

Csordás Izabella ACC

coach, mentálhigiénés és szervezetfejlesztő szakember, közgazdász – MúzeumOD
(Nytított Világ Bt. ügyvezető)

Foglalkoztatási körkép: foglalkoztatási formák és a jogviszonyváltás első hatásai

A *MúzeumokMa 2020* kutatás tervezésekor két olyan téma foglalkoztatott minket, amelyeket az eddigi publikációk sorában nem, vagy csak részben¹ fejtettünk ki a kutatási eredmények alapján. „Vajon mely munkaterületek, pozíciók jelennek meg a múzeumi szervezetekben hiányterületként?”; „Vajon hogyan alakulnak és hogyan fognak alakulni a jövőben az alkalmazásban és a külsősként bedolgozó munkatársak aránya?” A kutatás folyamatában történt jogviszonyváltási folyamat pedig újabb kérdést vetett fel: „Hogyan befolyásolja a jogviszonyváltás a múzeumi munkaerő vándorlását?” Az utóbbi kérdésre ugyan nem adhatunk a kutatási adatok alapján kimerítő választ, hiszen a kutatás első és második fázisa, azaz a kérdőív és a mélyinterjú nem tért ki erre a témára, de a fókuszcsoporthoz megbeszélések során kapott információkat, azaz az első hatásokról kapott képet megosztjuk ebben a publikációban.

Hiányterületek és foglalkoztatási forma

A kérdőívben felmért hiányterületek elemzésének tekintetében az átlagosan 15 főnél több munkatársat foglalkoztató szervezetekre koncentrálnak, ugyanis az egyik válaszadó szavaival élve „a felsorolt munkakörök egy területi múzeumban nem relevánsak ... mivel egy kis múzeumban mindenki foglalkozik minden munkafolyamattal.”

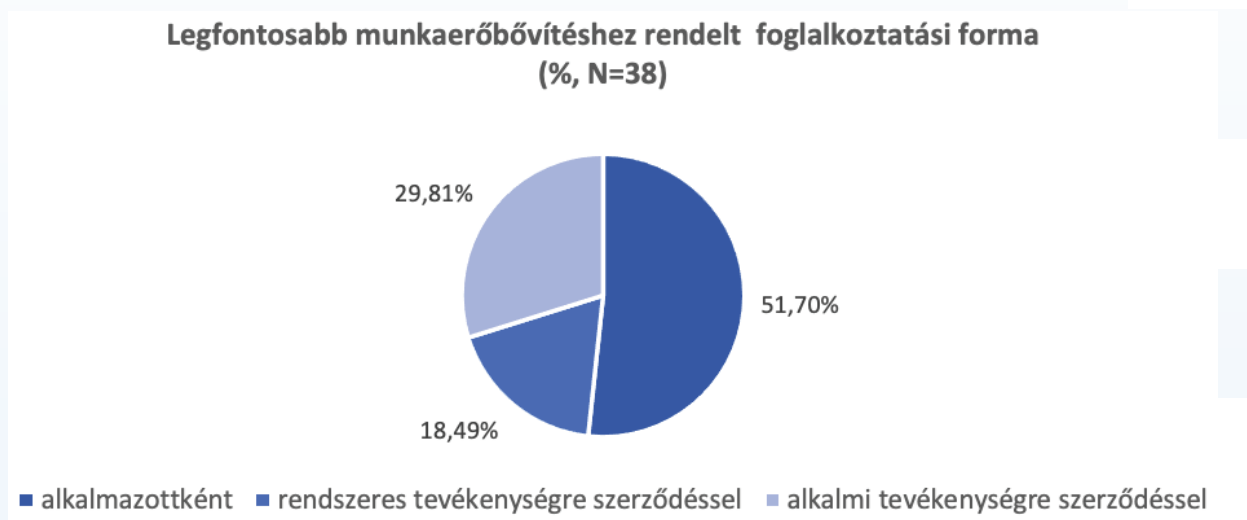
A kérdőív intézménytípustól függően összesen 17 konkrét feladatkör létezésére kérdezett rá, és teret adott az egyéb kategória megjelölésére is. Az elemzésben az átlagosan 15 főnél több munkatársat foglalkoztató szervezetekre koncentrálnak. Míg az országos múzeumok esetében az egyes munkakörök hiánya mögött 89%-ban az húzódik meg, hogy még nem hozták létre a munkakört, a három intézménytípus (országos múzeum, megyei hatókörű városi múzeum és országos szakmúzeum) válaszainak átlagából az olvasható ki, hogy az eseteknek ez átlagosan 66, 35%-a, 24,

¹ Csordás Izabella – Nagy Magdolna: HR kérdések a múzeumi szakmában III. – A munkatársak fejlesztése.
<https://magyarmuzeumok.hu/cikk/hr-kerdesek-a-muzeumi-szakmaban-iii-a-munkatarsak-fejlesztese>

13%-ban nem tudják kigazdálkodni a feladat ellátásához szükséges munkakör bérköltségét, 7,3%-ban a jelentkezők bérigénye meghaladja a szervezet lehetőségeit, illetve 2,22%-ban nincsen képzett munkaerő.

Megvizsgáltuk azt is, hogy az igazgatók mely három legfontosabb feladatkörre vennének fel munkatársat, és a munkaerőbővítéshez milyen foglalkoztatási formát rendelnének. Ezzel a hiányterületeket a foglalkoztatási forma lehetőségeivel együtt vizsgáljuk.

Az 1. ábrán látható, hogy a legfontosabbnak megjelölt munkaerőbővítést a válaszadó felsővezetők szinte fele-fele arányban oldanák meg alkalmazotti, illetve külső szerződéses keretek között.



1. ábra

A felsővezetők által leggyakrabban kiválasztott három legfontosabban betöltendő munkakör megjelölésekor az alábbi négyet a válaszadók több mint 50%-a megjelölte, elsősorban alkalmazotti formában történő foglalkoztatás mellett:

- 25 szervezet (66%) esetében lenne digitalizálást végző munkatárs,
- 24 szervezet (63%) esetében lenne kiállításszervező,
- 23 szervezet (61%) esetében lenne informatikus,
- 21 szervezet (55%) esetében lenne projektmenedzser.

Ugyan a fenti összegzésben a területi múzeumok (TerM), tematikus múzeumok (TemM), közérdekű muzeális gyűjtemények (KMGYK) és a közérdekű muzeális kiállítóhelyek (KMK) adatait kihagytuk, figyelemreméltó, hogy 74 TerM-TemM-KMGY-KMK múzeumigazgató válaszolt bővebb kifejtésben az egyéb kategóriában. Ezen válaszok összesítéséből az alábbi megállapítások tehetők a kisebb létszámú múzeumokra vonatkozóan:

- az egyik válaszadó szavaival: „a múzeumi bevételek nem elegendőek létszámbővítéshez, a fentebb felsorolt munkakörök létesítéséhez, egyrészt nem releváns kisebb múzeumoknál, másrészt ezt a jelenlegi létszámmal oldjuk meg, másrészt külső segítséggel.”
- a szabad válaszok között kifejezetten sok, 13 említést kap a restaurátor munkakör, és több kifejtésben szerepel, hogy ezt a feladatot külsős, szerződéses munkatárssal látják el.
- hat említést kap a marketing/közönségszervező/PR munkakör
- négy említést kapnak a szakmuzeológusok – a kislétszámú vidéki múzeumok helyzetéről e tekintetben kifejező a következő megjegyzés: „Jelenleg egy üres álláshellyel rendelkezünk, néprajzkutató-muzeológust keresünk. A pályázat februárban kiírásra került, de a feltételeknek megfelelő végzettségű jelentkező nem volt.” (szól az áprilisi kitöltés – CsI.)
- szintén négy említést kapnak a szakmai kisegítő munkakörök, mint régésztechnikus, ásatási technikus, raktárkezelő.
- továbbá három-három alkalommal említik a teremőrt és a karbantartó munkatárs hiányát. A megoldási módokról árulkodik a következő megjegyzés: „a takarítást közfoglalkoztatással oldjuk meg, az adatrögzítésben, a digitalizálásban nagy segítség a kulturális közfoglalkoztatás”.

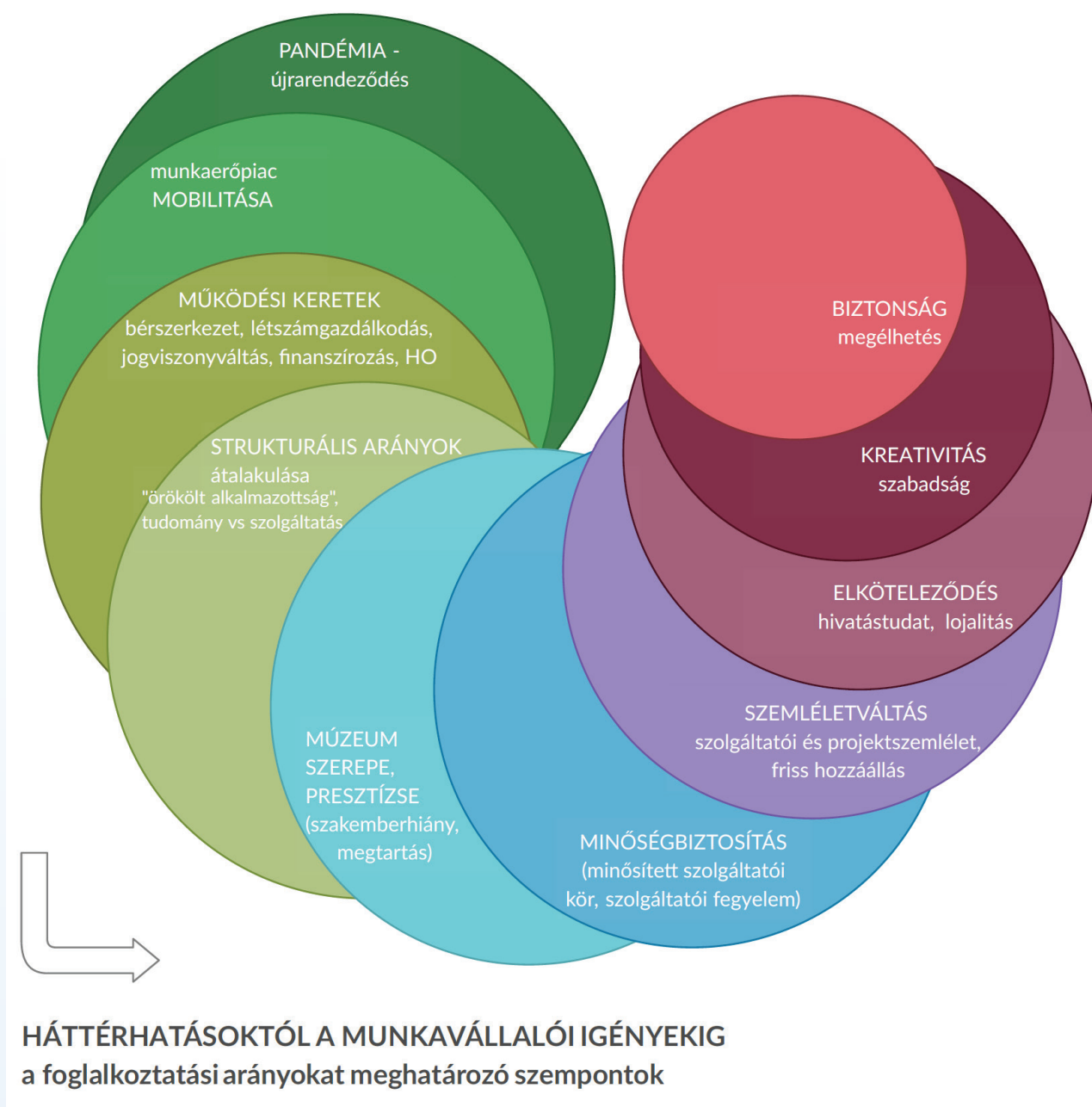
Ezekből a válaszokból is kirajzolódik az a speciális helyzet, amiben a kis létszámú muzeális intézmények vannak: esetenként a szakértelem hiányzik, máskor a szakértelem méltó megfizetéséhez szükséges háttér.

A foglalkoztatási formák lehetséges alakulását a mélyinterjúk során tovább vizsgáltuk. 44 vezetőt kérdeztünk arról, hogy „Feltételezése szerint hosszú távon változni fog-e az alkalmazotti/ szerződéses munkatársak aránya a szervezetében?” A kérdés hátterében a kérdőíves adatelemzés azon eredménye áll, hogy a vizsgált múzeumtípusok esetében 19% és 38% között mozog a külsős szerződéssel foglalkoztatott munkatársak aránya az alkalmazotti létszámhoz képest.

A válaszok polaritását is jelzi a következő három vélemény: „Biztosan fog változni.”; „Amíg ezek a fizetések lesznek ebben a szektorban, ez nem fog változni”; „Nem tudok választ adni – a pandémia miatt a világban egy teljes újratervezés valósul meg”. A válaszadók 60%-a adott érdemi választ, közel 30%-uk úgy véli, hogy igen, nőni fog a külsősök aránya megítélése szerint, valamint 25%-uk szerint nem fog változni ez az arány.

A válaszok áttekintése során számos szempont megfogalmazódik, amiket a 2. ábrán mutatunk be. Ezek közül néhányat a kapott válaszok idézésével illusztrálunk:

- a működési keretek átalakulása (a bérgazdálkodás és a költségvetés átalakulásával): „Nemcsak »külsősökből« lesz több, hanem a »belsősök« fizetésének forrása is átalakul.”
- a munkaerőpiac átalakulása és külföldi múzeumi alkalmazási trendek: „azt a színvonalú munkaerőt, ami nekik (a válaszadó számára mintaként szolgáló külföldi múzeumoknak - CsI.) kell, azt a 21. században nem tudják főállásúként megtartani, mert szeretne máshol dolgozni, szeretne kreatív munkát végezni, szeretne mellette tanítani, könyvet fordítani, és ... valójában a legjobb szakembereket egy ilyen pool-ként tartják, és igazából nyilván ehhez kell egy olyan fajta kulturális piac meg környezet, ami ezt egyáltalán el tudja tartani, ... ez valójában kölcsönös érdeke az intézményeknek és a kulturális értelmiségi körnek, aki dolgozik a Múzeum körül, mert mindenkinek megtartja a rugalmasságát meg a szabadságát.”
- a presztízs és a közalkalmazottiság: „A szakember létszám le fog csökkenni, és nemcsak azért, mert bizonyos területeken nincs meg a képzés, hanem azért is, mert nincs meg a szakmának az a presztízse ... A kultúra szempontjából nagyon veszélyesnek látom a közalkalmazottiság megszüntetését is.”
- a múzeumi szerep átalakulása: „... azt látom, hogy a múzeumi szerep átalakulásával nálunk is egyre nagyobb teret kaptak ezek a külsős, megbízásos szerződéssel lévő emberek, mert nagyon sok esetben ők csak részmunkaidőben dolgoznak be, ... nagyon sokan ezt nem tudják megtenni, hogy teljes munkaidőben múzeumi alkalmazottak lesznek, mert szükségük van a versenyszférában megszerzett jövedelmükre, viszont a szívük meg igazából ehhez áll közel ...”
- a minőségbiztosítás és a szolgáltatói fegyelem: „... lehet, hogy jobban megéri egy külső szolgáltatóval digitalizáltatni, mint 40 évig nekem szkenneltetni a közfoglalkoztatottamat, mert kiszámoltuk, hogy annyi év lenne, ha mindennap 8 órában itt dolgozik. Más kérdés, hogy itt inkább a minősített vagy a minősítő szolgáltatót kellene ... jó lenne, ha lenne ilyen kör, akiket tudunk.”
- az elköteleződés: „Mi most arra törekszünk, hogy minél többen határozatlan idővel szerződjenek, ... hasznosabb, ha valaki tartósan kötődik az intézményhez.”



2. ábra

Kíváncsiak voltunk arra, hogy a megkérdezett vezetők milyen területen tudják elképzelni a külsős munkatársak arányának a növekedését. A legalább 5 említést kapott területek az alábbiak: az ismeretátadás (8 említés), a kiállítástechnika és kiállításrendezés (6 említés), a biztonság és teremfelügyelet (6 említés), a kutatás és kurátori feladatok (6 említés), az üzemeltetés (5 említés), a kommunikáció (5 említés).

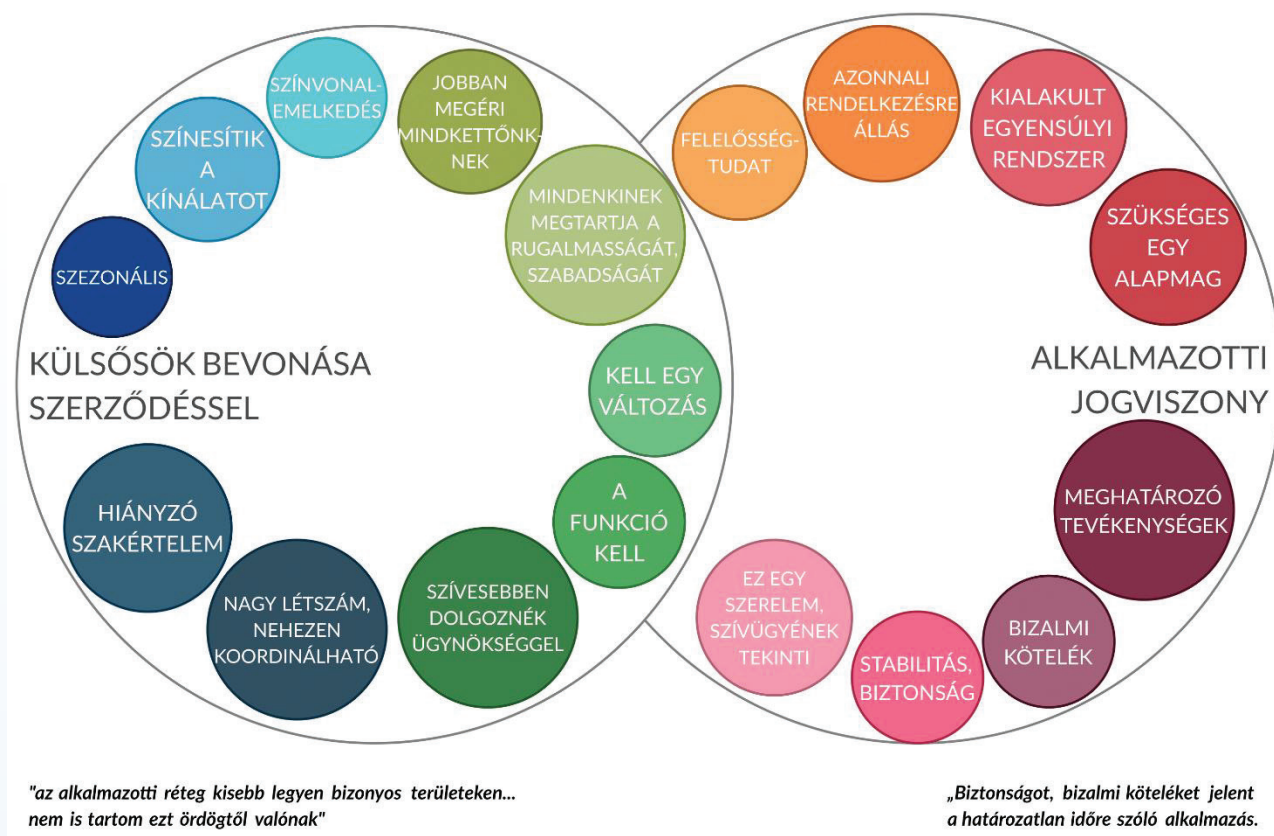
Két terület kap 1-1 negatív említést, azaz, ahol nem tudja elképzelni a vezető a külsős szolgáltató megjelenését: a marketing és a HR, „mert ezek olyan meghatározó tevékenységek az intézmény életében, amiket nem szívesen szerveznék ki”.

Ezeket az adatokat érdemes összevetni a 15 fő feletti átlagos létszámmal bíró múzeumtípusok (az országos, a megyei hatókörű városi és az országos szakmúzeumok) hiányterületekre vonatkozó kérdőíves válaszaival:

- az interpretáció a kérdőíves válaszok szerint a válaszadó intézmények 53%-a esetében nem létező munkakör, de csupán 37%-ban említik az esetleges három legfontosabb plusz munkatárs között, elsősorban – a mélyinterjús eredményekkel összhangban külső szerződéses formában tölténék be.
- a kiállításszervezés a kérdőíves válaszok szerint a válaszadó intézmények 42%-a esetében nem létező munkakör, és 63%-ban a három legfontosabb plusz munkatárs között alkalmazotti formában tölténék be. Az installációs szervezés a vizsgált válaszadók 58%-ánál hiányzó munkakör, és 39%-ban a három legfontosabb plusz munkatárs között külső szerződéses formában tölténék be. A mélyinterjús eredmények megerősítik, hogy ezek a munkakörök a legfőbb hiányterületek közé sorolhatóak, az már feltételezhetően a szervezeti adottságoktól függ, hogy milyen foglalkoztatási formát illeszt hozzá egy-egy intézmény.
- a kommunikációs szakember munkakör a kérdőíves válaszok szerint a válaszadó intézmények 18%-a esetében nem létező munkakör, és nem említik az esetleges három legfontosabb plusz munkatárs között, ugyanakkor ami a mélyinterjús adatokkal összhangban van: azon intézmények 57%-a esetében, ahol nincs ilyen munkakör, nem tudják kigazdálkodni a bérköltséget.

A kutatás és kurátori feladatok gyakori említése a lehetséges külsős munkatársak között összefüggésbe hozható azzal a kérdőíves eredménnyel, miszerint a válaszadók 42%-a (legnagyobb része) a kötelezően előírt muzeális feladatok elvégzése érdekében tart szükségesnek munkaerő-bővítést.

A mélyinterjús beszélgetésekben számos érv elhangzott az alkalmazotti és a külsős foglalkoztatási formával kapcsolatban is. Ezeket az alábbi ábrában mutatjuk be.



3. ábra

A jogviszonyváltás első hatásai

A fókuszcsoportos beszélgetésekben megszólított vezetők az alábbi kérdésekre válaszoltak: „Milyen változást hoz a jogviszonyváltás?”; „Milyen reakciókat érzékeltek?”; „Milyen arányban nem fogadták el az ajánlatot/nem írták alá a szerződést a munkatársak?”

A munkáltatók

A válaszadók egy-két kivétellel zökkenőmentesnek, zavartalanoknak ítélték a jogviszonyváltás folyamatát akkor is, ha felkészületlenül élték meg azt. A jogviszonyváltás folyamatának levezénylése, a helyzet értelmezése idő- és szaktudás-igényes (jogi háttér) volt, és munkatársi egyeztetéseket hozott a legtöbb szervezet életében. A plusz terhelés elsősorban a felsővezetői körre háruló feladatokban és az egyeztetésekre szánt időben manifesztálódott. A szervezetek nagy része kapott vagy igénybe vett időszakos, pár hónapra szóló segítséget: önkéntes vagy fizetett jogi tanácsadót, munkajogi szakértőt, HR-munkatársat, illetve támaszkodtak például a Magyar Vidéki Múzeumok Szövetsége által nyújtott támogatásra.

A jogviszonyváltás szükségessé tette a szervezetekben a munkaügyi dokumentáció terén lévő hiányosságok pótlását. A szervezeti dokumentáció megteremtése sok esetben kihívást jelentett, például a munkaköri leírások frissítése, precíz, kibontott, szigorúbb elkészítése, amihez még hozzájárult az üzemi tanács megalakítása, a közalkalmazotti tanáccsal való tárgyalás, és a kollektív szerződés létrehozása.

A párhuzamos jogi rendelkezések: törvénymódosítás a jogviszonyváltozás kapcsán, a 6%-os béremelés, a munkaköri leírásokra vonatkozó EMMI rendelet (ami két részre osztja a munkaköröket, s a megfelelőség kapcsán komoly kérdéseket vet fel) kihívás elé állították nemcsak a laikus jogértelmezőt, de a szervezeteket is. Ezt nehezítette, hogy a fenntartói háttértől függően eltért, hogy a 6%-os összeg megérkezett-e időben a szervezethez. A fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetések idejében az önkormányzati fenntartású intézmények még nem kapták ezt meg, és ez tovább erősítette a bizonytalanságot.

A bérigazgatás szempontjából szükséges újratervezési kihívást is mutatja, hogy előfordult olyan is, hogy a korábbi keresetkiegészítéseket az ajánlatadás előtt visszavonta a felsővezető november 1-ig, hogy az egyösszegben a szerződésbe kerülő munkabér összege hosszútávon vállalható legyen az intézmény számára, ugyanakkor novemberben visszamenőleg kiadták kiegészítő megoldás keretében az elvett összegeket. Több intézményvezető 2-12% közötti béremelést érvényesített a munkaszerződésbe kerülő munkabérek esetében.

A munkavállalók és a kilépők

A válaszadók meglátása szerint a munkatársakat a jogviszonyváltás váratlansága sokkolta, az előkészítés hiánya méltatlanul érintette, mégis többen érdektelenül álltak hozzá. A bekövetkező változások kapcsán a következőkről számoltak be a válaszadók:

három fő megfigyelést fogalmaztak meg a válaszadók:

- sokszor a legfőbb alapinformációk sem voltak a munkatárs birtokában, például a munkaköréről, a munkarendről, azaz nem voltak tisztában a saját munkajogi lehetőségeikkel,
- a bérfeszültség a figyelem középpontjába került, különösen a fiatalok és az idősebbek, valamint a fiatal pályakezdő muzeológusok és a versenypiaci pályakezdők bérezése között,
- a szabadság mértékének változása eltérően érintette a munkatársakat: jellemzően a fiatalok örültek a szabadságnövekménynek, az idősebbek

kevesellték a szabadságot, de volt olyan megoldás, ahol munkáltatóként pótszabadságot biztosítottak az idősebbeknek.

A válaszok alapján olyan kép rajzolódik ki, hogy létszám tekintetében átlagosan kevés munkaerő-veszteséggel zajlott le a jogviszonyváltás. Azt azonban már nem állíthatjuk, hogy a kevés, adott esetben egy-két fős veszteséget ugyanannyira kevésbé éreznék meg a szervezetek, hiszen ez a szervezet méretétől is függ, és több vidéki intézmény beszámolt arról is, hogy komoly nehézségbe ütközik bizonyos munkatársak, kiemelten a restaurátorok pótlása.

Előfordult, hogy a munkatárs döntését a kilépéssel kapcsolatban úgymond „elősegítették”, és az is, hogy hosszú kérésekre sem maradt a munkatárs.

A jogviszonyváltás alkalmával jellemzően két csoportba sorolhatóak azok, akik nem írták alá a munkaszerződést:

- akik a végkielégítés lehetőségét választották, „monetáris megfontolásból léptek”, mert közel voltak a nyugdíjhoz, mert vállalkozást indítottak, mert inkább pihenéssel töltenek pár hónapot, vagy egyszerűen ez anyagilag – teljesen törvényesen – jobb megoldásnak tűnt egyéni megfontolásból.
- akik úgymond újragondolták a helyzetüket, és „amúgy is” váltani akartak, vagy el is helyezkedtek, jellemzően jobb ajánlatért. Hallottunk konkrét példát, ahol az új pozícióban 350.000 Ft bruttó fizetéssel helyezkedett el egy olyan munkatárs, aki korábban a múzeumban 210.600 Ft bruttó összeget kapott.

A kilépők körében a válaszadók az alábbi pozíciókat nevezték meg: takarítónő, pályázatfelelős, HR-es, igazgatóhelyettes, titkárnő, múzeumpedagógus, pénztáros, restaurátor, tagintézményvezető, biztonsági őr, muzeológus, főmuzeológus, kurátor, fenntartási alkalmazott, igazgatási ügyintéző.

A kilépők pótlását eltérő sikerrel oldották meg a szervezetek. Előfordul, hogy a fennmaradó bért a meglévő munkatársak bérének emelésére, és így megtartására fordítják. A legnagyobb nehézséget a restaurátorok pótlása jelenti. Megfogalmazódott, hogy a hiány miatt a végkielégítéssel távozó restaurátorok közül lesz, akit az intézmény ezután is megbíz majd feladatokkal.

Ugyanakkor adódtak információhiányos helyzetek is, ahol a kilépő munkatárs alaptalanul arra számított, hogy a jövőben szabadúszóként használhatja az intézmény infrastruktúráját. Van olyan igazgató, aki hajlandó lett volna bért korrigálni, ha az igény időben eljutott volna hozzá.

Összegzés

A közölt eredmények alapján elmondható, hogy a múzeumi szférában folyamatban lévő, és a külsős szerződéses munkatársak számában már a korábbi években tetten érhető munkaerőpiaci átrendeződés a jogviszonyváltás kapcsán erősebbé vált. Egyszerre látszódik az igény a létszám növelésére és egyszerre okoz problémát a szűk gazdálkodási keret, emellett a jogviszonyváltással több teret kapott a munkaerőpiaci egyéb lehetőségek iránti érdeklődés. Ahogy az egyik igazgató fogalmazta: „most mindenkinek megvolt a lehetősége, hogy kiugorjon ebből a helyzetből, és valami újat kezdjen el”. Egy másik vélemény pedig a beindult folyamat árnyoldalára is rávilágít: „Egy fiatalodási folyamat szakadt most meg.” Több előremutató lehetőség is megfogalmazódik a múzeumvezetők és középvezetők körében a múzeumi munkaerő átrendeződése kapcsán, miközben a munkaerőpiaci hatások mellett több szempont határozza meg egyszerre a vezetői döntéseket.