

Magyar Agrár – És Élettudományi Egyetem

Károly Róbert Campus

SZAKDOLGOZAT

A nem hagyományos foglalkoztatási formák térnyerésének, a munkaviszonyok változásának vizsgálata napjainkban

Készítette:

Tóth Péterné

Neptun: C92TS2

Témavezető:

Dr. Réthy István

2022.



Tartalom

1. Bevezetés.....	3
2. Melyek a nem hagyományos foglalkoztatási formák, és mi adja jelentőségüket manapság?.....	5
2.1 Miben más a nem hagyományos, atipikus foglalkoztatási forma? Melyek a típusai?	5
2.2 Az atipikus foglalkoztatás előretörése: nemzetközi kitekintés.....	9
2.3 Mi magyarázza a nem hagyományos foglalkoztatási formák térnyerését?	13
2.3.1 Technikai ugrás – az ipari forradalom 5.0 küszöbén.....	14
2.3.2 Technológiai forradalom: egy digitalizált világ napjai (home office, távmunka)	15
2.3.3 Valóban munkaerőhiány van? Hogyan lehet akkor munkanélküliség? Végülis ki diktál a munkaerőpiacon? És mi az atipikus munkavállalási formák jelentősége?.....	16
2.3.4 A munkaerőpiac tényleges tartalékai (megváltozott körülmények és megváltozott munkaképesség, életkor) és a nem hagyományos munkavállalási formák	18
2.3.5 Az atipikus munkavállalási formák a munkáltató szemszögéből (versenyképesség, bérköltség, vállalati kultúra), és jövőjük	21
3. Eszköztár: az atipikus munkavállalás magyarországi térnyerésének feltárásához felhasznált anyagok és módszerek	24
4. A nem hagyományos foglalkoztatási formák című kérdőívre adott válaszok nyomán született eredmények és értékelésük	29
4.1 Személyes adatok és életkörülmények	29
4.2 A munkahely és foglalkoztatás jellegére és rugalmasságára vonatkozó kérdések	30
4.3 A kérdőív jelentős része (9-18. kérdés) a nem hagyományos munkavállalási formákkal kapcsolatban megfogalmazott munkavállalói attitűdökre, valamint a sejtett / tapasztalt előnyökre és hátrányokra kérdezett	33
5. Következtetések és javaslatok	41
5.1 Főbb következtetéseim	41
5.2 Javaslataim	43
6. Összegzés	44
Irodalomjegyzék	48
Táblázatok jegyzéke	53
Ábrák jegyzéke	54
Nyilatkozatok	55
Melléklet.....	56

1. Bevezetés

A történelem változásai végigkísérik a munkaerőpiacnak előbb kialakulását, majd jelentős változásait, követve az adott kor gazdasága által létrehívott átalakulásokat. A 19. század embere messze napi 10 órát meghaladóan dolgozott, s ugyanez volt a helyzet még a 20. század elején is, és a fejlődő világban sajnos ma sem ritka ez a kizsákmányolás számba menő jelenség. A szakszervezeti, polgárjogi és esélyegyenlőségi mozgalmak erősödésével és a gépesítéssel változott lassanként a helyzet. Ma Magyarországon általánosnak a teljes munkaidőben – ez rendszerint nyolc órát jelent a hét öt napján –, határozatlan idejű szerződéssel, egyenletes munkaidő-beosztásban történő munkavégzést tekintjük, ez a hagyományos munkavégzés. Mindazokat a munkavállalási formákat, melyek ettől eltérőek, nem hagyományos munkavállalási formának tekintjük. Hogy miért is fontos ez?

Mert a munkavégzés már rég nem feltétlenül nyolc óra, korántsem heti öt napon át végzik, és az sem biztos, hogy a munkavállaló és munkáltatója feltétlenül határozatlan idejű szerződést kötnek egymással, miként az sem bizonyosság, hogy a munkavállaló egyáltalán személyesen is megjelenik a munkahelyén munkaidőben. A hagyományos, teljes munkaidejű (nyolc órás) határozatlan idejű, változatlan beosztású és munkakörű munkaviszonyoktól eltérő munkavállalási formákat nem hagyományos vagy atipikus munkaviszonyokként kezeljük.

Szakedolgozatom témájául ezeket a „normálistól” eltérő munkavállalási formákat választottam, mert jól érzékelhető a trend, hogy a munkaviszonyok eltolódnak ezek irányába. (Mint az Eurofound 2022-es adata tükrözi, az Európai Unió területén a munkavállalóknak már mintegy 40 százaléka effajta munkavállalási formában tevékenykedik (EUROFOUND, 2022). Magyarországon még korántsem ilyen előrehaladott a helyzet, azonban a tendencia jól érzékelhető. A humán erőforrás, az azt alkotó egyének felértékelődésének és szerepváltozásának, a sajátos helyzetű munkavállalók előtérbe kerülése (érzékelte munkaerőhiány) és a globális folyamatoktól (mint Covid-19, mobilizáció, digitalizáció változása) elválaszthatatlan leképezése már a hazai munkaerőpiacon is látványos változásokat eredményezett, és láthatóan tovább hajlik a változás ezek irányába. Nyilván nem csupán a munkaerő – a humán erőforrás – szerepének fel- és átértékelődése áll a folyamat háttérében: így a munka-magánélet egyensúlyának jogos igénye, vagy a megváltozott munkaképességgel élők lehetőségeinek viszonylagos kiszélesedése, az egyén felértékelődése a közgondolkodásban etc.. A folyamatosan átalakuló – mert aligha hihető, hogy már a változások vége felé járnánk – munkaviszonyok háttérében nyilván ott állnak a

gazdasági érdekek, s minimum két fél elvárásai: munkáltatóé és munkavállalóé. A munkáltató/gazdálkodó elemi gazdasági érdeke a hatékonyság fokozása, a versenyképesség növelése, a bérköltségek optimalizálása. Kicsit tágabban szemlélve aztán persze ott a nemzetgazdaság érdeke, s a folyamatok, jelenségek jogi eszközökkel történő szabályozása, de tárgyunkhoz kapcsolható a humánerőforrás-gazdálkodás (fejlesztés), vagy a vezetéstudomány diszciplínáinak állandó fejlődése is. A másik oldalon a munkavállaló érdekei állnak, képességei, tapasztalatai, személyes életperiódusai, körülményei, állapota, hogy rugalmasabb életminőségre vágyik, vagy nyugdíja elégtelen, további munkát kényszerül vállalni főállása mellett etc.,. De a sokoldalú „éremnél” nem szabad eltekintenünk a globálisan zajló változásoktól, a technikai most már közelítően 5. forradalmától, s vele párhuzamosan a mindent eluraló digitalizációtól, az élők munkát felváltó vagy kiegészítő automatizáció szinte beláthatatlan lehetőségeitől sem.

A fentiekből is kitűnik talán, hogy a globális folyamatok mellett – mint a 2007-10 közötti válság, a Covid-19 hatása a világgazdaságra, a digitalizáció, az automatizáció, vagy az esélyegyenlőségi kérdések -, a hazai gazdasági változások (például az uniós tagság és a hozadékaként megjelenő struktúra-átalakítást segítő források) mind-mind relevánsak, bár más-más hangsúllyal, témánk szempontjából, hogy kihámozzuk: **merre tart a foglalkoztatás ma Magyarországon?**

H1: Alapvetően, mennyire érhető tetten ma és valóban fokozódik-e a nem hagyományos foglalkoztatási formák térnyerése?

H2: Helytálló-e a sejtés, hogy az atipikus formák mind nagyobb szerepet játszanak majd a jövőben, mint történik ez Európában és a világ számos más pontján? Mindezekről kívánok szakdolgozatomban részletesebben szólni, és talán e vázlat is előrevetíti, nyilván nem csupán a hazai és részint a nemzetközi szakirodalom feldolgozásával, de egy nem reprezentatív saját kutatással (primer kutatás), valamint a rendelkezésre álló felmérések adatainak (szekunder források) szempontunkból történő, értelmező áttekintésével.

2. Melyek a nem hagyományos foglalkoztatási formák, és mi adja jelentőségüket manapság?

A rendszerváltozással párhuzamosan kezdődött meg a nem hagyományos, atipikus munkavállalási formák térnyerése Magyarországon, tipikusan már a 21. században, nemzetközi előképek helyileg adaptált mintáira. Dolgozatom nem kíván történelmi távlatokra, csupán az elmúlt néhány év változásaira vissza-, és némi perspektívát felfestve előretekinteni. Miérteket és nyomvonalakat törekszem keresni a munka világának gondosan szabályozott és folyamatosan alakuló dzsungelében. Az atipikus munkavállalási formák kialakulásának okai – ahogy azt a dolgozat bevezetésében is felvázoltam – igen összetettek, leginkább a munkavállaló személy, mint egyén, és a gazdálkodó érdekeinek figyelembevételével kapnak mindinkább teret, mindez összességében tehát egyfajta **paradigmaváltásként** is értelmezhető. A ma embere nem a „robotolásért” él, és ma már nem csak az alkotóművészek élhetik meg személyiségük, életük kiteljesedését a munkával töltött idő során. A nem hagyományos foglalkoztatási formák ráadásul nagy rugalmasságot biztosítanak mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak: ideális esetben a kölcsönösen kialakított helyzettel mindenki „nyer”.

2.1 Miben más a nem hagyományos, atipikus foglalkoztatási forma? Melyek a típusai?

Hagyományos foglalkoztatás mindaz, ami teljes munkaidőben – és ez ma Magyarországon nyolc órát jelent, a hét öt napján – határozatlan idejű munkaszerződéssel, változatlan munkakörben és időbeosztásban zajlik 8 órás munkaidővel, meghatározott munkabérért, és a munkáltató szék- vagy telephelyén. Magyarországon a heti öt napos és nyolc órás, összességében heti 40 órás munkaidő tekinthető mérvadónak.

A kiindulópont az 1992-es elődjét felváltó 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve (MAGYAR ORSZÁGGYŰLÉS továbbiakban MO, 2012), melynek 7. fejezet 24. és 25. cikkelye, 44. és 45.§ írják le a munkaviszony általános kereteit: ennek a munkáltató és a munkavállaló között létrejött kontraktus, a *munkaszerződés* az alapja. Tartalmazza, hogy kik, milyen időtartamban, milyen munkabérrel, milyen munkaidőre kötik. Ha szerződés nem tartalmaz mást: a munkaidő alapértelmezésben napi nyolc óra, heti két szabadnappal, azaz heti 40 óra. A bér a minimálbérnél, illetve a garantált bérminimumnál nem lehet kevesebb. Nyilván itt is lehetnek eltérések, kivételek: így például a munkaidőkeretben folytatott munkavégzés, vagy a kollektív szerződéssel megerősített munkavállalók, esetükben

általában a munkavállaló érdekében születnek helyi passzusok, vagy akár a folyamatos munkarend és még sorolhatnánk.

A nem hagyományos munkavégzési formák típusait szintén a Munka Törvénykönyve (MT) rögzíti, XV. fejezetében, kivételt az egyszerűsített foglalkoztatás képez, melyre külön törvény, a 2010. évi LXXV. jogszabály vonatkozik (MO, 2010). Más értelmezések is akadnak (PRUGBERGER, 2016), az értelmezés mondhatni munkajogi vitává vált. Ettől eltekintek. Nem foglalkozunk így az önfoglalkoztatással, mely véleményem szerint a vállalkozást jelenti főként, s mint ilyen, korántsem ismeretlen. A MT és a magyar munkajog bevett beosztását követjük, a „hagyományos” munkaviszonyok sorában szereplő részmunkaidővel kiegészülten, továbbá a munkaerő-kölcsönzéssel, mellyel az MT külön fejezete, a XVII. foglalkozik. A Munka Törvénykönyve és a Jogpontok nyomán (HEGYI 2019, MOSZ 2022) alapján tekintem át a legfontosabb atipikus munkavégzési formákat.

A nem hagyományos munkavégzési formák főbb típusai:

- *Részmunkaidő:* tipikusan négy vagy hat órás napi munkavégzést és munkaidőt jelent, de ettől eltérő munkaidő-megoszlásban is megállapodhatnak a felek, speciális formái a behívás alapján történő munkavégzés, a munkakör megosztása vagy a több munkáltatóval létesített munkaviszony. A kisgyermekesek számára rögzíti a Munka Törvénykönyve, hogy a gyermek három éves koráig kérhetik a részmunkaidős munkavégzést, illetve három- vagy több gyermek nevelése esetén ezzel a legkisebb gyermek öt éves koráig élhet a munkavállalót.
- *Munkavégzés behívás alapján:* a ledolgozott munkaidő a munka mennyiségétől függ, a munkavállalót mindenképp megilleti a megállapított bérösszeg, ha a szerződésben rögzített munkavégzésnél kevesebb munkát végzett. Alapesetben ez maximálisan hat órás munkavégzést jelenthet, a munkáltatói igényekhez alkalmazkodón.
- *Munkakör megosztás:* lényegét tekintve egy több munkavállalóval kötött munkaszerződés, melyben a munkavállalók közt a munkabér is egyenletesen oszlik el, kettő, vagy több munkavállaló esetén. A munkaviszonyt jogszerűen át kell alakítani, amennyiben csak egy alkalmazott látja el a munkakört. *Több munkáltató által létesített munkaviszony:* azonos munkakörre több munkáltató együttesen alkalmazza a munkavállalót, rendes munkaviszonyban. Nem tévesztendő össze azzal, amikor egy munkavállaló több munkáltatóval is szerződéses kapcsolatban áll, ezt a munkakör kiszervezésének is tekinthetjük.

- *Határozott idejű munkavégzés:* a hagyományos munkaviszonytól eltérően szabályozott amunkaszerződés időtartama, ám ez semmiképp nem haladhatja meg az öt évet, még hosszabbítás esetén sem.
- *Távmunkavégzés:* a munkavégzés nem a munkáltató székhelyén vagy telephelyén történik, hanem a távmunka esetében akár váltakozó munkahelyen, de alapvetően otthon zajlik. A távmunka egy speciális válfaja a home office – mint a neve is mutatja, ez adminisztratív jellegű munkaköröknél jellemző, nélkülözhetetlen technikai feltételeit mind a munkavállaló, mind a vállalkozás biztosíthatja. Speciális esete a platform-munka, inkább az angol nyelvű szakirodalomban fellelhetőn (ALEKSYNSKA 2021). Ez esetben a távmunka lényegében információtechnológiai, digitális megoldásokon nyugszik, gyakorlatilag nem helyhez, hanem technikai megoldásokhoz kötött („csak térerő legyen”: telefon, internet kell hozzá). Ebben az esetben a munkaviszony elvégzendői és teljesítésük is digitális csatornákon közlekednek. Kevésbé közismert, hogy e munkavállalási formánál a munkahelyi vezető utasítási jogköre is korlátozott. A munkavállalónak ebben az esetben is lehet személyes jelenléti kötelezettsége, maximum a munkanapok harmadára (hibrid munkavégzés). A home office-ra külön kormányrendelet vonatkozik, mely elrendelhetővé tette a koronavírus járvány ideje alatt: 47/2020 III. 18. Kormányrendelet, korrekciója a 393/2021 VII. 2. számú Kormányrendelettel történt (SEBESTYÉN, 2021).
- *Bedolgozói munkaviszony:* a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján akár a bedolgozó otthonában, akár másutt végezhető munkaviszony, melyhez a munkaeszközöket a munkavállalónak kell biztosítani. Ennek a foglalkoztatási formának csak teljesítménybéres ellentételezése lehet.
- Egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munkavállalói viszony ezt a munkavállalási formát külön jogszabály írja le, az Egyszerűsített munkavállalásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (MO, 2010). Itt számos speciális eset adódhat, a törvény rögzíti, hogy a vállalkozás méretétől függően hány egyszerűsített alkalmazottja lehet a munkáltatónak, de lényegesen kisebb a munkáltató terhelő bérköltség is: a minimálbér után összesen 500, a garantált bérminimum összege alapján foglalkoztatottal pedig 1000 forint terheli havonta a munkáltatót. Az alkalmi munkavállalás vagy egyszerűsített munkaviszony folyamatossága is jogszabályilag korlátozott: a mezőgazdasági vagy turisztikai időnymunkások évi maximum 120 napot tölthetnek egyszerűsített munkaviszonnyal, az alkalmi munkavállalás egy évben maximum 90 napot tehet ki, egy hónapban 15 napot meg nem haladón, valamint öt napnál hosszabban, egybefüggően.

- *Köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony:* külön jogszabályok rögzítik például a kormánytisztviselők, közalkalmazottak, rend- és honvédelmi, belügyi dolgozók olykor meglehetősen sajátos munkaviszonyait.
- *Vezető állású munkavállaló munkaviszonya* – lényegében rugalmas munkavégzést takar, vagy ahogy megtapasztalhatjuk: ez munkaidőben „felfelé” rugalmas.
- *Munkaerő-kölcsönzés:* a foglalkoztatók HR-feladatait csökkentő, a fluktuációt ellensúlyozó megoldás, tipikus a (nemzetközi) nagyvállalatok és beszállítóik körében (pl. technikai, elektronikai vagy autóiipari beszállítók közt) elterjedt. Lényegét tekintve a munkaerő-kölcsönző (a kölcsönbeadó) és a valódi alkalmazó (a kölcsönvevő) együttesen lesz a munkáltató, s a munkavállaló „bérlet” tárgyává válik. A munkavállalót ebben a konstrukcióban maximum öt évig lehet alkalmazni egyfolytában. E munkavállalási forma szabályozása a Munka Törvénykönyve XVII. fejezetében található.
- *Szövetkezeti formák:* nyugdíjas és kismama-tagok 90 százalékos részvételével létesített munkavállalási forma (2021. július 1-től), az iskolaszövetkezetek pedig a hallgatói jogviszonyban álló diákok számára elérhetők, bár ez utóbbi meglehetősen hasonló a munkaerő-kölcsönzéshez (2006. évi X. törvény)
- *Rugalmas munkavégzés:* a nem hagyományos munkavállalási jogviszonyok egyik lényegi eleme (számos „rendes” munkakör is végezhető ily módon (például újságíró, tanácsadó, tréner), törvényi szinten külön nem nevesített. Köznyelvileg a nem hagyományos munkavállalási formák szinonimájaként használják, helytelenül. Hasonló a *kötetlen munkaidő*, ám ekkor a munkaidő rendelkezik teljes munkaidejével.

Már a fentiekből is kitetszik, hogy nem mindegyik atipikus munkavállalási forma egyformán elterjedt, befolyásolja alkalmazásukat a **földrajzi elhelyezkedés, szezonáltság**, de az ellenkezője is igaz, például a **virtuális nomádok**, akik „térerő” és laptop, mobil birtokában kis túlzással a világ bármely pontjáról képesek hazai feladataik elvégzésére. Meghatározza az atipikus munkavégzési formát a **munkavállaló képzettsége, végzettsége, tapasztalata, élethelyzete, egészségi állapota, kora, lakhelye**; illetve a **munkáltató jellege, ágazati hovatartozása, mérete**, és természetesen a végzendő **munka jellege** is (VÁMOSI, 2020). Könnyen belátható, hogy a nem hagyományos munkavállalási formák korántsem egyöntetűek **rugalmasságuk** tekintetében (PRUGBERGER 2021, KROPP 2021). Az egyik „legmerevebb”, csaknem hagyományos munkavállalási formának tekinthető, a részmunkaidő, ha munkáltató székhelyén vagy telephelyén végzendő, s a legkevesebb munkavállalót érintő korlátozással a távmunka/home office / bedolgozói munkaviszony jár.

Az ismérvekről szólva érezhető: szinte **kevert típusokról** beszélünk (jogértelmezési vitái most is zajlanak [PRUGBERGER, 2021])), a lényegi elemeket mindenkor a munkavállaló és a munkáltató konkrét szerződése rögzíti.

2.2 Az atipikus foglalkoztatás előretörése: nemzetközi kitekintés

A nem hagyományos foglalkoztatási formák a valódi munkaerőpiac kialakulása óta velünk élnek. Különösen a **nők** körében népszerűek a részmunkaidős állások, hiszen az átalakuló családi feladatokban is a ők a fő teherviselői a házimunkának, kisgyermeknevelésnek, idősgondozásnak. Keresettükkel pedig kalkulál az új családmódel is, munkaerejükre egyre fokozottabb igényt támaszt a gazdaság. Nyilván népszerű e forma az érettebb korú, vagy nyugdíjas korú munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek, és fiatalok, a munkaerőpiacra visszatérni szándékozó álláskereső számára is.

1. ábra

A nem szokványos (itt gyűjtőfogalomként részmunkaidős) foglalkoztatásban 30 százalék feletti arányt képviselő országok világtérképe; a részmunkaidő itt heti 35(!) óránál kevesebb



(Forrás: ILO, 2017)

Az ILO (International Labour Organization) fenti, 2016-os világtérképe sok mindent elárul a helyzet kiindulásáról, mely a nem szokványos (atipikus) foglalkoztatásban leginkább érintett országokat emeli ki. Kissé meglepő a kép: a legmagasabb elterjedéssel Mozambik (45,1%) bír, aztán csökkenő adatokkal India (41,9%), Ausztrália (34,9%), Canada (34,7%), Írország (34,6%), Niger (33,8%), Svédország (32,5%), Norvégia és az Egyesült Királyság (30,7%) és Argentína, Angola (30%). Várakozásainkkal szemben az USA és néhány skandináv ország csak a mérsékelt elterjedési kategóriába tartoznak. Japán 29,8%, Németország 29,2 %, Olaszország 28,3%, Finnország 28,1%, Franciaország 28,1%,

Spanyolország 24,7%, USA 23,5%. Magyarország és a volt szocialista országok egy csoportot alkotnak ebben a mezőnyben, élén Szlovákia 19,2 százalékkal. Ezt a mutatót a magyar adat követi 18,9 százalékkal. A leggyengébb adatokkal a közép-kelet európai országok közül a volt szovjet tagállamok (lettek, litvánok, ukránok rendelkeznek és a sor végén Románia áll 1,9 százalékkal (ILO, 2017).

Meglehet, meglepőek a fenti adatok (és alkalmi munkát és valódi részmunkaidőt éppúgy tartalmazhat, mint távmunkát vagy home office-t). A heti átlagos munkavégzés elég tág határok között mozog a világban. Belgiumban a 4 napos munkahét bevezetéséről szóló munkaügyi reformcsomagot fogadtak el nemrég. (HVG, 2022)

Ahogy a World Economic Forum OECD felmérésen alapuló cikkében olvasható (LEACH, 2018), a 35 OECD tagország közül a legtöbbet a mexikóiak dolgoznak, heti átlagban 42,6 órát jelent, míg e felmérés szerint a legkevesebb munkaóra a németeké: ők mindössze heti 25,7 órát dolgoznak. Magyarország a középmezőnyben szerepel a maga 1761 éves átlagos munkaórájával (HR PORTÁL, 2018). A legjobb „boldogság”-mutatóik (munka-magánélet egyensúly) a dánoké, s a cikkben hivatkozott kutatás (LEACH, 2018) azt is kimutatta, hogy a termelékenységük 27 százalékkal jobb, mint a náluk évi 982 órával többet dolgozó angoloké(!). **A munkaidő hossza és a termelékenység nem mutat feltétlenül egyenes arányosságot.** Több mindenről árulkodik, hogy hogyan változott az egyes államok heti átlagos munkaidejének hossza, egy kicsit tágabb időintervallumban, 2014 és 2021 között.

1. táblázat

A hetente átlagosan ledolgozott munkaórák száma az Európai Unió néhány országában 2014 és 2021 között

ország	2014	2017	2021
Hollandia	30,5	30,6	31,5
Dánia	33,8	33,7	34,6
Norvégia	34,1	34,1	34,4
Németország	35,6	35,4	35,2
Ausztria	37,0	36,7	36,1
Finnország	37,2	37,1	35,6
Magyarország	39,8	39,9	39,5
Szlovákia	40,5	38,9	39,6
Lengyelország	40,9	40,6	40,4
Montenegro	43,3	43,3	42,4

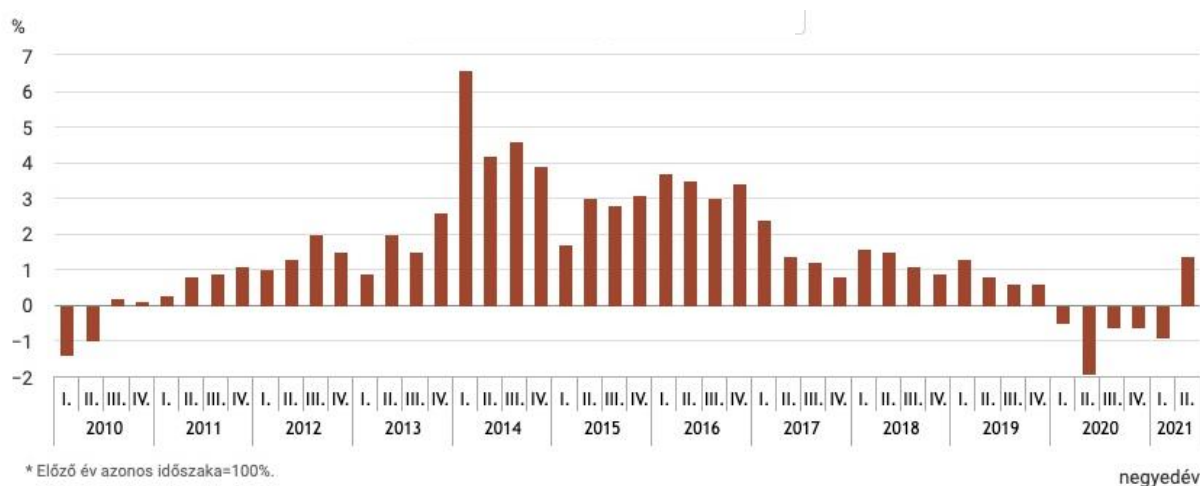
(Saját szerkesztés, forrás: EUROSTAT, 2021)

Ellentétes tendenciákat látunk: enyhe növekedés észlelhető például Hollandiában, Dániában, Norvégiában, azaz a klasszikusan jóléti államokban, vagy a magas adatról induló, gazdaságilag kevésbé fejlett Montenegróban; addig a másik mozgásirány is érzékelhető. Enyhe csökkenés tapasztalható például Ausztria, Szlovákia, Németország vagy Magyarország esetén. Mi ez a szakadék a gazdaságilag fejletlenebb Mongólia vagy Nigéria és mondjuk az élvonalbeli szociális mutatókkal bíró skandináv államok között a nem-hagyományos foglalkoztatás terén? Nyilván történelmi és esélyegyenlőségi okokat sejtethetünk – joggal. Az utóbbi másfél évtizedet azonban két igazán jelentős tényező, a 2007-2010 közötti világgazdasági válság és a Covid-19 határozta meg, ebben csaknem minden forrás egybehangzó. Amiben a jelenségek közösek: a gazdasági teljesítmények visszaesését hozta, utóbbi jelentős munkaerő-kiesést eredményezett s nyilvánvalóan átgondolásra készítette a szervezetfejlesztéssel, humán-erőforrás gazdálkodással foglalkozó teoretikusokat és gyakorlati szakembereket egyaránt (ANTALIK et al. 2020., SCHWARZ et al. 2021), (KROPP, 2021). A foglalkoztatottak száma drasztikusan emelkedett világszerte, a 2000-ben mért 2,4 milliárd emberről 2017-re 3,4 milliárdra (ANTALIK et al., 2020). A munkaerőpiac szélesedése még a 2007-2010-es válság közepette is csak lassul 5,6 százalékra, mindeközben 2017-re a munkanélküliség világszerte kimutatott rátája 6,5 százalékra emelkedett. (ILO, 2018). A világban és Európában egyszerre van jelen a munkaerőhiány és a munkanélküliség, az egyensúly mindig esetlegesnek tűnik, állapíthatjuk meg többek közt a Deloitte szakértőinek tanulmánya nyomán (SCHWARZ et al., 2021).

A gazdasági visszaesés a magyar munkaerőpiacot is megzúdította (KSH, 2021), jóllehet, a foglalkoztatottak összlétszáma egymillió fővel nőtt, 2010 és 2021 között (JÁRDI, 2021).

2. ábra

A 15-74 éves foglalkoztatottak létszámváltozása Magyarországon 2010-2021 között (%)



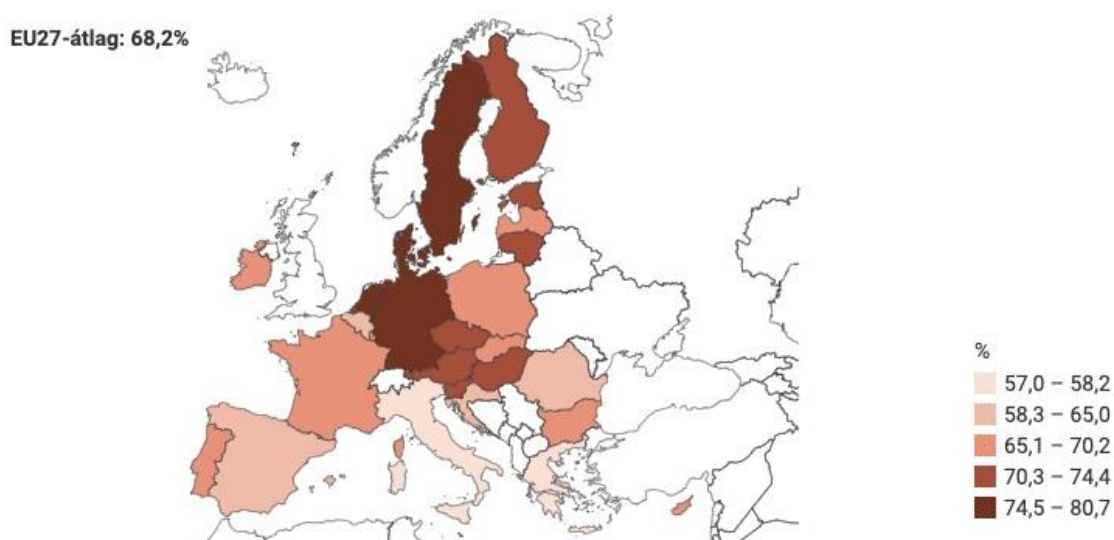
(Forrás: KSH, 2022b)

A pandémia legmélyén, a járvány harmadik hullámában, 2020. I. negyedévében a foglalkoztatottak létszáma 1,9 százalékkal esett vissza, míg 2021. II. negyedévére már 1,4 százalékkal növekedett ez előző év hasonló időszakához viszonyítottn, átható a fenti grafikon nyomán (KSH, 2022b).

A magyar foglalkoztatás jelenleg az átlagosnál valamicskével (6,4 százalékkal) magasabbnak is tekinthető az európai foglalkoztatottsági átlagnál (az EU27 átlaga 2021. II. negyedévében 68,2 százalék volt, a legmagasabb adatot Hollandia produkálta (80,7 százalékkal), a sereghajtó pedig Görögország lett 57 százalékkal (KSH, 2022b). Mindez jól kiolvasható a 3. ábrából.

3. ábra

A foglalkoztatottság Európában 2021. 1. félévében, a 15-64 évesek körében (százalékban)



(Forrás: KSH, 2022b)

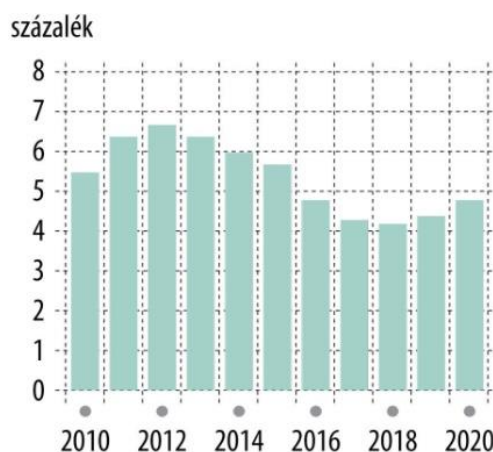
Emlékezhetünk, a hollandok igen alacsony heti átlagos munkaidővel bírnak az Eurostat adatai szerint (heti átlagos 30 órát alig meghaladón, ld. 1. táblázat [EUROSTAT, 2022]) és itt a nem-hagyományosnak tekintett munkavégzés aránya is mérsékelten magasnak tekinthető (a korábban már tekintett ILO felmérés alapján nem volt 30 százalékot meghaladó, más forrás szerint minden második holland részmunkaidőben dolgozik... (VÁMOSI, 2020). Úgy vélem, **joggal vonhatunk párhuzamot a nem hagyományos munkavégzési formák és a foglalkoztatottság között**. Az Európai Unió 2015 óta (EUROFOUND, 2020) kilenc új foglalkoztatási formát tart számon, melyek változó gyakorisággal és elterjedtséggel vannak jelen az unióban. Magyarországon ezek közül hét szerepel az Eurofound 2020-ban frissített jelentése szerint. Ezek egy része önfoglalkoztató vagy freelancer (szabadúszó) munkavállalási típus, nagy részük viszont Magyarországon is

ismert, mint a munkakörmegosztás, a több munkáltató által létesített munkaviszony, vagy például az online platformokon bárholnan végezhető munka, de az itthon home office-ként is ismert tevékenység itt az információtechnológiai alapokon nyugvó bedolgozásnak felel meg. Mindez jelzi, hogy a **nem hagyományos foglalkoztatási formák terminológiai körül azért vannak határelmosódások és fogalmi zavarok, és nem csupán idehaza.**

A nem hagyomány munkavállalási formák közül a **határozott idejű szerződések** mellett talán a **részmunkaidős foglalkoztatás** nevezhető a legáltalánosabbnak Magyarországon, mely itt határozottan a napi nyolc órás munkaviszony töredék-munkavégzését jelenti és ennek külön jelentősége van a nyugdíjjogosultság szempontjából is.

4. ábra

Részmunkaidős foglalkoztatottság arányának változása Magyarországon, 2010-2020



(Forrás: JÁRDI, 2021)

Látható, hogy gyors felfutás után visszaesésről, majd 2018-tól lassú növekedésről beszélhetünk. Egyet kell értenünk a Világgazdaság cikkében megszólaló álláspiaci szakértő érvelésével: a részmunkaidős foglalkoztatás adatait némiképp torzítják a munkaadók részmunkaidős bejelentései is, akik esetleg teljes állásban alkalmazzák munkavállalóikat (JÁRDI, 2021). Tény az is, hogy a részmunkaidősök teljes foglalkoztatotti körben képviselt, 2021-es 5,3 százaléknyi arányát befolyásolják a megélhetési kényszerek, sokan részmunkaidőt már csak másodállásként vállalnak (JÁRDI, 2021).

2.3 Mi magyarázza a nem hagyományos foglalkoztatási formák térnyerését?

Ellentétes folyamatok zajlanak úgy a globális, mint a helyi munkaerőpiacokon. Folyamatosan újrastrukturálódik az aktuálisan szükséges szaktudás, szépen öregszenek a társadalmi korfák a világ fejlettebb felén. Láthatóan erős a nyomás az aktív korú munkavállalókon, hogy ne veszítsék el munkájukat, egyre emelkedik az álláskeresői idő hossza, ez ma Magyarországon 8,3 hónap (KSH, 2021), a munkáltatók mégis

munkaerőhiányt észlelnek. Küzdenek a munkaerő megtartásával és folyamatosan pótolniuk kell a hiányt. A munkaerőpiac kínálati és keresleti oldala sosem illeszkedett tökéletesen, mégis úgy tetszik, az ellentétes folyamatok mindig csak egy újabb, ideiglenes status quo-t teremtenek, a működőképességet. A fenti jelenségeket csak felsorolva is érezhető, hogy nagy szükség van minden olyan eszközre, mely a **munkaerőpiacot rugalmasabbá teheti**, s a nem hagyományos, atipikus foglalkoztatási formák kétségkívül ilyenek. Jogos azonban az érzés, hogy e térfélen érnek össze leginkább a munkaerőpiac aktuális jelenségei is: egyszerre kell szembenézni a Covid-19 világjárvány következményeivel a humánerőforrásokra, szembesülni azzal, hogy megváltozik munkáltató és munkavállaló sokáig megrendíthetetlennek hitt viszonya (SCHWARTZ et al, 2022), leképeződnek a munkanélküliség, a megváltozott vagy speciális munkaképesség problémái, a cégek bérköltség megtakarítási készletesei, többek között. A járvány drámai hatásokkal járt. *„A 2020 tavaszát megelőző 12 hónapban az EU foglalkoztatása 2,4 százalékkal, a még dolgozók heti munkaideje közel egy órával csökkent, a foglalkoztatott, de nem dolgozó munkavállalók aránya pedig megduplázódott, 17 százalékra. 2020 júliusára az uniós munkavállalók közel fele kizárólagos vagy részleges távmunkába költözött, ami új munkaerő-piaci szakadékokat nyitott meg, mivel a magasabban képzettek és a városban élők jobb helyzetben vannak az otthoni munkavégzésben.”* (WEBER et al., 2021). Nézzük a világ és a munkaerőpiac történeteinek jelentősebb metszéspontjait, hiszen a munka világában is állandó reakcióban állnak egymással a tényezők és együttes hatást váltanak ki, újrarajzolva a pillanatnyi működőképességet.

2.3.1 Technikai ugrás – az ipari forradalom 5.0 küszöbén

Automatizálás, robotizáció, digitalizálás, az emberi munkaerő szerepének és szaktudásának átalakulása várható a közeljövő termelői munkaerőpiacán. Merész becslés szerint, melyet a Pénzügyi Szemle adott közre (PSZ, 2022) az **automatizálás** 2030-ra mintegy **egymillió munkahelyre** fog érdemi hatást gyakorolni Magyarországon a munkafolyamatok átalakításával, vagy néhol drasztikusabban, az emberi munkaerő kiváltásaként. Ez a dolgozók több, mint 21,3 százalékát jelenti! És itt ne feltétlenül robotokra gondoljunk, hanem új munkaszervezésre, vagy számítógép-vezérlésű, „okos” megoldásokra, mindamellett, hogy egy gyártósor automatizálása komoly változást hoz az azt kiszolgálók életében, majd, átképzés után... (NÉMETHY és POÓR, 2019). A munkafolyamatok átrajzolásáról a Pénzügyi Szemle tanulmányában hivatkozott McKinsey&Company kutatói úgy vélekednek, hogy 49 százalékuk automatizálható. Az amerikai Gartner HR Practices szakértői tovább mennek (KROPP és MCRAE, 2022), szerintük a vezetői munkának is

mintegy 65 százaléka automatizálható 2025-re, így az irányítóknak is több idejük marad arra, hogy ténylegesen megismerjék alkalmazottaikat.

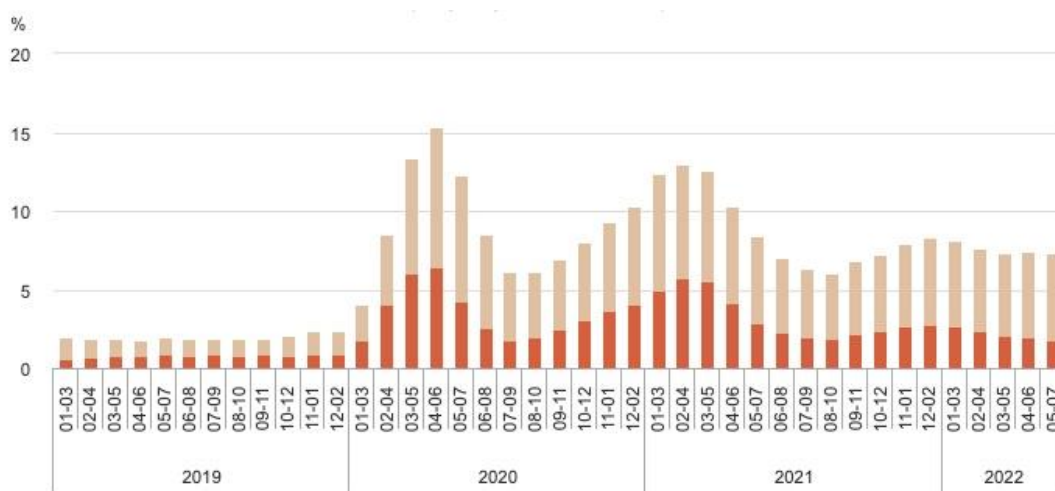
A magyar gazdaságban mindenesetre már a beruházásoknál is látható az automatizálásra irányuló fókusz (PSZ, 2022), a külhoni beszerzések csaknem a felét e berendezések teszik ki. 2015 és 2020 között a tízezer munkavállalóra jutó robotok száma megduplázódott, az Európai Unió 27 tagországában is 66-ról 126-ra emelkedett ez a mutató, igaz, Magyarországon alacsonyabb szinten maradt, 32-ről 2020-ra 58 /10 000 munkavállalóra prognosztizálták. És mi is történik majd az érintett munkaerővel? Két tendencia rajzolódik ki a munkaerőpiaci jövőre nézvést (PSZ, 2022): az egyik az ún **dekvalifikáció**, azaz a jelenlegi szakemberek egyszerűbb munkafolyamatokra váltanak, a másik pedig a **polarizáció**, azaz a munkaerőpiacon az egyszerű és másik pólusán az összetett munkakörök dominálnak majd. Nem nehéz belátni, hogy a két végpólus között elhelyezkedő igencsak számos munkavállaló – és természetesen a felmerülő munkáltatói igények kiszolgálására – különösen jó szolgálatot tehetnek a nem hagyományos munkavégzési formák. A polarizáció érintettjei közt, az információtechnológiában jókora szerepet tölt majd be a táv- vagy hibrid munkavégzés, a home office, a platformmunka, például.

2.3.2 Technológiai forradalom: egy digitalizált világ napjai (home office, távmunka)

Az előbbieken felvetett technológiai ugrástól elválaszthatatlan a **digitalizáció**, amely a munkaerőpiacra, mindennapi munkánkra is komoly hatást gyakorol. Bizonyos távmunka, teljességgel a home office és nyilván az egyre növekvő mértékű hibrid munkavégzésnek is alapja a technológiai felszereltség, minimum mobiltelefon, internet, számítógép.

5. ábra

A távmunkában / home office keretében dolgozók arányai három havi átlagban

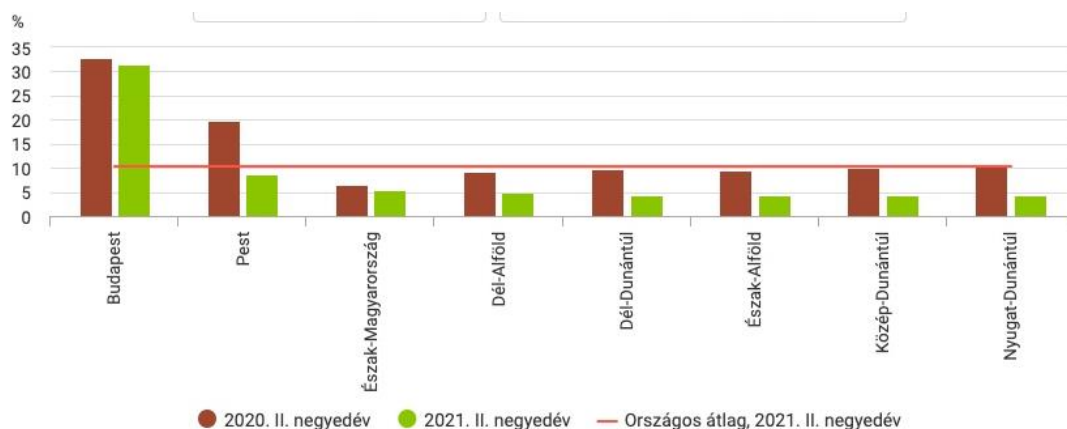


(Forrás: KSH, 2021)

Jól láthatóan kiugrik a pandémia időszakában a home office munkavégzés. Az 5. ábra egy másik vetülete is figyelemre méltó, ahogy a távmunka-végzés területileg megoszlik (6. ábra, forrása [KSH 2021]; az országon belüli eltérő gazdasági, szociális és munkaerő/vezetői fejlettségi szintet is tükrözi. A távmunka/home office a fővárosban, Nyugat-Magyarországon és a központi régióban és a legelterjedtebb, itt adottak személyi, valamint tárgyi feltételei. Figyelemre méltó a 6. ábrán zölddel jelölt adat: a 2020-assal szembeni 2021-es év, mely a pandémiás kiugrást követő állapotokat rögzíti. E szerint Budapesten és Pest megyében a legjelentősebb a távmunka / home office alkalmazása, s ez sajnos utal a központi régió agynehéz szerepére, a képzett munkaerőt és egyúttal a háttérintézményeket vonzó szerepére is. Látható, hogy hajlandóság, technikai háttér és képzettségi szint az ország középső és nyugati régiójában is megvan, ugyanakkor itt nyilván a munkáltatói hozzáállás is hat arra, hogy a home office / távmunka jóval elterjedtebb a kifejezetten pandémia-sújtotta időszakban.

6. ábra

A távmunkában vagy home office keretében dolgozók megoszlása a magyar régiókban



(Forrás: KSH, 2021b)

2020. áprilisától az amerikaiak 34 százaléka dolgozott home office-ban, ennyi munkakör volt otthonról végezhető, ez a szám a járvány kitörése előtt mindössze 4 százalék volt (CSATLÓS, 2020). A kiugrás itthon is óriási volt. Mi marad ebből a járványcsendre?

2.3.3 Valóban munkaerőhiány van? Hogyan lehet akkor munkanélküliség? Végülis ki diktál a munkaerőpiacon? És mi az atipikus munkavállalási formák jelentősége?

A nem hagyományos munkavégzési formák munkaerőpiaci illeszkedésének és trendjeinek végigtekintésekor a munkaerőpiac dinamikáját meghatározó tényezőként kell figyelembe venni a humán erőforrások piacán fellépő **hiány- és ugyanakkor túlkínálatti jelenségeket**. Hiába a munkanélküliség, a cégek munkaerőhiányról panaszkodnak – más kérdés, hogy az **érezelt és a valós munkaerőhiány** nem azonos. A nem hagyományos foglalkoztatási

formák rugalmas segítséget nyújthatnak mindkét oldalnak. A KSH szeptemberi 16-i címlapján a következő (2022. júliusi) adatok szerepeltek: foglalkoztatottsági 74,6, munkanélküliségi ráta 3,5% (KSH, 2022). A betöltetlen álláshelyek száma 2-ről 2,3 százalékra emelkedett 2021. II. negyedévében, s a legnagyobb kereslet az adminisztratív dolgozók iránt mutatkozik (5,1%) (KSH, 2022b). Az országon belüli egyenlőtlenségek itt is jelentkeznek: Budapesten a legmagasabb a foglalkoztatottsági ráta (79,4%), a legalacsonyabb Somogyban (67,4%). A potenciális munkaerő-tartalék 2022. júliusában 264 ezer főt tett ki, 83 ezerrel(!) kevesebbet, mint tavaly – ez 31,4 százalékos csökkenés (KSH, 2022a). 2,2 hónappal nőtt egy év alatt az álláskeresési idő (KSH, 2021b) és 8,3 hónapra emelkedett, bár 32 százalékkal csökkent, a Covid utáni normalizálódásnak köszönhetően a tartós munkanélkülieknek a száma.

7. ábra

Munkaerőhiányra visszavezethető nehézségekkel küzdő vállalatok száma (N=350)



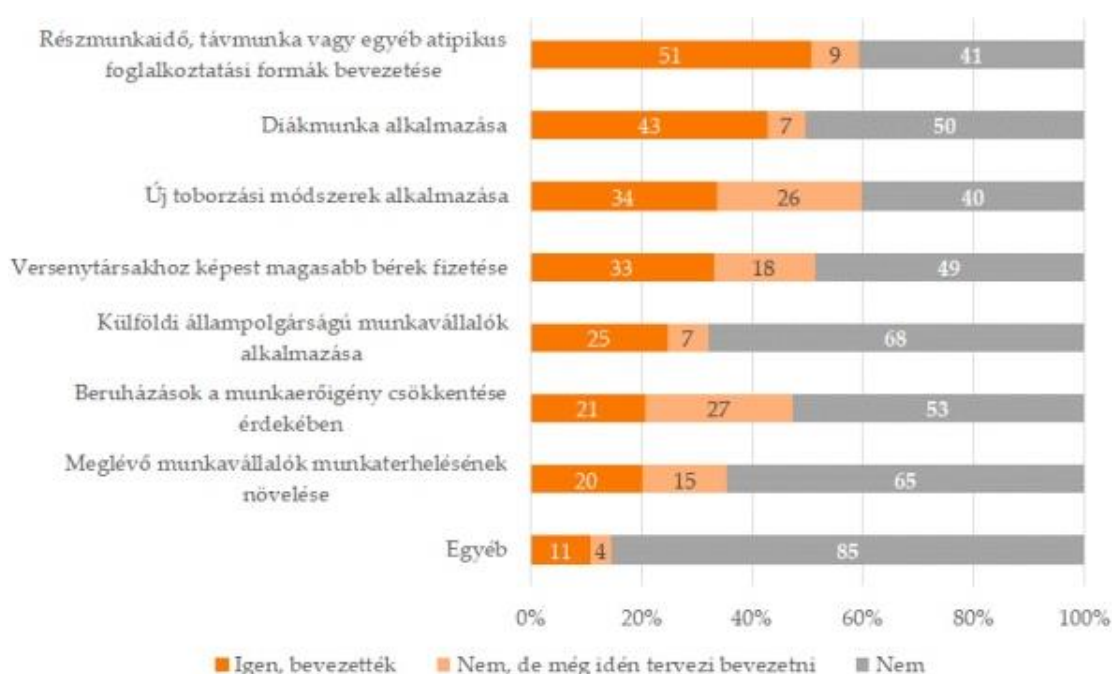
(SZÉLL, 2022:5)

Széll Krisztiánnak, a MKIK GKI kutatójának 2022-es tanulmánya (SZÉLL, 2022) 350 magyarországi munkáltatóval (279 kis- és középvállalattal) és 71 nagyvállalattal készült, mely méretarányosan leképezi a hazai vállalati szférát. A kutatás eredményei közt szerepel többek közt, hogy érzékelt munkaerőhiányról jobbra a nagyobb létszámú, exportra dolgozó munkáltatók számoltak be (7. ábra)

2021-ben még a cégek 69 százaléka jelzett munkaerőhiányt, s a megkérdezettek 41 százaléka szerint súlyosbodni fog a munkaerőhiány. Ugyanakkor a válaszadó vállalkozások 51 százaléka véli úgy, hogy ezt orvosolni tudja az atipikus munkavállalási formák erősítésével. 43 százaléuk tervezi diákmunkások alkalmazását, 34 százaléuk új toborzási módszerekkel javítana, míg 33 százaléuk a versenytársakénál magasabb munkabérek munkaerő-megtartó erejében bíz, s érdekes, hogy 21 százaléuk beruházásokkal ellensúlyozná a feltételezett munkaerőhiányt (SZÉLL, 2022). Utóbbi adat mintha az automatizálásról tett megjegyzéseinket erősítené. Mindössze a munkáltatók 15 százaléka az, aki meglévő alkalmazottai terhére fokozná a feladatok ellátása érdekében.

8. ábra

A munkaerőhiány kezelésére tett, illetve tervezett lépések (N=228-239, %)



(SZÉLL, 2022: 11)

2.3.4 A munkaerőpiac tényleges tartalékai (megváltozott körülmények és megváltozott munkaképesség, életkor) és a nem hagyományos munkavállalási formák

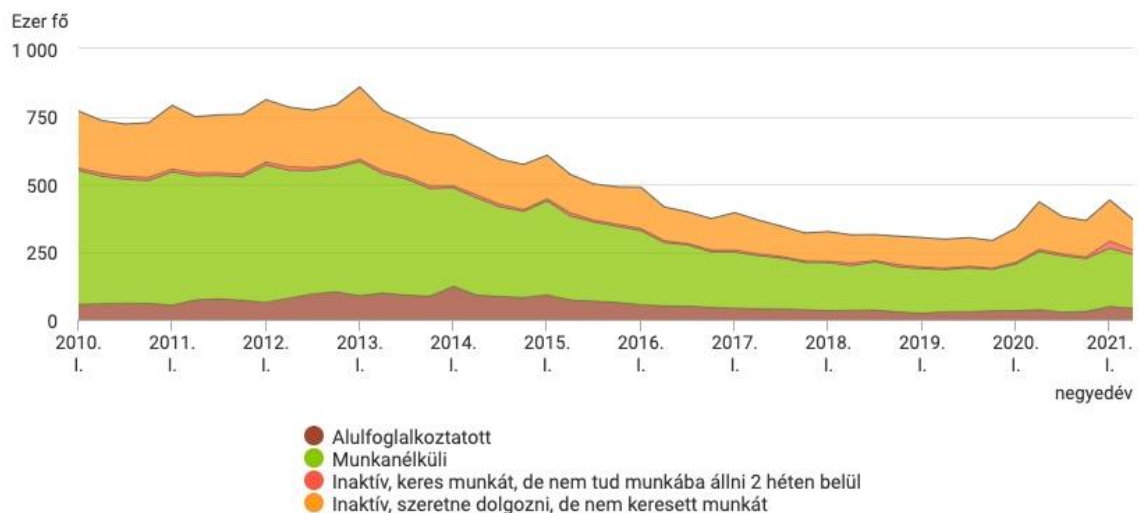
A törvényalkotók a nyugdíjas-korúakra és a gyermekgondozási ellátások valamelyikén, kisgyermeküket otthon gondozókra külön is gondot viseltek, hiszen a szövetkezeti formák két változata is kínál számukra lehetőséget (MO, 2012), de visszatérve a munkába visszatérve is választhatják a részmunkaidős lehetőséget. A szabályzás 2022. július egytől változott. A nyugdíjasoknál is többféle konstrukcióban elképzelhető – összeghatár nélkül – a munkavégzés. A diákoknak az iskola- és diákszövetkezetek is rugalmas pénzkereseti lehetőséget kínálnak, gyakornoki programok mellett akár a mindennapi életben is

találkozhatunk velük, például valamely nagy kereskedelmi lánc egységében, vagy egy nagyvárosi shared service-ben. Az első nyugdíjas és kismama-szövetkezetek is létrejöttek már (JÁRDI, 2021).

A potenciális munkaerő-tartalékra vonatkozó adatok (KSH, 2021) a 15-74 éves korú népességről tájékoztatnak (hiszen mindössze 14 éves a tankötelezettség felső határa), s a számok láttán az is szembeötlő, hogy milyen mértékben lecsökkent az álláskeresők száma. 2013-ban még 495 ezer álláskereső szerepelt a munkaügyi nyilvántartásban, míg mára ez az adat csupán 215 ezer! (KSH, 2021). Megjegyzendő, hogy míg jelenleg európai viszonylatban is csekély, mindössze három hónap az álláskeresői ellátás ideje, ez már így volt 2013-ban is volt. A rendszerben azokat látjuk munkanélküliként, akik a munkaügyi rendszerben nyilvántartott álláskereső. Párhuzamosan zajlik Magyarország népességének csökkenése: 2001 és 2011 között 215 ezer fővel, 2011-2021 között 255 ezer fővel lett kevesebb Magyarország lakossága. A társadalom ráadásaként fokozatosan öregszi: a várható élettartam mind a férfiaknál, mint a nőknél kitolódott: 2001 és 2019 között az átlagosan várható élettartam a férfiaknál 68,2-ről 72,9-re emelkedett, a nőknél 76,5-ről 79,3-ra (OBÁDOVICS és TÓTH, 2021).

9. ábra

A potenciális munkaerőtartalék negyedévenkénti alakulása



(Forrás: KSH, 2021b)

Több szakmacsoportnál is felmerül a hiányzó munkaerő – gondoljunk csak a napi hírekből a pedagógus- vagy háziorvos-hiányra –, így aligha csoda, hogy **nyugdíjasok** foglalkoztatása terén jelentős emelkedés mutatható ki (ők is az inaktív kategóriát képviselik a fenti grafikonon), hiszen 2014-es 4,4 százalékos szintű foglalkoztatottságuk 9 százalékra emelkedett, köszönhetően ez a kifejezetten ösztönzővé vált adókörnyezetnek is (ADÓ

ONLINE, 2020). Nyilván, a munkaerőpiacon jelentkező nyugdíjas korúak között is magas a részmunkát vállalók aránya.

A KSH adatai szerint (KSH, 2021b) 2014 óta duplájára nőtt – a kedvező szabályozásnak is köszönhetően – a nyugdíj melletti munkavégzés aránya. Felülreprezentáltak a nők és a felsőfokú végzettségűek, bár a munkát vállaló nyugdíjasok legalább hatvan százaléka érettségivel rendelkezik. A 65-69 év közötti korosztály teszi ki e munkavállalók több, mint felét, de 17 százalékuk 70-74 év közötti. Tipikus foglalkoztatási területük az oktatás és egészségügy (20 százalékot meghaladón), de magas az arányuk a kereskedelmi, piaci és mezőgazdasági alkalmazottak között is. Nyugdíj melletti átlagbérük 2021. 1. félév végén: 453.860 forint volt a KSH szerint (KSH, 2021b). Ez az összeg – beosztástól és ágazattól függően – egyaránt jelenthet rész- vagy teljes munkaidőt is.

A nyugdíjasok mellett a női, elsősorban **a kisgyermeket gondozó női munkavállalók** munkaerőpiaci szerepe érzékeny. 2009 óta csaknem 16 százalékkal emelkedett a női munkavállalók létszáma 2020-ig (1868,5 ezerről 2162,8 ezerre), azonban a munkanélküliségi rátájuk is nőtt az elmúlt időszakban: a 2019-es 3,3 százalékról 2021-re 4,2 százalékra. Sajnos, a nők még szinte egész Európában kevesebbet keresnek, mint a férfiak – átlagos lemaradásuk százalékban a férfi munkavállalóktól az EU27 szintjén 14,1%, Magyarországon kicsit rosszabb a helyzet, 17,2 százaléknyi e deficit a férfiak bérnívójához képest. (HRPORTÁL, 2022). Mint egy nemrég kutatás (HORVÁTHNÉ PETRÁS, 2020) alátámasztotta, elsősorban a 18-29 éves nők számára fontos a karrierépítés (72,1%), ám határozottan gátoltnak érzik magukat valamennyi korcsoportban e célok valóra váltásában. Az UNICEF Magyarország és az Indotek Group közös, három egymásra épülő kutatást tartalmazó felmérése egyaránt vizsgálta a kisgyermeket nevelő nők és a munkáltatók attitűdjét is (UNICEF MAGYARORSZÁG [UM], 2020). Kutatásuk azzal a summázattal zárult, hogy a nők mintegy 77 százaléka szeretne visszatérni korábbi munkahelyére, ám csak 23 százalékuk érzi úgy, hogy munkahelyük valóban családbarát is lenne. A munkáltatói oldal képviselői részéről a felmérés készítő nagy rugalmasságot tapasztaltak: a munkáltatók mintegy 79 százaléka alkalmazza a rugalmas munkaidőt és a távmunkát, de az édesanyák részéről igény lenne még a részmunkaidőre és a törzsidőre is (távmunka- vagy behívásos munkavégzés, munkaidőkeret). A cégek azonban azt is jelezték, a bevezetéssel vannak még nehézségeik (UM, 2020). Ugyanehhez a témához kínál adalékot egy 2019-es tanulmány (HUNGLER és KENDE, 2019), mely rávilágít arra, hogy a kisgyermekkel otthon ellátásban lévő nők 84 százaléka nem is tervezi, hogy visszatérjen dolgozni az ellátási időszakban (gyermek 0-3 kora alapesetben), és mindössze 1,8 százalékuk élne a GYED extra

lehetőségeivel, ők is felsőfokú végzettségűek, és a gyermekvállalás előtt az átlagosnál jobban kerestek. A megkérdezettek 14 százaléka rugalmatlannak tartja a munkahelyét ahhoz, hogy kellő figyelmet tudjon szentelni munka mellett a gyermeknevelésnek is. Lehet, hogy e téren nagy változások várhatók a kedvező szabályozás révén.

A munkaerőpiaci potenciális tartalék részét képezik a **megváltozott munkaképességű munkavállalók** is, akiknek alkalmazását szintén támogatja – a munkáltatók terheinek csökkentésével – az állam. Láthatóan mégis területi szerveződésű nonprofit jellegű, elsősorban kézműipari civil vagy piaci vállalkozás, nonprofit és önkormányzati munkáltatókkal bírnak. A nem hagyományos foglalkoztatási formák – állapotuktól, életkörülményeiktől függően – számukra is fontos csatlakozást jelentenek a munkaerőpiachoz, különösen, hogy a foglalkoztatásukra vonatkozó jogszabályok kedvezően módosultak 2021. január 1-től, így már szinte korlátozás – és ellátásuk elvesztésének veszélye – nélkül vállalhatnak munkát (GULYÁSNÉ BÖLKÉNY, 2021).

2.3.5 Az atipikus munkavállalási formák a munkáltató szemszögéből (versenyképesség, bérköltség, vállalati kultúra), és jövőjük

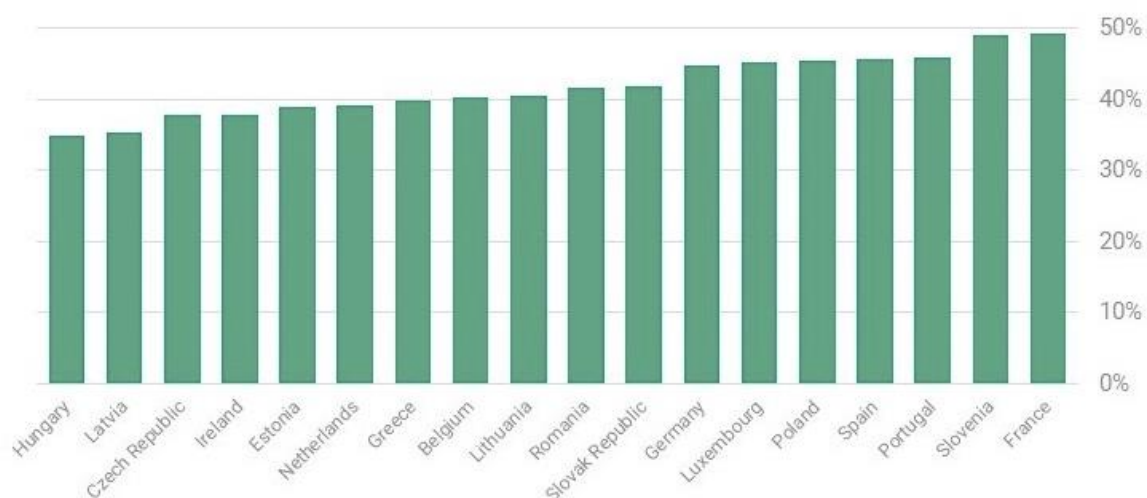
Kérdés, hogy a munkáltatóknak is olyan üdvözlendőek ezek a munkaviszonyok?

Minimálisan három szemszöget kell vizsgálnunk e tekintetben az atipikus munkavállalás szintjének feltételezett növekedése mellett: az egyik, hogy valóban nő-e a termelékenység, hatékonyabb-e a munkavégzés (javul-e a munkaidő kihasználtsága), s hogy mindez hozzájárul-e a vállalkozás versenyképességéhez. Recessziós időszakában az is kérdés, hogy milyen költségekkel is jár a nem hagyományos munkavégzés?

Nézzük rögtön az utóbbit, a **bérköltségeket**. A munkáltatói kedvezmények valójában támogatott munkavállalói csoportokra szólnak, de nem automatikusan „járnak” a 25 év alatti munkavállalót alkalmazó gazdálkodónak (Ifjúsági Garancia Program), ezeket igényelni kell. A Versenyképes Magyarországért Operatív Program (VEKOP), korábban TÁMOP-programok keretében változó keretösszeggel támogatható több, a munkaerőpiacon hátránnyal induló munkavállalói csoport, így a 25 év alattiak, a gyermekellátásokról visszatérő kisgyerekesek, az alacsony képzettségűek, vagy akár a tartósan munkanélküliek, a közfoglalkoztatásból a versenyszférába visszatérők, általában hat hónapos támogatást igényelhetnek a munkáltatók (TIM, 2022), nem feltétlenül a nem hagyományos munkára.

10. ábra

Az átlagos és a minimálbér aránya néhány országban (Kaitz-index), 2020-ban



(Forrás: NAGY, 2022)

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatói a szociális adóból számíthatnak kedvezményre (SMSZI, 2022). A munkáltatók jelenlegi bérterhe (a bruttó bértömegén kívül) gyakorlatilag a szociális hozzájárulási adót jelenti (13%), illetve bizonyos szintértékek alatt a rehabilitációs hozzájárulást. Tehát a bérek változatlanul alku tárgyát képezik, a minimálbér, illetve a garantált bérminimumot meghaladó szinteken, és bizonyos, hogy a munkáltatók a bérköltség visszafogására törekszenek majd. Az alábbi ábra nem tükrözi a vásárlóerő-paritást, de elhelyezi a magyar bérhelyzetet Európában (a Portfólió grafikája OECD-adatok felhasználásával készült).

Jól kivehető, hogy a magyar minimálbér szint igen alacsony, az átlagkereset 42,9 százaléka volt 2021-ben (NAGY, 2022). Az európai minimálbér irányelvének bevezetése pedig legalábbis hatvan százalékot irányozna elő. Nyilván a gazdaság kifehéritése a cél, hogy ne álljon a cégek érdekében minimálbéren „bejelenteni” dolgozóikat. Mindez pedig hatással lehet a magyar munkaerőpiacra, s azon belül az atipikus foglalkoztatásra is.

De vajon a munkavállalói és munkaadói igényeket szolgáló atipikus munkavállalási formák segítik-e a vállalatok versenyképességét, fokozzák-e a termelékenységet?

Már hivatkoztunk ezzel kapcsolatban a World Economic Forum egy írására, mely szerint igen, jelentősen, de a nézőpontok igencsak eltérőek. Bizonyos szakértők szerint (VÁMOSI, 2020) nem egyértelmű az összefüggés., bár kutatásának is ez az előfeltevése: „A vállalat oldaláról azt feltételezzük, hogy a rugalmas foglalkoztatás növeli a gazdasági

alkalmazkodóképességet és ezáltal a versenyképességet is, elsősorban a munkaerő hatékonyságán és megtartásán keresztül” (VAMOSI, 2020: 55).

Magyarország legnagyobb s tegyük hozzá egyik legrugalmatlanabb foglalkoztatója az állam maga, alkalmazottai a köztisztviselők és a közalkalmazottak. Ha fogalmi szinten közelítünk a kérdéshez, akkor mondhatjuk, hogy a közfoglalkoztatott is a közszférában dolgozik, és ezt tekinthetjük akár nem hagyományos munkavégzési formának is. Jómagam inkább speciális, mintsem nem hagyományos munkavállalási formának tekinteném a közfoglalkoztatást, és számos előnye mellett (visszavezetés a munkaerőpiacra, társasság etc.) nem tartom a jövő útjának, legalábbis jelen formájában. Valójában a köztisztviselői karban minimális a nem hagyományos (részmunkaidős vagy home office) munkavégzés, a közalkalmazottak körében már kissé más a helyzet. Ami a közszférában alkalmazottakra igaz, az az, hogy határozott idejű szerződésekkel is dolgozhatnak.

A **vállalati kultúra** kérdései könyvtárnyi szakirodalmat töltenek meg. Nyilván túlmutatnak ezen dolgozat keretein – mint szinte valamennyi résztémánk. Annyit nem árt leszögezni, hogy az individualizálódó munkaerő korában, mikor egyre nagyobb hangsúlyt kapnak a személyes képességek, a motiváció, a cél-kínálás messze túlmutat a gazdasági mutatókon (és természetesen vissza is hat rá). Egyet kell értenünk a Deloitte kutatóival, akiknek megállapítsa szerint a cél, a vállalati munkaerő-potenciál és a cég elé közösen felfesthető perspektíva jó eligazodást jelentenek a jövő munkaerőpiacán is (DELOITTE, 2021). Alaptartalmában egybeesik ez a Harvard Business School szerzőinek megállapításaival, akik a jövő munkaerőpiacának trendjeit a tehetségek megtartásában festik fel, még akkor is, ha pont ez a réteg, mely szaktudása és képességei révén home office-ban, vagy hibrid munkavégzésben (táv munka) dolgozik – e réteg fluktuációja a legerősebb, mert kifejezetten piacképesek. Megtartásukat a munkahelyhez tartozást erősítő jóléti programok (túlmenően messze a képességeiket és felkészültségüket valóban honoráló fizetésen túl) szolgálhatják (KROPP és MCRAE, 2022). Vajon tartunk már itt? Hozzátenném még a vállalati belső brand erősítését is, és amiről szintén a Deloitte-tanulmánya szól: új, emberibb szervezetekre van szükség. De ez sem új találmány.

Hogy mi várható? Növekedés, és növekvő számú kérdőjel. Például, hogy a vállalati szféra elég rugalmasan alkalmazkodik-e feltörekvő munkavállalási formákkal kapcsolatban, hogy a szabályozás vajon beéri-e a mindennapokat. És mi lesz a mindig újra formálódó, kényes egyensúllyal? Izgalmas évek jönnek, mert semmi nem mehet a régi úton.

3. Eszköztár: az atipikus munkavállalás magyarországi térnyerésének feltárásához felhasznált anyagok és módszerek

Kívülről is izgalmasnak tetszett a nem hagyományos foglalkoztatási formák feldolgozásának témája, mind beljebb hatolva azonban még több finom összefüggés rajzolódott ki, melyek mindegyike szinte külön-külön megérdemelt volna egy újabb elmélyedést. Hiszen a tehetséggondozás, vagy a munkahelytől való nem csak térbeli „leszakadás” (hibrid munkavégzés vagy home office esetén), a speciális helyzetű munkavállalók, vagy a pandémia depresszív hangulata után szimplán „csak” élni és persze keresni akarók, vagy a magasan képzett – s ellentétük, a nagyon alacsonyan képzett – munkavállalók, akár a nyugdíjasok vagy kisgyermekesek témái mind-mind ilyenek. És persze: a másik oldalon, ugyanazon a játéktéren, a munkáltatók elvárásai is hosszan sorolhatók, s fedezhetők fel a gazdasági életre adott céges válaszokon belül nagyon is emberi és a humánszervezet működését is meghatározó mozgatórugók. Mégis, adott keretek közt kellett a dolgozat elején vázolt állításokat megerősítenünk: **hogy valóban tért nyernek-e a nem hagyományos foglalkoztatási formák, s hogy e felé, a rugalmas formák felé tart a munkaerőpiac jövője.**

Dolgozatom gondolati íve, így **előfeltevései** és **szerkezete** teljes mértékben saját elgondolásomon alapul, nyilván lehetett volna másként is, de igyekeztem megtalálni azokat a metszéspontokat, ahol a gazdaság és munkaerőpiac, a globális jelenségegek és a munka világa összeér (mint a pandémia idején); azokat a népesedési és gazdasági trendeket, pszichológiai és gazdasági tényezőket összefésülni, melyek a HR-menedzsment, a vezetésstudomány eszköztárából sem hiányozhatnak. Nyilvánvaló **interdiszciplináris** megközelítést kellett alkalmazni, hiszen a téma egyszerre igényel jogi (fogalmak), a statisztikai (tendenciák), szociológia, gazdasági és pszichológiai megvilágítást, többek között, a közgazdaságtan tudás- és eszköztára, különösen a humán erőforrás menedzsment, és a vezetéselmélet kérdései mellett.

Szakirodalmi adalékokon, tanulmányokon, szak- és gazdasági folyóiratok cikkein, sajtóhíradásokon keresztül igyekeztem az előzőekben vázoltakról egy általam alkotott szempontrendszerben átfogó képet vázolni. Nem volt egyszerű. Már a **fogalmi keretek** feldolgozása sem, hiszen a definíciók is „áthallásosak”, olykor/gyakran kissé elmosódottnak tekinthetők. Jogszabályok és valóban szakmai anyagok azonban segítséget nyújtanak az eligazodásban (ld. Irodalomjegyzék). Aligha véletlen, hogy a nem hagyományos foglalkoztatási formákról szóló hazai igazán mélyen szántó dolgozatok túlnyomó része munkajogi megközelítésű. Mindehhez persze az is igaz, hogy a törvénykezés is az élet után

szalad, alkalmazkodik a változó világban gyorsan alakuló piaci munkaviszonyokhoz. Így foglaltatott külön jogszabályba (a mérvadó, 2012-es A Munka Törvénykönyvén kívül) a közfoglalkoztatásról, a szövetkezetekről, a home office-ről vagy akár a nyugdíjas, vagy a rehabilitációs jellegű ellátásban részesülők munkajogának újradefiniálása, a nyugdíjasok, megváltozott munkaképességűek és a kismamák munkaerőpiaci „elszabadítása”. S történik mindez persze azért is, mert 2008-as Európai Unió tagságunk nyomán az uniós jogharmonizáció követelményeinek is eleget kell tenni. Önálló törvényhozóként, viszont uniós tagokként irányelvekről van szó, de ezek nyilván közös értékeken alapulnak. Hogy csak néhányat említsek ezek közül, ilyen a 2019-es EU irányelv (EU 2019/1158), mely a családos munkavállalók rugalmas időbeosztását állítja fókuszába, de ugyancsak e körbe tartozik az egyik legújabb uniós irányelv is, már 2022-ből, az európai minimálberről.

A **szakirodalmi források** kiválasztása így nem volt egyszerű, hiszen önérvényesítő „szakértőktől” a valóban megbízható, tudományos igényű s tartalmú forrásokig igen széles a skála, különösen az internet végtelenjében tallózva. Törekedtem arra, hogy hiteles szakemberek, mértékadó források munkái kerüljenek felhasználásra (egyetemi kutatók vagy kutató-műhelyek, szakfolyóiratok, elmélyült tanulmányok), bár hozzá kell tenni, fájó szívvel mondtam le több rész-adalékról is, mert feldolgozásuk többszörösen túlfeszítette volna jelen dolgozat kereteit. Különösen nagy segítséget nyújtottak az eligazodásban, a szerteágazó téma felelős feldolgozásában a már fellelt, hiteles, tudományos igényű munkák forrásjegyzékei, ezek sok esetben valódi igazodási pontként szolgáltak. Nyilvánvalóan céloztam azt is, hogy a választott szakirodalmi források még aktuálisnak tekinthetők legyenek, ne legyenek idejétmúltak – túlnyomó részük így mindössze néhány éves, vagy éppen az idei év szellemi terméke.

Az elemzéseken és prognózisokon túl nyilvánvalóan szekunder forrásként fordultam a már közzétett **statisztikai kutatások** adataihoz, hogy saját értelmezésemben is, adott gondolati ív alátámasztásához is hitelt érdemlő adalékul, megerősítésül szolgáljanak. Elsősorban az Eurostat és a magyar Központi Statisztikai Hivatal adatait, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézetének vizsgálatait, adatait használtam, de a forrásaimban is előfordulnak „átemelt”, azaz már eredendően szekunderként felhasznált adatforrások, mint például az OECD-től, vagy az ILO-tól (International Labour Organization). E kutatások mindegyike hivatalos adatforrásból, reprezentatív adatok alapján készült, a nemzetközi szinten az adott országok hivatalos közlései alapján. Ettől eltérő például az NFSZ Munkaerőpiaci prognózisa, melynek adatforrása szintén reprezentatív, kormányzati adatforrásokból származik. Sokszor aggályosnak volt tekinthető – ezt némely

helyen jelöltem is – adott kutatás fogalmi bázisa illetve korbéli elhatárolása. Például a nem hagyományos foglalkoztatási formákról szóló ILO forrás (ILO, 2017) olyan munkaidő keretet (35 óránál alacsonyabb heti átlagos munkavégzés) jelölt meg, mely eltér mind az Eurostat, de főként a KSH adataitól. A KSH felméréseiben és közléseiben a munkaképes korosztályt 15-74 év között vizsgálja 2021. áprilisáig, de tudjuk, hogy szerencsére nagyon kevés fiatal dolgozik 18 éves kor alatt (bár a szakmai gyakorlatok kétségtelenek), s hogy nem számottevő a nyugdíjasok körében sem a 71 év feletti munkavégzés... A magyar statisztikai adatokkal kapcsolatban az egyik jelentős és gyakorta felmerülő észrevétel, hogy a foglalkoztatotti létszámba a közfoglalkoztatottakat is beleértik. Miután Magyarországon 2015-ben még 191 ezer ember, 2016-ban 201 ezer 2017-ben 175 ezer ember volt közfoglalkoztatásban – igaz, 2021-ben mindössze 83,7 ezer ember dolgozott ilyenén foglalkoztatásban –, de érzékelhető, hogy ezek a létszámadatok jelentősen befolyásolják a magyar összképet.

További eltérésre ad okot, hogy a Központi Statisztikai Hivatal foglalkoztatotti adataiba az önfoglalkoztatók ugyanúgy beleszámítanak, mint például a közfoglalkoztatottak. (Utóbbi adatoktól való „tisztításra” ugyan találunk példát, mint például a Munkaerőpiaci folyamatok 2022. I. negyedév című kiadványban [KSH 2022]). További gyakori hivatkozási pontom a Deloitte tanulmánya (SCHWARTZ et al., 2022), illetve az MKIK GKI kutatóinak munkái. A Deloitte 2021-es anyaga, a Human Capital Trends 2021, The worker-employer relationship disrupted 2020 őszén (szeptember-október folyamán) készült, 99 ország 3630 vállalati felsővezetőjének közreműködésével, így úgy vélem, valóban hitelt érdemlő. Kicsiben ugyan, de ugyanilyen felelősségteljes munkaként értékelem Széll Krisztián munkaerőhiány-percepcióval foglalkozó munkáját (SZÉLL, 2022), mely az MKIK GKI égisze alatt 2022 januárjában készült, 350 magyarországi vállalat információi nyomán. A vizsgálatba vont vállalatok közül 279 kis- és középvállalkozás, 71 nagyvállalat volt. A dolgozat készítése során felhasználtam még a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat Munkaerőpiaci barométerét, a 2022-es rövidtávú munkaerőpiaci prognózist is (CSERKI, 2022), melynek eredményeit 6620 vállalkozástól származtak.

A statisztikai adatokkal kapcsolatban feltétlenül meg kell említeni, hogy ezek minden esetben a dolgozat tárgyának, a nem hagyományos munkaerő-piaci formáknak mélyebb és behatóbb megismerését, árnyalását szolgálták, értelmezésüknél – különösen vonatkozik ez a magyar KSH adataira – a téma kidolgozását segítő önálló következtetések levonására törekedtem, ezek dolgozatom elméleti keretrendszerébe illesztve, s nem pusztán felsorolásukra, felmutatásukra. Az adatok minden esetben kiindulópontok csupán a tárgyhoz

köthető és reményeim szerint releváns következtetések, ellentmondások, vagy tendenciák kirajzolására.

A szakdolgozat primer kutatási részében felmérést, interjút, vagy mindkettőt készíthettem volna, jómagam a saját **kérdőív összeállítása** mellett döntöttem. Különösen azért, mert a vállalati motivációk feltérképezése lényegesen bonyolultabb és sokkal részletgazdagabb megközelítést kívánt volna, s mert kivitelezése is lényegesen nehezebb – az előkészítés és megvalósítása is tetemes időt vett volna igénybe –, így erről lemondtam, s helyette a munkavállalói kör képviselőinek véleményét tudakoltam. A felhasznált kérdőív szakdolgozatom **melléklete**ként, az azonos című fejezetben megtalálható – a szerk.), ez adja a primer kutatási részt, melynek összegzését a következő fejezetben tárgyalom. Fontosnak tartottam, hogy saját eszközeimmel primer kutatási eszközhöz forduljak, mert a saját kérdéseim tükrében voltam kíváncsi a válaszadók tárgyhoz kapcsolódó véleményére, egyfajta szondázásra, hiszen a 2022. augusztus és szeptember során érkezett, összesen 137 leadott válasz korántsem tekinthető reprezentatívnak, azonban a későbbiekben összevetem a mutatott főbb arányokat a hazai és nemzetközi tendenciákkal, leképezve azt, hogy milyen irányban történt adatfelvételi eltolódás saját kérdőívemben.

A kutatás összességében 18 kérdést tett fel, lekérdezése internetes úton, egy link közvetítésével történt. Fontos kiemelni, hogy a válaszadók teljes anonimitást élveztek, semmiféle módon nem kerültek érzékeny személyes adatok birtokomba, melyek kezeléséről kiemelt és biztonságos módon kellene gondoskodni (GDPR). A kérdőív összeállításánál igyekeztem feltárni a válaszadók korát, nemét, végzettségét, munkáltatójuk méretét, lakóhelyüket, speciális körülményeiket, hiszen ezen kiindulások nélkül nehéz lenne korosztályi vagy nemi preferenciákra történő következtetéseket levonni.

Az egyszerű választásos (egy- illetve több válasz volt jelölhető) kérdések mellett rangsorolást is alkalmaztam, valamint mátrix típusú kérdéseket, továbbá fokozatokat is magukba foglaló eldöntendő kérdéseket (Likert-skála) is feltettem, ezek ugyanis érzékletesebben tárják fel a megfogalmazott problémával-állítással kapcsolatos attitűdöket. Nem maradhattak el a nyitott kérdések sem. A kérdőív összeállításánál igyekeztem röviden, tömören, könnyen érthetően és célratorőn fogalmazni, hogy kitöltése valóban ne vegyen többet igénybe pár percnél és mégis érdemi, a dolgozat tárgyához hozzájáruló választ kapjak; kirajzolódjanak a kitöltők preferenciái, érdemi adalékokkal szolgáljanak.

A személyes és anonim adatokon, életkörülményeken túl az alábbiakkal kapcsolatban tettem fel **kérdéseket** (részletesen a Mellékletben olvashatón):

- munkáltató mérete
- a válaszadó jelenlegi munkavállalási formája
- alkalmazza-e a munkáltató a nem hagyományos munkavállalási formákat
- változott-e a munkaadójánál a munkaszervezés a Covid-időszakban
- nem hagyományos munkavállalási formák rangsorolása egyéni preferenciák alapján
- az atipikus munkavállalási formák előnyei (többszörös választás)
- az atipikus munkavállalási formák hátrányai (többszörös választás)
- milyen élethelyzetekben lehet előnyös a nem hagyományos munkavégzés
- munkája végezhető lenne-e nem hagyományos munkavégzési formák valamelyikeként
- a nem hagyományos munkavégzéssel kapcsolatos attitűdök
- rendszeres jövedelem és atipikus munkavállalási forma választásának preferenciái, számszerűsítetten is
- mely atipikus munkavállalási formát vállalná és milyen jövedelemért
- hogyan vélekedik az atipikus munkavállalási formák jövőjéről

A válaszok rögzítésével – a felmérés szeptember 4 és 22. között zajlott – ezután kezdődhetett munkám legnagyobb és legizgalmasabb része, a kérdésekre adott válaszok feldolgozása, a már ismert adatokkal való (reprezentatív adatforrások, hivatalos felmérések) történő összevetése, melyeknek konklúziója majd dolgozatomban Összegzésként szerepel.

4. A nem hagyományos foglalkoztatási formák című kérdőívre adott válaszok nyomán született eredmények és értékelésük

A kutatás számszerűsített adatainak áttekintésekor az alapkérdés az, hogy miként kell értékelni a felmérés során rögzített adatokat? Viszonylag egyértelmű a válasz: mivel messze a reprezentativitás szintje (1000 megkérdezett alatt) maradt a válaszadók száma, így nem tekinthető általános érvényűnek, annál s inkább, mert a magyar aktív (munkavállalási korú) lakosság reprezentativitása nem valósul meg (sem nemben, sem korban, sem életkörülményekben), így a felmérést inkább vélném egyfajta véleményvételnek, mint számaiban, nagyságrendjeiben egyértelmű iránymutatásnak. Mindenesetre arra remekül alkalmas – mivel az attitűdökre is kiterjedt –, hogy munkáltatói, de főként munkavállalói irányulásokkal, a jövőre vonatkozó látképpel szolgáljunk. S a dolgozat célja pontosan ez volt. A kérdőív a dolgozat mellékleteként szerepel dolgozatomban.

4.1 Személyes adatok és életkörülmények

A kitöltők személyes adatait áttekintve szembeötlő a nők túlnyomó aránya (83,2%) szemben a férfiak mindösszesen 16,8 százaléknyi képviselésével. Ez messze nőiesebb képet fest a valóságosnál, eltérően a magyar munkaerőpiac átlagos látképéről. A KSH dolgozatomb írásakor legfrissebb Heti Monitora szerint (melynek közzététele a napokban, 2022. szeptember 21-én történt meg) a magyar lakosság (9 millió 689 ezer fő) megoszlása: nők 49,4% és férfiak 50,6% (KSH, 2022c).

Mivel a válaszadók átlagéletkora felmérésünk esetében 42,6 év volt – ez statisztikailag a magyar foglalkoztatottak 25-54 év közötti rétegének felel meg –, így a 43 évesek adatait tekintettem a munkaerőpiacra vonatkozó információk között. Átlagosan, a jelenleg 4 millió 713 ezer 15-64 éves, aktív korú lakosság körében a legszélesebb munkavállalói réteg, a 25-54 évesek körébe tartozik, s a férfiak foglalkoztatási rátája e munkaerőpiaci szegmensben 79,1% (munkanélküliségi rátájuk 3,6%), a nőké pedig: foglalkoztatási ráta 70,2% (munkanélküliségi ráta 3,2 %). A nem hagyományos munkavállalási formákra vonatkozó felmérésem azért is kissé ferdített képet fest a valóságról, mert a válaszadóinak átlagéletkorát tükröző (42,6 év) korszakban a magyar népesség adatait leképező interaktív ábra (KSH, 2022c) szerint a valódi arányok 50,6 százalék férfi és 49,4 százalék nő (összesen 159 ezer 727 főt) tüntetett fel. Említésre méltó eltérés.

Megkérdezettjeink élethelyzete is eltér a magyar átlagtól, ugyanis városi túlsúlyt mutattak válaszadóink: legnagyobb részük városban él (29,2%), további 27,7 százalékuk megyei jogú városban vagy megyeszékhelyen, és 21,9% a fővárosban, Budapesten élők aránya. Községben mindössze a válaszadók 19,7 százaléka él, s külföldről is érkezett két válasz,

mely 1,5 százaléknak felel meg a válaszadók teljes köréhez viszonyítottan. A magyar munkaerőpiac aktív korú népességének megoszlása valójában egészen másként fest, bár konkrét adatot nem, csak régióbeli elosztást találtam, mely például azt tükrözi, hogy a fővárosban és a nyugati, észak-nyugati (fejlettebb) régiókban igen magas a foglalkoztatás. Érdekes módon legjobban a külföldön élők aránya (itt 2 fő, 15%) mutatott közelítést a KSH adataihoz (KSH 2021), mely 1,7 százalékot tükröz.

Az anonimitás azért is fontos volt kérdőívemnél, mert olyan érzékeny kérdést is fel kellett tennem, mint hogy a kérdezett egyedülálló vagy sem, továbbá, hogy nevel-e 12 év alatti kisgyermeket. Előbbi adat a bér-kereseti viszonyoknál fontos szempont a munkáltató megválasztásánál (egy vagy többkeresős háztartásról van-e szó), utóbbi adat pedig fontos a munkahely rugalmasságát illetően (hiszen például egy beteg gyermeket nem lehet magára hagyni). A válaszok szerint az anonim kitöltők 34,3 százaléka egyedülálló, 65,7 százalékuk kapcsolatban él; 28,5 százalékuk 12 év alatti kisgyermekkel él egy háztartásban, míg kisgyermeket nem nevel a válaszadók 71,5 százaléka. A vállalkozáson belül betöltött szerepről készült összegzés szerint a kérdőív kitöltőinek túlnyomó része (62,8%) alkalmazott, 10,2 százalékuk középvezető, 4,4 százalékuk felsővezető, s a középvezetők szintjét meghaladón, 10,9 százalékuk vállalkozó. A máshová nem sorolható „egyéb” kategóriába (nyugdíjas, diák, inaktív) 11,7 százalék tartozott.

Az átlagos kitöltő tehát 42,6 éves nő, aki alkalmazottként dolgozik és városi körülmények között, többkeresős háztartásban él és nem nevel kisgyermeket.

4.2 A munkahely és foglalkoztatás jellegére és rugalmasságára vonatkozó kérdések

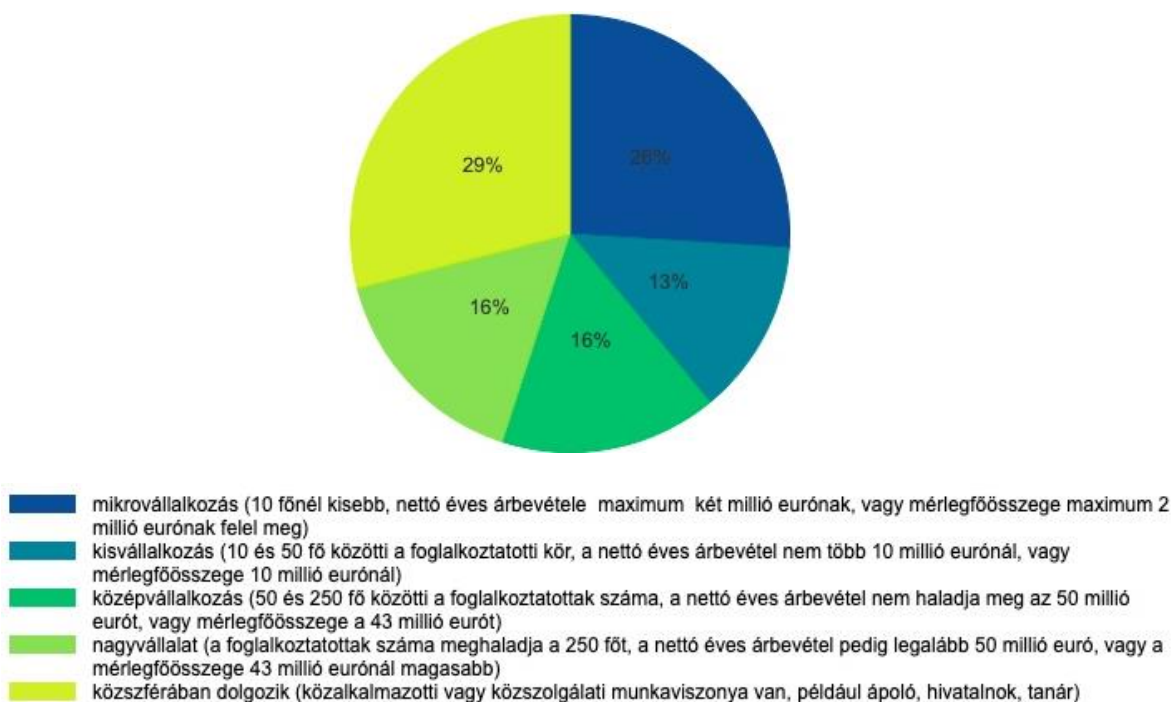
E kérdéskörben a válaszadókon keresztül munkavállalási formájukra, így vállalkozásokra vonatkozó adatokat érhettem el. Ahogy az várható volt, **a kérdőívet kitöltők igen nagy része (70,1%) dolgozik hagyományos munkavállalási formában, s mindösszesen 29,9 százalékuk valamely atipikus formában.** Álláskereső nem volt a kitöltők között, pedig 3 százalék körül várható lett volna. Ezen adatok vonatkozásában a legfrissebb KSH kimutatás (KSH 2022c) szerint 7,1 százaléknyan dolgoztak alkalmanként vagy rendszeresen Magyarországon home office-ban vagy távmunka jelegű munkavégzés formájában 2022. augusztusában, míg a részmunkaidős munkavállalókra vonatkozóan 2021-es adat áll rendelkezésre, s ez a teljes foglalkoztatotti körből 5,3 százalék volt (JÁRDI, 2021), fontos megjegyezni, hogy nyilván itt tényleges átfedés lehetséges a két mutató között! Megállapítottuk már az adat első említésekor, a második fejezetben is, hogy nyilván sokan a teljes munkaidős állásuk mellett vállalják a részmunkaidős munkavégzést is, másoknak ez a fő bevételi forrásuk. Le kell szögezni, hogy **a nem hagyományos munkavállalási**

formában foglalkoztatottak felülreprezentáltak az ezt a foglalkoztatási módot körüljáró kérdőív kitöltői között.

A foglalkoztatók mérete a következő képet rajzolta ki (11. ábra).

11. ábra

Az Ön munkáltatója (százalékos arány a kérdezettek körében)



(Saját szerkesztés)

A válaszadók túlnyomó többsége, 29,2 százalékuk a közsférában dolgozik, őket követik a mikrovállalkozásnál dolgozók – vagy önfoglalkoztatók – 25,5 százalékkal. Egyforma arányt képviselnek a közép- és nagyvállalati válaszadók (16,1%) és a legkisebb arányúak a kisvállalkozás körében foglalkoztatottak. Ezeknél az adatoknál azért meg kell állnunk egy szóra, mert éppen a közsféra Magyarország legnagyobb s tegyük hozzá, egyik legrugalmatlanabb foglalkoztatója. A köztisztviselői karban minimális a nem hagyományos (részmunkaidős vagy home office) munkavégzés, változó arányú home office, a közalkalmazottaknál már kissé más a helyzet. A határozott idejű szerződés nem kirívóan elterjedt, mindössze 5,3% a magyar alkalmazottak közt. A közsféra dolgozóinak aránya a magyar foglalkoztatottak körében (KSH, 2022e) 23,6 százalék, tehát reprezentativitásuk a válaszadóknál hat százalékkal magasabb ugyan, de közelíti a valóságos mértéket.

2. táblázat

A munkavállalók szerint a foglalkoztatók alkalmazzák-e a nem hagyományos munkavállalási formákat?(Százalékban, zárójelben a sorrendiség)

a munkáltató a foglalkoztatott szerint	ismeri	alkalmazza	nem tudja	országos adat
részmunkaidő	44,5 (3)	45,2 (3)	10,2 (8-9)	5,0
határozott idejű munkavégzés	37,2 (6)	52,6 (1)	10,2 (8-9)	4,6
munkaerő-kölcsönzés	47,4 (2)	19,7 (9)	32,8 (1-2)	0,2
bedolgozás / home office	51,1 (1)	29,9 (7)	19 (5)	7,1
alkalmi v. egyszerűsített munkavégzés	41,6 (4)	28,5 (8)	29,9 (4)	n.a.
munkakör kiszervezése	32,1 (9)	37,2 (5)	30,7 (3)	n.a.
munkakör megosztás	35 (7-8)	47,4 (2)	17,5 (6)	n.a.
változó munkakör	35 (7-8)	32,1 (6)	32,8 (1-2)	n.a.
rugalmas munkavégzés	40,1 (5)	43,1 (4)	16,8 (7)	n.a.

(Saját szerkesztés, forrásai: KSH 2022, KSH 2022d, KSH 2021a)

Jól látható, hogy a munkáltatók jó része, több mint fele ismeri a bedolgozás / home office lehetőségét – a foglalkoztatottak szerint ez vezet –, de jól ismert eszköz a munkaerő-kölcsönzés és a részmunkaidős foglalkoztatás is. Lemaradva ezt követi a határozott idejű munkavégzés, majd egy szinten a munkakör megosztás, illetve a változó munkakör, és sereghajtó munkavállalási forma, hangsúlyozottan az ismeretek szintjén, a munkakör kiszervezése. De a valóság egészen mást mutat, nem a munkavállalási formák ismeretét tükrözi, hanem nyilván a való élet kívánalmait: vezet a határozott idejű munkaszerződés, amit meglepetésemre a munkakör megosztás, majd a rugalmas munkaidő követ. A részmunkaidő is dobogós, szintén harminc százalék feletti alkalmazása. A megkérdezettek munkáltatói e kérdés alapján messze innovatívabbak, mint a magyar cégek zöme... Mivel a kérdés csak az alkalmazásról, s nem pedig annak kiterjedtségéről szól, nyilván csak a munkáltató atipikus munkavállalási formák felé való nyitottságáról alkothatunk nyomán képet a válaszok alapján. Összevetve a munkaerőhiány-felszámolására tett erőfeszítéseket tükröző ábrával (8. ábra) belátható, hogy a válaszadók cégeinél is tapasztalható e jelenség,

vagy törekednek a fluktuáció csökkentésére. Utólag látszik, hogy jó lett volna rákérdezni a munkáltatók gazdasági ágazatára is, ez sajnos elmaradt.

Következő kérdésem a COVID-19 hatásainak munkahelyi kivédésére irányult, hiszen nem volt kétséges, hogy a válaszadók és munkáltatóik életébe egyaránt beleszólt a járvány: a változást nem tapasztalók 19,7 százalékot képviseltek (további 10,2 százaléknak nem volt tudomása változásról), home office bevezetését jelezték 66,4 százaléknyan, elbocsátásokat a válaszadók mindössze 1,5 százaléka. Az egyéb (3 kitöltő, 2,2%) válaszok között szerepelt, hogy két hónapig otthoni munkavégzést folytattak, átvezényelték, illetve hibrid munkavégzést vezetett be a munkáltató. Leszűrhető, hogy a megkérdezettek munkahelyei jóval rugalmasabban reagáltak a magyar átlagnál, hiszen ha összevetjük a KSH 2021-es adataival (6. ábra) látható, hogy a járvány mélyén, 2020 tavaszán is éppen csak 15% fölé emelkedett, és 2021 első harmadában is 12-13% körül mozgott a KSH adatai szerint az otthoni munkavégzés (KSH, 2021).

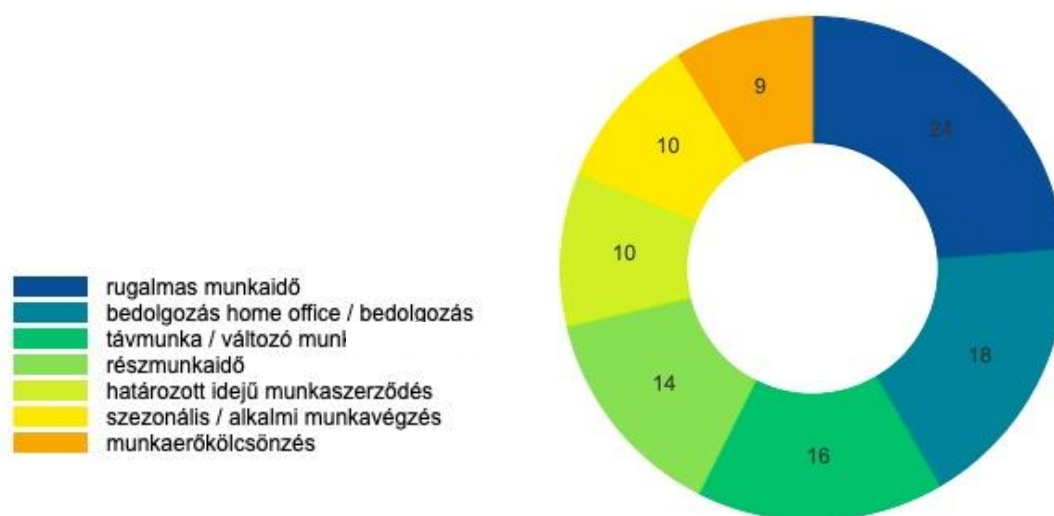
4.3 A kérdőív jelentős része (9-18. kérdés) a nem hagyományos munkavállalási formákkal kapcsolatban megfogalmazott munkavállalói attitűdökre, valamint a sejtett / tapasztalt előnyökre és hátrányokra kérdezett

Elsőként arra kértem a válaszadókat, hogy rangsorolják személyes indíttatásaik alapján a nem hagyományos foglalkoztatási formákat. Az eredményt a 12. ábra tükrözi.

Látható, hogy a munkavállalók szemszögéből a rugalmas munkavégzés tűnik a legszimpatikusabbnak (24 %), ezt követi a home office (18%), majd a távmunka (hibrid munkavégzésnek is tekinthető, 16 százalékkal). Sorban a részmunkaidő (14%), majd a határozott idejű munkavégzés – vele egy szinten, 10 százalékon a szezonális, alkalmi munkavégzés –, a legkevésbé vonzó a munkaerő-kölcsönzést látták a válaszadók. Ez nagyon messze áll az élettől, a jelenlegi vállalati kultúrától és szokásrendtől.

12. ábra

A nem hagyományos foglalkoztatási formák rangsora; 1: leginkább vonzó, 7: legkevésbé vonzó



(Saját szerkesztés)

Kérdőívem következő két kérdése (10-11) a nem hagyományos munkavállalási formák előnyeit és hátrányait vette szemügyre, a munkavállalók szemszögéből. A tapasztaltakat az alábbi táblázatban (3. táblázat) szűrtem le.

Kiolvasható, hogy az előnyök közt magasan vezet a munka-magánélet kiegyensúlyozottsága, azaz a már említett „jól-lét” (wellness) (KRÁNITZ, 2021 és SCHWARTZ et al., 2021) és utat mutat, ugyancsak az előző tanulmányok tükrében, egy újfajta, emberközpontúbb szervezeti kultúra irányába, ahol a **teljesítés** mellett a „**hogylét**” is fontossággal bír. Ennek ténylegesen része a kiegyensúlyozott időmegosztás család és munkahely között, a vezetői kontroll lanyhulása, és – mindenfajta individualizmus dacára – a csoport, a közvetlen munkahelyi környezet és a vállalat egészéhez való tartozás (belső kommunikáció). A nem megkerülhető önképzés – a munkavállaló önmagának és munkájának való jobb megfelelése –, nos ebben is vezet a nem hagyományos munkavégzés. A hátrányokat tekintve meglepőnek tűnhet, hogy a **társasság** és a **kommunikáció** éri el a legrosszabb helyezéseket. Nem a technikai problémák, vagy az esetleg alacsonyabb fizetés aggasztja a munkavállalókat, hanem, hogy kiesnek a munkahelyi milióból, az informális és formális kommunikációs láncból. Közösségbe ágyazottak vagyunk és ekként is szeretünk dolgozni, s rugalmasabb körülmények között újra kell építeni ezeket a struktúrákat és csatornáit. Az már kézzelfoghatóbb, és a szakirodalmi előzmények közt is szerepel, hogy a főnökök szeretik „szem előtt” tudni az embereiket, pedig nyilvánvaló, hogy jó teljesítmény otthon és hatékonyabb időfelhasználással is születhet. Mindez egyfajta megfelelési kényszert, mélyen rögzült hierarchikus szemléletet is takar, mely az új, horizontálisabb

típusú vezetélméletek tükrében (ld. emberközpontú, közösségi szervezet [KRÁNICZ, 2021]) avíttasnak tűnik, átformálása pedig rendkívül időigényes.

3. táblázat

Az atipikus munkavállalási formák előnyei és hátrányai a munkavállalók szemszögéből (többszörös, háromszoros választás volt lehetséges)

előny	%	hátrány	%
munka-magánélet harmonikusabb egyensúlya	21,5	rosszabb a belső információ-áramlás	15,7
rugalmas munkaidő-beosztás	16,8	nem kontrollálható közvetlenül és folyamatosan a munkavállaló teljesítménye	14,7
munkaidő hatékonyabb kihasználása	15,1	átértékelődnek a munkahelyi kapcsolatok	14,7
kevesebb betegállomány és szabadság	9,9	nehezebben megítélhető munka-teljesítmény	10,7
hagyományos munkahelyi hierarchikus viszonyok fellazulása	8,4	infrastrukturális és eszköz problémák önálló megoldása	10,0
rugalmasabb alkalmazkodás a munkasorán felmerülő igényekhez (pl. ügyfelek)	8,2	kevésbé hatékony a belső információ-áramlás	9,7
magasabb elérhető havi kereset, mint a hagyományos munkavállalási formáknál	5,8	nehezebb elérni munkahelyi előléptetés	7,2
önképzés nyitottabb lehetősége	5,4	kevésbé hatékony munkaidő kihasználás, „üresjáratok”	5,7
munkavégzés iránti növekvő felelősségérzet	4,1	alacsonyabb havi kereset	5,2
magasabb versenyképesség	2,6	munkahelyi hierarchikus viszonya fellazulása	3,7
munkahelyi kapcsolatrendszer átstrukturálódása	2,4	nehezebben elérhető belső képzések	2,7

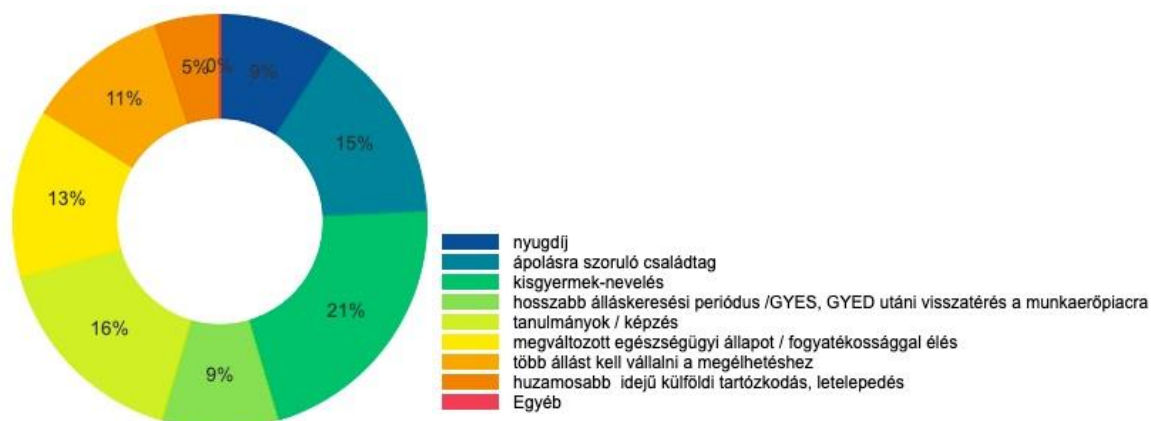
(Saját szerkesztés)

Ami e két kérdésnél még igazán érdekesnek tűnt, hogy sokkal több válasz (+63 db) érkezett az előnyök, mint a hátrányok érzékeltetésére, ami véleményem szerint jól jelzi, hogy a válaszadók (mint láthattuk, túlnyomórészt alkalmazottak) összességében előnyösebbnek, mint hátrányosnak látják és érzékeltetik a nem hagyományos munkavégzési formákat.

Igen érdekes eredményeket hoztak a következő kérdések is. A kérdőív 12. kérdésében azt tudakoltam, hogy milyen élethelyzetekben lehet előnyös a válaszadók véleménye szerint a hagyományostól eltérő munkavégzési forma.

13. ábra

Mely élethelyzetekben lehetnek előnyösek a nem hagyományos munkavállalási formák (%)?



(Saját szerkesztés)

Aligha meglepő, hogy messze az élen végzett a kisgyermek nevelése (21,1%), a tanulmányok, képzés folytatása (15,8%), majd ezt követte az ápolásra szoruló családtag (15,4%), a megváltozott egészségügyi állapot (12,5%), és **a kitöltők 11,3 százaléka vélte úgy, hogy a megélhetéshez is több munkaviszonyt kell vállalni.** A hosszabb álláskeresősi periódus utáni munkaerőpiaci visszatérés elgondolása 9,3 százaléknál támogatást kapott, a nyugdíj vagy külföldi tartózkodás melletti munkavégzés 9,1, illetve 5,4 százalékot ért el. A válaszokból leszűrhetően: **a fiatal-középkorú, kisgyermeket nevelő (netán tanulmányokat folytató) nőnek a legfontosabb az atipikus munkavégzés lehetősége.** (Itt azért ne feledjük, hogy válaszadóink átlagéletkora 42,6 év volt!)

Izgalmasnak ígérkezett a következő kérdés (13.) is, mely arra vonatkozott, hogy a kérdezettek munkája végezhető lenne-e nem hagyományos munkavégzés keretében (emlékszünk, 29,9 százalékuk jelezte a munkavállalásnak ezt az útját is [4. kérdés]).

A válaszadók túlnyomó többsége (71,5%) szerint munkája elvégezhető lenne nem hagyományos formában is, mindössze 24,8% válaszolt határozott nemmel.

A 14. kérdés az attitűdökre irányult, Likert-skálás egyetértési fokozatokkal. A válaszok százalékos arányban szerepelnek a 4. táblázatban.

4. táblázat

Mennyire ért egyet az állításokkal?

állítás	egyáltalán nem értek egyet	nem teljesen értek egyet	bizonytalan vagyok	egyetértek	teljes mértékben egyetértek
nincsenek ismereteim a nem hagyományos munkavállalásról és nem is szeretnék ezen változtatni	71,5	13,9	10,2	1,5	2,9
eddig csak hagyományos keretek között dolgoztam, de már gondolkodtam a változtatás lehetőségén	37,2	18,2	10,9	24,8	8,8
bizalmatlan vagyok a nem hagyományos munkavállalási formákkal kapcsolatban	64,2	16,8	7,3	8	3,6
dolgoztam már nem hagyományos keretek között és kifejezetten rosszak a tapasztalataim	66,4	16,8	7,3	6,6	2,9
jelenleg is nem hagyományos foglalkoztatási formában dolgozom és szeretném, ha ez így is maradna	41,9	15,3	5,8	13,9	23,4
foglalkoztatómnál számos munkakör nem igényli az állandó munkahelyi jelenlétet	19	16,8	8,8	27,7	27,7
munkáltatóm szívesen alkalmaz speciális helyzetű munkavállalókat	26,3	21,2	24,1	24,1	4,4
fontos lenne, hogy az elvégzett munka értékét a teljesítmény határozza meg, ne a munkahelyen töltött idő	2,2	6,6	7,3	29,9	54
a nem hagyományos munkavégzés kevésbé hatékony munkavégzést jelent	63,5	18,2	10,9	5,1	2,2
sem a munkáltatók, sem a munkavállalók nincsenek igazán tisztában a nem hagyományos munkavégzés lehetőségeivel	9,5	22,6	30,7	30,7	6,6

(Saját szerkesztés)

Érdemes kiemelnünk:

- egyáltalán nem érzi magát **tájékoztatlannak** a nem hagyományos munkavállalási formákkal kapcsolatban 37,2%, míg 2,9% teljesen, 1,5% kevésbé – utóbbiak véleményem szerint elenyésző mutatók, az összkép azért elég halvány
- 64,2% egyáltalán nem érzi magát **bizalmatlannak** a hagyományos munkavállalási formák iránt – míg teljesen mindössze a válaszadók 3,6 százaléka, kevésbé 8 százaléka ért ezzel eltérő mértékben egyet
- az atipikus munkavállalási formákkal kapcsolatban **rosszak a tapasztalatai** mindössze 6,6 százaléknak, 2,9 % teljes egészében, cáfolja az állítást a kérdezettek 66,4 százaléka
- jelenleg is atipikus munkavállalóként dolgozik és **szeretné, ha így maradna**: 23,4% teljes egyetértésével találkozott e kijelentéssel 13,9% egyetértett, itt érdekes a bizonytalanok aránya is: 5,8%, vajon tájékoztatlanságból vagy helyzetből adódik ez?
- nagyon érdekes a **speciális helyzetű munkavállalókra** vonatkozó kérdés: itt nagyságrendileg csaknem egyenletesen oszlanak meg a válaszok (20 százalék fölött), kivéve a teljes egyetértést, mely mindössze 4,4%, ám magas a tagadás aránya is: 26,3%
- a megkérdezettek lehangoló többsége szerint a **teljesítménynek kellene dominálnia** a munkahelyen töltött idő helyett (54% teljesen, 29,9% egyetért)
- egyáltalán **nem látják kevésbé hatékonynak** a válaszadók az atipikus munkavállalási formákat (63,5% egyáltalán nem, további 18,2% nem, kissé magasnak tűnik azonban a bizonytalanok aránya (10,9%))
- tanulságos a lehetőségek ismeretével, az **információhiánnyal** összefüggésben született válaszok, melyek a munkáltatók és munkavállalók ismereteire egyaránt vonatkoznak: nagyon magas a bizonytalanok aránya, 30,7% és ugyanilyen mértékű az egyetértésüket kifejezők aránya is, lényegesen alacsonyabb a teljesen egyetértők aránya (6,6%). Mindez jelzi, hogy már a kérdés alapvetően bizonytalanságot vált ki.

A kérdésre, hogy akár alacsonyabb jövedelemért is vállalnának-e a hagyományostól eltérő foglalkoztatást (15. kérdés), a válaszadók legtöbbször, 29,9% igennel felelt; vállalná, ilyen feltételekkel, bár még nem gondolkodott rajta: 12,4%. A két „igen” összesen 42,3 százaléknak felel meg! **Azaz jelenlegi helyzetükhöz képest akár anyagi hátrányt is vállalnának a kérdezettek, csak hogy rugalmasabb, életkörülményeikhez jobban illeszkedő munkát végezhesse.** (Nyilván egy határozott idejű szerződés nem felel meg ezeknek a kritériumoknak). S hogy ez a motiváció milyen erős, arról konkrét válasszal

szolgált a 16. kérdés, melyben csupán egy százalék számszerű megjelölését kértem, hogy jövedelmük hány százalékáról mondanának le kedvezőbb foglalkoztatási formáért? Nos, a **válaszadók átlagosan csaknem 9 százaléknyi jövedelmüket (8,79%) áldoznák azért, hogy számukra megfelelőbb idő- és térbeli módon, általuk választott terheléssel és munkaidőben dolgozhassanak!** Jól visszaadja ez a mutató, hogy legtöbben, a kitöltők 30 százaléka 10 százaléknyi jövedelméről is lemondana, a másik póluson „0” választ adott 24 százalékuk, 15,6% a bevétele 20 százalékról is lemondana és 13,13% öt százalékkal kevesebbel is beérné. Két olyan válaszadó is akadt (1,5%), akik akár jövedelmük 30 százalékáról is lemondanának.

Ha vállalnának atipikus munkavégzést, akkor mely formáját, és a jelenlegi jövedelmükhöz viszonyítottan mekkora összegért? Mindezt a 4. táblázatban foglaltam össze, a 17. kérdés nyomán.

5. táblázat

Atipikus foglalkoztatási formák vállalása, adott jövedelmi szinten (jelenleg=100%), a válaszadók százalékában

atipikus fogl. forma	vállalja	nem vállalja	nem tudja	100<	91-100	81-90	71-80	61-70	51-60	50>
részmunkaidő	30,5	16,7	7,4	7,9	12,8	6,9	9,4	2,5	3,9	2
határozott idejű szerz.	22,5	37,1	8,4	18,5	8,4	2,2	1,1	0	0,6	1,1
rugalmas munkaidő	47,4	1,4	4,2	16,4	22,1	6,1	0,9	0,5	0,5	0,5
szezonális / alkalmi munka	23,9	34,7	11,4	14,8	5,7	2,8	0,6	1,7	1,7	2,8
munkaerő-kölcsönzés	10,9	48,5	18,8	12,7	4,8	0	1,2	0	1,8	1,2
távmunka / változó munkahely	37,4	13,7	10	17,9	14,2	1,6	2,1	0,5	1,6	1,1
otthoni munka / bedolgozás	45,1	3,9	5,4	16,7	19,1	5,9	2	0,5	1	0,5
munkakör-megosztás	26,1	27,8	18,2	12,5	9,7	1,7	1,7	1,7	0	0,6
munkakör-kiszervezése	22,8	34,1	19,2	12	7,2	0,6	0,6	1,2	0	2,4
eltérő munkaidő (pl 24/48)	22,3	34,3	14,9	17,7	6,3	2,3	0	0,6	0,6	1,1

(Saját szerkesztés)

Látható a rugalmas munkavégzés, majd home office (otthoni munkavégzés / bedolgozás) előnye (bár emlékezzünk, válaszadóink több, mint 24 százaléka nem is tudná otthon végezni munkáját!), ezt követi a távmunka (ebbe véleményem szerint a hibrid munkavégzés is beletartozik). Legkevésbé vállalhatónak a munkaerő-kölcsönzés tűnik válaszadóink számára (ebben valószínűleg szerepet játszik az is, hogy Magyarországon a munkaerő-kölcsönzést leginkább a kevés szaktudást igénylő, operátori – gyártósori – munkákra veszik igénybe multinacionális vagy külföldi tulajdonú foglalkoztatók). A jövedelem-eltérésekre adott reakciók megerősítik, amit már korábban is észlelhattünk: a részmunkaidős munkavégzésnél nem okoz nehézséget a bérjөvedelem csökkenése, ellenben – meglepetésemre – a home office esetében inkább többlettel számolnak a válaszadók (jóllehet ez esetben nincsen például utazási költség, igaz, hogy számolni kell viszont infrastrukturális pluszkiadásokkal).

A kérdőív utolsó, 18. kérdésében kis prognózisra hívtam a válaszadókat, s azt tudakoltam, véleményük szerint – 10 éves távlatban gondolkodva – csökkenő vagy növekvő szerepe lesz (5-ös érték alatt vagy felett) a nem hagyományos munkavégzési formáknak. Nos, munkavállalói oldalról egyfajta elvárásként is értelmezhetően, az átlagérték 8,16 lett. E számot nem tudom másként értelmezni, mint hogy a kérdőív kitöltői maguk is remélik és várják az ebbe az irányba mutató változásokat. A mértéket és az előfeltevésekre adott választ szakdolgozatom összegzésében foglalom össze.

5. Következtetések és javaslatok

A szakdolgozatom témájául választott nem hagyományos munkavállalási formák előretörő tendenciái érzékelhetően erős és erősödő társadalmi és gazdasági igényekre reflektálnak és véleményem szerint hatékonyabb alkalmazkodást tesznek lehetővé a prognosztizálható (recesszió, erősödő munkanélküliség) vagy teljesen váratlan (pandémia, ukrán háború) globálisan és lokálisan zajló folyamatokra.

5.1 Főbb következtetéseim

- az itthon csökkenő (világszerte viszont növekvő) népesség mellett, de azzal korántsem párhuzamosan változó gazdasági folyamatok folyamatosan új helyzetet teremtenek a munkaerőpiacon
- a munkanélküliség szintje csökken ugyan, s nő a foglalkoztatás, mégis folyamatosan érzékeny munkaerőpiaci egyensúlyról beszélhetünk: a humán erőforrások kvalitásai és mennyisége, valamint a munkaerőpiac felé irányuló elvárásai között jelentős eltérések mutatkoznak
- a fenti következtetést erősíti, hogy a vállalkozások folyamatosan munkaerőhiányról számolnak be, ugyan észre kell venni, hogy más a valós és más a vállalkozás által észlelt munkaerőhiánya
- a vállalkozások – különösen igaz ez gazdasági visszaesés idején – még mindig takarékoskodnak a munkabérrel, mintha nem látnák, hogy megfelelő munkaerőre minimálisan is megfelelő ellentételezésért (hogy az egyéb jövedelmi elemeket, juttatásokat ne is említsük) tehetnek szert, sőt észlelhetően nő a csendben összevont munkakörök száma is, mely szintén a bérköltségek minimalizálására, s a munkaerőre nehezedő nyomás fokozódó erősödésére utal
- mindeközben a munkavállalói oldal egy részének (alacsonyan képzett, speciális képzettségű, „tömegszakmával” rendelkező, speciális élethelyzetű, vidéki etc.) elhelyezkedési esélyei egyre romlanak
- súlyosan hiányzó munkaerő bizonyos ágazatokból: oktatás, egészségügy (építőipar, szállítmányozás) és munkakörökből (adminisztratív munkaerő), mely helyzet évek óta fennáll, strukturális problémákat sejtet (pl. pedagógusok vagy az építőmunkások bére, de hiányoznak adminisztratív készségek, digitális írástudás, nyelvismeret)
- nő az álláskeresői idő (jelenleg 8,3 hónap), a nyilvántartott munkanélküliek számát befolyásolja az álláskeresői ellátás most már szinte egy évtizede változatlan hossza: 3 hónap. Nyilvánvaló hogy nincs teljes egyezés a valóság és a statisztikai adatok

között (még akkor sem, ha az álláskeresőkhöz a jócskán lecsökkent közfoglalkoztatotti létszámot is hozzávesszük)

- a kormányzat kedvező családpolitikája növeli és rövid távon is növelni fogja a kisgyermekes munkavállalók számát, mindez növeli majd a kisgyermekes nők munkaerőpiaci arányát is. Helyzetükre kedvezően hat a gyed+, illetve a részmunkaidő választhatósága, a szövetkezet és a home office /bedolgozói munkavégzés elterjedése
- a nyugdíjas munkavállalók esetében a magasan kvalifikáltak piaci esélyei jobbak (orvosok például), de jó lehetőséget kínál általánosan számukra a rész- vagy teljes munkaidő is, különösen a számukra kedvezően átalakult adókönyezetben
- a nem hagyományos foglalkoztatási formák rendkívül jó alkalmazkodási lehetőséget jelentenek a munkavállalók számára, ugyanakkor a munkáltatók részéről még tapasztalható az adminisztratív és munkajogi nehézkesség miatti bizalmatlanság, a jelen jogi keretek között is lényegesen nagyobb lehetőségek lennének, mint amennyi a munkaerőpiac munkavállalói oldaláról „visszaköszön” – sajnálatosan ez nyilván összefügg a munkaerőpiac szürke zónájával is (a részmunkaidős vagy alkalmi bejelentés kihasználása, önfoglalkoztatás kikényszerítése)
- sajnálatos következtetés, de a jelen magyar munkaerőpiacnak még mindig nem mintha értékes alkotóeleme, de „fogyóeszköze” lenne az emberi munkaerő, s ez a szemlélet korántsem tűnik 21. századnak
- a nagy globális kihívások, automatizáció, digitalizáció nyilván Magyarországon is jelen vannak, ugyanakkor a gyorsulón fejlődő (a digitalizáció terén ezt a pandémia-időszak legmélye is megmutatta) termelési, és általában munkakörnyezetre való munkavállalói felkészítésnek szinte nyomát se látni
- a jogi keretek csak nehezen követik a munkaerőpiacon felmerülő valódi igényeket, a nem hagyományos foglalkoztatási formák még mindig „áthallásosak”, korántsem túlszabályozottak (utóbbira egyébként semmi szükség, de egy rendes rendszerbe foglalásra mindenképp).

5.2 Javaslataim

- a munkaerőpiac kifehérítése és a nem hagyományos munkavállalási formák iránti kettős igény érdekében a jogi szabályzás komplettálása és folyamatos aktualizálása a gazdaság létező vagy prognosztizálható jelenségeinek megfelelően
- oktatás és képzés fejlesztése, szerepének elismerése nélkül nem tudom elképzelni a megváltozott munka- és termelési körülményekhez (automatizáció) való alkalmazkodást, a nem hagyományos munkavállalási formák valódi térnyerését
- fontos az élethosszig tartó tanulás (lifelong learning) elvének komolyan vétele, már az alapfokú oktatástól, s ennek első eleme lehetne, hogy a tanulás hatékony és örömteli folyamatát, az ismeretszerzést magát is el kellene sajátítani. Az oktatásnak a jelenleginél jóval nagyobb, rugalmasabb és súlypontibb szerepet kellene kapnia a társadalom és a gazdaság életében. A felsőoktatás szerepének gazdasági és hangsúlyozottan társadalmi igényeknek megfelelő (ld. pedagógusképzés), a gazdaság szereplőivel és a prognózisokkal egyeztetett fejlesztése nélkülözhetetlen egy 21. századi fejlett társadalomban
- el tudnám képzelni a nem hagyományos munkavállalási formákkal kombinált felnőttképzést is, akár kormányzati, akár vállalati támogatással
- segítené a tájékozódást a statisztikai adatok tisztítása és egyértelműsítése
- nem kellene elfeledkezni a vezetőképzés fontosságáról (akár a már elindult coach, vagy pszichológiai segítségről) sem
- kiemelkedő fontosságúnak tartanám a HR szervezetek vállalkozásokon belüli szerepének alapos felülvizsgálatát: a HR nem véletlenül a menedzsment része, optimális esetben a vállalat lelke, ütőere; azaz tervez, próbál, kivitelez és ellenőriz, folyamatosan. Messze felelőssége és lehetőségei alatt értékelt és kezelt területe sok esetben még a céges működésnek
- a HR-re várna a feladat nem csak a toborzásban, de a belső tartalékok, értékek feltárásában, szükség esetén átstrukturálásában is, így sokkal nagyobb szerepet viselhetne a vállalat jövőképében is
- nagyon fontosak tartom – de ez talán az eddigiekből is kivehető volt – a pozitív kormányzati hozzáállást; aligha kell ecsetelni, hogy sikeres ország sikeres gazdasági alapon és elégedett polgárokkal képzelhető csak el (mint történt ez a családteremtés, gyermekvállalás támogatása, a potenciális munkaerőtartalék bevonására tett kormányzati intézkedésekkel).

6. Összegzés

- A dolgozat kiindulópontja az volt, vizsgáljuk meg, helyesek-e a következő feltételezések:
- *H1: egyre nagyobb szerepet kapnak a nem hagyományos munkavállalási formák és*
- *H2: a tendencia a jövőben is folytatódni fog.*
- Dolgozatom elméleti részében az egymással szorosan összefüggő jelenkori kérdéseket körüljárva vizsgálódásom középpontjába kellett állítani:
- a folyamatosan zajló ipari forradalom 5.0 és a digitalizáció ugrásszerű változásainak munkaerőpiacra gyakorolt hatását (automatizáció, algoritmizált munkafolyamatok),
- a fentiekkel párhuzamosan felbukkanó s máig velünk élő, csak átalakult, úgyszintén globális pandémia humán erőforrásokra és azok igénybevételére gyakorolt befolyását (home office vagy hibrid munkavégzés, távmunka, elbocsátások felerősödése)
- a munkaerőpiacon folyamatosan észlelhető munkaerőhiány és munkaerő-túlkínálat (munkanélküliség) párhuzamos jelenségeit, az ezekre adott és a jövőben adható vállalati reakciókat (túlzó munkaerőhiány, a kereslet és kínálat jelentős eltérései, „tehetségpiac”), a kiegyensúlyozatlanságra adott munkáltatói válaszreakciók között az egyik legszámottevőbb a részmunkaidő, diákmunkások alkalmazása itthon a beruházások mellett, a bérköltségeken a munkáltatók még mindig takarékoskodnak)
- vizsgáltam, hogy a gazdálkodók (vállalkozások) mutatóira milyen hatást gyakorolhatnak a nem hagyományos munkavállalási formák: a hatékonyság sokak által vitatott, véleményem szerint fennálló előnye, mely a versenyképességre visszahat – a cégek kevésbé számolnak saját munkaerejükkel, véleményem szerint sok a feltáratlan belső potenciál, melyeket tovább lehetne erősíteni. Még mindig úgy tűnik, hogy a vállalatok a munkaerőt is „fogyóeszközként” kezelik meglévő és kiaknázzható érték helyet, ami visszavetheti teljesítményüket, ronthatja versenyképességüket
- röviden vázoltam, hogy merre tart a folyvást egyensúlytalan és alakuló munkaerőpiacon a remélhetően feladatuknak és szaktudásuknak megfelelő jóval nagyobb szerepet kiérdemlő humán erőforrás szervezetek irányítása alatt az atipikus munkavállalási formák helye. Mindehhez hozzátartozik, hogy milyen értéket is képvisel ma a munkaerő. Valójában a végzett munka és a vállalat értékét a piac határozza meg, s s hogy benne a humán munkaerő milyen értéket teremt, az egyrészt

a vele való hatékony és felelős, értő gazdálkodás (például tehetséggondozás, külső-belső képzések, ún. soft skillek, személyiségjegyek, attitűdök feltárása), egy másfajta – egymással, gépekkel, automatizált folyamatokkal is együttműködni képes –, emberközpontú szervezet (ideája) tudja megvalósítani véleményem szerint.

A szakdolgozatomban vizsgált területekről nyert eredményeket egy SWOT-analízishez hasonló keresztábrázlatban (6. táblázat) rögzítettem.

6. táblázat

A leggyakoribb atipikus munkavállalási formák előnyei és hátrányai a hagyományos munkavégzéshez viszonyítottan

ELŐNYÖK	HÁTRÁNYOK
rugalmasabb, jobban igazodik az élethelyzethez és -körülményekhez, személyes adottságokhoz (fizikai állapot, képzettség, mobilitási lehetőségek etc.)	valószínűleg kevesebb jövedelmet eredményez (pl. részmunkaidő), mint egy hagyományos munkaviszony
munka-magánélet harmonikusabb, kielégítőbb egyensúlya valósítható meg	nagyfokú szervezethez szükséges pl. a távmunkához (önfegyelem), vagy ahhoz, hogy a részmunkaidőbe pl. beleférjenek a feladatok
önirányítás, függetlenebb munkavégzés, a hagyományos hierarchikus viszonyok újraértékelése és átformálása	a hagyományos hierarchikus viszonyok fellazulása, kontrollvesztés
a vezetés horizontálisabbá válik	lassan kialakuló új vezetői szerepkörök, nehezen formálódó egyensúlyi helyzetek, ha és egyáltalán
célszerűség, pragmatizmus, „sűrítettebb” munkavégzés és kommunikációs a céggel	munkahelyi információk hiányos vagy késleltetett áramlása (kiküszöbölhető)
több szabadidő	lazuló személyes kapcsolat a kollégákkal
önképzés lehetősége – például az utazással, vagy a részmunkaidő révén megspórolt idővel	a munkahelyi előmenetelt nem feltétlenül az eredmények, néha a „jelenlét” befolyásolja
kevesebb betegállomány és szabadság igénylése	„beszürkülés”, a kimozdulás hiánya, kevés közösségi jelenlét
munkavállalási lehetőség marginális munkaerőpiaci munkavállalók számára	sokszor csak a „kvóta” számít (rehabilitációs hozzájárulás)
LEHETŐSÉGEK	VESZÉLYEK
személyre és élethelyzetre szabott munkavégzés lehetősége	bizalmatlanság a nem hagyományos munkavégzési formákkal kapcsolatban, tradícióktól függően
munkajogi átfedések („kiskapuk”)	munkajogi tisztázatlanságok
a munkaerőpiac fehéredése	mint fent: munkajogi tisztázatlanságok
globálisan növekvő foglalkoztatási igény	egyre több a speciális helyzetű potenciális munkavállaló a munkaerőpiacon
csökkenő heti átlagos munkaidő iránt jelentkező fokozódó elvárás, ez pozitív összefüggésben állhat a munka hatékonyságával	a termelékenység és vele a versenyképesség mégsem nő (nem megfelelő munkaerőgazdálkodás)

munkahatékonyság növekedés

önkizsákmányolás, a munkaerő fogyóeszközként kezelése (munkaerő-kölcsönzés elfajzásai)

LEHETŐSÉGEK	VESZÉLYEK
munkavállalói elégedettség növekedése	munkavállalói közösségek fellazulása
vállalati belső kommunikáció, a céges brand erősödésével akár otthonról is részese lehet a „benti” életnek a munkavállaló	„halványabb” belső információáramlás, információs hátrány
online szakmai továbbképzések (webinárium), tehetséggondozás, soft skillek, fontos személyiségjegyek és attitűdök feltárása, lifelong learning	új szakma ismereteinek késleltetett elsajátítása, vagy hiánya, nagyobb rugalmasságot követel a munkáltatótól, a HR-szervezetnek tudatosan kell építenie a vállalati humánerő-tőkét (ld. tehetségi piac)
függetlenség, önfoglalkoztatóvá válás	előmenetel elmaradása
kiszélesedő szabadidős, így csoporttevékenységek	elmagányosodás, emberi kapcsolatok beszűkülése
élethosszig tartó alkalmazotti viszony helyett (egy munkahelyen tölti életét) a munkavállaló felfedezi saját magát, kipróbálja képességeit, akár több munkakörben, több munkaviszonyon keresztül	egzisztenciális problémák, sodródás, növekvő vagy gyorsan változó munkanélküliségi adatok
új munkaszervezetek (emberközpontú szervezet) kialakulása	nehézkés munkáltatói alkalmazkodás vagy ellenkezőképp: kapkodás, korán született és nem megfelelő fejlesztések a HR területén

(Saját szerkesztés)

Nyilván még így is számos szempont – érv és ellenérv – feltárára, detektálásra vár. Annyi azonban leszűrhető, hogy a gazdaságból és társadalomból (például oktatás) kiinduló munkaerőpiaci problémák egymásra, s természetesen vissza is hatnak: a társadalomra (munkanélküliség), s természetesen a gazdaságra (versenyképesség, nemzeti szinten GDP). Éppen érzékeny rugalmasságuk miatt kiváló eszközök a nem hagyományos munkaerőpiaci formák, akár átmenti, akár időleges személyes és vállalati megoldásként.

És végül: az összegzésből nem hagyható el egy személyes véleményt tükröző, kritikai megjegyzés. Úgy érzékelem, hogy rendkívül sok múlik a HR-menedzsmenten, annak vállalaton belül képviselt, kivívott vagy „örökölt” és elfogadott szerepén. Rendkívüli szaktudás hordozói, akiket a gyakorlatban jószerivel a HR-folyamatok (értsd: munkaerő fluktuáció) adminisztratív háttérfeladatainak ellátására alkalmaznak csak. Ahelyett, hogy szaktudásukkal a vállalat egészének munkafolyamatait erősíthetnék, például a belső brand erősítését a marketingterülettel, vagy a minőségbiztosítással és a folyamatmenedzsmenttel karöltve a termelés optimalizálását, a humán erőforrások cégre szabott, megfelelő formálásával, értékeinek felemelésével és kiaknázásával mind a munkavállalók, mind a gazdálkodó érdekében. Úgy látszik ez is még a jövő tennivalói közt szerepel, s nyilván, egy

új életre lehelt vállalati belső struktúrában, ahol nem csupán „erőforrás”, de szereplő, részes az ember – ez, véleményem szerint megkerülhetetlen. lenne.

Irodalomjegyzék

1. ADÓ ONLINE (2021): Az összes dolgozó nyugdíjasnak jár az adókedvezmény. Adó Online, 2021. június 29. <https://ado.hu/tb-nyugdij/az-osszes-dolgozo-nyugdijasnak-jar-az-adokedvezmeny/> Letöltés ideje: 2022. szeptember 2.
2. ALEKSYNSKA, M. (2021): Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses. ILO Working Paper 32: pp 21-41. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_794543.pdf. Letöltés ideje: 2022. szeptember 1.
3. ANTALIK, I., CSAPÓ, I., KARÁCSONY, P., KOVÁCS, Á., POÓR, J.: A magyarországi munkaerőpiac átalakulásának okai egy hazai empirikus kutatás tükrében. Opus et Educatio, Budapesti Műszaki Egyetem, 27: 390-401. <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/407> Letöltés ideje: 2022. 08 31.
4. CSATLÓS, H. (2020): Egy teljesen másik munkahelyre kellene visszatérnünk a járvány után. Hvg.hu, 2020.05.18. https://hvg.hu/gazdasag/20200518_Egy_teljesen_masik_munkahelyre_kellene_visszaternunk_a_jarvany_utan. Letöltés ideje: 2022. augusztus 31.
5. CSERKI, Zs. (2022): Munkaerőpiaci barométer 2022 — a 2021-es évi őszi rövidtávú munkaerőpiaci prognózisfelmérés adatai alapján. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, 2022, 22. o. https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/2/0/1/1/doc_url/Munkaeropiaci_barometer_2022.pdf. Letöltés ideje: 2022. 08.29.
6. DELOITTE (2021): 2021 Global Human Capital Trends. Special Report. Deloitte, 2021. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>. Letöltés ideje: 2022. augusztus 28.
7. EUROFOUND (2020): New forms of employment: 2020 update. Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf. Letöltés ideje: 2022. szeptember 3.
8. EUROFOUND (2022): Employment and labour markets. eurofound.europa.eu, 2022. szeptember 8. <https://www.eurofound.europa.eu/hu/topic/employment-and-labour-markets> Letöltés ideje: 2022. 09. 10. 11.23
9. EUROSTAT (2022): Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full time/part-time and economic activity (from 2008 onward NACE Rev.2.). Eurostat, 2022. 08. 02. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhun2/default/table?lang=en Letöltés ideje: 2022. szeptember 7.

10. GULYÁSNÉ BÖLKÉNY, Á. (2021): Munkavállalás a fogyatékoság, megváltozott munkaképesség alapján járó ellátások mellett. Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége honlapja, 2021. november 19. <https://www.mvgyosz.hu/hirek-hu/munkavallalas-a-fogyatekossag-megvaltozott-munkakepesseg-alapjan-jaro-ellatasok-mellett/> Letöltés ideje: 2022. szeptember 3.
11. HEGYI, L. (2019): A tipikus és atipikus foglalkoztatás, munkaviszony és önfoglalkoztatás. Munkástanácsok Országos Szövetsége, Jogpontok Kiskönyvtár. <https://www.jogpontok.hu/download/TipikusAtipikusFoglalkoztatasiMunkaviszonyOnfoglalkoztatasi.pdf> Letöltés ideje: 2022. szeptember 2.
12. HORVÁTHNÉ PETRÁS, V. (2020): A nők munkaerőpiaci helyzetének elemzése Magyarországon. Taylor Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat 38: 41-51. http://acta.bibl.u-szeged.hu/71880/1/taylor_2020_001_041-051.pdf Letöltés ideje: 2022. szeptember 3.
13. HRPORTÁL (2022): A nők helyzete a magyar munkaerőpiacon. HRPortál, 2022. 03. 07. <https://www.hrportal.hu/hr/a-nok-helyzete-a-magyar-munkaeropiacon-20220307.html> Letöltés ideje: 2022. szeptember 5.
14. HUNGLER, S – KENDE,Á (2019): Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján. Pro Futuro, 9(2), 2019. december 18. <https://doi.org/10.26521/Profuturo/1/2019/3881> Letöltés ideje: 2022. szeptember 3.
15. HVG.HU (2022): Belgiumban bevezették a négynapos munkahetet. hvg.hu, 2022. február 15. https://hvg.hu/ele/20220215_Belgiumban_bevezettek_a_negynapos_munkahetet?s=hk. Letöltés ideje: 2022. szeptember 1.
16. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION(ILO) (2017): The rising tide of non-standard employees. ILO Info-stories, 2017. május. <https://www.ilo.org/infostories/Stories/Employment/Non-Standard-Employment#why-is-non-standard-employment-used/where-is-temporary-and-part-time-employment-most-p> Letöltés ideje: 2022. augusztus 28.
17. ILO (2018): World Employment and Social Outlook: Trends 2017. ilo.com, 2018. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/lang--en/index.htm> Letöltés ideje: 2022. szeptember 1.
18. JÁRDI, R. (2021): A koronavírus-járvány a távmunkában is áttörést hozott. Világgazdaság online, 2021.11.29. <https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2021/11/a-koronavirus-jarvany-a-tavmunkaban-is-attoreset-hozott> Letöltés ideje: 2022. szeptember 1.
19. KRÁNITZ, É. (2021): Emberközpontú szervezet. Vezetőfejlesztés, Vezetői blog - kutatások, <https://vezetofejlesztes.hu/emberkozpontu-szervezet/#more-6185> Letöltés ideje: 2022. augusztus 28.

20. KROPP, B. (2021): 9 trends that will shape work in 2021 and beyond. Harvard Business Review Online, 2021.01.14.
<https://hbr.org/2021/01/9-trends-that-will-shape-work-in-2021-and-beyond>. Letöltés ideje: 2022. augusztus 28.
21. KROPP, B., MCRAE, E. R.(2022): 11 trends that will shape work in 2022 and beyond. Harvard Business Revue, 2022. 01. 11.
https://hbr.org/2022/01/11-trends-that-will-shape-work-in-2022-and-beyond?ab=at_art_art_1x4_s01. Letöltés ideje: 2022. augusztus 28.
22. KSH (2022): KSH címloldal. 2022. szeptember 16.
<https://www.ksh.hu/?lang=hu> letöltés ideje, 2022. szeptember 16.
23. KSH (2022a): KSH Heti Monitor - Munkaerőpiac. ksh.hu, 2022. 08.31.
<https://www.ksh.hu/heti-monitor/munkaeropiac.html>. Letöltés ideje: 2022. 09.06.
24. KSH (2022b): KSH Heti Monitor Munkaerőpiac. ksh.hu, 2022.09.21.
<https://www.ksh.hu/heti-monitor/munkaeropiac.html> Letöltés ideje. 2022. szeptember 21.
25. KSH (2022c): Magyarország népessége nem és életkor szerint. KSH, 2022.
<https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html> Letöltés ideje: 2022. szeptember 5.
26. KSH (2022d): A 15-74 éves népesség munkaerőpiaci státusza 2022. II. negyedévében. ksh.hu, 2022.
https://www.ksh.hu/stadat_files/melleklet/munkaero-evkozi-15-74-eves-nepesseg-statusza.pdf Letöltés ideje: 2022. szeptember 8.
27. KSH (2022e): Munkaerőpiaci folyamatok 2022I. negyedév. ksh.hu, 2022.
<https://www.ksh.hu/s/kiadvanyok/munkaeropiaci-folyamatok-2022-i-nev/index.html>
Letöltés ideje: 2022. szeptember 8.
28. KSH (2021): Munkaerőpiaci folyamatok 2021.1. félév. KSH, 2021.
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf212/index.html> Letöltés ideje: 2022. augusztus 30.
29. KSH (2021a): Közfoglalkoztatásban foglalkoztatottak főbb kereseti adatai havonta, valamint havi és negyedévente kumulált. KSH, 2021.
https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli050a.html Letöltés ideje: 2022. szeptember 4.
30. KSH (2021b): Az alkalmazottak munkaszerződésének jellege főmunkában, nemenként. ksh.hu, 2021. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/mpal2_01_02_13.html,
Letöltés ideje: 2022. szeptember 8.
31. LEACH, W. (2018): The countries where people work the longest hours. World Economy Forum, 2018. január.
https://www.weforum.org/agenda/2018/01/the-countries-where-people-work-the-longest-hours/?utm_content=buffer7cc9b&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer. Letöltés ideje: 2022. szeptember 7.

32. MAGYAR ORSZÁGGYŰLÉS (2010): Az egyszerűsített munkavállalásról szóló 2010. évi LXXV. törvénye. Net Jogtár. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1000075.tv> Letöltés ideje: 2022. szeptember 2.
33. MAGYAR ORSZÁGGYŰLÉS (2012): A Munka Törvénykönyve. Net Jogtár. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv> Letöltés ideje: 2022. augusztus 23.
34. MUNKÁSTANÁCSOK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE (MOSZ) (2022): Az atipikus foglalkoztatás. Munkástanácsok Országos Szövetsége, Jogpontok.hu. https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/Atipikus_foglalkoztatasi.pdf Letöltés ideje: 2022. szeptember 2.
35. NAGY, K. (2022): Igazi bérrobbanást hozna Magyarországon az „európai minimálbér” vagy csak porhintés az egész? Portfolio.hu, 2022. június 20. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20220620/igazi-berrobbanast-hozna-magyarorszagon-az-europai-minimalber-vagy-csak-porhintes-az-egesz-551447>. Letöltés ideje: 2022. szeptember 5.
36. NÉMETHY K., POÓR, J. (2019): A jövő munkahelye az Ipar 5.0 küszöbén. Munkaügyi Szemle online, 1: 9. <http://munkaugyiszemle.hu/jovo-munkahelye-az-ipar-50-kuszoben> Letöltés ideje: 2022. augusztus 28.
37. OBÁDOVICS CS., TÓTH G. G. (2021): A népesség szerkezete és jövője. In: Monostori J. - Őri P. - Spéder Zs. (szerk.): Demográfiai portré 2021. KSH NKI, Budapest, pp: 251–275. <https://demografia.hu/kiadvanyokononline/index.php/demografiaiportre/article/view/2836/2726>. Letöltés ideje: 2022. szeptember 3.
38. PÉNZÜGYI SZEMLE ONLINE (PSZ) (2022): Fókuszban: Jelentős átalakulás várható a munkaerőpiacon a következő években. Pénzügyi Szemle Online, 2022. 02.25. <https://www.penzugyiszemle.hu/hu/fokuszban/jelentos-atalakulas-varhato-a-munkaeropiacon-a-kovetkezo-evekben>. Letöltés ideje: 2022. 08 31.
39. PRUGBERGER, T. (2016): Ferencz Jácint Atipikus foglalkoztatási formák című könyvéről. Miskolci Jogi Szemle 1: 139-148. https://www.mjsz.uni-miskolc.hu/files/egyeb/mjsz/201601/11_prugberger.pdf Letöltés ideje: 2022 szeptember 5.
40. SCHWARTZ, J., MALLON, D., EATON, K., VAN DURME, Y., HAUPTMAN, M., SCOBLE-WILLIAMS, N., POYTON, S. (2021): Human Capital Trends 2021. The worker-employer relationship disrupted. Deloitte.com, 2021. július 21. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2021/the-evolving-employer-employee-relationship.html> Letöltés ideje: 2022. augusztus 28.
41. SEBESTYÉN, M. (2022): Mi az alapvető különbség home office és távmunka között. HRSmart, 2022. <https://hrsmart.hu/mi-az-alapveto-kulonbseg-a-home-office-es-a-tavmunkavegzes-kozott/> Letöltés ideje: 2022. szeptember 3.

42. SLACHTA MARGIT NEMZETI SZOCIÁLPOLITIKAI INTÉZET (SMSZI) (2022): Tájékoztató a megváltozott munkaképességű személyek számára a foglalkoztatásukkal összefüggő kérdésekről. Szociális Portál, 2022. január.
<https://szocialisportal.hu/wp-content/uploads/2022/01/Tajekoztato-a-megvaltozott-munkakepessegu-szemelyek-szamara-a-foglalkoztatassal-osszefuggo-kedvezmenyekrol-2022jan.pdf>. Letöltés ideje: 2022. szeptember 5.
43. SZÉLL, K. (2022): A munkaerőhiány percepciója és a munkaerőhiányra adott reakciók a hazai vállalkozások körében. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, 2022. február. 13 o.
https://gvi.hu/files/researches/665/munkaerohiany_nkonj_elemzes_220223.pdf. Letöltés ideje 2022. augusztus 30.
44. TECHNOLÓGIAI ÉS IPARI MINISZTERIUM (TIM) (2022): munka.hu. munka.hu, 2022
<https://www.munka.hu/> Letöltés ideje: 2022. szeptember 5.
45. UNICEF MAGYARORSZÁG (UM) (2020): Kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon. Unicef.hu, 2020. november 26.
<https://unicef.hu/igy-segitunk/hireink/kisgyermekes-anyak-a-munkaeropiacon-visszavarjak-a-kisgyermekes-anyakat-a-vallalatok-de-keves-a-valoban-csaladbarat-munkahely> Letöltés ideje: 2022. szeptember 3.
46. VÁMOSI T. (2020): .A családbarát aspektus és az atipikus foglalkoztatás jellemzői a dél-dunántúli régió munkáltatói esetében. I. Új Munkaügyi Szemle, 1: 55-68.
<https://www.metropolitan.hu/upload/fd7b280275b87f32780c5fd5cedc3a6bf2beb84a.pdf>
Letöltés ideje: 2022. augusztus 21.
47. WEBER, T., HURLEY, J., ADASCALITEI, D. (2021): Covid-19 implications for employments. and working life. Eurofound.europa.eu, 2021. mercies 11. (frissítve 2021. március 23.), 86 o.
<https://www.eurofound.europa.eu/hu/publications/report/2021/covid-19-implications-for-employment-and-working-life#tab-03> Letöltés ideje: 2022. 08 31.

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: A hetente átlagosan ledolgozott munkaórák száma az Európai Unió néhány országában 2014 és 2021 között

2. táblázat: A munkavállalók szerint a munkáltatók alkalmazzák-e nem hagyományos foglalkoztatási formákat (százalékban, zárójelben a sorrendiség)

3. táblázat: Az atipikus munkavállalási formák előnyei és hátrányai a munkavállalók szemszögéből (többszörös, háromszoros választás volt lehetséges)

4. táblázat: Mennyiben ért egyet az állításokkal?

5. táblázat: Atipikus munkavállalási formák vállalása adott jövedelmi szinten (jelenlegi = 100%), a válaszadók százalékában

6. táblázat: A leggyakoribb atipikus munkavállalási formák előnyei és hátrányai a hagyományos munkavégzéshez viszonyítottn

Ábrák jegyzéke

- 1. ábra:** A nem szokványos (itt gyűjtőfogalomként részmunkaidős) foglalkoztatásban 30 százalék feletti arányt képviselő országok világtérképe, a részmunkaidő itt heti 35(!) óránál kevesebb
- 2. ábra:** A 15-74 év közötti foglalkoztatottak létszámváltozása Magyarországon 2010-2021 között (%)
- 3. ábra:** A foglalkoztatottság Európában 2021. I. félévében, a 15-64 évesek körében
- 4. ábra:** Részmunkaidős foglalkoztatottak arányának változása Magyarországon, 2010-2020
- 5. ábra:** A távmunkában / home office keretében dolgozók arányai három havi átlagban
- 6. ábra:** A távmunkában vagy home office keretében dolgozók megoszlása a magyar régiókban
- 7. ábra:** Munkaerőhiányra visszavezethető nehézségekkel küzdő vállalatok száma (N=350)
- 8. ábra:** A munkaerőhiány kezelésére tett, illetve tervezett lépések (N=228-239, %)
- 9. ábra:** A potenciális munkaerőtartalék negyedévenkénti alakulása
- 10. ábra:** Az átlagos és minimálbér aránya néhány országban (Kaitz-index), 2020-ban
- 11. ábra:** Az Ön munkáltatója (százalékos arány a kérdezettek körében)
- 12. ábra:** A nem hagyományos foglalkoztatotti formák rangsora; 1:leginkább vonzó, 7: legkevésbé vonzó
- 13. ábra:** Mely élethelyzetekben lehetnek előnyösek a nem hagyományos munkavállalási formák (%)

Nyilatkozatok

Melléklet

Kérdőív: Nem hagyományos foglalkoztatási formák

Tisztelt Kitöltő!

Készülő szakdolgozatomhoz kapcsolódóan került összeállításra az alábbi kérdőív. Kitöltése mindössze néhány percet vesz igénybe és teljes anonimitást biztosít az Ön számára! A kérdőív, miként szakdolgozatom, a nem hagyományos foglalkoztatási formák térnyerésével foglalkozik. Magyarázatképpen: hagyományos a teljes munkaidőben, állandó munkaidő-beosztásban, adott munkahelyen, változatlan beosztásban, határozatlan időre kötött munkaszerződésen alapuló foglalkoztatás - az ettől eltérőeket nevezzük nem hagyományos foglalkoztatási formáknak.

Előre is köszönöm a kérdésekre szánt idejét!

Írja be az adatait:

Nem

Életkor

Iskolai végzettség

Foglalkozás

1. Lakóhelye:

- ☐ főváros
- ☐ megyeszékhely vagy megyei jogú város
- ☐ város
- ☐ község
- ☐ külföldön él

2. Családi állapota:

- ☐ egyedülálló
- ☐ házas / élettársi kapcsolatban él

3. Családi körülményei:

- ☐ kisgyermeket nevel (12 év alatti)
- ☐ gyermek nem él a háztartásban

4. Milyen foglalkoztatási formában dolgozik Ön jelenleg?

- ☐ hagyományos
- ☐ nem hagyományos

5. Milyen beosztásban dolgozik?

- ☐ alkalmazott
- ☐ középvezető
- ☐ felsővezető

☐ vállalkozó

☐ egyéb

6. Az Ön munkáltatója

☐ mikrovállalkozás (10 főnél kisebb, nettó éves árbevétele maximum két millió eurónak, vagy mérlegfőösszege maximum 2 millió eurónak felel meg)

☐ kisvállalkozás (10 és 50 fő közötti a foglalkoztatotti kör, a nettó éves árbevétel nem több 10 millió eurónál, vagy mérlegfőösszege 10 millió eurónál)

☐ középvállalkozás (50 és 250 fő közötti a foglalkoztatottak száma, a nettó éves árbevétel nem haladja meg az 50 millió eurót, vagy mérlegfőösszege a 43 millió eurót)

☐ nagyvállalat (a foglalkoztatottak száma meghaladja a 250 főt, a nettó éves árbevétel pedig legalább 50 millió euró, vagy a mérlegfőösszege 43 millió eurónál magasabb)

☐ közszférában dolgozik (közalkalmazotti vagy közszolgálati munkaviszonya van, például ápoló, hivatalnok, tanár)

7. Tudomása szerint munkáltatója alkalmazza / ismeri az alábbi nem hagyományos foglalkoztatási formákat?

	ismeri	alkalmazza	nem tudom
részmunkaidő (4 vagy 6 órás munkavégzés)	☐	☐	☐
táv munka / változó munkahely	☐	☐	☐
határozott idejű munkaszerződés	☐	☐	☐
munkaerő kölcsönzés (foglalkoztatója és a munkáltatója nem ugyanaz a jogi személy)	☐	☐	☐
bedolgozás / otthoni munka	☐	☐	☐
szezonális / alkalmi munkavégzés	☐	☐	☐
munkakör kiszervezése (pl. vállalkozó látja el a marketinges feladatokat)	☐	☐	☐
munkakör megosztása (több ember végzi ugyanazt a munkát)	☐	☐	☐
változó munkakör (más-más posztokon dolgozik ugyanannál a munkáltatónál)	☐	☐	☐
rugalmas munkaidő (az elvégzendő munka mennyiségétől függően)	☐	☐	☐

8. Változott-e munkahelyén a munkaszervezés a Covid-járvány időszakában?

☐ nem, minden haladt a maga útján

☐ igen, számos munkakört home office-ban oldottak meg

☐ elbocsátások történtek

☐ nincs tudomásom változásokról

☐ Egyéb

9. Kérem, rangsorolja a következő nem hagyományos foglalkoztatási formákat annak alapján, hogy Önnek melyik a legvonzóbb (1), illetve a legkevésbé vonzó (7)!

- | | | |
|----------------------|---|--------------------------------------|
| <input type="text"/> | ▼ | részmunkaidő |
| <input type="text"/> | ▼ | rugalmas munkaidő |
| <input type="text"/> | ▼ | határozott idejű munkaszerződés |
| <input type="text"/> | ▼ | távmunka / változó munkavégzési hely |
| <input type="text"/> | ▼ | szezonális / alkalmi munkavégzés |
| <input type="text"/> | ▼ | munkaerőkölcsonzés |
| <input type="text"/> | ▼ | bedolgozás home office / bedolgozás |

10. Ön szerint melyek lehetnek a nem hagyományos foglalkoztatási formák igazi előnyei? Maximum három állítást jelölhet. (több válasz lehetséges)

- ☐ munka - magánélet harmonikusabb egyensúlya
- ☐ rugalmas munkaidőbeosztás
- ☐ hatékonyabb munkaidő kihasználás
- ☐ rugalmasabb alkalmazkodás a munka során felmerülő igényekhez (például ügyfél elvárások)
- ☐ munkavégzés iránti növekvő felelősségérzet
- ☐ kevesebb betegállomány és szabadság igénybevétele
- ☐ magasabb versenyképesség
- ☐ munkahelyi kapcsolatrendszer átstrukturálódása
- ☐ önképzés nyitottabb lehetősége
- ☐ hagyományos munkahelyi függőségi / hierarchikus viszonyok fellazulása
- ☐ magasabb elérhető havi kereset, mint a hagyományos foglalkoztatási formáknál

11. Hogyan vélekedik: melyek a nem hagyományos munkavégzési formák hátrányai? Legfeljebb három választ jelölhet meg. (több válasz lehetséges)

- ☐ nem kontrollálható közvetlenül és folyamatosan a munkavállaló teljesítménye
- ☐ átértékelődnek a munkahelyi kapcsolatok
- ☐ nehezebb elérni munkahelyi előrelépést
- ☐ rosszabb a belső információáramlás
- ☐ nehezebben elérhető belső képzések
- ☐ infrastrukturális és munkaeszköz-problémák önálló megoldása
- ☐ kevésbé hatékony belső információ-áramlás
- ☐ nehezebben megítélhető munka-teljesítmény
- ☐ kevésbé hatékony munkaidő-kihasználás, „üresjáratok"
- ☐ munkahelyi hierarchikus viszonyok fellazulása
- ☐ alacsonyabb havi kereset

12. Az alábbiak közül válasszon ki néhány olyan élethelyzetet, melyekben Ön szerint előnyös lehet a nem hagyományos munkavégzési forma! Több választ is megadhat! (több válasz lehetséges)

- ☐ nyugdíj
- ☐ ápolásra szoruló családtag
- ☐ kisgyermek-nevelés
- ☐ hosszabb álláskeresősi periódus /GYES, GYED utáni visszatérés a munkaerőpiacra
- ☐ tanulmányok / képzés
- ☐ megváltozott egészségügyi állapot / fogyatékossággal élés
- ☐ több állást kell vállalni a megélhetéshez
- ☐ huzamosabb idejű külföldi tartózkodás, letelepedés
- ☐ Egyéb

13. Véleménye szerint munkája végezhető lenne nem hagyományos foglalkoztatási formában is?

- ☐ igen
- ☐ nem
- ☐ nem tudom

14. Az alábbi skálakon jelölje be, hogy mennyiben ért egyet a megállapításokkal!

	egyáltalán nem értek egyet vele	nem teljesen értek egyet	bizonytalan vagyok benne	egyetértek mértékben	teljes mértékben egyetértek
nincsenek ismereteim a nem hagyományos munkavállalásról és nem is szeretnék ezen változtatni	☐	☐	☐	☐	☐
eddig még csak hagyományos munkavállalási keretek között dolgoztam, de már gondolkodtam a változtatás lehetőségén, szívesen tudnék meg többet ezekről a lehetőségekről	☐	☐	☐	☐	☐
bizalmatlan vagyok a nem hagyományos munkavállalási formákkal kapcsolatban	☐	☐	☐	☐	☐
dolgoztam már nem hagyományos keretek között, és kifejezetten rosszak a tapasztalataim	☐	☐	☐	☐	☐
jelenleg is nem hagyományos foglalkoztatási formában dolgozom és szeretném, ha ez így is maradna	☐	☐	☐	☐	☐

foglalkoztatómnál számos munkakör nem igényli az állandó munkahelyi jelenlétet	☐	☐	☐	☐	☐
munkáltatóm szívesen alkalmaz speciális helyzetű munkavállalókat	☐	☐	☐	☐	☐
fontos lenne, hogy az elvégzett munka értékét a teljesítmény határozza meg, ne a munkahelyen töltött idő	☐	☐	☐	☐	☐
a nem hagyományos foglalkoztatás kevésbé hatékony munkavégzést jelent sem a munkáltatók, sem a munkavállalók nincsenek igazán tisztában a nem hagyományos munkavégzés lehetőségeivel	☐	☐	☐	☐	☐

15. Vállalna nem hagyományos munkavégzési formát abban az esetben is, ha tudná, hogy így kevesebb jövedelemhez jutna és elesne a béren kívüli juttatások egy részétől is?

- ☐ semmi esetre sem!
- ☐ igen, hiszen felszabadulhatna egy csomó időm a tanulásra / családra / szabadidőként
- ☐ igen, bár még nem gondolkodtam el ezen
- ☐ nem vagyok biztos abban, hogyan döntenék adott helyzetben

16. Jövedelmének hány százalékáról lenne hajlandó lemondani azért, hogy rugalmasabb formában dolgozhasson? Csak egy számot adjon meg (százalék)!

17. Az alábbi felsorolásban nem hagyományos foglalkoztatási formákat talál. Jelölje, hogy vállalná-e ezeket vagy sem, és hogy jelenlegi jövedelméhez viszonyítottan milyen jövedelmi szinten (jelen = 100%)! (több válasz lehetséges)

	nem vállalnám	vállalnám	nem tudom eldönteni	100% felett	91-100%	81-90%	71-80%	61-70%	51-60%	50% és alatta
részmunkaidő	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
határozott idejű foglalkoztatás	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
rugalmas munkaidő	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
szezonális / alkalmi munka	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
munkaerő-kölcsönzés	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
táv munka / változó munkahely	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: TÓTH PÉTERNÉ
A Hallgató Neptun kódja: C92TS2
A dolgozat címe: A nem hagyományos foglalkoztatás formáinak vizsgálata, a munkavégzés változásának vizsgálata hazánkban
A megjelenés éve: 2022
A tanszék neve: GAZD-T-KROC-TECH

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlant állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: Miskolc 2022 év 10 hó 27 nap

Tóth Péterné

Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A Tóth Péterné hallgató (Neptun azonosítója: C92TS2) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfólió¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*³

Kelt: Gyöngyös, 2022. október 27.

D. R'Kang Ishir

Belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törölendő.

² A megfelelő aláhúzendó.

³ A megfelelő aláhúzendó.