

Az alkalmazásági teszt és a próbamunka etikai kérdései



30
ÉVE

MAGYAR
PUBLIC
RELATIONS
SZÖVETSÉG

FELÉRTÉKELŐDIK AZ ALKALMASSÁGI TESZT

Az alkalmassági teszt és a próbamunka etikai kérdései

A járványidőszak következtében számos állás megszűnt, a kommunikációs szakmából is kerültek utcára munkavállalók. Megnövekedett a munkakeresők száma, miközben a betölthető állások drasztikusan csökkentek. Ezzel együtt a megszokott, személyes jelenlétre és meghallgatásokra épülő interjúztatási technikák helyett előtérbe kerültek az online kiválasztási formák (videó interjú, email interjú). A megváltozott körülmények között még fontosabbá válik az alkalmassági teszt, amely objektív visszajelzést nyújthat egy-egy jelölt képességeiről. Az MPRSZ Etikai Bizottsága összegyűjtötte, mitől lesz maradéktalanul jogkövető a leendő munkavállalók tesztelése, és melyek az alkalmassági tesztek alapvető etikai aspektusai.

A PÁLYÁZÓ ALKALMASSÁGÁNAK VIZSGÁLATI FORMÁI

A kommunikációval foglalkozó cégek a hozzájuk jelentkező álláskeresők képességeit, szakmában való jártasságát a benyújtott önéletrajz adatain túl a gyakorlatban is igyekeznek tesztelni. A munkaszerződés megkötése előtti tudásfelmérésre jelentős az igény, de erre nincs egységes megoldás. Számos jogszerű eljárás kínálkozik a munkára jelentkezők alkalmasságának vizsgálatára, mint például az alkalmassági teszt, az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony, az orientációs nap, és a próbaidő. A köznyelvben „próbamunkának” nevezett megoldást számos munkáltató alkalmazza, azonban fontos megjegyezni, a törvény nem ad lehetőséget a munkaszerződés nélküli „próbamunkára” vagy „próbanapra”.

A. Alkalmassági teszt

Az alkalmassági teszt a kiválasztási folyamat részét képező gyakorlati feladat. A köznyelvben sokszor próbamunkának nevezik az alkalmassági teszten való részvételt.

A próbamunka - a bejelentés és bér nélkül a cég részére végeztetett munka - azonban tilos.

Az alkalmassági teszten nyújtott teljesítmény sok esetben döntő jelentőségű a kiválasztási folyamat során. Az alkalmassági teszt nemcsak a leendő munkáltatónak előnyös, hanem a jelölt számára is, hiszen esélyt ad képességei igazolására. A jó teszteredmény pedig kifejezetten erősíti a jelölt esélyeit.

A munkáltatói alkalmassági tesztek gyakran tartalmaznak olyan feladatokat, amelyek-

nek kidolgozása túlmutathat a kompetenciák felmérésén, és a jogszerűtlen próbamunka határait feszegetik. Ezt kiküszöbölendő - amennyiben az alkalmassági teszt sem jellemben, sem időtartalmában nem veti fel a jogszerűtlen foglalkoztatást - a munkáltató nyilatkozhat arról, hogy később semmilyen formában nem használja fel az alkalmassági teszt során megoldott feladatok eredményeit (szellemi tulajdon védelme). Ez a munkáltató számára nem jelent extra vállalást, viszont már a toborzási fázisban hozzájárulhat a cég iránti bizalom építéséhez.

B. Orientációs nap

Az orientációs nap alatt értendő, ha a pályázó eltölt egy munkanapot, vagy legalább pár órát a leendő munkáltatónál, de ez alatt munkát nem végez, csak ismerkedik a leendő munkakörnyezettel, az adott munkakörhöz kapcsolódó feladatokkal. Mindkét fél érdekeit szolgálhatja, hogy az érdeklődő - még a munkaszerződés megkötése előtt, - saját maga meggyőződhesen arról, hogy az adott körülmények és a konkrét feladatok ismeretében is vállalja-e a munkát. Ez különösen hasznos lehet speciális munkavégzési helyek, pl. üzemek eseténⁱ.

C. Próbamunka, próbanap

A munkavállaló munkaköri alkalmasságának előzetes vizsgálatára számos eszköz áll a munkáltató rendelkezésére, ugyanakkor ennek nem képezheti részét a próbanap jogellenes alkalmazása. Találkozhatunk olyan jogszerűtlen gyakorlattal, hogy a munkáltató még a munkaszerződés megkötése előtt behívja egy-két nap munkavégzésre a leendő munkavállalót. A jelentkező ez idő alatt is a betöltendő munkakörébe tartozó feladatokat végzi, ám egyelőre aláírt munkaszerződés és hivatalos bejelentés nélkül. Ez azonban olyan gyakorlat, amely minden jogi alapot nélkülözⁱⁱ. A munkavégzésért munkabér jár. Ha a munkáltató e napon bejelentés és bér nélkül foglalkoztat, úgy az állásra jelentkező társadalombiztosítási jogállása tekintetében is okozhat hátrányokat.

Jogszerűtlen próbamunkáról beszélünk akkor is, ha a munkáltató a jelölt gyakorlati késégeinek tesztelése érdekében olyan komplex feladat elvégzését várja, amely a teljes munkafolyamatot lefedi.

Ez olyan esetben valósul meg, ha a jelölt ugyanazokat a lépéseket teljesíti egy ugyanolyan folyamat részeként, mint ahogyan később a munkakörében kellene megtennieⁱⁱⁱ.

“A hatályos jogszabályok, valamint az irányadó bírói gyakorlat alapján a próbanap, a próbamunka végeztetése jogellenes^{iv}, a fekete foglalkoztatás egyik típusa. A jogszerű megoldás egyedül az, ha a felek a munkavégzés megkezdését megelőzően egymással munkaszerződést, vagy más, céljuknak megfelelő szerződést kötnek.”^v

A jogellenes próbamunka helyett javasolható az egyszerűsített foglalkoztatás

A jelölt képességeinek alaposabb megismerésére jogszerű megoldást nyújt az egyszerűsített foglalkoztatás^{vi}, melynek adminisztrációja is egyszerű. Egy-két napi foglalkoztatást követően, ha a munkáltató alkalmasnak találja a munkavállalót a feladatra, nincs akadálya annak, hogy vele például rész- vagy teljes munkaidős munkaviszonyba lépjen.^{vii}

D. Próbaidő

Előfordulhat, hogy a jelölt alkalmassága csupán a tényleges feladatellátás útján állapítható meg. Ebben az esetben a munkáltató akkor jár el jogszerűen, ha a jelölttel munkaviszonyt létesít. A munkavállaló képességeit, felkészültségét a munkáltató a próbaidő tartama alatt felmérheti.^{viii} Ez idő alatt a munkaviszony azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszüntethető, amennyiben a munkavállaló teljesítménye nem kielégítő.^{ix}

ETIKAI JAVASLATOK ALKALMASSÁGI TESZTEKSEL KAPCSOLATOSAN

Az MPRSZ Etikai bizottsága a kommunikációs szakmához tartozó munkáltatók alkalmassági tesztekkel kapcsolatos gyakorlatát, tapasztalatait tanulmányozta. Megállapítható, hogy a toborzási-kiválasztási folyamat során szinte minden cég és ügynökség a saját munkamódszerei alapján, a saját ügyfélkörének kiszolgálására fókuszálva teszteli a jelentkezőket (iparág stb.). Az alkalmassági teszteknek egységes, az egész iparágra kiterjedő, standard formája nincs, a tesztek időtartama, komplexitása és nehézségi foka cégenként és munkakörönként változó.

A kommunikációs szektoron belül (PR, marketing, reklám, rendezvényszervezés, média) **az alkalmassági tesztet leginkább az alábbi munkakörökben alkalmazzák:**

- sajtóreferens;
- rendezvényszervező, szövegíró;
- kampányfelelős, social media szakértő;
- kommunikációs munkatárs, kommunikációs asszisztens;
- kommunikációs igazgató.

Leggyakrabban tesztelni kívánt képességek, ismeretek:

- szövegírási, szövegalkotási képességek: íráskészség, stílus (önálló szöveg létrehozása, fordítás, helyesírás);
- kreativitás (ötletes szöveg, eredeti kampányötlet);
- projekt gondolkodás (kampányötlet, vázlat);
- hazai média ismerete, újságírói kapcsolatok;
- social média ismerete;
- stratégiai gondolkodás, stratégiai látásmód.

MILYEN ETIKAI NORMÁKRA FIGYELJÜNK AZ ALKALMASSÁGI TESZTTEL KAPCSOLATOSAN?

A. Tanácsok munkáltatóknak

Arányosság elve

Munkaadóként csak olyan mennyiségű és időtávú feladatot adjunk ki, amely feltétlenül szükséges az adott jelölt képességeinek felmérésében. A hosszas, összetett, esetleg egymásra épülő feladatsorok helyett inkább több lépcsőben, több alkalmassági teszt-körben mérjük fel a jelölteket. Ebben az esetben az egyszerűbb feladatokról haladjunk a nehezebb felé, mert ilyen módon hamarabb kiderül, kik azok a jelöltek, akik a munkakör betöltéséhez szükséges tudással illetve készséggel nem rendelkeznek. Ennek a módszernek köszönhetően a jelentkező idejét sem raboljuk feleslegesen.

Transzparencia és kellő tájékoztatás elve

Az alkalmassági vizsgálatok során a munkáltató megismeri a leendő munkavállaló személyes adatait, és bizonyos adatokból következtetést vonhat le a pályázó vonatkozásában, ezért fontos, hogy a teszt megfeleljen az adatvédelmi szempontoknak is (GDPR/Infotv).

A NAIH gyakorlata szerint a munkavállalókat előzetesen tájékoztatni kell arról, hogy az alkalmassági teszt során milyen képességek vagy készségek felmérésére kerül sor.

Munkaadóként törekednünk kell arra, hogy már az állás meghirdetésekor tájékoztassuk erről a jelölteket, továbbá jelezzük azt is, hogy ez milyen, illetve hány körben történik. Így megelőzzük, hogy az álláskereső a toborzási folyamat egy bizonyos fázisában (ez lehet akár az álláshirdetés elolvasása, akár az első, második vagy a harmadik kiválasztási körben) szembesüljön azzal, hogy egy vagy több feladatot kell képességei bizonyítása érdekében elvégezni.

Szükségesség elve

Munkáltatóként előzetesen mérlegelnünk kell az alkalmassági vizsgálatról vagy tesztrel kapcsolatos érdekeinket, nevezetesen azt, hogy a vizsgálatról járó adatkezelés arányos és célszerű-e.

Gyakori visszajelzés a jelöltektől, hogy értelmetlennek, feleslegesnek, időrablónak találják az alkalmassági tesztet. Munkáltatóként érdemes úgy összeállítani a teszteket, hogy mindig az adott munkakörhöz kapcsolódó képességek méréséhez kapcsolódjanak. A célcsoportok és a feladatok függvényében minden olyan toborzási megoldás, amely

élményt ad a jelöltnek, támogatásra érdemes. Segítheti a legmegfelelőbb jelölt megtalálását, ha a munkáltató a HR-folyamatokba bevonja a PR munkatársakat is. Így olyan kreatív tesztfeladatokat alkothatnak meg együtt, amely növeli az élményszerűséget és csökkenti a jelölt kényelmetlenségérzését, miközben a munkakörhöz szükséges legfontosabb kompetenciákat méri.

B. Tanácsok álláskeresőknél

Az Etikai bizottság által megkérdezett munkavállalók vegyes tapasztalatokról számoltak be az alkalmassági tesztekkel kapcsolatban. A legtöbb pályázó nem utasítja el az alkalmassági teszten való részvételt, de azt szeretné, ha a tesztfeladatait nem használná fel a cég konkrét projekteiben. Vannak azonban, akik kifejezetten elutasítják az alkalmassági teszteket, leginkább a korábbi negatív tapasztalataik miatt.

Az alkalmassági tesztre való felkérés esetén a munkavállaló lehetőségei:

- Ha álláspályázóként egy túlzottan valóságos tesztfeladatot kap (például egy konkrét fordítást határidővel; egy kreatív, PR kampány tervezését stb.), vagy a kivitelezés 1-2 óránál hosszabb időt vesz igénybe, akkor jelezheti, hogy ebben az esetben csak fizetett jogviszonyban, - például egyszerűsített foglalkoztatás keretében - vállalja^x.
- "A fordítói, marketinges és kreatív szakmák, stratégiai tervezők is gyakran találkoznak olyan feladatokkal, amelyeknek kidolgozása túlmutat a kompetenciák felmérésén, és időnként inkább az ingyenmunka kategóriát súrolják.^{xi}" Ilyenkor javasolt utána nézni a munkáltatónak, és felmérni, eldönteni azt is, hány órát hajlandó a jelölt a próbamunkával tölteni, és ezt előzetesen jelezni.
- Jelentkezőként, azt a munkáltatói vállalatot is kérheti, hogy az alkalmassági teszten megoldott feladatot, eredményt a leendő munkáltató semmilyen formában ne használja föl.

Érdemes tovább kérdezősködni, esetleg egy ismerős HR szakemberrel vagy munkajogással konzultálni, ha

- az alkalmasság felmérésén túlmutató, munkaviszony keretében végzendő jellegű, és időtartamú munkát végeztetnek a jelentkezővel jogszerűtlenül, tehát egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létesítése nélkül^{xii};
- régóta nyitott a pozíció, - és a helyzetet esetleg úgy értelmezi a jelentkező, hogy folyamatosan más-más jelölttel végeztetik a munkát;
- az elvégzendő munka jellegét és idejét tekintve is feltehetően túlmutat a kompetenciák, illetve az alkalmasság felmérésén.

Magyar Public Relations Szövetség (MPRSZ), a magyarországi PR szakma érdekképviseleti, szakmafejlesztő és szolgáltató szerve. A szövetség 1990-ben alakult, közel 100 tagja között szabadúszók, ügynökségi munkatársak, vállalati kommunikációs csapatok, valamint egyetemi oktatók és társadalomkutatók is megtalálhatók. Az MPRSZ a PR-szakemberek érdekvédelmét nemzetközi szinten ellátó, a közönségkapcsolati munka elismertségének növelésén munkálkodó szervezet. Tagjai és elnöksége kiállnak a fenntartható fejlődés, az üzleti etika és a társadalmi felelősségvállalás fontossága mellett, tevékenységük során pedig törekednek rá, hogy az együttműködésre törekvő, transzparens kommunikáció a versenypiaci gyakorlatban is megvalósuljon. Az MPRSZ határozottan fellép az ezeket az irányelveket korlátozó intézkedések ellen és szakmai rendezvényekkel, állásfoglalásokkal, képzésekkel, illetve kiadványokkal támogatja a Public Relations területe iránt érdeklődők fejlődését. Az MPRSZ szakmai munkáját tagozatok és az Etikai Bizottság segíti. A szövetség a PR Excellence Hungary és az Employer Branding Award elnevezésű nívós szakmai elismerések hivatalos odaítélője. Az MPRSZ az International Communication Consultancy Organisation (ICCO) tagja, valamint stratégiai partnere a Chartered Institute of Public Relations (CIPR) és az International PR Association (IPRA) szervezeteknek is.

Etikai Bizottság

Az MPRSZ ötfős, választott testülete az Etikai Bizottság, mely a szövetség szabályszerű működését monitorozza az Etikai Kódex alapján, valamint a pr – szakma jogi szabályozásának fejlesztését állásfoglalások és ajánlások kidolgozásával segíti.

Szerzők - az MPRSZ Etikai Bizottsága és jogásza:

- R. Nagy András (Próbakő Kft. ügyvezető igazgató)
- Szőke Katalin (kommunikációs szakértő, SIMPACT Nonprofit Kft.)
- Varga Zita Hella (Salt Communications Kft. PR vezető)
- Vas Dóra (MatrixPR Kft. kríziskommunikációs szaktanácsadó)
- Dr. Lakatos-Báldy Zsuzsanna (PhD, egyetemi docens, BGE)
- Dr. Buday – Sántha Andrea (BGE docens, üggyvéd)

Kiadja: Magyar Public Relations Szövetség

Elnök: Sztaniszláv András

Források és további hasznos információk:

MPRSZ Etikai Kódex (<https://www.mprsz.hu/etikai-kodex/>)

Munkatörvénykönyv (a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény - Mt.)

Adatvédelmi törvény (2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról – Infotv.)

Dr.Pintér Miriam: A kiválasztási folyamat és a próbamunka elhatárolása, 2019.08.13., <https://ado.hu/munkaugyek/a-kivalasztasi-folyamat-es-a-probamunka-elhatarolasa/>
Letöltés ideje: 2020. 07.12.

Dr.Kártyás Gábor: Próbanap-próbamunka munkaszerződés nélkül, 2018.12.06., <https://jogaszvilag.hu/szakma/probanap-probamunka-munkaszerzodes-nelkul/>
Letöltés ideje: 2020.10.17.

Rátkai Ügyvédi Iroda: A munkahelyi alkalmassági vizsgálatok jogi dimenzióiról, 2020.08.24., <https://munkajogiblog.hu/2017/10/24/a-munkahelyi-alkalmassagi-vizsgalatok-jogi-dimenziourol/>
Letöltés ideje: 2020.09.03.

Profession.hu: Próbamunka és próbanap - hogyan szabályos? 2020.03.03., <https://www.profession.hu/cikk/probamunka-es-probanap-hogyan-szabalyos>
Letöltés ideje: 2020.09.03.

A jelen cikk 2020-ban készült, és nem minősül jogi tanácsadásnak.

- i Dr. Kártyás Gábor, 2018
- ii ua.
- iii Dr. Pintér Miriam, 2019
- iv [EH 2001.597], 2001
- v Dr. Pintér Miriam, 2019
- vi Mt. 201. § (1) bekezdés
- vii A szerződés írásba foglalásának elmaradása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat, a munkába lépést követő 30 napon belül. - Mt. 44. §
- viii Mt. 45. § (5) bekezdés
- ix Dr. Pintér Miriam, 2019 és Mt. 79. § (1) bekezdés
- x Próbamunka és próbanap, 2020
- xi ua
- xii Mt. 201. § (1) bekezdés