szünetek jelentése ÁNYK-ban, belépők adatainak rögzítése, partnerekkel való kapcsolattartás, munkaszerződés módosítások készítése, fogadóórán való részvétel a szállásolt munkavállalóknak.
11. hét 04.17-04.21.	Hirdetések megfogalmazása, feladása, új szállások felkutatása, cafeteria rendelés előkészítése, toborzási feladatok, belső statisztikák készítése, személyi anyagok rendezése.
12. hét 04.24-04.28.	Időadatos táblázatok előkészítése, tesztíratás, -javítás, munkaszerződések és személyi anyagok elkészítése, be- és kijelentés, szünet és FEOR változás bejelentése ÁNYK-ban, postázás kezelése.
13. hét 05.01-05.05.	Bérszámfejtési folyamatok előkészítése, időadatok rögzítése, bérbetöltők feltöltése, bérlapok ellenőrzése, számlázás, cafeteria rendelés előkészítése.
14. hét 05.08-05.12.	Toborzási feladatok ellátása, kölcsönzési folyamatok önálló vezetése, TAJ és adószám igénylés, munkaügyi feladatok elvégzése a munkavállalók kapcsán.

Fent nevezett hallgató a szakmai gyakorlatát teljesítette.

Budapest, 2017. év hó nap

P.h.
WHC Personal Kft
HU- 8900 Zalaegerszeg, Ady Endre utca 2.
Adószám: 24236128-2-20
Cégjegyzékszám: 20-09-073299


Munkahelyi vezető aláírása

Kijázt Evelin Zseni
Emberi Erőforrás / Személyügyi szakirány
A WHC Személyzeti Szolgáltató Kft. humán
üzletágának statisztikai eredményei
A közvetítés és kölcsönzés eredményének összevetés

2017

Tartalomjegyzék

Bevezetés	1
1. Az atipikus foglalkoztatás fajtáinak részletes bemutatása.....	4
1.1 Az atipikus foglalkoztatás fogalma, jellemői.....	4
1.2. Az atipikus foglalkoztatás formái	6
1.2.1. A határozott és részmunkaidős munkaviszony	6
1.2.2. Munkakörmegosztás	7
1.2.3. Távmunka.....	7
1.2.4. Bedolgozói és megbízási jogviszony	8
1.2.5. Tanulói szerződéses jogviszony.....	9
1.2.6. Egyszerűsített foglalkoztatás.....	9
1.2.7. Munkaerő-kölcsönzés és -közvetítés	10
2. WHC Személyzeti Szolgáltató Kft. bemutatása és a munkaerő-kölcsönzés és -közvetítés statisztikai összehasonlítása	14
2.1. A WHC Személyzeti Szolgáltató Kft. tevékenységi köreinek bemutatása, szerepe a munkaerőpiacon	14
2.2. Munkaerő kölcsönzési eredmények és folyamatok bemutatása.....	16
2.3. Munkaerő közvetítési eredmények és folyamatok bemutatása	17
2.4. Munkaerő-kölcsönzés és -közvetítés statisztikai összehasonlítása	19
3. Összegzés.....	25
Mellékletek	26
WHC Kft. szervezeti felépítése.....	26
A jelentkezők aránya jelentkezés célja szerint.....	27
A jelentkezők megoszlása jelentkezési mód szerint	27
A jelentkezők megoszlása, jelentkezési cél szerint, 2016 decemberétől 2017 márciusáig	27
A jelentkezők kor szerinti megoszlása (Poligráf ábra)	28
A jelentkezők életkor szerinti koncentrációja (Az aszimmetria ábrázolása)	28

A közvetítés és kölcsönzés folyamatának összevetése	29
Segéd tábla Standardizáláshoz	29
Irodalomjegyzék.....	31
Szakirodalom.....	31
Internetes források.....	31
Ajánló.....	32

Bevezetés

„If you can't change your fate, change your attitude.”

„Ha nem tudod megváltoztatni a sorsod, változtasd meg a hozzáállásod.”¹

Záródolgozatom bevezetését Amy Tan, amerikai író idézetével kezdem. Amy korán elvesztette édesapáját, majd bátyját agydaganat miatt. Ez után édesanyjával úgy döntöttek, hogy elköltöznek. Az új környezetben rossz társaságba keveredett, depresszívvé vált és egyre több rossz döntést hozott. 16 évesen már drogproblémák miatt a rendőrség letartóztatta. Édesanyja a helyzet komolyságát felismerve, ismét a költözés mellett döntött. Így Amy is rájött, hogy félresiklott az élete. Főiskolára ment, és írói karrierbe kezdett, melynek során több díjat nyert. Ezen történések hatására fogalmazta meg egyik könyvében a fenti idézetet. Életében egyértelművé vált a változtatás fogalma.

Saját értelmezésemben, a változás előtti időszaknak veszem alapjául a tipikus-, míg az azt követőt, pedig az atipikus foglalkoztatási formát. A tipikus foglalkoztatási formát így nem negatív tényezőként értelmezem, csak egy lassabban növekvő tendenciát mutató jelenségként. Ezzel az elgondolással próbálom szemléltetni a szakdolgozatom első részében A. Tan idézetét a foglalkoztatási politikákra átvetítve.

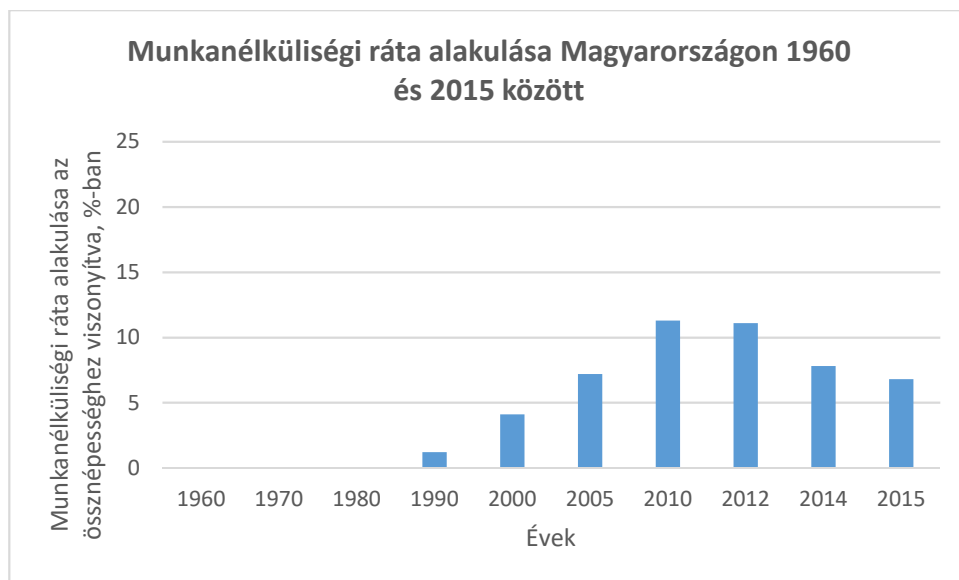
Tipikus foglalkoztatási formának nevezzük azt, ha a munkáltató szoros alárendeltségben, a munkáltató utasításainak megfelelően, teljes munkakörben, a munkáltató által biztosított helyen és eszközökkel végez munkát, és a munkaviszony határozatlan időre jön létre. Ekkor a munkavállaló közvetlenül a vele szerződésben álló munkáltatójának köteles munkát végezni. Minden, ettől eltérő szabályok melletti munkavégzést, atipikus foglalkoztatásnak nevezünk (FERENCZ J. ÉS TÁRSAI, 2013, P. 162. 2. BEKEZDÉS). Erről a továbbiakban részletekbe menően fogok foglalkozni.

Mivel tipikus foglalkoztatási forma már több ezer éve létezik a maga formájában, így csak egy kis részletet ragadok ki történetéből. Az 1950-es években jelent meg először a teljes foglalkoztatottság fogalma. Célja az volt, hogy a rendelkezésre álló munkaerőforrásokat maximálisan hasznosítsák. 1960-as években kialakult egy sajátos

¹ Amy Tan: *The Kitchen God's Wife*, The Ballantine Publishing Group, New York, 1991., p. 180

egyensúlyi helyzet, melyben a munkaerő-kínálat a foglalkoztatottság színvonalának mértékétől függetlenül megfelelt a keresletnek. Az 1970-es években a teljes foglalkoztatottság már azt jelentette, hogy mindenkit a szakképzettségi szintjének megfelelő munkakörben foglalkoztassanak. Ezt a rendszert nem lehetett sokáig megtartani. Az 1980-as években már hitelekkel sem tudták fenntartani a reálbérek szintjét, így rohamosan csökkenni kezdett a foglalkoztatási ráta, megjelentek a hajléktalanok. 1990-ben már 1,2%-ot is elérte a munkanélküliség. Voltak területek, ahol akár 5%-ig is emelkedett, sőt, a nők aktivitási rátája alig érte el a 33%-ot. 1990 és 1993 között a férfiak inaktivitási rátája 80,3%-ról 68,4%-ra, a nőké 62,2%-ról 52,8%-ra csökkent. A két évnél hosszabb időt munkanélküliségben töltők száma 20%-ról 46%-ra növekedett.

(http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_foglalkoztatasi_politika/index.html)



1. ábra Munkanélküliségi ráta alakulása Magyarországon 1960 és 2015 között²

2000-es évek elején a munkanélküliségi ráta már elérte a 4,7%-ot, majd növekedése meg sem állt 2010-ig, mikor 11,3%-ot mutattak ki a kutatások. A diagramon (1. ábra: *Munkanélküliségi ráta alakulása Magyarországon 1960 és 2015 között*) láthatjuk, hogy az atipikus munkaviszony megjelenése háttérbe szorította a munkanélküliséget, és folyamatos elterjedésével lassan, de stabilan növekedni kezdett a foglalkoztatottság.

² saját diagram az alábbi internetes források felhasználásával:
http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_08_2011.pdf
http://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_2.html

A záródolgozatom első felében, az atipikus foglalkoztatási formát mutatom be, annak fogalmát, fajtáit, előnyeit, hátrányait. Mivel a WHC Személyzeti Szolgáltató Kft. fő profilja a munkaerő-kölcsönzés és -közvetítés, úgy gondolom, *Az atipikus foglalkoztatási formák szerepe a munkaerőpiacon* című témakör a legalkalmasabb arra, hogy ezen keresztül bemutassam a cég működését, és belátást nyújtsak a gyakorlatom alatt szerzett ismereteimről, és az ott végzett feladataimról.

A következő fejezetben a gyakorlati helyem két foglalkozási körét állítom szembe egymással, azokat ugyanazon szempontokból vizsgálva végzek kutatást az eredményességükről. 2016-ban ugrásszerű változás következett be, ekkor jelent meg a fizikai közvetítés a cégnél. Vizsgálatomhoz általunk vezetett statisztikai adatokat használok fel. Ez alatt figyelemmel kísérem, hogy mennyivel jelentkeztek többen saját állományba történő felvételes hirdetésre, mennyire volt sikeres a kiválasztás, valamint, hogy a kiválasztás után kölcsönzőtként, vagy saját állományban maradnak-e tovább a dolgozók.

A befejező, összegző részben az így kimutatott adatokról adok egy átláthatóbb, összefogó képet. Valamint megpróbálok javaslatot tenni a további eredményes működés érdekében.

Záródolgozatomban statisztikai számadatok elemzéséhez ábrákat, grafikonokat és táblázatokat használok az érdeklődés fenntartásához és a dolgozatom színesebbé tételéhez.

1. Az atipikus foglalkoztatás fajtáinak részletes bemutatása

1.1 Az atipikus foglalkoztatás fogalma, jellemzői

„Az atipikus munkajogviszonyok a szerződési szabadság megnyilvánulásai.” Ezen kijelentés alapján is láthatjuk, hogy az atipikus munkaviszony megjelenése számos problémát jelentett. Nem volt egyértelmű, hogy a szerződési szabadság hogyan érvényesül a munkajogban, a feleknek milyen fokú szabadságuk van a szerződés típusának kiválasztásában, annak tartalmi kialakításában. (BANKÓ ZOLTÁN, 2008 FEBRUÁR, P. 11.)

De mi is az atipikus foglalkoztatás? Tipikus munkaviszonynak a teljes munkaidőt tekintjük, melyet a munkavállaló, munkáltatói szoros alárendeltségben, munkáltatója által kijelölt helyen és szabályok alapján, általa nyújtott eszközökkel, hétfőtől péntekig, napi 8 órában végez. Minden ettől eltérő munkavégzési formát, ahol akár csak egy jellemző is eltér, atipikus foglalkoztatásnak tekintünk. (FERENCZ J. ÉS TÁRSAI 2013, P. 162. 2. BEKEZDÉS)

Közös pont a két foglalkoztatási formában, a munkavállalók és munkáltatók jogai és kötelezettségei. Mind a munkavállalónak, mind a munkáltatónak vannak fő és mellék kötelezettségei. A foglalkoztatási kötelezettség értelmében, a munkáltató köteles a munkavállalót a mindkét fél által elfogadott és jóváhagyott munkaszerződés, és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni. Ennek végrehajtásakor ügyelni kell arra, hogy a munkavállaló aránytalan sérelmét ne okozza a követelmények egyoldalú meghatározása. (Például a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított bérminimum elérje a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum megállapításáról szóló 430/2016. (XII. 15.) Kormány rendelet 2. § a) pontja által meghatározott 161.000 forintot középfokú végzettséget igénylő munkakörök esetén.) Ez már magába is foglalja a munkáltató másik fő kötelezettségét, a munka díjazását. Hiszen munkaviszonyban a munkavállaló emberi erőforrását bocsátja a munkáltató rendelkezésére, azaz szolgáltatást nyújt. Így a munkáltató munkabérfizetésre köteles.

A már forrásként megjelölt Munkajogi alapismeretek könyvre alapozott tanulmányaim alapján mellék kötelezettségei közé tartozik (de a munka világában nem) a munkavégzéshez szükséges feltételek, az egészséges és biztonságos munkavégzés

feltételeinek biztosítása, a munkavállaló indokolt költségeinek megtérítése, valamint az ésszerű alkalmazkodás a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatása során.³

A munkavállaló fő kötelezettsége a rendelkezésre állási kötelezettség, azaz a munkáltató által előírt helyen és időben köteles munkára képes állapotban megjelenni, munkavégzés céljából rendelkezésre állni. Ennek elmulasztása vagy megszegése azonnali hatályú munkaviszony megszüntetést eredményezhet. A munkaviszony rendeltetéséből következik, hogy köteles a munkaszerződésben meghatározott munkakörébe tartozó feladatait ellátni. További kötelezettségei közé tartozik, a személyes, elvárható szakértelemmel és gondossággal történő munkavégzés, a munkáltatói utasítások teljesítése, együttműködési kötelezettség és a munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás tanúsítása. (FERENCZ J. ÉS TÁRSAI, 2013, P. 106-109.)

Ezen gondolatkörben fontos kiemelni, hogy ami az egyik oldalon kötelezettség, az a másik oldalon jog, hiszen nincs külön szabályzat, ami az egyik fél kötelezettségeit, a másik fél jogainál feltüntetné, de ez a szerződésekből, illetve a Munka Törvénykönyve értelmezése alapján egyértelművé válik. [2012. évi I. tv. 219. §]

Az atipikus foglalkoztatás jellemzője a rugalmas alakíthatóság és a költséghatékonyság, valamint időszakos (alkalmi munkák) és hosszútávú munkavégzés esetén is alkalmazható. Például diákmunka esetén a diákokat járulékok és Szociális Hozzájárulási Adó-mentesen lehet foglalkoztatni (kivéve az SZJA-t). A munkaerőkölcsönzésnél kölcsönvevők szemszögéből költséghatékony, hiszen a munkaerő toborzása és a kiválasztás költségei a munkaadót, azaz a kölcsönbeadót terhelik. Ezentúl a kiválasztott dolgozókat is ez utóbbi veszi állományba. Korunkban egyre inkább előtérbe kerül a nők munkavállalása. Számukra jó lehetőséget nyújt a részmunkaidős foglalkozás és a távmunka. Ez családbarát megoldás, mellyel az akár kisgyermekes nők is könnyebben visszatérhetnek a munkaerő-piacra. Ezekkel a jellemzőkkel számos lehetőséget nyújt a munkaerőpiacon, segítséget ad a potenciális munkaerőkeresőknek, hogy megtalálják a számukra megfelelő munkáltatót, és fordítva. Ezáltal csökkentheti a fluktuációt, növelheti a munkával való elégedettséget és a termelékenységet, valamint segítségével könnyebbé válik a munka és a családi élet összehangolása. A részmunkaidős foglalkoztatás megjelenésével csökkent a tartós munkanélküliség, világgazdasági változások alakultak ki.

³ Ajánló: Rehabilitációs hozzájárulás változása <http://munkaugyiportal.hu/munkaugyi-valtozasok-2017-januar-1-tol/>

De ahogy már korábban említettem, az atipikus foglalkoztatási forma megjelenése problémákat is felvetett. Munkáltató szempontjából nehezen tervezhető, hiszen jellegéből fogva, alapjaiban tér el az általános foglalkoztatási formától. Így, nehezebben tartják a kapcsolatot a munkavállalók (főként távmunka esetén). Problémát okozhat az is, hogy például munkaerő-kölcsönzés esetén maximálisan 5 évig kölcsönözhető egy munkavállaló egy vállalatnál. [MT 94. FEJEZET 214§ (2) BEKEZDÉS] Valamint, mivel igen széleskörű ezen módok jellemzői, így a törvény is nehezebben szabályozza, ezáltal a munkavállaló kiszolgáltatottabb lehet.

1.2 Az atipikus foglalkoztatás formái

1.2.1 A határozott és részmunkaidős munkaviszony

„Határozott idejű munkajogviszony alatt olyan jogviszonyt értünk, amelynek létrehozásakor a függő munkát végző személy a munkáltatójával a szerződés megkötésekor megállapodik a szerződés megszűnésének időpontjában, ezáltal a törvényi és a kollektív szerződéses felmondási szabályok kizárásra kerülnek. A szerződés megszűnésének időpontja objektív alapú, mint például meghatározott időpont elérése, meghatározott munka elvégzése vagy meghatározott esemény elérése.” (BANKÓ ZOLTÁN, 2008, P. 132. 2. FEJEZET, 1.1 ALFEJEZET) Ennek során a naptárilag meghatározott, vagy a szolgáltatás céljának teljesülésével a munkaviszony automatikusan megszűnik. Ebből következik, hogy próbaidő, felmondási idő és végkielégítés csak a felek külön megállapodása esetén alkalmazandó. Ezekért, a munkavállalót ért "hátrányokért" a jog védelembe veszi az alkalmazottat, korlátozza ezen foglalkoztatási mód kialakítását. *„A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.”* [MT XV. FEJEZET 192§ (2) BEKEZDÉS] Ha a munkaszerződés megkötése hatósági engedélyhez kötött, annak lejártakor, csak az engedély meghosszabbításakor lehet a munkaviszonyt is meghosszabbítani.

Részmunkaidős foglalkoztatást az állam a legtöbb országban ösztönözi, hiszen ez pótlólagos munkahelyeket teremt, és egy adott munkatömegben több munkavállalót tudnak foglalkoztatni. Így vonzóvá válik a munkaerőpiac azon szegmensek számára is, kiknek

optimális munkaideje heti 40 óránál kevesebb. (FERENC JÁCINT, 2014, P. 75, 3. FEJEZET, 2.1 ALFEJEZET, 5. BEKEZDÉS) Így a munkavállalók napi 4-6 órás munkaidőben dolgozhatnak. Főszabály szerint napi nyolc óránál, teljes munkaidőnél kevesebb munkaidővel járó munkavégzésre irányul, és a felek nem tekintik teljes munkaidőnek. Jellemző területe, az egészségügy, az oktatás, a szolgáltatási szektor és a vendéglátóipar.

1.2.2 Munkakörmegosztás

Munkakörmegosztás esetén, a munkaköri feladatok ellátására főszabály szerint teljes munkaidőben folyik, de ez alatt több munkavállaló, akár egymást váltva végzi el a munkát. A munkáltatónak biztosságot ad, hogy az ilyen formában foglalkoztatottak kötelelességet vállalnak, hogy a megosztásban dolgozó kollegájuk akadályozása vagy betegsége esetén, a másik munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségeit teljesíti, azaz teljes munkaidőben áll rendelkezésre, napi nyolc órában. Így egy állandó folytonosságot biztosít. (<https://www.hrportal.hu/hr/munkakor-megosztas-csak-elmeletben-szep-elkepezes-20130527.html>) Lényeges, hogy egy, a munkavállalók mindegyikével aláírt munkaszerződés áll fent. Ebben a munkavállalók arra vállalnak kötelezettséget, hogy közülük valamely alkalmazott végez munkát saját beosztásuk szerint. Munkakörmegosztás esetén a kötetlen munkaidőre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni és a munkabért a munkavállalók között egyenlő arányban megosztani.

1.2.3 Távmunka

Távmunka során a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, többnyire a munkavállaló otthonában folytatott tevékenységről beszélünk, amelyet számítástechnikai eszközökkel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják. Így számos olyan irodai munkakörben végzett feladatok vannak, melyek alkalmasak erre. Előfeltétele a telekommunikáció megjelenése.

Jellegéből fakadóan inkább szellemi aktivitást és technológiát, információfeldolgozást igényel. Ezek a feladatok egyértelműek, önállóan végezhetőek minimális ellenőrzés mellett. Céljai és eredményei mérhetőek, így nem igényelnek különleges, helyhez kötött berendezéseket. Lényegében információs és kommunikációs

technológiára épülő munkaszervezési módszer, mely lehetővé teszi az alkalmazottaknak, hogy munkaidejük nagyobb részében otthonukban dolgozzanak, ugyanakkor munkahelyükkel állandó két irányú kapcsolatban állnak. (DR. TÓTH Á. ÉS TÁRSAI, 2008, 3. FEJEZET, 3.2 ALFEJEZET, 1. BEKEZDÉS)

Számos előnnyel és hátránnyal rendelkezik. A munkavállaló megtakarítja a munkába járás költségeit és idejét, saját időbeosztásban, kényelmesebb munkakörben dolgozhat, valamint a munkáltatónak is kisebb költségekkel kell számolnia. Viszont munkavállaló szemszögéből izolációt jelent, kevesebb információhoz jut a munkáltató működéséről, a karrierlehetőségekről, kevés személyes kapcsolata van kollégáival, valamint a munka és a magánélet határai egybemosódnak.⁴ Munkáltatói szemszögéből, a nagyobb önállóságra való tekintettel csak bizonyos munkakörökben, fokozott bizalom megléte esetén lehet alkalmazni.

1.2.4 Bedolgozói és megbízási jogviszony

A **bedolgozói munkaviszonyt** olyan önállóan végezhető munkára létesítenek, melyekre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg. Ha nem terjed ki a megállapodásuk, akkor a munkavégzés helye alapvető értelmezésben a munkavállaló lakóhelye, munkaeszközeit saját maga biztosítja, feladatait kötetlen munkarendben végzi. Valamint a munkáltató utasítási joga kizárólag a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására korlátozódik.

„Megbízási jogviszony alapján a megbízott a megbízó által rábízott feladat ellátására, a megbízó a megbízási díj megfizetésére köteles.” [POLGÁRI TÖRVÉNYKÖNYV 2013. ÉVI V. TÖRVÉNY 6:272§] Ez alapján ügyellátásra kötelezett a megbízott fél és a felek mellérendelt viszonyban vannak. A megbízási ügy nevezett gondossági kötelem, azaz a megbízott azért felel, hogy gondosan jár el a megbízó érdekében, nem az eredményes tevékenységért. A szolgáltatás ellenértéke a megbízási díj, mellyel a Polgári törvénykönyv 6:276. §-a részletesen foglalkozik.

⁴ <https://www.hrportal.hu/hr/work-life-balance-a-teljesitmenyfokozas-elfeledett-epitokockaja-20050824.html>

1.2.5 Tanulói szerződéses jogviszony

„A tanulószerveződés egy olyan gyakorlati képzést, gyakorlati képzőhelyet biztosító dokumentum, ami valamilyen gazdálkodó szervezet és a tanuló között jön létre. Tanulószerveződés köthető a teljes képzési időre, illetve annak egy részére is, a vonatkozó szabályokat pedig a szakképzési törvény határozza meg.”

(<http://www.szakkepesites.hu/szakiranytu/tanuloszerzodes.html>)

Kötelező tartalmi elemei:

- a gazdálkodó szervezet és a tanuló adatai
- a megszerzendő szakképesítés nevét, a képzés hosszát
- a gyakorlati képzés helyét
- a tanulót illető pénzbeli és egyéb jutatások összegét.

Előnye, hogy a tanulószerveződés ideje beszámítandó a szolgálati időbe, valamint havonta fix jövedelemre tesz szert általa.

Alapvetően a tanuló sikeres szakmai vizsgájával szűnik meg, de ugyan ezt váltja ki, ha kizárják az iskolából és 30 napon belül másik iskolában azt nem tudja folytatni, ha jogutód nélkül megszűnik a gyakorlati képzést folytató gazdálkodó szervezet, illetve a tanuló halálával.

1.2.6 Egyszerűsített foglalkoztatás

Az egyszerűsített foglalkoztatás a határozott idejű munkaviszony rövid idejű vagy szezonális jellegű formája. A Munka Törvénykönyve I. törvény 89. törvénycikkely 201. §-a szerint a törvényben meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek, mely során a munkaszerződés nem módosítható. A munkaviszony a törvényben meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre. (https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200001.TV)

Célja, hogy csökkentse a munkáltatói közterheket és adminisztrációs kötelezettségeket, amellet, hogy kizárja a kedvezményes szabályokkal való visszaélést.

Egyszerűbb előírások vonatkoznak a munkaviszony bejelentésére és a közteher-fizetési, bevallási kötelezettségekre.

Ide tartozik a mezőgazdasági és turisztikai ágazatban végzett idény-, és az állami munka, mely egybefüggően maximum öt, havonta tizenöt, és évente kilencven nap lehet. (FERENCZ J. ÉS TÁRSAI, 2013., P. 165.)

1.2.7 Munkaerő-kölcsönzés és -közvetítés

A **munkaerő-kölcsönzés** „az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi”. [MT 94. FEJEZET 214§]

A munkaerő-kölcsönzés különlegessége, hogy trianguláris jogviszony⁵, azaz háromalanyú kötelelem:

- „*kölcsönbeadó*: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi” [MT 214§ 1.BEK. B)]

Kölcsönbeadó lehet az az EGT-ben székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy az a belföldi székhelyű korlátolt felelősségű társaság vagy szövetkezet, amely megfelel a 118/2001. (VI.30) Kormány rendeletben foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette. (<http://munkajogportal.hu/ki-lehet-kolcsonbeado-es-kolcsonvevo/>)

Kötelességei:

- *tájékoztatási*: mind a kölcsönvevőt [MT 193/H §. 3) BEKEZDÉS], mind a munkavállalót [MT 193/G§ 2) BEKEZDÉS] szabályozza
- *bejelentési*: nyilvántartásba vételéhez, tevékenysége folytatásához, valamint székhelyében változás állt be
- *adatszolgáltatási*: a tárgyévi tevékenységéről, az azt követő év január 31.-ig a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján közzétett adatlap kitöltésével
- *együttműködés kötelezettség* a munkaügyi központtal

⁵ Értelmezését lásd 10. oldal

(http://www.kormanyhivatal.hu/download/c/1d/50000/tajekoztato_munkaero_kolcsonzes.pdf 2,3 bekezdés)

- „*kölcsönvevő*: az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez.” [MT 214§ 1. BEKEZDÉS C)]

Kölcsönvevő lehet, minden jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.

Kötelessége az ellenérték fizetése egy másik munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállaló munkaerejének használatáért, valamint az egyenlő bánásmód biztosítása. A kölcsönzött munkavállalóra nem csak erőforrásként tekintenek, hanem ugyanúgy megilletik őket is az egyenlő munkavállalói jogok (például ugyanazon mértékű bér, mint saját állományban lévő dolgozók esetén). *„Az egyenlő bánásmód mellett a legfőbb érv, hogy javítja a kölcsönzés elismertségét, amelyre nagy szüksége van, hiszen Európában egyre többen vonják kétségbe a létjogosultságát ennek a foglalkoztatási formának. Emellett csökkenti is a kölcsönzöttek kiszolgáltatottságát. Persze a munkaadók részéről ellenérvek is felsorakoztathatók, így például drágítja a foglalkoztatás-bővítést, és korlátozza a munkaviszony két szereplőjének megállapodási szabadságát.”*⁶

- „*kölcsönzött munkavállaló*: a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja”. [MT 95. FEJEZET 217. §]

Azt, hogy ez milyen arányban történik meg, a felek megállapodása szerint oszlanak meg, ennek hiányában a kölcsönbeadó az MT VII 29. tv. 51.§-a szerint köteles tevékenységeit folytatni.

Mint, ahogy ezt már említettem, a munkaerő-kölcsönzés trianguláris (háromszögű) jogviszony, melyben három alanyt két jogviszony (egy polgári jogi és egy munkajogi) köt össze. (IDEGEN SZAVAK GYŰJTEMÉNYE) Az egyik szerződés a kölcsönbeadó és -vevő között áll fenn, mely polgári jogi megállapodás. Erre mind a Polgári Törvénykönyv szabályait, mind az MT rendelkezéseit alkalmazni kell. Ebben a felek megállapodnak, hogy milyen munkakörbe, hány dolgozóra van szüksége, milyen határidőn belül. Tehát

⁶ Ajánló: Az egyenlő bánásmód követelményéről szóló 2012. évi 1. törvény 96. törvénycikk 219.§

tartalmaznia kell a kölcsönzés lényeges feltételeit és a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását. A megállapodást minden esetben írásba kell foglalni.

A másik szerződés a kölcsönbeadó és a munkavállaló között jön létre, ez a munkaszerződés. Ennek kialakításakor az MT speciális szabályait kell alkalmazni. Tartalmaznia kell a felek nevét, lényeges adatait és a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számát. Megkötése az MT I. törvény 96. törvénycikkely 218. §-a alapján történik.

Alapvetően munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadóval áll munkaviszonyban, de a munkavállaló ténylegesen a kölcsönvevőnél végez munkát. A kölcsönzés tartalma nem haladhatja meg az öt évet, melybe bele kell számítani a meghosszabbított kölcsönzést is. Abban az esetben, ha két kölcsönzés között eltelik hat hónap, akkor az öt év előről kezdődik. Itt nem az a lényegi szempont, hogy melyik kölcsönző céggel volt megállapodása a munkavállalónak, hanem hogy melyik kölcsönvevőnél dolgozott.

Tilos a munkavállaló kölcsönzése abban az esetben:

- ha jogszabály által meghatározott tilalomba ütközik a munkavégzés,
- ha a munkavégzés célja, sztrájkban lévő munkavállaló helyettesítése, a sztrájkot megelőző egyeztetés megkezdésétől a sztrájk befejezéséig.

Munkaerő-kölcsönzés előnyeit és hátrányait az alkalmazottak és a munkaadók, azaz kölcsönvevők szemszögéből is vizsgálhatjuk.

Munkavállalói oldalról nézve pozitívum, hogy szélesebb körben található álláslehetőségeket, melyekről egyetlen munkaadónál értesülhet és rugalmas munkaidőre van lehetősége. De csak ritkán folyamatos a munka, sokszor csak alkalmi munka áll rendelkezésre, melynek során nincs idő mélyebb kapcsolatok kialakítására.

Munkaadó szemszögéből előny, hogy könnyen és gyorsan találhat jól képzett és tapasztalt munkaerőt is, és hatékonyabb munkavégzést várhat el az időszakos alkalmazottaktól. A felvétellel kapcsolatos adminisztrációtól és költségektől megszabadul. Negatívum, hogy rövid idejű szerződéseknél nem alakul ki lojalitás a cég iránt, és nem mindig oldható meg, hogy minden évben ugyanazt a munkatársat kölcsönözzék ki. Így, ha találnak egy jó erőforrást, nem biztos, hogy hosszú távon szert tudnak tenni rá, és meg tudják tartani, de ha ezt meg is oldják, és saját állományba veszi a munkavállalót, úgy közvetítési díjat kell fizetnie. (DR. TÓTH ÁRPÁDNÉ ÉS TÁRSA, 2008. 3. FEJEZET, P. 28.)

Munkaerő-közvetítés esetén lényeges eltérés a -kölcsonzéstől, hogy itt nem jön létre a közvetítő és a munkavállaló között munkaviszony. A közvetített munkavállalók a partner saját állományába kerül. „*A munkaerő-közvetítés olyan szolgáltatások összessége, amely arra irányul, hogy elősegítse a munkát keresők és a munkát kínálók találkozását foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése céljából.*” (FERENCZ JÁCINT DOKTORI ÉRTEKEZÉSE, 2014 3. FEJEZET 10. ALFEJEZET. 6. BEKEZDÉS, P. 137.) Szabályait szintén a 118/2001. (VI.30.) Kormány rendelet határozza meg.

Kezdeté szintén a két fél egyezsége alapján jön létre, melybe belefoglalják, a közvetítés célját, és tárgyát. A közvetítő cég kötelezettségei megegyeznek a fent felsorolt kölcsönbeadó kötelezettségeivel.

Munkaerő-közvetítés tilos:

- ha munkakeresők között hátrányos megkülönböztetés van,
- jogszabályba ütköző munkavégzésre, nem létező állásra,
- ha a munkavégzés célja, sztrájkban lévő munkavállaló helyettesítése, a sztrájkot megelőző egyeztetés megkezdésétől annak befejezéséig,
- olyan igény kielégítése során, mely törvénybe ütköző feltételeket tartalmaz.
(http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=munkaadoknak_magan_munkakozvetites)

2. WHC Személyzeti Szolgáltató Kft. bemutatása és a munkaerő-kölcsönzés és -közvetítés statisztikai összehasonlítása

2.1. A WHC Személyzeti Szolgáltató Kft. tevékenységi köreinek bemutatása, szerepe a munkaerőpiacon ⁷

A WHC Személyzeti Szolgáltató Kft. a humánerőforrás összehangolt felhasználását tűzte ki célul, ezáltal fellendítve a hazai és külföldi foglalkoztatási helyzetet. Fő tevékenységi köre a munkaerő-kölcsönzés és -közvetítés.

A cég humán szolgáltatásának egyik fontos eleme a **munkaerő-kölcsönzés**, melynek keretében a partnerei igényei alapján biztosítják a megfelelő munkaerőt. Arra mindig ügyel, hogy kedvező feltételek mellett biztosítson minőségi munkaerőt, ezáltal hozzájárul a partnere hatékonyabb foglalkoztatásához és termeléséhez. Kölcsönzést hosszú és rövid távra egyaránt végez, partnerei részére. Ez utóbbit főként szezonálisan működő ügyfelek esetén.

A munkaerő-kölcsönzés folyamata a partner megkeresésével veszi kezdetét. A szerződést követően, megkezdődik a humán erőforrás keresése (hirdetések feladása, adatbanki keresés), az erőforrás toborzása. Leszervezett tesztelés után, üzemlátogatás keretében mutatják be a céget a jelölteknek, amit minden esetben egy interjú követ. Sikeres kiválasztás esetén orvosi vizsgálaton vesznek részt, majd megkötik a munkaszerződést. Mivel a kölcsönzés trianguláris⁸ jogviszony, így szerződéskötés során tájékoztatják a munkavállalókat, hogy a különböző esetekben kit kell keresni, például szabadságkérés vagy hiányzás esetén a műszakvezetővel vegyék fel a kapcsolatot. [MT. I. TÖRVÉNY 95. FEJEZET 217. §]

Szolgáltatásuk tartalmazza:

- *munkaügyi feladatokat*: munkajogi előírásoknak megfelelő foglalkoztatás, mely a munkaszerződés megkötésétől a munkabér átutalásáig terjed, az egyenlő bánásmód figyelembevételével,

⁷ Ajánló: <https://www.e-cegjegyzek.hu/?cegadatlap/2009067382/TaroltCegkivonat>

⁸ Értelmezését lásd 10. oldal

- *adminisztrációs feladatokat*: mint bérelszámolás, bevallási kötelezettség teljesítése (személyi jövedelemadó, pénzbeli és természetbeni egészségbiztosítási járulék, nyugdíjjárulék, munkaerő-piaci járulék, Szochó, szakképzési hozzájárulás)⁹, szükséges igazolások kiadása a munkavállalók részére (munkáltatói igazolás),
- *a munkabér kifizetéséről szóló dokumentumok átadását a megbízó részére* (bérjegyzék, órakimutatás). (<https://www.whc.hu/munkaero-kolcsonzes>)

Ezen tevékenységével, szállásos lehetőségei által, szerb, ukrán és román munkanélküliek helyzetén is segít, nekik így Magyarországon legális munkahelyet biztosítva. Ezáltal, nem csak a magyar munkaadóknak hoz jobb feltételeket, akik munkaerő-hiányban szenvednek (hiszen a magyar munkavállalók szintén Nyugatra költöznek jobb remény érdekében), de a külföldi munkanélkülieknek is segítség, hiszen így kevesebb álláskereső jut egy megüresedett pozícióra.

Munkaerő-közvetítés esetén, a megbízóval közösen megfogalmazott szerződésnek megfelelően, adott munkakör és elvárások alapján biztosítja a megfelelő munkaerőt a közvetítő cég.

A toborzási folyamat megegyezik a kölcsönzésben foglaltakkal, de az arra jellemző munkaügyi feladatok közvetítés esetén már nem tartozik a tevékenységi körök közé. Ekkor a kapcsolat a jelöltekkel addig tart, ameddig fel nem veszi őket a partner. Ennek során kiírt hirdetésekre, pályázatokra jelentkezőket, felkutatott jelölteket értékelnek, előzetes válogatást végeznek. Az elvárásoknak megfelelő jelöltekkel interjút folytatnak, és bemutatják a jelölteket a közvetlen felettesek részére. Ezután a választás joga a megbízóé.

A WHC Személyzeti Szolgáltató Kft. a közvetítést sikerdíj ellenében végzi, azaz a megbízónak akkor kell fizetnie, amikor a megfelelő munkavállalóval megkötik a munkaszerződést. De a sikeres teljesítés, azzal zárul, hogy első munkanapján megjelenik a munkavállaló. A garancia fogalmát beépítik a szerződés keretei közé, azaz, ha meghatározott időtartamon belül felmond az adott dolgozó, akkor a munkaerőt egyszer pótolják, de a garanciaként közvetített munkavállalót már nem. A szerződésnek ezen eleme, a partner érdekét szolgálja, melynek tartama lehet egy, három hónap, vagy a próbaidő hossza, melyről a felek a szerződésben megegyeznek. (<https://www.whc.hu/munkaero-kozvetites>)

⁹ Ajánló: http://www.vosz.hu/moduledata/foldertree/treeroot/News/Gyors_hirek/Mi_mennyi_2017.pdf

2.2 Munkaerő kölcsönzési eredmények és folyamatok bemutatása

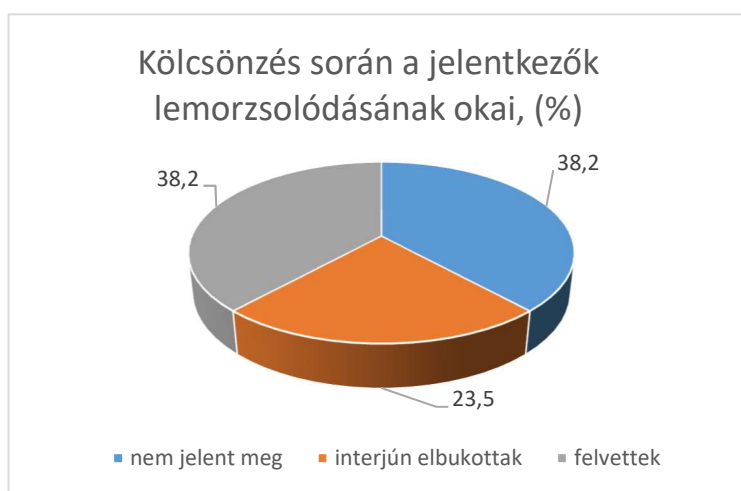
WHC Személyzeti Szolgáltató Kft. munkaerő-közvetítő tevékenységét operátori munkakörbe 2016 decemberében kezdte. Ez az időpont indította kutatásomat, mely 2017 márciusáig terjed. Ezen időszak alatti jelenségeket, változásokat és folyamatokat vizsgálom első körben a munkaerő-kölcsönzés területén.

Elsősorban megnéztem, hogyan oszlanak meg a jelentkezők a saját állományba történő felvétel, és a kölcsönzött állományba felvettek esetén. Ezen időszak alatt 68 jelentkezett kölcsönzési formában egy adott meghirdetett álláslehetőségre, ez az összes jelentkezőknek csak 18,09%-át jelentette.

Munkaerő-kölcsönzés esetében a teszt megírása és az interjú azonos napon volt. Így itt nem szóródtak ki a jelentkezők a két időpont között, mint közvetítés esetében (ez a későbbiekben látható). Ebből kiindulva, a 68 jelentkezőből, csak 42 fő, azaz 61,76% jelent meg. A tesztírás

és az interjú folyamatán 16 fő-nek, azaz a megjelentek 38,1%-ának nem sikerült átmennie. Így végül a megjelentekből 26 főt, azaz 61,9%-ot vettek fel, ami összességében a munkaerő-kölcsönzésre jelentkezők tekintetében 38,24% sikeresen felvett munkavállalót jelent.

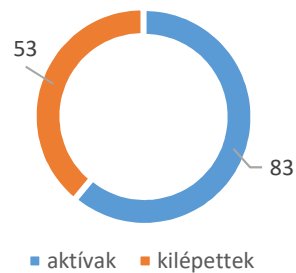
Összességében, ha a kiindulás alapja a munkaerő-kölcsönzésre jelentkezők száma, akkor megállapítható, hogy a felvételi folyamaton csak 61,76% jelent meg, és csak 38,24%-nak volt sikeres a felvétele. A *Kölcsönzés során a jelentkezők lemorzsolódásának okai* c. kördiagrammon látható, hogy a kiválasztási folyamat előre-menetele folyamán arányos a jelentkezők kiszóródása.



2. ábra *Kölcsönzés során a jelentkezők lemorzsolódásának okai*

A következő vizsgálati szempont, a sikeres munkába állást követő munkában töltött napok száma, azaz, hogy mennyi ideig maradtak az adott pozícióban. Itt, hogy egységesek legyenek a közvetítésnél és a

Kölcsönzés eredménye a munkavégzés tartóssága szempontjából (fő)



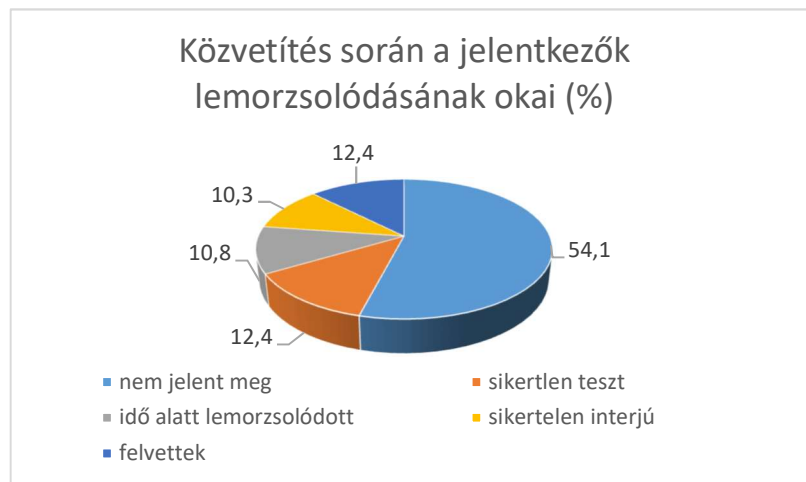
3. ábra Kölcsönzés eredménye a munkavégzés tartóssága szempontjából

kölcsönzésnél lévő számításaim, minden aktív dolgozó kilépési dátumának azt tekintetem, amikor a szükséges statisztikai számításokat végeztem, azaz március 15.-ét. De, hogy pontos eredményt is kapjak, ne csak fiktív számokat, ezért kétféle vizsgálati szemszögből is kiindultam. Elsőként a fent leírt kilépési dátummal kalkulált értékekből kiszámítottam, hogy az aktívak beszámításával hány napot töltött átlagosan munkában a munkavállaló, így megkaptam, hogy átlagosan 26 napot dolgoztak. Majd ezt követően megvizsgáltam, hogy az aktívak kizárásával, csak az ezen időszak alatt kilépett dolgozók mennyi időt dolgoztak kölcsönzés keretében egy munkahelyen, így azt az eredményt kaptam, hogy ez a szám 25 napra csökkent. A *Kölcsönzés eredménye a munkavégzés tartóssága szempontjából* c. ábrán leolvasható, hogy 136 munkavállalóból, a vizsgálat lezártakor már csak 83 fő volt aktív. Ezen a területen alapvető észrevételem az volt, hogy ha az első hónapot problémamentesen végig dolgozzák, akkor tartós munkaviszonyról van szó, míg az esetek 38,97%-ában a munkavállalók munkaviszonya nem éri el az egy teljes ledolgozott hónapot (Nem a hónapkezdést alapul véve, hanem a munkakezdéstől eltelt napok számát.) Valamint azok az alkalmazottak, akik csoportosan kerülnek kiválasztásra, így nem egyedül kezd az adott munkahelyen, nagyobb eséllyel nem keresnek más munkalehetőséget

2.3 Munkaerő közvetítési eredmények és folyamatok bemutatása

Kutatási időszakom alatt 185 fő érdeklődött állás után a vállalatnál egy bizonyos pozícióra (operátorok munkaerő-közvetítésre egy meghirdetett álláslehetőségünk volt), ez az összes jelentkező 73,12 %-át tette ki.

Ennél a partnerünknel a felvételi folyamat során volt egy előzetes szűrés, teszt formájában, amit egy személyes interjú követett. Mint, ahogy már írtam, összesen 185 fő jelentkezett, melyből az előzetes tesztíráson már

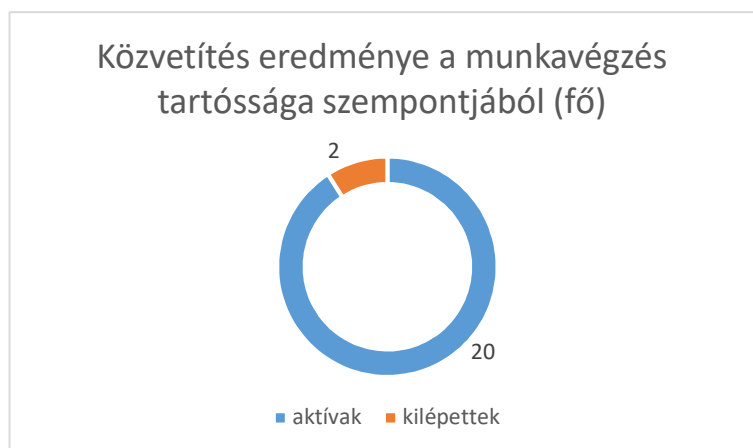


4. ábra Közvetítés során a jelentkezők lemorzsolódásának okai

csak 85 fő, azaz 45,95% jelent meg, majd javítás után, már csak 62 főt, azaz a tesztírók 72,94%-át hívhattuk interjúra. Így már az előzetes szűrésen 23 fő, azaz a tesztírók 27,06%-a elbukott. De további szóródást jelentett az is, hogy a tesztírást és az interjút két külön időpontban volt, ugyanis a sikeres tesztet írók közül csak 42 fő, azaz 67,74%-a jelent meg, azaz a két időpont között csaknem 20 fő, azaz 32,26 fő sikeres tesztet írt munkavállaló morzsolódott le. Ahogy a *Közvetítés során a jelentkezők lemorzsolódásának okai* c. kördiagrammon is látható, a 185 jelentkezőből, az interjún csak 42 fő jelent meg, melyből a kiválasztási folyamat során a jelöltek csaknem fele, 19 fő, azaz 45,24% bukott el, így végül 23 főt, azaz 54,76%-ot vettek fel. Ami összességében, az állásra jelentkezettek tekintetében 12,43% sikeresen felvett munkavállalót jelent.

Összességében, ha minden kiindulás alapja a jelentkezők száma, akkor megállapíthatjuk, hogy az interjún csak 22,70% jelent meg, és csak 12,43%-nak volt sikeres a felvétele. Tehát láthatjuk, hogy a legnagyobb szóródási arány a jelentkezés, és az interjún való megjelenés között volt.

Sikeres munkába állás után, a következő vizsgálandó szempont az volt, hogy mennyi ideig maradnak az adott pozícióban a munkavállalók. Itt szintén az előző fejezetben leírt módszereket alkalmaztam. Elsőként kiszámítottam, hogy a fent leírt kilépési dátummal



5. ábra Közvetítés eredménye a munkavégzés tartóssága szempontjából

kalkulált, aktívák beszámításával hány napot tartózkodik átlagosan munkában a dolgozó. Majd ezt követően megnéztem, hogy az aktívák kizárásával, csak az ezen időszak alatt kilépett dolgozók mennyi időt töltöttek ott. Így azon eredményeket kaptam, hogy az első módszerrel közvetítés keretében átlagosan 46 napot dolgoztak, míg az aktívák beszámítása nélkül ez 30 napra csökken. Bár kiemelendő, hogy közvetítés során csak 2 fő lépett ki, a többi dolgozó még jelenleg is aktív.

2.4 Munkaerő-kölcsönzés és -közvetítés statisztikai összehasonlítása

Hipotézisként felállítottam, az emberek tudatosságából kiindulva, hogy olyan álláslehetőséget részesítenek előnyben, melynél a munkáltató saját állományába kerülhetnek, azaz a közvetítést vennék inkább igénybe. Ebből kifolyólag a cég nagyobb bevételre is szert tehet, a népszerűsége miatt.

Kutatásom vonatkozási idejére továbbra is érvényes az előző fejezetekben leírt időtartam, azaz 2016 decemberétől 2017 márciusáig. A munkaerő-kölcsönzés és -közvetítés statisztikai összehasonlítását minőségi, csoportosító sor segítségével kezdtem.¹⁰

Kutatásomat a folyamatok kezdeténél indítottam. A cég azon táblázatából, ahol a jelentkezők adatait tárolják, megállapítható, hogy közvetítésre az adott időszak alatt 185 fő, ami az összes jelentkező 49,2%-a, míg a kölcsönzésre jelentkezők számának összessége 191 fő, 50,8 % jelentkezett. Láthatjuk, hogy ezen viszonyítási szempontból nincs lényeges eltérés a közvetítés és a kölcsönzés között. De vizsgáljuk meg egy adott cégre vetítve is. Így már azt láthatjuk, hogy a jelentkezők száma 68 főre csökken.¹¹ Így az arányok átrendeződnek, a közvetítés 73,12%-ra nőtt, míg a kölcsönzés 26,88%-ra csökkent.¹² Látható, hogy így a hipotézist alátámasztva, a közvetítés csaknem háromszor népszerűbb, mint a kölcsönzés.

Ezután a jelentkezési módokra tértem ki. Erre a munkakeresőknek háromféle lehetőségük volt: személyesen az irodában, telefonon vagy interneten keresztül. A döntő többség, 62,50% az első lehetőséget választotta, míg a másik két forma szorosan harcolt egymással a második helyért 18,88% és 18,62% birtokában.¹³

¹⁰ Ld. 2. számú melléklet

¹¹ Ld. 2.2. fejezet 2-3 bekezdés

¹² Ld. 4. számú melléklet

¹³ Ld. 3. számú melléklet

Jelentkezők kora			Jelentkezők száma (fő) f_i	h_i	Osztály-közép X_i	f_i'	f_i''	g_i	g_i'	g_i''	S_i
	-	16	9	10	11	9	376	2,39	2,39	100,00	99
17	-	26	115	10	21	124	367	30,59	32,98	97,61	2415
27	-	36	132	10	31	256	252	35,11	68,09	67,02	4092
37	-	46	61	10	41	317	120	16,22	84,31	31,91	2501
47	-	56	38	10	51	355	59	10,11	94,41	15,69	1938
57	-		21	10	61	376	21	5,59	100,00	5,59	1281
Összesen			376	-	-	-		100,00		0,00	12326

6. ábra Segéd tábla a korelemzéshez

Ezután a jelentkezőket tovább vizsgáltam koruk szerint. Ennek lényeges statisztikai eredménye nincs a cég szempontjából, csak érdekesség. A meglévő adatok segítségével megállapítható, hogy az átlag korosztály 33 év, mely meghatározható súlyozott átlag számításával¹⁴ is. A módusz,¹⁵ azaz a tipikus életkor 28 év. Ezt azt jelenti, hogy a legtöbb jelentkező 28 éves. Egyéb statisztikai számítások segítségével (például medián, kvartilisek) megállapítható, hogy a jelentkezők negyede 23, fele 31, háromnegyede pedig 40 évnél fiatalabb. Ez lényeges abból a szempontból, hogy vannak pozíciók, ahol a látás nagyon fontos, ezért a munkavállalók előzetes látásvizsgálaton vesznek részt. Minél idősebbek a jelentkezők, tapasztalatom szerint annál nagyobb eséllyel el is buknak ezen. Így minél nagyobb a fiatalabbak aránya, annál jobb a kölcsönzési arány is.

Vessünk egy pillantást a 6. számú ábrán látható számokra. Vizsgáljuk meg a módusz sorát. Láthatjuk, hogy 132 jelentkező 27 és 36 év közötti, ami az összes jelentkező 35,11%-a. Az ötödik oszlopról leolvasható, hogy 256 álláskereső, azaz 68,09% maximum 36 éves. A következő oszlop egy minimum értéket jelöl, miszerint 252 fő, azaz 67,02% legalább a 26. életévét betöltötte.

A jelentkezők korának vizsgálatakor megállapítható, hogy a legnagyobb és a legkisebb életkor különbsége, azaz a terjedelem 60 év. Ahogy azt már említettem, az átlag életkor 33 év, de megállapítható az is, hogy az ettől való átlagos eltérés¹⁶ 8,19 év, azaz a jelentkezők életkora átlagosan 8,19 évvel tér el az átlagtól. Ha ezt az értéket a szórás mérőszámával¹⁷ mérjük, akkor 10,03 év, míg relatív szórás¹⁸ esetén 30,53 évvel térnek el. Az eltérés oka, az eltérő számítás. A Gini-mutató segítségével pedig ez az érték 12,91 év,

¹⁴ Átlag esetén az életkorok összegének és jelentkezők számának hányadosával számolunk

¹⁵ Módusz esetén abból a csoportból indul ki számításunk, melyben a legtöbb álláskereső van

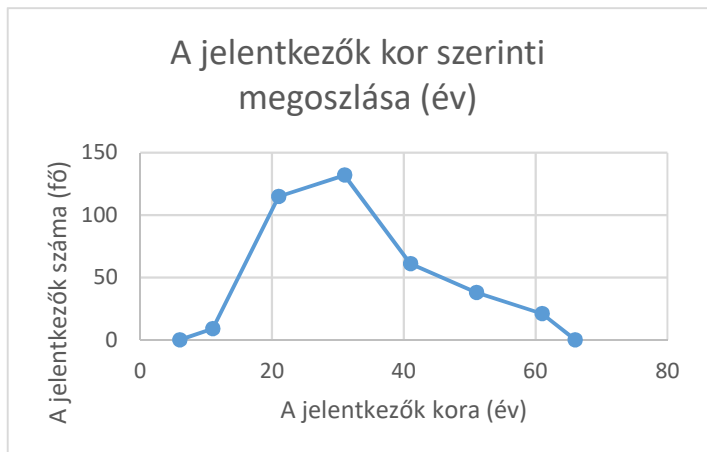
¹⁶ Átlagos eltérés esetén az eltérés összegéből indulunk ki

¹⁷ Szórás mérőszámával mért eltérés eseténben a variancia, vagyis a szórásnégyzet gyökét veszem

¹⁸ Relatív szórás esetén a szórás és az átlag hányadosaként számítom ki az átlagos eltérést

mely az eloszlás teljes terjedelmét figyelembe veszi, és minden megfigyelési egység részarányának a többitől való átlagos eltérését viszonyítja az átlaghoz.

Poligon segítségével ábrázolható a vendégek kor szerinti megoszlása. Erről leolvasható, hogy gyenge bal oldali aszimmetria jelentkezik, miszerint a csúcs a mediántól, azaz a középso értékától balra helyezkedik el. Az aszimmetria értéke A-mutató esetén 0,48, míg F-mutató esetén 0,11. Továbbá leolvasható, hogy a módusz, azon a ponton található, ahol a grafikon csúcsa.

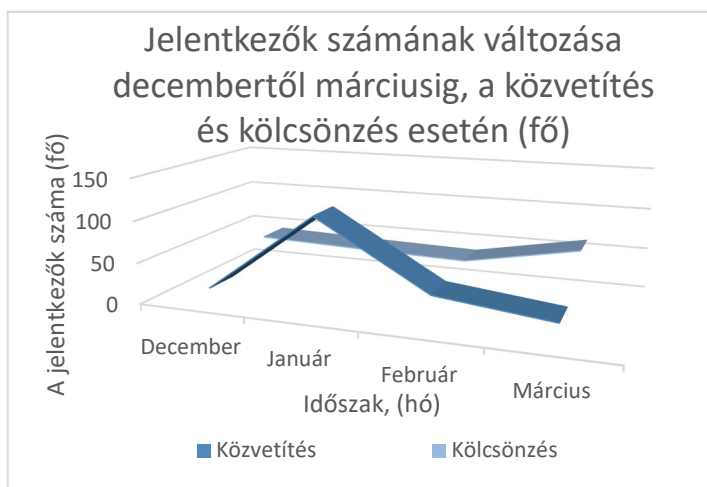


7. ábra A jelentkezők kor szerinti megoszlása

A jelentkezők életkor szerinti koncentrációjának ábrázolásakor két, egymáshoz közeli vonalat kapunk, ami azt jelenti, hogy igen gyenge a koncentráció, nagysága mindössze 0,2, így ábrázolásakor az átlóhoz közel helyezkednek el a pontok. A 6. számú mellékletéről az olvasható le, hogy ha összeadnánk a jelentkezők korainak számát, akkor az egyes csoportok százaléka az összes életkor hány százalékával rendelkezne. Például a második oszlopban lévő pontok esetén a jelentkezők 32,98%-a rendelkezne az összes életkor 20,43%-val, minek értelmezése életkorok esetén nem ad értékelhető összeget.

Következőként azt vizsgáltam, hogyan változik a jelentkezők száma a munkaerő-kölcsönzés és -közvetítés esetén.

Tartamidősorok segítségével ábrázoltam a változásokat. Közvetítés esetén látható egy hirtelen, ugrásszerű növekedés, melynek oka a hirdetés „felkapása”. December közepén jelent meg elsőként a közvetítéssel való álláslehetőség, így ennek átfutási ideje miatt csak januárban jelentkeztek rá, valamint tudjuk, hogy ünnepek alatt szívesen töltik idejüket szeretteikkel az emberek. Mikor új év indult, ráeszméltek



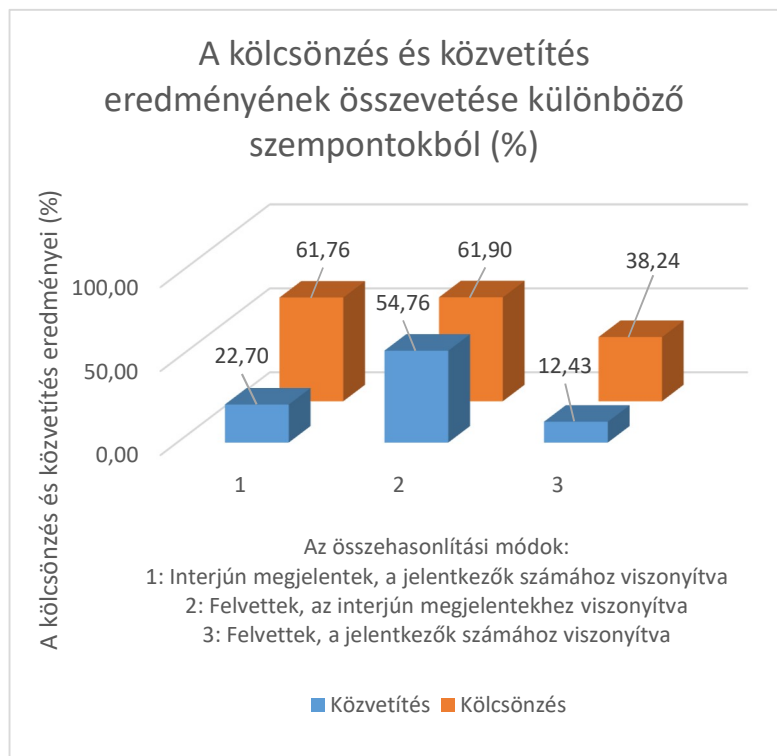
8. ábra Jelentkezők számának változása decembertől márciusig, a közvetítés és kölcsönzés esetén

arra, hogy nincs állásuk, de költségeik igen, így tömegesen jelentkeztek. Ez a lelkesedés az idő múlásával csökkent, mindenki lassan elhelyezkedett, aki szeretett volna. Míg kölcsönzés esetén a hirdetések korábbiak voltak, ezért nem látható a kezdeti fellendülés. Így utóbbi lehetőségre átlagosan 48 fő jelentkezett havonta. Látható, hogy itt szinte arányosan csökken a jelentkezők száma, 91,30%-ra, azaz 4 fővel, majd 84,78%-ra, azaz 7 fővel csökkent. Ez után itt is látható egy kisebb ugrás, bázis időszakhoz, azaz decemberhez viszonyítva 39,13%-kal, azaz 18 fővel nőtt. Ha ezeket az értékeket láncviszonyszámmal számolom, azaz az előző időszakhoz viszonyítom, akkor eltérő eredményeket kapok a folyamatos változás miatt. Ekkor azt látom, hogy januárra 91%-kal, azaz 4 fővel, majd februárra 93%-ra, azaz 3 fővel csökkent a jelentkezők száma. Itt is kimutatható a növekedés, jelentősen, 64%-kal, azaz 25 fővel nőtt. Közvetítés esetén nincs értelme átlagos növekedést számolni, hiszen ez csak a szélsőséges értékeket veszi figyelembe, így nem mutatja ki a növekedési pontot. Kölcsönzés esetén látható, hogy átlagosan 6 fővel, azaz 11,64%-kal nőtt havonta a jelentkezők száma.

Összességében megállapítható, hogy közvetítés esetén a hirtelen fellendülést követően folyamatosan csökken az érdeklődés, míg kölcsönzés esetén ugyan ingadozik, de sosem csökkent olyan drasztikus mértékben, mint az első esetben. Azaz itt energiát és pénzt kell fektetni a további jelöltek felkeresésére, míg a második esetben az adott számú jelentkező már rendelkezésre áll, így nem feltétlenül igényel további költségeket.

A következőben, az előző két fejezetben leírt adatokat hasonlítom össze. Egy adott kölcsönzési keretszerződésben lévő cég jelentkezési adatait vettem össze közvetítéssel. A főbb adatok ismeretében, és a 9. ábra segítségével megállapítható, hogy itt már lényegesen átveszi a kölcsönzés az első helyet.

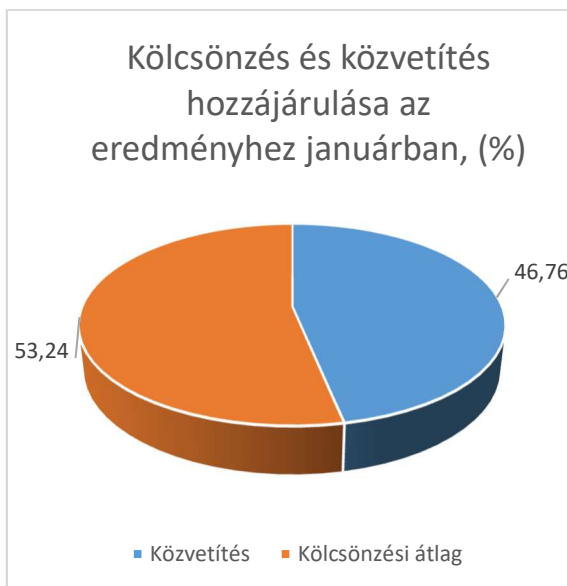
Összesítve az adott időszak alatt 253 fő jelentkezett, melyből 127 fő,



9. ábra A kölcsönzés és közvetítés eredményének összevetése különböző

azaz az összes érdeklődő 50,2%-a jelent meg a felvételin. Kölcsönzés esetén a teszt és az interjú távoli időpontja miatt csaknem fele lemorzsolódott, így összesen 84 fő, az összes jelölt 22,7%-a jelent meg. Ebből 35 fő, az interjún megjelentek 41,67%-a elbukott, végül 49 főt, azaz 58,33%-ot vettek fel, ami az összes jelentkező 19,37%-át jelenti. A 9. számú ábráról leolvasható az, amit az előző két fejezetben elemeztem, így már vizuálisan is megjelenik előttünk, hogy veszi át a vezetést a munkaerő-kölcsönzés.

Standardizálás segítségével megvizsgálhatóak a bérváltozás hatásai. Alapvető képletként a bruttó kereset és a munkavállalók számának hányadosát vettem. A februári béremelések hatására 5087 Ft/fő-vel, azaz 3,05%-kal emelkedett az átlagkereset a januárhoz képest. Ennek két oka van. Az első ok az, hogy a különböző betölthető pozíciók átlagkeresete magasabb lett februárban, mint januárban.¹⁹ Ennek hatására februárban 15503 Ft/fő-vel, azaz 109,93%-kal nőtt az átlagkereset átlagosan. A második oka, hogy a létszámösszetétel eltérő: februárban a két legmagasabb bruttó átlagkeresetet nyújtó pozíció, az operátor és az egészségügyi operátor aránya alacsonyabb lett 27,12%-ról 17,07%-ra, valamint 1,68%-ról 0%-ra csökkent. Ennek hatására a februári átlagkereset 10.415Ft/fő-vel, azaz 6,26%-kal lett alacsonyabb.



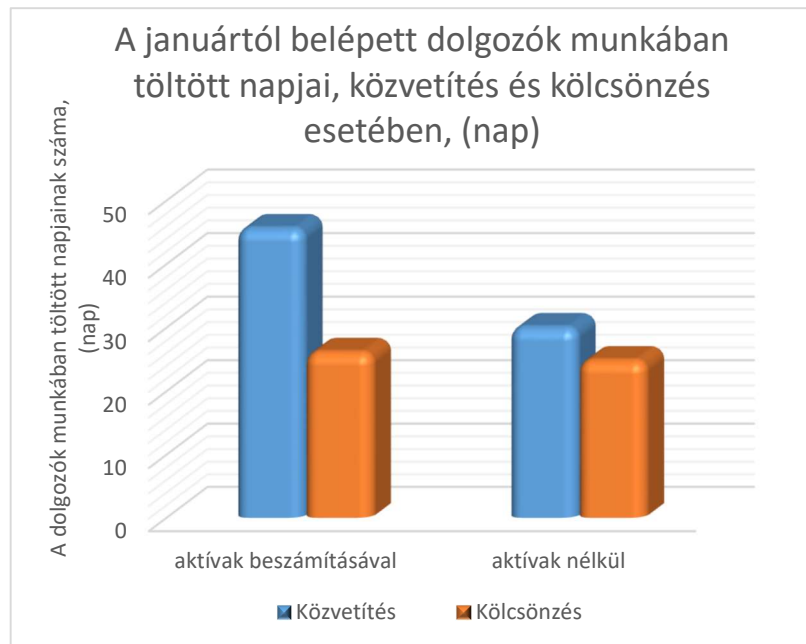
10. ábra Kölcsönzés és közvetítés hozzájárulása az eredményhez januárban



11. ábra Kölcsönzés és közvetítés hozzájárulása az eredményhez februárban

¹⁹ Ld. 8. számú melléklet Bruttó átlagkereset eltérése C. oszlopa

A munkanapok értékelésének eredményeit már olvashatták az előző két fejezetben. Összeségében itt az olvasható le *A januártól belépett dolgozók munkában töltött napjai, közvetítés és kölcsönzés esetén* c. ábráról, hogy közvetítés esetén hosszabb távú munkaviszonyra lehet számítani. Ennek oka lehet



12. ábra *A januártól belépett dolgozók munkában töltött napjai, közvetítés és kölcsönzés esetén*

az is, hogy munkaerő-közvetítés folyamán saját állományba kerülnek a dolgozók, és stabilabbnak érzik státuszukat, míg kölcsönzés esetén a kölcsönző cég a munkáltatója, ennek során úgy érezheti a munkavállaló, hogy nem tartozik a munkakörnyezetében lévő csapathoz, esetleg nem kapja meg ugyanazon szolgáltatásokat, juttatásokat. Ezért bizonytalannak, igazságtalannak tarthatja fennálló munkaviszonyát. Ezt sok esetben a munkavállalók nem tudják, de a törvény is szabályozza, az MT I. törvény 219. § 3) bekezdésében. Így a munkáltató köteles ugyanazon feltételeket alkalmazni saját állományú és kölcsönzött munkavállalói esetén. Ennek valódi okának feltárására további vizsgálatokat, kölcsönzött munkavállalók által kitöltött kérdőíves kutatást ajánlanék.

Végül a két munkavégzési forma eredményét vettem össze januári és februári időtartamokkal a WHC Személyzeti Szolgáltató Kft. szempontjából. Ennek hitelességéhez a kölcsönzési eredményeket átlagoltam, súlyozott számtani átlag segítségével. Így, csak a bérköltség figyelembevételével megállapítható, hogy a kölcsönzés januárban 6,48% ponttal, februárban pedig 56,52% ponttal magasabb eredményt nyújtott annak ellenére, hogy közvetítés esetén nem a céget terheli a bérköltség, csupán lényegesen nagyobb bevételre tett szert közvetítés esetén.

Összegzés

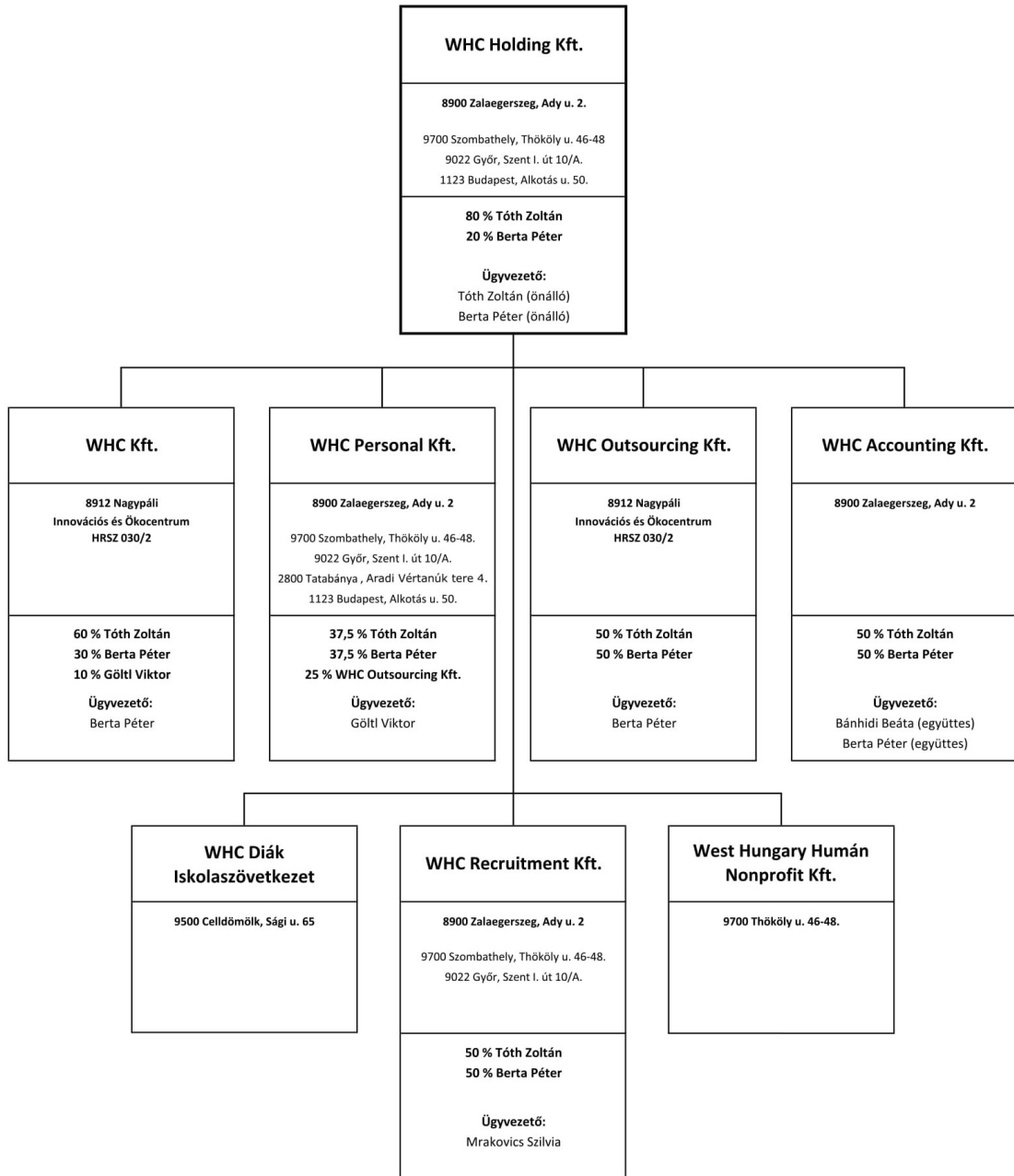
Az atipikus foglalkoztatási formák megjelenésével átalakultak a munkaerő-piaci viszonyok, számos új lehetőség jelent meg a munkavállalók és a munkáltatók számára. Valamint ezentúl lehetőség nyílt egy új vállalkozási forma részére is, mely szintén új munkahelyeket teremtett, és segít az álláskereső helyzetén. Ilyen területen munkálkodik a bemutatott cég is, melynek két fő tevékenységét mutattam be. Ennek eredményessége vizsgálatom során megdöntötte az elején felállított hipotézist, mely szerint a közvetítést részesítik előnyben az álláskereső. A jelentkezők száma, még ezt támasztja alá, hiszen lényegesen nagyobb, mint kölcsönzés esetében, ám minden más területen a kölcsönzés vette át a vezetést. Az eredmény-elemzésből kiderült továbbá az is, hogy annak ellenére, hogy a bérköltség nem a közvetítő céget terheli, még sincs akkora eredménye, mint a másik területen. Ennek oka, a kevesebb elhelyezési sikerdíj, melynek száma emelhető lenne a tesztírás és az interjú időpontjainak összehangolásával.

Mindkét foglalkoztatási formának meg van az előnye, hiszen közvetítés esetén már a munkavállalók gondjait sem a közvetítő cég intézi, de csak egyszeri bevételt hoz egy fő, míg kölcsönzés során már el kell járni minden apró ügyben is, segítséget kell neki nyújtani mindenben, de folyamatos bevételt hoznak, ha rendesen dolgoznak. A betegállományra kapott fizetést alapjaiban nem lehet áthárítani a kölcsönvevő cégre, de erről a felek szabadon dönthetnek szerződéskötés során.

Összességében, véleményem szerint minden ezzel foglalkozó cégnek meg kell azt vitatnia, hogy milyen formában és biztossággal szeretne eredményt termelni, mennyi energia befektetésével. Hiszen vizsgálataim során bebizonyosodott, hogy a kölcsönzés lényegesen több eredményt termel, de több is vele a probléma (mint, ahogy azt a szakmai gyakorlatomról szóló beszámolómban taglaltam).

A fejlettebb országokban elterjedt az atipikus foglalkoztatás, ezeken a területeken már szinte elképzelhetetlen, hogy mindenki tipikus foglalkoztatási forma keretében dolgozzon. Véleményem szerint, Közép-Kelet-Európa is ezt a tendenciát fogja követni néhány évtizeden belül, Magyarország is át fogja venni a jobban bevált rendszereket, ezáltal javulni fog a foglalkoztatási-, és csökkenni a munkanélküliségi ráta. De ennek terjedése nem feltételen fog együtt járni a jövedelmi helyzet javulásával.

Melléklet

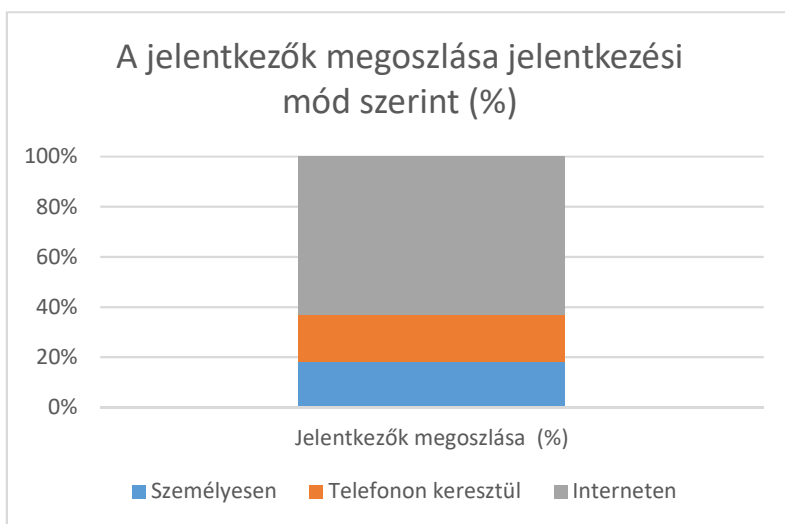


1. melléklet WHC Kft szervezeti felépítése

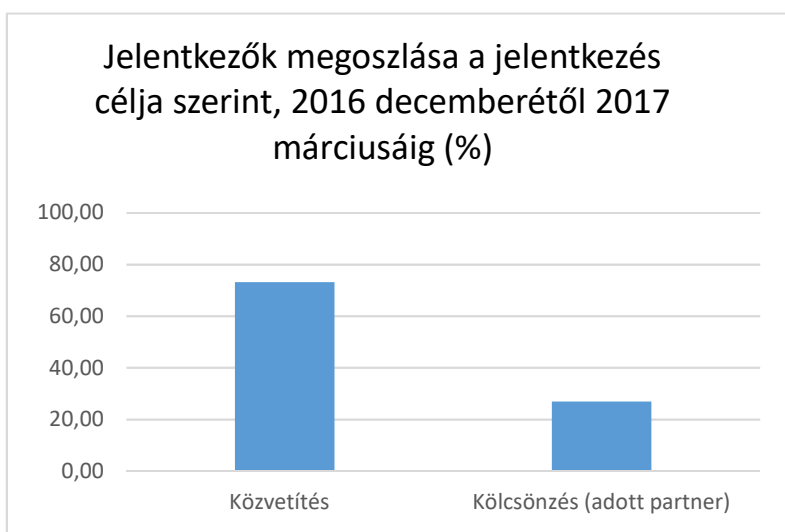
Jelentkezés célja	Jelentkezők száma (fő)	Jelentkezők megoszlása (%)
Közvetítés	185	49,20
Kölcsönzés (összességében)	191	50,80
Összesen	376	100,00

Jelentkezés célja	Jelentkezők száma (fő)	Jelentkezők megoszlása (%)
Közvetítés	185	73,12
Kölcsönzés (adott partner)	68	26,88
Összesen	253	100,00

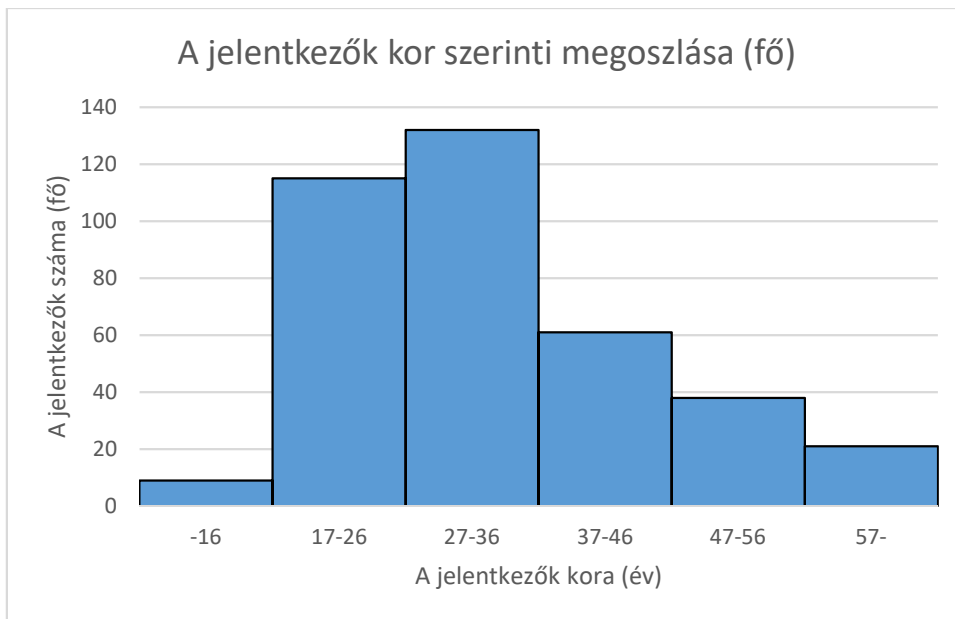
2. melléklet A jelentkezők aránya a jelentkezés célja szerint



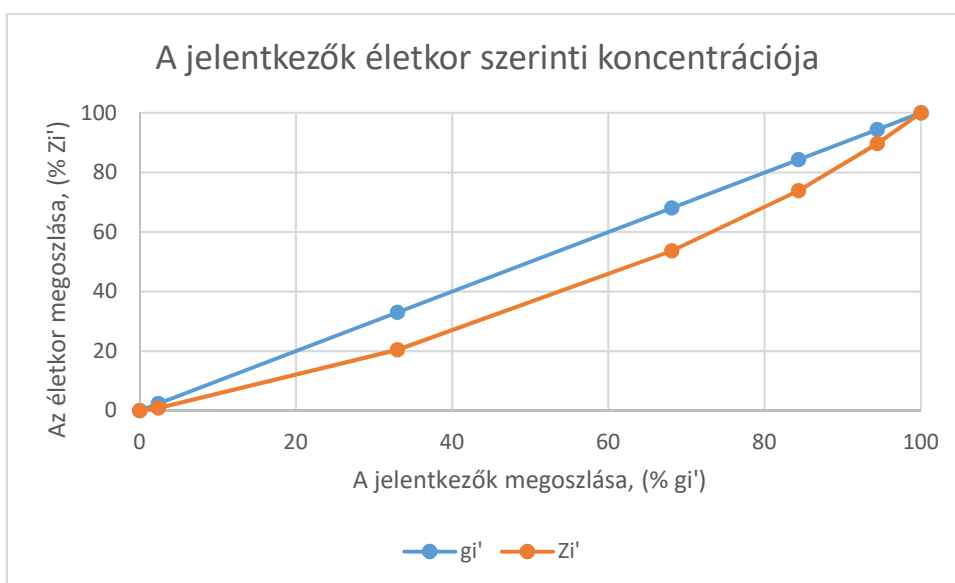
3. melléklet A jelentkezők megoszlása jelentkezési mód szerint



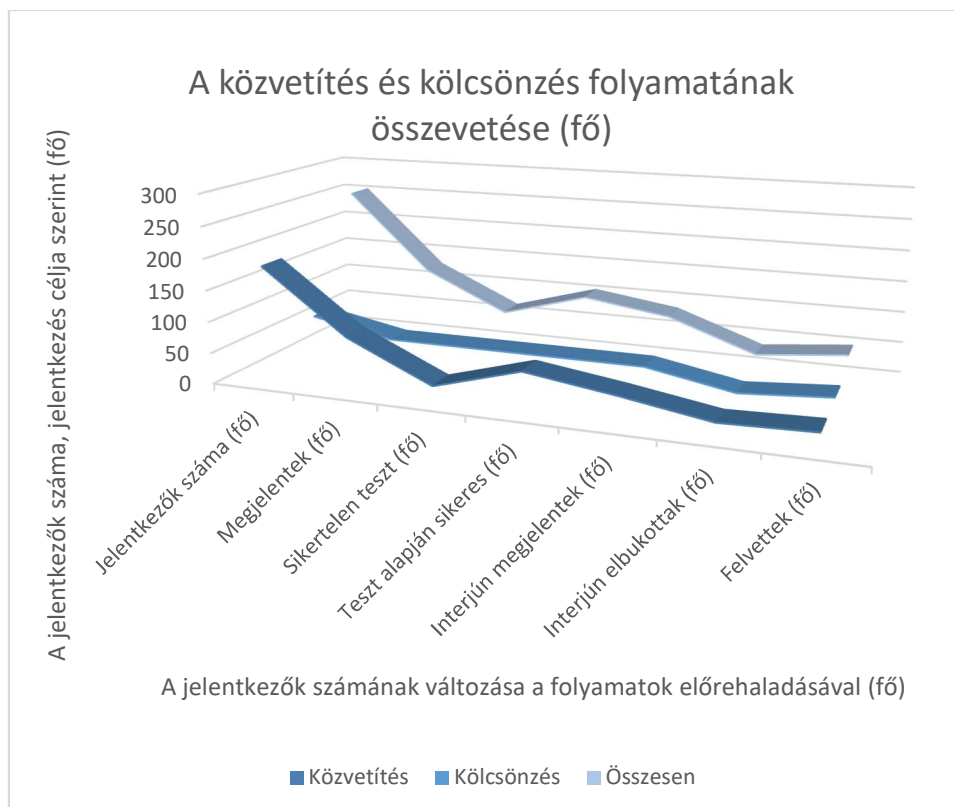
4. melléklet Jelentkezők megoszlása a jelentkezés célja szerint, 2016 decemberétől 2017 márciusáig



5. melléklet A jelentkezők kor szerinti megoszlása (Poligráf ábra)



6. melléklet A jelentkezők életkor szerinti koncentráció (Az aszimmetria ábrázolása)



7. melléklet A közvetítés és kölcsönzés folyamatának összevetése

Betölthető pozíciók	Január		Február		Bruttó átlagkereset eltérése	Kifizetett bruttó kereset (Ft)		Létszám megoszlása (%)	
	Felvettek száma (fő)	Bruttó átlagkereset (Ft/fő)	Felvettek száma (fő)	Bruttó átlagkereset (Ft/fő)		Január	Február	Január	Február
Jelölés	B_0	V_0	B_1	V_1	$k=V_1-V_0$	$B_0*V_0=A_0$	$B_1*V_1=A_1$	$B_0/\Sigma B_0$	$B_1/\Sigma B_1$
Operátor (Tatabánya)	16	208800	7	214300	5500	3340800	1500100	27,12	17,07
Egészségügyi Operátor (Tatabánya)	1	185000	0	185000	0	185000	0	1,69	0,00
Betanított munkás (Páty)	1	123200	4	128800	5600	123200	515200	1,69	9,76
Betanított munkás (Tata)	2	144160	2	162400	18240	288320	324800	3,39	4,88

Gyártósori operátor (Tornyópuszta)	14	129280	12	152800	23520	1809920	1833600	23,73	29,27
Utómunkás (Mór)	15	160000	10	176000	16000	2400000	1760000	25,42	24,39
Gépkezelő (Mór)	10	168000	6	184000	16000	1680000	1104000	16,95	14,63
Pozíciók összesen	59	1118440	41	1203300	84860	9827240	7037700	100,00	100,00

8. melléklet Segéd tábla Standardizáláshoz

Irodalomjegyzék

Szakirodalom:

Amy Tan: The Kitchen God's Wife, The Ballantine Publishing Group, New York, 1991., 180. oldal

A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 430/2016. (XII. 15.) Kormány rendelet 2. § a)

Ferencz J. – Göndör É. – Gyulavári T. – Kártyás G.: Munkajogi alapismeretek, Elte Eötvös Kiadó, Budapest 2013

Bankó Zoltán – Az atipikus munkaviszonyok. Pécs Kiadó, 2008

Az egyenlő bánásmód követelményéről szóló 2012. évi Munka Törvénykönyve I. törvény 97. törvénycikkely 219. §

A munkaező-kölcsönzés különös szabályairól szóló 2012 évi Munka Törvénykönyve I. törvény 94. törvénycikkely 214. § 2) bekezdés

Határozott idejű munkaviszonyról szóló 2012. évi Munka Törvénykönyve I. törvény 95. törvénycikkely 192. § 2) bekezdés

Ferenc Jácint – Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése Győr, 2014

Dr. Tóth Árpádné, Dr. Sikora Gizella – Munkaező-piaci ismeretek Miskolc, 2008

A megbízási szerződésről szóló 2013. évi Polgári Törvénykönyv V. törvény 6:272. §

Idegen Szavak Gyűjteménye

Ferencz Jácint doktori értekezése – Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése Győr, 2014

Internetes források:

http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_foglalkoztatasi_politika/index.html (letöltés dátuma: 2017.02.06.)

http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_08_2011.pdf (letöltés dátuma: 2017.02.07.)

http://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_2.html (letöltés dátuma: 2017.02.07.)

<https://www.hrportal.hu/hr/munkakor-megosztas-csak-elmeletben-szep-elkepezes-20130527.html> (letöltés dátuma: 2017.03.28.)

<http://www.szakkepesites.hu/szakiranytu/tanuloszerzodes.html> (letöltés dátuma: 2017. 04. 01.)

(https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200001.TV) (letöltés dátuma: 2017. 04. 01.)

<http://munkajogportal.hu/ki-lehet-kolcsonbeado-es-kolcsonvevo/> (letöltés dátuma: 2017. 04. 01.)

http://www.kormanyhivatal.hu/download/c/1d/50000/tajekoztato_munkaero_kolcsonzes.pdf (letöltés dátuma: 2017. 04. 01.)

http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=munkaadoknak_magan_munkakozvetites (letöltés dátuma: 2017. 04. 01.)

<https://www.whc.hu/munkaero-kolcsonzes> (letöltés dátuma: 2017.04.02.)

<https://www.whc.hu/munkaero-kozvetites> (letöltés dátuma: 2017. 04. 02.)

Ajánló:

<https://www.hrportal.hu/hr/work-life-balance-a-teljesitmenyfokozas-elfeledett-epitokockaja-20050824.html> (letöltés dátuma: 2017. 04. 09.)

430/2016. (XII. 15.) Kormány rendelet a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum megállapításáról

Ajánló: Az egyenlő bánásmód követelményéről szóló 2012. évi I. törvény 96. törvénycikkely 219. §

<https://www.e-cegjegyzek.hu/?cegadatlap/2009067382/TaroltCegkivonat>

http://www.vosz.hu/moduledata/foldertree/treeroot/News/Gyors_hirek/Mi_mennyi_2017.pdf

NYILATKOZAT

Alulírott, Kijázt Evelin Zseni büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a záródolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A záródolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen záródolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerzés során.

Tudomásul veszem, hogy a záródolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2017 év hónap nap

.....
hallgató aláírása