

## A MAGÁN ÉS AZ ÁLLAMI SZERVEZETEK HOZZÁÁLLÁSA AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSHOZ VÁLSÁG IDEJÉN

### ATTITUDES OF PRIVATELY AND PUBLICLY OWNED ORGANIZATIONS TOWARDS ATYPICAL EMPLOYMENT IN CRISIS TIME

**Imrich Antalík – Tímea Juhász – Imre Madarász – József Poór – Ingrid Szabó**

#### **Abstract**

The economic crisis has forced companies to make certain decisions - decisions which affect organisational operation, long-term strategy and corporate culture alike. It is not surprising, of course, that employment is an area most deeply affected by the crisis – in fact, to its very foundation - so foreshadowing new, flexible solutions and a reappraisal of atypical employment. Last year a comprehensive research programme was conducted which allowed people to learn more about atypical employment, whilst, at the same time, enabling empirical studies focusing on paradigms of new employment opportunities. In this way suggestions could be directed towards decision-makers encouraging the use of this tool to alleviate the current labour market situation. This study presents some of the results of this empirical research, and with special regard to the theoretical and practical approaches towards atypical employment from the perspective of state and private organisations. The research showed that, in the current economic climate, neither private nor public companies showed any willingness to adopt atypical forms of employment as flexible tools in their employment strategies or to incorporate such forms into their organisational culture.

#### **Keywords**

Atypical employment. State and private organizations. Crisis.

#### **Absztrakt**

A gazdasági válság az utóbbi időben számos lépésreakciót kényszerített ki a cégek részéről, amely döntések és gyakorlatok hatással vannak a szervezeti működésre, a hosszútávú stratégiákra és a vállalati kultúrára is. Nem véletlen, hogy a foglalkoztatás az egyik olyan terület, amelyet struktúrájában is érintett a válság, és az úgynevezett rugalmas megoldások, így az atipikus foglalkoztatás újragondolásának lehetőségét vetítette elő. A múlt évben egy átfogó kutatás kezdeményezésére került sor, amely során egyrészt megismerhetőek és összefoglalhatóak voltak az atipikus megoldások elméleti alapjai, másrészt empirikus kutatás révén e foglalkoztatási lehetőség szemléletváltozásainak feltártására volt mód, illetve javaslatok megfogalmazására nyílt lehetőség a döntéshozó szervek irányában a célból, hogy a munkaerőpiaci helyzet javítása érdekében miképpen célszerű e foglalkoztatási eszköz alkalmazása. Jelen tanulmány e kutatás néhány empirikus eredményét mutatja be az atipikus foglalkoztatás szemléleti és gyakorlati megközelítésével az állami és a magán szervezetek részéről.

#### **Kulcsszavak**

Atipikus foglalkoztatás. Állami és magán szervezetek. Válság.

## Bevezetés

Maga a „klasszikus, normál munka a tizenkilencedik század végén és a huszadik század elején alakult ki Amerikában, majd terjedt el Nyugat-Európában és később Európa keleti és északi részén (Rifkin, 1995). A huszadik század második felében már általánosan elfogadottá és széleskörűvé vált az a jelenség, hogy a nagy szervezetek a munkaszerződésekre rögzítve foglalkoztatták a dolgozóikat, akik a munkaköri leírásokba foglalt, végzettségekhez kötött feladatköröket láttak el, előre meghatározott munkaidőben és munkabéért.

A huszadik század utolsó évtizedeiben ugyanakkor újabb megatrendek jelentek meg az iparosodott társadalmakban. A verseny globalizálódása és éleződése miatt a vállalatok minden termelési tényező területén szem előtt kezdték tartani a költséghatékonyságot és a rugalmasságot, így a foglalkoztatásban is. Az 1980-as évektől ismét megjelentek a régen meghaladottnak vélt formák. Például Castel (1998) az atipikus formákat a korábbi évszázadokban megszokott gyakorlatok, jelenségek újraéledésének tekinti.

A munka világának rugalmasabbá tétele azonban nem könnyű folyamat. A foglalkoztatottak ragaszkodnak a régi, bevált, elfogadott formákhoz, amik mellett, bár mindvégig léteztek a „speciális”, vagy „atipikus” foglalkoztatási formák is, de évtizedeken át alacsonyabb rendűnek számítottak, és sokak szemében a biztonság és a jogi védelem korlátozottságát nyújtották. A szabályozások is alapvetően a „normál” munka világához szerveződött és erre a formára koncentrált. Az állam hosszú időn át törekedett a normaviszonyok fenntartására, amiként az érdekvédő szervezetek is (Tóth, 2005).

Tény azonban, hogy az atipikus foglalkoztatás mellett kardoskodók a legfontosabb előnynek a piaci változásokhoz való gyors alkalmazkodást tekintik, amelyek különösen a globalizációval átfűtött világban nem utolsó szempont (Tóthné, 2002, Frey, 2010 és KSH, 2012).

A szakirodalomban a foglalkoztatási forma számos kategorizálása él, amelyek közül Nacsa (1997) kategóriái az egyik legátfogóbbak, aki négy klaszterből álló rendszert állított fel (a napi munkaidő hossza, az alkalmazás időtartama, a munkavégzés helye, valamint a jogviszony kettőnél több alanya miatt atipikus jellegűnek tekintett munkaviszonyok), és ezekbe sorolja be az egyes atipikus formákat. Napjainkban ezek a kategóriák kiegészíthetők a „szociálisan védett” foglalkoztatással, továbbá a munkavégzésre irányuló jogviszonyhoz (de nem a munkaviszonyhoz) tartozó formákkal.

A statisztikákat vizsgálva az egyes minták elterjedtsége különbözik típusonként, és a gyakorisága területenként is változó. Habár a kimutatások szerint az atipikus foglalkoztatás aránya az utóbbi időben a válság hatására jelentősen növekedett Magyarországon, azonban a számok még mindig jóval alacsonyabbak, mint az uniós átlag. Igaz ugyan, hogy a lehetőségek száma növekszik, ám a kínálat még mindig messze elmarad a kereslettől. Így például 2013. 3. negyedévében míg az Unióban a részmunkaidőben dolgozók aránya az EU 28 országának átlagában 19,2% volt, addig hazánkban ez az arány mindösszesen 6,3%. Nem is beszélve az olyan kiugróan magas részmunkaidős foglalkoztatást alkalmazó országokról, mint Hollandia (49,7%), Svédország (23,9%), az Egyesült Királyság (25,3%), avagy Ausztria (25,3%).

Tény, hogy a számok mögé ritkán lehet látni, és sok oka lehet annak, hogy valójában ezek az alkalmazási formák gyakorisága miért is ilyen alacsony. A kérdés többek között az, hogy ezek a foglalkoztatási típusok miképpen felelnek meg a hazai munkakultúrának, mennyire illeszkednek mind a munkáltatók, mind a munkavállalók preferenciáihoz.

Miközben a Sonda Ipsos egy 2011-es felmérése szerint a magyar munkavállalók 37%-a szívesen elfogadott volna távmunka lehetőséget, addig a 2012-es statisztikák szerint, a foglalkoztatottak mindösszesen 3%-a dolgozott távmunkásként, szemben a 17%-os nemzetközi átlaggal. Hasonló a helyzet a részmunkaidős alkalmazás területén ahol, mint ahogy Seres (2009) rámutat, a részmunkaidős foglalkoztatás bővülésének tartalékai között szerepelnek a kisgyermekes nők, a diákok, a fiatalok, valamint a nyugdíjasok. Jól érzékelhető tehát, hogy a téma aktualitásából következően, valamint a válság elhúzódása miatt az atipikus foglalkoztatás problematikájával a magyarországi cégek is szemben találják magukat. A munkaerő ugyanis sokkal összetettebb áru, mint a piacokon mozgó más árucikkek, vagy szolgáltatások, hiszen a munkaerő esetében a munkaadónak hatékony és lojális munkavégzésre is kell ösztönöznie a munkavállalóját.

Mindezek alapján vélhető, hogy a különböző foglalkoztatási formák elterjedését nagyban befolyásolja a közvéleményben róluk elterjedt felfogás, értékelés. Ez volt az alapvetően koncepciója annak a kérdőíves vizsgálatnak, amely a tipikus és az atipikus alkalmazásra vonatkozó attitűdöket kívánta alapvetően elemezni és feltárni. A vizsgálat során megismerésre került a hazai cégek hozzáállása egy olyan munkaformához, amelynek gyakorlati alkalmazása még nem olyan elterjedt, mint ahogyan azt a munkavállalók megkívánják. A kutatás többek között abban különbözött a már korábban, e témában készült vizsgálatoktól, hogy válság idején történt, így lehetőség nyílt arra, hogy egy speciálisan adott gazdasági helyzetben kerüljön mérésre a szervezetek preferenciája a kérdést illetően.

### **Anyagok és módszerek**

A hazai szervezetekkel végzett vizsgálat a múlt év tavaszától kezdve, az idei év elejéig zajlott le, egy nemzetközi magyar-szlovák határ menti átfogó felmérés keretében, amely projekt alapvető célkitűzése a helyzetfeltárás volt az atipikus foglalkoztatási formák, a nem piaci jellegű foglalkoztatás és a határon átnyúló a (Komarno és Komárom térség) foglalkoztatottság növelése érdekében. Az első minták jellemzően ezekből a régiókból érkeztek, majd a kutatás kibővítésre került a közép-magyarországi régióra, így többek között Budapestre is. A jelen tanulmány kimondottan a magyarországi szervezetekkel végzett vizsgálatok eredményeit mutatja be.

A kvantitatív vizsgálat egy kérdőíves megkérdezéssel alapult, amelyet a kérdőív kitöltői anonim formában tehettek meg. A mintagyűjtési technika során a hólabda módszer került felhasználásra, így a vizsgálat nem tekinthető reprezentatívnak. A Magyarországról beérkező mintaszám 324 db volt, amely mintaszám az értékelhetőség alapján redukálódott. Számos olyan kérdőív érkezett vissza, amely nagyszámú hiányzó elemet, illetve nem értelmezhető adatot tartalmazott. A hiányzó elemek pótlására alkalmazott technikák, így például az átlagpótlás, az esetpótlás módszer, nem voltak célra vezetőek, ezért a kiértékelés során ezek a minták kikerültek a vizsgálatból. Az értékelés végezetül 207 mintaszámra koncentrált.

A vizsgálati kérdőív alapvetően zárt kérdésekre épült, mindösszesen két nyitott kérdést kellett a kitöltőknek megválaszolniuk. A kérdőív logikai felépítését az alábbi táblázat foglalja össze:

## 1. Táblázat. A szervezetek által kitöltött kérdőív logikai felépítése

Szervezeti specifikáció	A begyűrűző gazdasági és pénzügyi események valószínűsíthető hatásai	Jelenlegi atipikus foglalkoztatás a szervezetben
Ágazat	A válság hatásai az inflációra, az árbevételre, a szervezeti növekedésre	Foglalkoztatási formák a szervezeten belül
Szféra	A válság várható időtartama	Az atipikus formák alkalmazása nemek szerint
Létszám	A válság hatásai a foglalkoztatás területén	Az atipikus formák munkakörök szerint
Tulajdonosi szerkezet	A tervezett intézkedések a válság hatásainak kivédése érdekében a foglalkoztatás területén	Az atipikus formákkal kapcsolatos tervek az elkövetkező 2 évben
A szervezeti központ regionális elhelyezkedése	Vélemények az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban válság idején	
Éves árbevétel és költségvetés		
Kamarai tagság		
HR részleg megléte		

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Az eredmények kiértékelése egy-és többváltozós statisztikai módszerekkel történt. Az egyváltozós módszerek gyakorisági, átlag és szórás vizsgálatok voltak, a többváltozós módszerek a keresztábra-elemzés, amely a nominális változók közötti összefüggések feltárását tette lehetővé, míg a nonparametrikus vizsgálatok, a két független, de nem normál eloszlású minta vizsgálatára adott módot. A kiértékelések SPSS program felhasználásával valósultak meg. A 207 darabos minta összefoglaló specifikációját az alábbi táblázat tartalmazza:

## 2. Táblázat. A szervezeti minta specifikálása

Tulajdonosi szerkezet	Működési szféra	A szervezeti központ regionális elhelyezkedése	Árbevétel	Létszám
76,7% Hazai	76,8% Magán	39,7% Budapest	43,3% 100 millió alatt	56,1% 50 főig
19,9% Külföldi	23,2% Köz- vagy állami	38,2% Komárom-Esztergom megye	16,0% 100 és 500 millió között	5,4% 50 és 100 fő között
2,4% Vegyes		22,1% Egyéb	3,6% 500 millió és 1 milliárd között	13,2% 100 és 500 fő között
1,0% Egyéb			26,3% 1 és 100 milliárd között	25,4% 500 fő felett
			9,8% 100 milliárd felett	
			1,0% Egyéb	

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

## A kutatási eredmények

A vizsgálat több hipotézis validitásának megvizsgálását tette lehetővé. Jelen tanulmány a következő feltételezést elemzi:

*Hipotézis*

*A vizsgálatban szereplő magán és állami szervezetek a válság idejére nem alkalmaznak eltérő protokollt és szemléletet az atipikus megoldásokkal kapcsolatban, és általában továbbra is idegenkednek ezzel a foglalkoztatási gyakorlattal szemben.*

A vizsgálatban 159 magánvállalat és 48 állami<sup>1</sup> szervezet vett részt. A hipotézis érvényességének igazolására a kutatásban szereplő szervezeteknél megvizsgálásra került, hogy működik-e náluk HR részleg. Az eredmények azt mutatták, hogy e tekintetben a magán és az állami szervezetek eltérő gyakorlatot alkalmaztak, miután a magánvállalatok mintegy 32,9%-ban, addig a közszférában 83,0%-ban volt ilyen szervezeti egység és az összefüggést a Khi-négyzet próba is igazolta (Pearson-féle Khi-négyzet próba: 36,608 df: 1 szign.: ,000  $p < 0,05$ ).

Az infláció várható mértékét 2013-ban a szervezetek többsége 45,7%-a 3-5% közöttire jósolta, míg 28,6%-uk 3% alattinak vélte. Nem véletlen, hogy a cégek 59,1%-a gondolta úgy, hogy a válság csökkenő hatással volt a növekedésre, miközben 32,8%-uk azon az állásponton volt, hogy ez a befolyás nem volt jelentős. A válság hatásának megítélésében eltérő véleményen voltak a különböző szférában működő szervezetek (Pearson-féle Khi-négyzet: 8,040 df: 3 szign.: ,045  $p < 0,05$ ). Alapvetően az állami szervezetek tűntek optimistábbnak, miután 53,3%-uk gondolta úgy, hogy a válság csökkenést okozott a növekedésre, illetve 35,6%-uk szerint viszont nem volt szembetűnő hatása a válságnak. Ezzel szemben a magán cégek 60,8%-a vélekedett csökkenésről, míg 32,0%-uk azon a véleményen volt, hogy válságnak nem volt jelentős befolyása a növekedésre.

A válság hosszát a mintában szereplő cégek többsége (41,3%) 3 évnél rövidebb időre gondolta, ugyanakkor minden ötödik szervezet ennél jóval pesszimistább jóslásokba bocsátkozott, mert 5 évnél hosszabbra számoltak a válsággal. Ez utóbbi esetében az állami szféra szervezetei nagyobb arányban gondolkodtak így, közülük majdnem minden 3-dik szervezet ennyi idővel számolt, míg a magáncégek 18,1%-a volt ezen az állásponton. Elgondolkodtató, hogy mindösszesen 8 cég vélekedett úgy, többségében (7) magán, hogy nem lesz a továbbiakban válság.

A válság befolyással lehet arra, hogy a cégek milyen bérpolitikát és terveket valósítanak meg, így a vizsgálat is rákérdezett erre. Az eredmények azt mutatják, hogy közel hasonló a cégek vélekedése arról, hogy a különböző pozíciókban nem terveznek bérfeljesztést. Így minden második cégnek (47,1%) nem állt szándékában a minden dolgozóra kiterjedő emelés, míg a fizikai dolgozók esetében a szervezetek 45,3%-a, addig például a cégek 54,8%-a nem gondolkodott a közép vezetőket érintő bérjuttatás növelésében.

A kérdőív logikai felosztásában látható volt, hogy a kutatás külön részben foglalkozott a válság hatására a cégen belüli foglalkoztatásra. 5 fokozatú Likert-skálán kellett a válaszadóknak a hatásokat értékelniük, hogy mennyire jellemző az adott hatás a válság következtében az ő cégüknél. Az állítások során kapott eredményeket a teljesség igénye nélkül az alábbi táblázat tartalmazza:

### **3.Táblázat. A válság hatása a foglalkoztatás területén**

---

<sup>1</sup>A kutatásban szereplő szervezetek arány nagy vonalakban visszatükrözi a magyar gazdaságban meglévő arányokat.



Hatások	Nem jellemző %	Kis mértékben jellemző %	Közepes mértékben jellemző %	Nagy mértékben jellemző %	Igen nagy mértékben jellemző %	Átlag	Szórás
Létszámcsökkentés	43,8	26,3	13,9	13,9	9,3	2,11	1,295
Szerződéses dolgozók leépítése	58,2	18,5	12,0	6,5	4,9	1,82	1,173
Műszak szám csökkentése	71,9	15,7	5,4	5,9	1,1	1,49	,921
Heti munkanapok számának csökkentése	79,9	10,1	5,8	1,6	2,6	1,37	,875
Bércsökkenés	63,7	19,2	7,8	6,2	3,1	1,66	1,064

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Az eredmények azt mutatják, hogy a szervezeteknél alapvetően a dolgozók számára legfájdalmasabb hatások jelentkeznek, így a foglalkoztatási szám csökkentése mind az állandó, mind a szerződéses munkatársakat tekintve, valamint a bércsökkenés az a módszer, amely leggyakrabban jelentkezik. Jól látható, hogy az azonnal költségcsökkentő hatások mutatkoznak meg a szervezeteknél, amelyek alapvetően azonban rövid távú megoldásokként szolgálhatnak.

A kutatás során megvizsgálásra került, hogy a különböző szférában működő cégek az adott hatásokat figyelembe véve különböznek-e egymástól. A vizsgálat a nem normál eloszlás minta miatt nonparametrikus eljárással történt.

Az eredmények azt mutatták, hogy három hatás tekintetében különböznek a szervezetek, azaz a létszámleépítés, a szerződéses dolgozók elküldése, illetve a bércsökkenést tekintve. A vizsgálat azt is igazolta, hogy mindhárom esetben a állami szervezeteknél jellemzőbb, hogy ezek a jelenségek megjelennek, mint vészhelyzet.

A vizsgálat nemcsak a szervezeti válsághatást, de azok kivédésére kidolgozott vállalati gyakorlatokat is elemezte. Az adott intézkedési lehetőségeket is, mint a hatások esetében, 5 fokozatú Likert-skálán értékelhették a szervezetek, attól függően, hogy mennyire jellemző az adott válaszütem a cégnél.

A válaszok összefoglalása a 4. táblázatban történt.

A táblázat eredményei azt mutatják, hogy megoldásként nem a rövidtávú eszközökben látják a szervezetek a megoldást. Így olyan intézkedések, mint a szervezeti hatékonyság növelése, a termékfejlesztés, új termékek előállítása, avagy műszakfejlesztés kerültek leginkább megfontolandó eszközök közé, amelyek hosszú távra kijelölik az utat a vállalati stratégiában és működésben. Az atipikus foglalkoztatás növelésének lehetőségében a cégek, mint egy kétharmada jellemzően nem gondolkodik, ami azt jelzi, hogy ennek az eszköznek a széleskörű bővítése ezeknél a szervezeteknél még várat magára. Az is látható az adatokból, hogy a szervezetek nagy többsége 84,2%-a úgy ítéli meg, hogy valamilyen intézkedésre mindenképpen szükség van a válság kezelésére.

#### 4.Táblázat. A válság hatásainak kivédésére szolgáló intézkedések a foglalkoztatás területén a szervezeteknél

Intézkedések	Nem jellemző %	Kis mértékben jellemző %	Közepes mértékben jellemző %	Nagy mértékben jellemző %	Igen nagy mértékben jellemző %	Átlag	Szórás
Nem szükséges semmit tenni	72,8	11,4	8,2	4,4	3,2	1,54	1,032
Atipikus foglalkoztatás növelése	43,8	25,4	14,2	12,4	4,1	2,08	1,205
Korábbanál olcsóbb munkaerő foglalkoztatása	45,1	21,4	20,2	8,7	4,6	2,06	1,192
Kiszervezés	56,1	15,2	15,9	7,3	5,5	1,91	1,228
Bérfagyasztás megszüntetése	63,5	18,2	8,2	6,3	3,8	1,69	1,103
Létszámleépítés	48,6	26,3	12,0	5,7	7,4	1,97	1,229
Műszaki fejlesztés, gépvásárlás	36,1	21,7	21,1	10,2	10,8	2,38	1,351
Termékfejlesztés, új termék előállítás	34,9	13,9	15,1	24,1	12,0	2,64	1,465
Szervezeti hatékonyság növelése	8,0	12,5	24,4	31,3	23,9	3,51	1,209

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A kutatás kitért arra is, hogy a magán és a közszférában dolgozó cégek különböznek-e az adott intézkedések tekintetében. A vizsgálati módszer a nonparametrikus eljárás volt. 4 intézkedésben nem különböztek szignifikánsan a szervezetek válaszmegoldásai, így az atipikus foglalkoztatás növelésében, a szervezeti hatékonyság erősítésében, a termékfejlesztésben, illetve abban, hogy kell valamilyen lépést kidolgozni a válság hatásainak a kompenzálására. Igaz, míg az atipikus megoldások bővítése az állami vállalatoknál volt jellemzőbb, addig a másik három intézkedés a magánszférában működő szervezetekre volt jellemzőbb.

Azoknál az intézkedéseknél, amelyek esetében szignifikánsan eltérő gyakorlatot alkalmaztak a vizsgált vállalatok, a korábbanál olcsóbb munkaerő foglalkoztatása, a kiszervezési lehetőségek bővítése, a bérfagyasztás és a létszámleépítés volt a jellemzőbb megoldási lehetőség az állami vállalatoknál, mint a magánszférában, míg a műszakfejlesztésben történő gondolkodás inkább a magáncégeknél volt elfogadottabb, mint a közszférában.

Habár az adatok azt mutatják, hogy a szervezetek többsége nem gondolkodik az atipikus foglalkoztatás növelésében, a kutatás külön része is foglalkozott azzal, hogy milyen a cégek ismerete és beállítódása ezzel a rugalmas foglalkoztatással szemben. Öt fokozatú Likert-skálán kellett értékelniük a válaszadóknak a megfogalmazott állításokat, amelyek eredményét az 5. táblázat mutatja.

A vélemények azt mutatják, hogy habár a szervezetek kétharmada ismeri az atipikus formákat, és nem is volt velük kapcsolatban rossz tapasztalata, ám a hagyományos megoldások erőteljesebben vannak preferálva a vállalati vezetők között, és a szervezeti tevékenységi kör és a szervezeti működés inkább a hagyományos munkaformákra épül és ezek változtatása nem is célja cégeknek. Annak ellenére nem célja a szervezeteknek az atipikusok használata, illetve szélesebb körben történő alkalmazása, hogy az eredmények szerint mintegy negyede a vizsgált vállalatoknak tisztában van azzal, hogy a dolgozóik szívesen dolgoznának ilyen foglalkoztatási megoldásban.

**5. Táblázat. Vélemények és tapasztalatok az atipikus foglalkoztatásról**

Vélemények és tapasztalatok az atipikus foglalkoztatásról	Nem jellemző %	Kis mértékben jellemző %	Közepes mértékben jellemző %	Nagy mértékben jellemző %	Igen nagy mértékben jellemző %	Átlag	Szórás
Nem ismerem az atipikus foglalkoztatási módokat és most nem is tudunk foglalkozni vele.	44,8	24,1	17,2	5,2	8,6	2,09	1,267
Alkalmazzuk, de nem volt jó a tapasztalatunk.	43,0	24,2	25,5	5,5	1,8	1,99	1,036
Ismerem, de nem akarjuk megváltoztatni a jelenleg kialakult foglalkoztatási rendszerünket.	18,8	14,8	17,6	29,5	19,3	3,16	1,397
Hallottam róla, de nálunk nincs olyan foglalkoztatási eset, amit atipikus foglalkoztatással lehetne megoldani.	32,8	26,0	9,0	15,3	16,9	2,58	1,495
A vezetők alapvetően jobban elfogadják a hagyományos foglalkoztatási modellt, mint az atipikus foglalkoztatás bármely formáját.	19,3	17,0	15,8	30,4	17,5	3,10	1,396
Úgy látom, hogy alkalmazottaim szívesen dolgoznának atipikus foglalkoztatási forma keretében.	19,4	25,9	27,6	17,1	10,0	2,72	1,240

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A nonparametrikus vizsgálatok arra is rávilágítottak, hogy az adott állítások tekintetében egyben különböztek szignifikánsan az állami és a versenyszféra vállalati, azaz szignifikánsan jellemzőbb, hogy a dolgozók szívesen dolgoznának atipikus formában az állami szférában, mint a versenyben.

Végezetül kérdésünk volt, hogy mely atipikus foglalkoztatási formák a leggyakoribbak a hazai szervezeteknél. Azt tapasztaltuk, hogy jellemzően a rugalmas munkaidőt, a részmunkaidőt, és a konkrét feladatra és időszakra szóló megbízási szerződést alkalmazták legtöbben, míg legritkábban a sűrített munkaidő, a megváltozott munkaképesség szerinti atipikus munkabeosztás, a munkakörmegosztás, avagy a távmunka jelent meg a kutatásban szereplő cégek esetében.

### Befejezés

A tanulmány a magyar szervezetek válság idején történő válasz-intézkedéseit vizsgálta, különös tekintettel a rugalmas foglalkoztatásra, így az atipikus megoldásokra. A kutatásban vizsgált hipotézis elfogadottnak tekinthető az eredmények alapján. A vizsgálat rávilágított arra, hogy a válság jellemző hatásai igen drasztikusak különösen a munkavállalók számára. A kialakult gazdasági kihívások a szervezetek többségét arra kényszerítik, hogy valamilyen válaszlépést kidolgozzanak a hatások enyhítésére és kompenzálására.

A vizsgált cégek és szervezetek esetében az látható, hogy hosszútávban gondolkodnak a szervezetek, így a vállalati hatékonyság növelése az egyik legjellemzőbb megoldásként jöhet szóba. A kutatás ugyanakkor azt is igazolta, hogy ennek a hatékonyságnak a növelésében a vállalatok jellemzően nem gondolkodnak, mint megvalósítási eszközként a rugalmas foglalkoztatási megoldásokban, és alapvetően sem a szervezeti működés, sem pedig a vezetői hozzáállás nem támogatja, és nincs arra felkészülve, hogy ezek a lehetőségek széleskörűen működő megoldásokká váljanak.

### Irodalom



Antalik, I., Juhász, T., Kovács, I., Madarász, I., Poór, J., Szabó, I. Foglalkoztatás és atipikus foglalkoztatás Komárom-Komárno térségében. Gödöllő-Komárom: J. Selye University-Szent István University. 2013, ISBN 978-80-8122-079-1.

Castel, R. A szociális kérdés alakváltozásai. A bér munka krónikája. Budapest. Kávé Kiadó, 1998, ISBN 963-85744-3-7, 454 o.

Frey, M. Munkaidő és életminőség. Munkácsy Ferenc beszélgetése Frey Máriával. In Munkaügyi Szemle, 2012, Vol. 54. No. 3. pp. 7-9. ISSN 0541-3559.

KSH Statisztikai tükör. Munkaerőpiaci folyamatok 2012. I-II. negyedév. VI. évf. 70. szám (2012. szeptember 14.).

Nacsa, B. Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban. pp. 47-69. In Laky Teréz et al. Az atipikus foglalkoztatási formák. Műhelytanulmányok. 1997 Budapest. Az [EU] Integrációs Stratégiai Munkacsoport kiadványa 25. /Európai Tükör/. ISSN 1416-7484.

Rifkin, J. The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. New York: G.P.Putnam's Sons. 1995, ISBN 9780874777796.

Seres, A. A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái. Közgazdasági Szemle, LVIII.évf. 2011. április 351-367. oldal. ISSN 1588-113X.

Tóth, A. Atipikus foglalkoztatás a munkáltatóknál. Kutatási jelentés. 2005 pp. 129-140. In Budapest. Általános Vállalkozási Főiskola. Tudományos Közlemények 13.

Tóthné Sikora, G. Munkaerő-piaci ismeretek. Oktatási segédlet. Miskolc. Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar 2002. Elérhető az interneten: <[www.uni-miskolc.hu/vrgi/human/mp.doc](http://www.uni-miskolc.hu/vrgi/human/mp.doc)>.

### **A szerzők elérhetőségi címe**

PhDr. Imrich Antalík, Közgazdaságtan Tanszék, Gazdaságtudományi Kar, Selye János Egyetem, Bratislavská cesta 3322, Komárno 945 01, e-mail: [antaliki@selyeuni.sk](mailto:antaliki@selyeuni.sk)

Dr. Tímea Juhász PhD, Lohmann Animal Health Hungária Ker. Kft., Páva utca 8. 1094 Budapest, e-mail: [juhasz.timi@hotmail.com](mailto:juhasz.timi@hotmail.com)

Imre Madarász PhD, Szent István Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Társadalomtudományi Intézet, Szociológia Tanszék, 2100 Gödöllő, Páter Károly u.1., e-mail: [madarasz.imre@gtk.szie.hu](mailto:madarasz.imre@gtk.szie.hu)

Prof. József Poór, Menedzsment Tanszék, Gazdaságtudományi Kar, Selye János Egyetem, Bratislavská cesta 3322, Komárno 945 01, e-mail: [poorj@selyeuni.sk](mailto:poorj@selyeuni.sk)

PhDr. Ingrid Szabó, Közgazdaságtan Tanszék, Gazdaságtudományi Kar, Selye János Egyetem, Bratislavská cesta 3322, Komárno 945 01, e-mail: [szabo.ingrid@selyeuni.sk](mailto:szabo.ingrid@selyeuni.sk)