

**Az atipikus foglalkoztatás:
mítoszok, lehetőségek és korlátok az atipikus foglalkoztatási
formák lehetőségeinek kihasználásában**

**Készítette:
Hárs Ágnes**

**Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány
Budapest**

2013

A kutatás támogatója a *Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány*

Tartalomjegyzék

| | |
|--|----|
| Bevezetés..... | 4 |
| 1 Az atipikus munka: a fogalom tisztázása, a kutatás kérdése és módszere | 6 |
| 1.1 Az atipikus foglalkoztatás fogalma | 6 |
| 1.2 A vizsgálandó probléma: a kutatás kérdése..... | 7 |
| 1.3 A kutatás módszere, adatforrása | 9 |
| 2 A szakértői interjúk tapasztalatai | 10 |
| 2.1 A jelenség értelmezése és elterjedtsége | 10 |
| 2.2 Az atipikus munka célja, hasznossága, foglalkoztatási hatása | 12 |
| 2.3 Lehetőségek és várakozások..... | 13 |
| 3 Az atipikus dolgozókat foglalkoztató vállalatok – leíró statisztika..... | 16 |
| 3.1 Az atipikus foglalkoztatás mintázata a vizsgált vállalatoknál | 16 |
| 3.2 Az atipikus alkalmazottak arányának a változása | 19 |
| 3.3 Az atipikus foglalkoztatás rendszeressége | 21 |
| 3.4 Az atipikus foglalkoztatottak demográfiai sajátosságai | 25 |
| 4 Az atipikus foglalkozások motiváló tényezői a vállalatoknál..... | 32 |
| 4.1 Ki kezdeményezte az atipikus foglalkoztatást? | 32 |
| 4.2 A válság hatása az atipikus foglalkoztatásra | 40 |
| 4.3 Miért alkalmaznak atipikus formában dolgozókat a vállalatok – és miért tartózkodnak ettől? | 44 |
| 5 Kísérlet az atipikus foglalkoztatás lehetőségeinek a magyarázatára többváltozós elemzéssel..... | 48 |
| 5.1 Az atipikus foglalkoztatás magyarázatának próbálkozásai regresszió elemzéssel.... | 48 |
| 5.2 Az atipikus és a nem atipikus vállalatok elkülönülésének magyarázatai - döntési fa (decision tree) módszer | 49 |
| 6 Lehetőségek és korlátok az atipikus foglalkoztatás értelmezésében – összegzés és tanulságok..... | 56 |
| Hivatkozott irodalom..... | 58 |
| Mellékletek..... | 60 |
| 1. melléklet: A kvótás minta kialakítása | 60 |
| 2. melléklet: A vállalati atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter | 66 |
| 3. melléklet: A vállalati válságkezeléskor alkalmazott eszközei klaszter | 70 |
| 4. melléklet: A vállalati kérdőív | 74 |
| 5. melléklet: Szakértői kérdezői vázlat | 90 |
| Táblázatok és ábrák jegyzéke..... | 93 |

Bevezetés

Az alábbi kutatás az atipikus foglalkoztatás problémáját vizsgálja. A kérdés gyakran és sokféleképpen fogalmazódik meg a munkagazdaságtan, a foglalkoztatáspolitikai vagy akár a munkajog szűkebb szakterületével foglalkozó publikációkban. Az atipikus foglalkoztatás sokféleképpen azonosítható, változékony fogalmának a tartalma bizonytalanul körvonalazható, időben és térben is változik. Az atipikus foglalkoztatottság jelenségének a vizsgálata gyakran a változó tartalmát, nagyságrendjének a számbavételét, a foglalkoztatásra szintjére, szerkezetére hatását jelenti, ennyiben a foglalkoztatáspolitikai gyakran vizsgált kérdése. A kérdés másik oldalát annak vizsgálata jelenti, hogy a vállalatok foglalkoztatnak-e atipikus formában dolgozókat, és ha igen, milyen arányban, milyen formában és miért alkalmazzák őket. A kérdéseknek ez a csoportja a munkagazdaságtan, a munkajog és gyakran a munkapiactól távolabbi vállalat-gazdaságtan vizsgálódásának a terepe. Nem egyszerű önmagában a fogalom definiálása, értelmezése, és az atipikus foglalkoztatásban érintett vállalatok elérése, azonosítása sem. A lazán definiálható fogalmat és a sokirányú vizsgálódási lehetőséget a kutatás során a vállalatok atipikus foglalkoztatással kapcsolatos érdeklődésére és érdekeltségére szűkítettük. A tanulmány vállalati empirikus vizsgálat alapján ennek a kérdésnek a vizsgálatára tesz kísérletet.

A kutatás során az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos várakozások megvalósulását vizsgáltuk és így módon a foglalkoztatáspolitikai által remélt rugalmasabb foglalkoztatás lehetőségeire kerestünk választ. Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának, illetve azok elmaradásának az *okait*, az egyes atipikus formákkal kapcsolatos *vállalati attitűdöt*, az atipikus *foglalkoztatási hajlandóságot* vizsgáltuk. Olyan kérdésekre kerestünk választ, amelyeket a hasonló témával foglalkozó korábbi hazai empirikus vizsgálatok csak részlegesen vagy egyáltalán nem vizsgáltak. Az atipikus foglalkoztatás gyorsan változó formái és az ilyen foglalkoztatástól várt – vélt vagy valós – előnyök, valamint terjedésének tényleges és/vagy feltételezett korlátai kevésbé feltártak.

Olyan időszakban vizsgáljuk az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos vállalati attitűdöt, amikor a pénzügyi válság kezelésének változatos eszközei hozzájárultak a foglalkoztatás atipikus formáinak a terjedéséhez és ennek nyomai a hazai foglalkoztatás alakulásában is megtalálhatóak. A válság időszaka azonban vélhetően ezeknek a formáknak az átmeneti terjedését okozta, részarányának a tartós növekedését nem. Ezért a vizsgálat *három időszakra* célzott kérdésekkel (1) a válságot megelőző, (2) a válsághoz alkalmazkodó és (3) a válság utáni időszakát atipikus foglalkoztatását, szerepének és súlyának változását és várható alakulását is vizsgálja.

A tanulmány első részében az atipikus munka fogalmának tisztázását követően a vállalati vizsgálat kérdéseit és az alkalmazott módszert mutatjuk be. A vállalati kérdőíves

kutatás eredményeinek leíró statisztikai elemzését követően az atipikus foglalkoztatást motiváló és terjedését korlátozó tényezők elemzését végezzük el, majd kísérletet teszünk az atipikus foglalkoztatás lehetőségeinek többváltozós elemzésére. A tanulmány az atipikus foglalkoztatás lehetőségeit és korlátait összegző, a foglalkoztatáspolitikai várakozások számára is hasznos tanulságokkal zárul.

1 Az atipikus munka: a fogalom tisztázása, a kutatás kérdése és módszere

1.1 Az atipikus foglalkoztatás fogalma

Szokásosan a foglalkoztatás olyan formáit tekintik tipikusnak, amelyeket teljes munkaidőben, azaz napi 8 órás munkarendben, azonos időben, hagyományosan munkahelyen és határozatlan ideig tartó szerződéssel, munkaviszony keretében végeznek. Atipikusnak szokás tehát tekinteni minden olyan foglalkoztatást, *amely – nagyon egyszerű, tautologikus megfogalmazással – nem szokásos* formában történik. Ide sorolják továbbá az önfoglalkoztatás sokféle formáját, amelyek nem tartoznak az alkalmazotti munkaviszony keretei közé. (Blanchflower, 2000). Könyvtárnyi irodalma van az atipikus foglalkoztatás értelmezésének, magyarázatának, mindezek a fogalom változékonyságára mutatnak. Az ide tartozó foglalkoztatási formák sokfélesége és változékonysága miatt is nehéz a definiálásuk, országonként és régióként eltér az atipikusnak tekintett foglalkoztatás, és időben is változik, ezért nem igazán lehet, és nem is érdemes, szigorú és általánosan érvényes definíciót adni. (Kazuya 2005) Az atipikus foglalkoztatás függ a munkapiac szerkezetétől, a tipikus munkahelyek arányától, és amit ma szokásosnak tekintünk, az korábban, alig száz éve még atipikus foglalkoztatás lehetett, a vállalkozó, a szabadfoglalkozású, a mezőgazdaságban dolgozó önfoglalkoztató volt az általános. (Capelli 1999, Kalleberg 2000).

Az atipikus foglalkoztatást vizsgálva az elemzés célozhatja az ily módon foglalkoztatottak tágabb körét, vagy csupán a munkaviszonyban álló atipikus módon foglalkoztatott alkalmazottak számbavételét, de irányulhat a foglalkoztató vállalatokra is, azt vizsgálva, hogy milyen formában és miért alkalmaznak a vállalatok atipikus dolgozókat. Az előbbi esetben a foglalkoztatás formáira és az atipikus módon foglalkoztatott munkavállalókra irányuló *vizsgálatok alanya az ily módon foglalkoztatott egyén*. Az ilyen megközelítések a foglalkoztatásra – az atipikus formában történő foglalkoztatás révén növelhető általános foglalkoztatási szintre – irányulhatnak, gazdaságpolitikai várakozások tapadnak az atipikus foglalkoztatás kínálta lehetőségekhez. Az atipikus munkavégzést rendszerint a rugalmas foglalkoztatás lehetőségének, eszközének tekintik és terjedésétől, szabályozásától magasabb foglalkoztatási szintet és a munkapiaci státuszok közötti rugalmas átmenetet várnak a foglalkoztatáspolitikai formálói. A nyolcvanas és kilencvenes években az atipikus foglalkozási formák terjedéséről, az alkalmazotti státus folyamatos átalakulásáról szóló irodalmak és várakozások fogalmazódtak meg, az erről szóló elemzéseket a flexicurity, vagy újabban a transition labour market (TLM) fogalmát felkaroló európai foglalkoztatáspolitikai irányelvek felerősítették és általánosan elfogadottá tették (Cazes-Nesparova 2003, 2007. Schmid-Grazier 2002, Gazier 2007). Foglalkoztatás-ösztönző programok indultak a munkapiaci aktivitás emelése, a munkapiacra nehezen bevonható csoportok foglalkoztatásának a növelése reményében.

Miközben gyakran esik szó *általában* atipikus foglalkoztatásról, sok esetben a szóhasználat bizonytalan, és eltérő atipikus foglalkoztatási formákra, munkaviszonyokra vagy munkarendekre vonatkozik. A vizsgálatok egy része a valamilyen módon atipikusnak

tekinthető foglalkoztatás dolgozókat érintő hatásait vizsgálja. Hazai kutatások sora is foglalkozott az atipikus formák hatásával a munkaügyi kapcsolatokra, a munkavállalók jogi védettségére (Neumann-Nacsa 2004, Neumann 2009, Hovánszki 2005), a részmunkaidő, a határozott idő szerződés munkapiaci szerepével, rugalmasságával (Köllő-Nacsa 2006, Frey 2000), a távmunkával, aminek alacsony aránya elmarad a fejlett országok gyakorlatától és a távmunka terjedéséhez fűzött túlfűtött várakozásoktól. (Hárs 2012, Hárs et al 2006) Az atipikus foglalkozási viszonyoktól és azok egyes alkalmazotti formáitól várható foglalkoztatás növekedés, rugalmasság, a gyors terjedéstől várt eredmények elmaradásának az alapos vizsgálata azonban várat magára.

Önként vállalja-e az egyén az atipikus formát, életkori, családi vagy egyéb élethelyzet befolyásolja-e az ily módon történő foglalkoztatást, vagy kényszerűen fogadja el a lehetőséget a munkapiac rendelkezésre álló kínálatából. Szokásosan megkülönbözteti a szakirodalom – és lehetőség szerint a statisztikai számbavétel is – az önként és a kényszerűen vállalat atipikus foglalkoztatást. A fogalom értelmezésén túl az atipikus munka számbavételekor nehézséget jelent, hogy a vizsgálat során az atipikusnak tekintett foglalkozások milyen részhalmazát tudjuk mérni. Hárs (2013) az atipikus foglalkoztatás sajátosságait, szerkezetét és változását vizsgálta, statisztikai adatforrások alapján, az így elérhető és leírható atipikus foglalkoztatás a részidőben foglalkoztatottak, a határidős szerződéssel alkalmazottak, az alkalmi foglalkoztatottak és az önfoglalkoztatók csoportját, valamint ezek halmozódását volt képes leírni.

Sokirányú a szakirodalom értelmezése, a kényszerű vállalkozás és az önállóság lehetőségének és az önmegvalósítás formájának tekintve az önfoglalkoztatást, mint atipikus foglalkoztatást. (Blanchflower 2000) Az atipikus formában végzett munkák jelentős részét azonban alkalmazotti munkaviszonyban, atipikus formában végzik a dolgozók, és a magyarázatok a vállalatok és az egyéni preferenciák szempontjait számba véve vizsgálják az atipikus foglalkoztatási formákban történő alkalmazás előnyeit és lehetőségeit. (Farber 1999, Buddelmeyer et al 2005)

A jelen kutatás az utóbbi csoportra szorítkozva *a vállalatok atipikus foglalkoztatási gyakorlatát* empirikus kutatás keretében vizsgálta, különösen arra figyelve, hogy az atipikus formában alkalmazottakat miért és hogyan alkalmazzák a vállalatok, korlátot vagy lehetőséget jelent-e a foglalkoztatás növekedésének az atipikus formában dolgozókat alkalmazó vállalat foglalkoztatási gyakorlata, a munkáltató vagy a dolgozó kezdeményezi-e az ilyen foglalkozási formákat? A kutatás tehát az atipikus foglalkoztatottak egy szűkebb körére, az atipikus formában alkalmazottakra korlátozódott.

1.2 A vizsgálandó probléma: a kutatás kérdése

A kutatás eredeti szándékának megfelelően a munkapiaci szereplők egymásra találása szempontjából vizsgáltuk az előzőekben lazán értelmezett atipikus foglalkoztatási formákat, különös tekintettel a munkaadók atipikus foglalkoztatási hajlandóságára. A vizsgálódás egysége tehát a vállalat volt, az atipikus foglalkoztatottak vizsgált csoportja az atipikus formában alkalmazottakra korlátozódott.

Kutatási kérdéseinket a *bérmunka* világára fókuszálva vizsgáltuk az atipikus dolgozókat alkalmazó vállalatokat jellemző atipikus foglalkoztatás fontosabb formáit, lehetőségeit és korlátait a foglalkoztatás alakulásában. Az így lehatárolt atipikus foglalkoztatás körébe tartozik a részmunkaidőben végzett munka, a szokásostól eltérő munkahelyen végzett munka, az otthon, illetve a távmunkában végzett munka, a határozott idő, próbaidős munkavégzés, és a munkahelyhez más módon a szokásostól eltérően kapcsolódó foglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés is. Az atipikus foglalkoztatási formák hagyományosabb, elterjedtebb formáiról, így a részmunkaidőben vagy határozott idő szerződéssel történő foglalkoztatásról megbízhatóbb adatokkal szolgálnak a statisztikák, így a munkaerő-felmérés, bértarifa felvétel, és a kutatások is részletesebbek, míg más formák, részben adathiány miatt, gyakran kívül esnek a vizsgálódások körén. Az eltérő munkarendben (éjszaka vagy más nem szokásos időbeosztásban) végzett munkák definíció szerint ugyan eltérnek a hagyományos munkavégzés 8 órás munkarendjétől, de inkább a vállalat belső munkaszervezésének a részét jelentik, ezért gyakran nem sorolják az atipikus foglalkozás körébe, így az ilyen munkavégzést a vizsgálat során nem tekintettük atipikusnak.¹

Az atipikus foglalkoztatást vizsgáló kutatások rendszerint az *atipikus foglalkoztatás kínálati oldalát*, a foglalkoztatottakat és nem a foglalkoztató vállalatokat vizsgálják. Statisztikai adatgyűjtések, vállalati felmérések szolgálhatnak adatokkal az atipikusan foglalkoztatottakról. (Hárs 2013, Seres-Budai 2013) Kutatásunk vállalati adatfelvételen alapuló vizsgálatra épült, és minden alkalmazotti formában végzett, a fentiekben felsorolt módon atipikusnak tekintett foglalkozási formára kiterjedt. A kutatás során a *vállalatok atipikus foglalkoztatottak iránti keresletét*, a munkaadók atipikus foglalkoztatási hajlandóságát vizsgáltuk, azt tehát, hogy a vállalkozások számára az atipikus foglalkoztatás mikor és miért vonzó, alkalmaznak-e, és ha igen, akkor milyen formában és miért atipikusan dolgozókat. Azt is vizsgálni kívántuk, hogy bizonyos formákban és munkavállalói csoportokban miért marad el a várakozásoktól és a nemzetközi gyakorlattól az atipikus dolgozók tényleges alkalmazása.

A kutatás korábbi vizsgálatok eredményeinek, és a munkaerő-felmérés és a bértarifa felvétel adatainak ismeretében abból a helyzetfelismerésből indult ki, hogy az atipikus foglalkoztatás gyakorlata Kelet-Európában általában eltér a Nyugat-Európa és az Európán kívüli országok tapasztalatától, egyrészt alacsonyabb az egyes formák elterjedtsége, másrészt ahol jelentősebb az arány, ott gyakran eltérőek a sajátosságok. (vö. Hárs 2013) Összességében a kelet-európai országok többségében alacsony, és Magyarországon különösen alacsony az atipikus foglalkoztatás elterjedtsége, és a terjedést akadályozó tényezők sem világosak. Az atipikus foglalkoztatáshoz – mint láttuk – számos várakozás tapad. A kutatás során a vállalatok atipikus gyakorlatát kérdőíves survey vizsgálat segítségével vizsgáltuk. A vállalati empirikus vizsgálat során arra kerestünk választ, hogy mit remélhetünk, és mit érdemes várunk az egyes atipikus formák terjedésétől, munkapiaci szerepétől, a munkáltatók atipikus foglalkoztatási hajlandóságát vizsgálva.

¹ Megerősítette a lehatárolásunkat, hogy a szakértői interjúk során a vállalatok atipikus gyakorlatát jól ismerő szakemberek is úgy vélték, a többműszakos és egyéb szokatlan munkarendet nem célszerű az atipikus munkák közé sorolni, annak eltérő tartalma és funkciója miatt.

A korábbi kutatási eredmények alapján azt is láthattuk, hogy az atipikus foglalkoztatás egyes formáinak alakulását is befolyásolta a válság.² A vállalatok számára felmerülő hatások vizsgálatához a vállalatok atipikus foglalkoztatási hajlandóságát három időszakban vizsgáljuk: a válságot megelőző gyakorlatot, a válság hatását és a foglalkoztatás jelenlegi feltételeit és várható változásait jellemző tényezőket és feltételeket keressük.

A vizsgálatunk kezdetén az empirikus kutatás során megválaszolni remélt kérdések alapján három fontos hipotézist fogalmaztunk meg.

1. hipotézis: az atipikus foglalkoztatás nem általános, és volumenében nem jelentős, de terjedő mértékben alkalmas forma a vállalat rugalmas foglalkoztatásának alakítására.
2. az atipikus foglalkozás terjedését részben gazdálkodási, munkaszervezési, részben az atipikus foglalkoztatási forma jellegéből fakadó okok korlátozzák.
3. hipotézis: a válság befolyásolhatta az atipikus foglalkoztatás arányát és alakulását, de nem jelentett tartós hatást.

1.3 A kutatás módszere, adatforrása

A kutatás alapja vállalati empirikus vizsgálatot volt: a munkáltatókat kérdeztük az atipikus munkavállalás egyes formáival kapcsolatos tapasztalataikról, gyakorlatukról, várakozásaikról, lehetőségeikről és korlátaikról. Előzetesen kialakított kérdőív segítségével a vállalat vezetőivel személyes megkeresés során folytattunk interjút. Azt vártuk, hogy a kutatás az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban megfogalmazott bizonytalan várakozásokkal szemben így empirikusan igazolt képet ad az atipikus foglalkoztatás lehetőségeiről és korlátairól. A vállalatoknál a dolgozók demográfiai sajátosságairól, valamint az atipikus foglalkoztatási gyakorlatáról és hajlandóságáról és tágabban a munkáltatók gazdálkodásáról, gazdálkodási stratégiájáról kérdeztünk. Az interjút kiegészítésül a vállalatoktól gazdasági adatokat is gyűjtöttünk. A kérdéseket három időszakra, a válságot megelőzően, a válsághoz alkalmazkodás időszakában és a válság tapasztalatait követően vizsgáljuk, várakozásunk szerint így a három időszak összehasonlítása a válság befolyásának a szerepét tárhatja fel.

A kutatási terv 150 vállalatból álló mintát tervezett a vállalatok atipikus foglalkoztatásának vizsgálatára. A vállalatok kiválasztása kvótás mintavétellel történt, a kiválasztás alapja a bértarifa felvétel volt. A vizsgálatot a nem mezőgazdasági versenyszféra vállalataira korlátoztuk és a kvóta kiválasztásakor további ágazati szűkítések is fontosnak bizonyultak, mindenekelőtt a nem gazdasági szolgáltatásokban, hogy a viszonylag kis minta jól vizsgálható homogén vállalati csoportot képviseljen.

Összességében így a bértarifa felvétel adatok az atipikus foglalkoztatott csoportok elég nagy részére terjedtek ki, bár olyan formák, mint például a távmunka, a munkaerő-kölcsönzés és egyéb atipikus foglalkoztatási viszonyok nem jelennek meg az adatokban.

² Hárs (2013) áttekintő kutatás azt mutatja, hogy a válság időszakában mindenekelőtt a részmunkaidő aránya emelkedett, majd ismét visszaesett. Összességében az atipikus formák alkalmazásának a gyakorlata nem tér el jelentősen a volt szocialista országok gyakorlatától, ahol az atipikus formák elterjedésének a korlátai – vélhetően – hasonló okokra vezethetőek vissza.

A mintavétel kerete tehát a bértarifa felvétel volt, a tarifafelvétel adatai esetében azonosított atipikus munkafajták alapján. A mintavételkor azzal a feltételezéssel éltünk, hogy az atipikus foglalkoztatás eltérő a vállalatok mérete, régiók és ágazatok szerint is. Ezért a kvótás mintavételt ezen változók mentén végeztük el. A minta keretében olyan vállalatokat is kérdeztünk, ahol volt atipikus dolgozó, és hasonló arányú olyan kontrollmintát is, ahol nem volt, a teljes felkeresett minta 167 vállalatot tartalmazott. A kvótás mintavétel alapján felkeresett vállalatok közül a végleges mintánkban 111-ben volt atipikus alkalmazott, ehhez egy 56 vállalatból álló kontrollcsoportot kérdeztünk, ahol nem alkalmaztak atipikus dolgozókat, és ezeket a vállalatokat a minta egészében kérdezték gazdasági jellemzőik és attitűdjük mellett arról kérdezhettük, miért nem alkalmaznak atipikus dolgozókat. A kialakított adatbázis a statisztikai leírás mellett a vizsgált kérdéseink többdimenziós elemzésére és modellalkotásra is lehetőséget ad. A kvótás kiválasztás részletes leírását az 1. melléklet mutatja be. A kérdést alvállalkozó végezte, többszöri személyes felkereséssel, kérdőív segítségével.³

2 A szakértői interjúk tapasztalatai

A kutatási kérdések és a hipotézisek megfogalmazását az atipikus foglalkoztatást célzó szakértői interjúk egészítették ki. A szakértői interjúk során a vállalati HR tevékenységet értő, a foglalkoztatásban érintett szakembereket kerestünk meg, face-to-face strukturált interjúk keretében a lehetséges formák célzottságát, elterjedésének lehetőségeit és a hazai gyakorlat részletes tapasztalatait kérdeztük. A szakértői interjúk célja mindenekelőtt az empirikus vizsgálat előkészítése és a kérdés célzottságának a pontosítása volt.

Az interjúkat irányított kérdés keretében folytattuk le, de a szakértők lehetőséget kaptak arra is, hogy a saját értékelésük szerint fontos súlypontokat kiemelhessék. Öt, átlagosan másfél órás interjút készítettünk, azonos tematikát követve, eltérő profilú és karakterű atipikus foglalkoztatókkal.⁴

Az előző fejezetben definiált értelemben atipikus foglalkoztatás széles spektrumát felölelő és az atipikus foglalkoztatást támogató és ösztönző lehetőségeket és a hazai gyakorlatot ismerő szakemberekkel folytatott beszélgetések célja a kutatás fő kérdésének árnyaltabb megértése volt. A szakértői interjúk tanulságai segítettek az empirikus eredmények értelmezését is, ezekre a kifejtésben a megfelelő helyen utalunk. Az interjúk főbb tanulságait kérdéscsoportonként foglaljuk össze.

2.1 A jelenség értelmezése és elterjedtsége

Az interjúk során mindenekelőtt fontosnak találtuk annak pontosítását, hogy az atipikus munka bizonytalan és nehezen körvonalazható, nem könnyen azonosítható kategóriáját hogyan értelmezik a gyakorlati szakemberek, értelmezésük szerint mi tartozik ebbe a körbe. A megkérdezettek a saját szakmai szempontjaik szerint rendezték, szűkítették

³ A kérdőívet a 4. mellékletben közöljük.

⁴ A szakértői interjúkat munkaerő-közvetítő, fejjadász, munkaerő-kölcsönző cégek vezető szakembereivel, illetve vállalati tapasztalattal rendelkező felsővezetőkkel folytattuk. Az interjúkat magnóra rögzítettük, illetve jegyzeteket készítettünk. A strukturált interjúk kérdésvázlatát a 5. mellékletben közöljük.

vagy tágították a lehetséges fogalmi kategóriákat. Az atipikus foglalkoztatást elhatárolónak, negatívnak látták, ezért azt javasolták, hogy az „új típusú foglalkoztatás” meghatározással célszerű helyettesíteni, hangsúlyozva, hogy új foglalkoztatási lehetőségekről van szó. Több interjú során a meghatározáskor a rugalmasságot emelték ki a szakemberek, az atipikus foglalkoztatást a „rugalmas foglalkoztatási formákkal” helyettesítették.

A lehetséges formák közül a részmunkaidős foglalkoztatás, illetve a távmunka egyértelműen jelent meg a szokásos értelemben vett rugalmas vagy/és atipikus formák között. A többműszakos vagy egyéb rugalmas műszakrendeket viszont semmiképpen nem sorolták a szakemberek a rugalmas illetve atipikus formák közé, azt egyszerűen a termelés sajátosságának tekintették. Hasonló megfontolásból vélték úgy, hogy a határozott idejű foglalkoztatás besorolása sem egyértelmű, nem tekintették magától értetődően a vizsgálódás keretébe sorolandó új, rugalmas, illetve atipikus formának.

Szokásosan a munkaerő-kölcsönzést is a rugalmas munkafajták közé sorolják, ez sem bizonyult azonban a szakemberek számára egyértelműnek, hiszen ilyenkor is rendszeres és folyamatos a dolgozó munkaviszonya, ha változó is, hol dolgozik, és – legalábbis elméletben – a többi dolgozóval azonos az így foglalkoztatott dolgozó helyzete.

A megkérdezett szakemberek a hagyományos formák mellett egységesen az új foglalkoztatási formák lehetőségét és jelentőségét emelték ki. Ezek között is különösen fontosnak bizonyult a rugalmas/atipikus foglalkoztatás egyik új formája a *job sharing* – megosztott álláshely. Ez a forma egy munkahely betöltésére két dolgozó részmunkaidős alkalmazását jelenti. Hasonlóan fontos és új rugalmas forma a *share desk* rendszer – megosztott irodai munkahely –, ez az irodai kapacitás hatékony kihasználására alkalmazható mozgékony munkahely, ami a korábbi „biztos sarok” helyett az irodai munka folyamatos jelenlétének a csökkentését, és emellett az irodai, tárgyalói infrastruktúra közös és osztott kihasználását jelenti, ebben a formában tehát a változó hely és a jelenlét fontos, nem a biztos munkasarok.

Az interjúk során a vizsgált atipikus vagy új típusú foglalkoztatási formák gazdagsága mellett sokféle újabb formát említettek a szakemberek, ezek a formák azonban a fentiek valamelyikébe tartozhattak. Emellett az interjúk során az értelmezést tágították a hagyományos bérmentesített munkát kiváltó formák felé is. Így az *outsourcing* különféle formái sikeresen kerülhetik ki a munkagazdálkodási szabályozás korlátait (pl. létszámstop, költségkorlát).

Összességében a meginterjúvolt szakértők az atipikus munka bizonytalan és nehezen körvonalazható fogalmát sokféleképpen azonosították, értelmezésükben a vállalat foglalkoztatási szempontjait, a humánus foglalkoztatást, de mindenekelőtt a vállalati költséggazdálkodás, racionalizálás megfontolásának a szempontjait tartották fontosnak. A fogalom bizonytalansága, a korszerű munkaszervezet lehetőségének a különböző értelmezése hangsúlyosan köszönt vissza az interjúkban.

A szakértők is úgy vélték, hogy az újszerű formák sokszínűsége mellett is valószínű, hogy az arányokat a legáltalánosabb formák határozzák meg. 1-2-3 féle eszközt használnak a cégek, emellett nem nagyon van más. A vállalatokat zömét csak 1-2 fő esetében érinti valamilyen atipikus forma. Az egyik interjú során egy vállalkozói szervezet mini kutatására

hivatkozva hangsúlyozták, hogy a vállalatok kevesebb mint 30 százaléka alkalmaz valamilyen atipikusnak tekinthető eszközt, azok aránya pedig, ahol szeretnének alkalmazni ilyesmit, 10 százalék alatt van.

Nagyon elkülönülnek az újszerű lehetőségek, ezek a formák inkább a nagyon kvalifikáltak csoportját érintik. Az újszerű formák víziójának a megfogalmazásakor rendszerint az történik, hogy a szakemberek általánosítanak egy kis csoportot, a gyakorlatban ezek a formák nem általánosak, nem is nagyon elterjedtek.

Atipikus formákban összességében kevés embert foglalkoztatnak a vállalatok, noha sok vállalat van, ahol alkalmaznak ilyen formában dolgozókat, többségében egy-egy embert érint, az arány mindenütt marginális marad. Néhány ágazatban jellemző a magas arány, jellemzően például az IT fejlesztő rendszerek vagy a pénzügyi szolgáltatások területén bevett az atipikus forma, kimutatható az arány. Ezek a területek, ahol a szakértők szerint rugalmasításra van lehetőség, ahol a *flexible hours* forma inkább belefér az atipikus foglalkoztatásba. A job sharing adminisztratív munkakörökben jellemző. A szakemberek egységesen fogalmaztak úgy, hogy bár egyelőre az atipikus arány csekély, de fokozatosan terjed. Összességében kevés, de egyre több cég tud róla.

2.2 *Az atipikus munka célja, hasznossága, foglalkoztatási hatása*

Miért alkalmaznak a vállalatok szívesen atipikus formában dolgozókat? A vállalati szakemberek esetében is a leggyakoribb érv rendszerint a dolgozók egyéni élethelyzetének a figyelembevétele volt. A kutatás célját szem előtt tartva a szakértőket arra szorítottuk, hogy a vállalati szempontokat sorolják fel, tekintsenek el a dolgozók preferenciáitól. A legfontosabb vállalati szempont, amit a szakemberek hangsúlyozták, hogy így a vállalat rugalmasítani tud. Például a *job sharing* legfontosabb előnye, hogy ekkor a vállalkozásnak kevesebb irodát kell fenntartania, hiszen sokszor nincsenek kihasználva a munkahelyek, és ilyenkor nincs szükség nagyszámú íróasztalra sem. A költséghatékonyság, a rugalmasság a fontos ezekben a formákban.

A dolgozói szempontok figyelembevétele a vállalati érdeket szolgálja, ha ezzel a munkaerő megtartását lehet biztosítani. Példaként az autóipar esete említhető, ahol a gyártó és beszállító kapacitás néhány 100 km-es körön belül helyezkedik el, egy ipari klasztert alkot a nyugat-magyarországi és szomszédos országok régiói között, ahova további ipari kapacitást várnak. Ezzel a munkaerő megtartásának az igénye és kényszerűsége is nő, az nyer, aki meg tudja tartani a munkaerőt. Ebben az esetben természetesen a jobban képzett szakemberekről van szó, egyrészt fejlesztőkről, másrészt azonban fontosak a betanított munkások is. A betanítottakra is igaz, hogy egy ilyen régióban – ha lesz fejlesztés – egymástól szerezhetnek az ipari központok munkaerőt. Itt számít, hogyan lehet a munkaerőt megtartani. Ez lehet bér, de a munkaidő rugalmasítása, humánusabb munkarend is. Az atipikus formákkal az élethelyzetekhez alkalmazkodás lehetősége a fontos. A szakemberek várakozása szerint ez nőni fog a jövőben. Ebben a körben az atipikus foglalkoztatás a megtartás módja lehet, a motiváció része, ami a fiatalok számára különösen fontos lehet, és a vállalat nyer azzal, ha a dolgozói igényeknek lehetőleg teret enged.

Az interjúalanyok úgy látják, hogy a foglalkoztatás növekedésére az atipikus foglalkoztatásnak nem sok hatása van. Tapasztalataik azt mutatják, hogy a munkavállalók keresnek atipikus lehetőségeket, a munkaadók keveset hirdetnek meg, osztotta meg egy fejevadász cég tapasztalatit az egyik interjúalany. Az igények egyértelműen a munkavállaló oldaláról vannak, kismama, többgyerekes anya esete a legjellemzőbb. A munkavállaló ebben az esetben önkéntesen vállalna a saját élethelyzetében atipikus formában történő foglalkoztatást.

Azt a lehetőséget mérlegelve, hogy a vállalat a munkavállalóra kényszerűen áttérhelheti az atipikus munka formáját, vagy legalábbis annak a terhet, egyértelműnek értékelhető, hogy ezekben az esetekben a motiváció eltér. A távmunka esetében pl. sok pénzt lehet megtakarítani ezzel a formával. A globalizálódó világ kihasználja például az időeltolódásokat. Ugyanakkor a dolgozó például kismamaként – részben otthon – tud dolgozni és pénzt keresni, erre van igénye az otthon lévő nőknek. A távmunka jelenthet bizonyos terhelést a dolgozó rovására is, de az eszközöket rendszerint a vállalat biztosítja. Az áramot azonban nem, az ilyen költségeket úgy értékelték a megkérdezettek, hogy ez a távmunka használdozata, ha ezzel együtt is megéri a dolgozónak, akkor végezze, ha mégsem, akkor ne vállalja el. Ezt a plusz költséget ki lehet számolni. Az illetőnek döntési helyzete van ebben.

2.3 Lehetőségek és várakozások

A szakemberek összességében nem tekintik ágazat-specifikusnak az atipikus munkát, bár egyes formák esetében kétségtelenül kimutathatóak ágazati jellegzetességek. A szakemberek szerint azonban nem ágazatonként, hanem inkább cégméret alapján lehetne az atipikus különbségeket megfogalmazni. Ausztriában, vagy Olaszországban például, ahol a KKV szektor aránya jelentős, az atipikus formák sokkal archaikusabbak, jobban alkalmazhatóak. Azokban az országokban azonban, ahol a nagyok dominálnak, ahogy Magyarországon is, ott más formák lehetnek megfelelőek, nagyobb vállalati rendszerben a modernebb menedzser formák lennének alkalmasak. Ez a helyzet a többi kelet-európai országban is. A nagyipari munkások a leginkább kiszolgáltatottak, és ez a szocializmus öröksége leginkább. Ha azt vizsgáljuk, hogy mihez képest vagyunk lemaradva az atipikus foglalkoztatásban, általános megítélés, hogy Kelet-Európában nincsenek nagy különbségek ebben, de ez nem jelenti azt, hogy ez így jó. Ebben a régióban kevesebb az öngondoskodás, ez itt is hat.

Részben ezért nem is terjednek könnyen az egyes formák a szakértői vélekedések szerint. A távmunka esetében az a helyzet, hogy az több önállóságot igényel, több az otthon végzett feladat, amit nem lehet minden munkakörben alkalmazni, nem lehet minden feladatot otthon végezni. A szakemberek szerint a távmunka elfogadása gondot okozhat a többi kolléga számára, az irigykedés nehezíti, hogy általánosabbá váljon. Az a sztereotípiát hat, hogy „aki otthon van, az a medence partján iszogató”. Azt kell elterjeszteni, megmutatni és mérni, hogy aki otthon dolgozott, mennyi munkát végzett el. Emellett azt kellene megértetni a munkahelyeken, hogy minden munkakört nem lehet hazatelepíteni.

Az új formák terjedése esetén is fontos a szemlélet terjedése, vélték a megkérdezettek. Infrastruktúra kérdése, hogy lehet-e biztosítani a *share desk* formát. Ez magas infrastrukturális költséget sem jelent. Ahol rendes költségszámítás van, rendes *cash flow* és irodaköltség számítás, ott ez fontos és működik, lehet tudni, hogy mit érdemes változtatni. Az a kérdés, hogy a bérelt terület mennyire kihasznál. Például közös tárgyalásokra, feladatokra tárgyalók szolgálnak. Igaz, ez magasabb szintű munkaszervezést igényel. Kérdés, hogy melyik nap kell a csapatnak a munkahelyen egyeztetni. A vállalaton belül ezt lehet akár középvezetői szinten is megszervezni, de ez döntés kérdése. El kell dönteni, mi a preferencia, hogy a dolgozónak kis kuckója legyen, ahol tarthatja a dolgait vagy modernebb szervezetben dolgozna inkább. De ez a nem fizikai feladatokra vonatkozik. A titkárnők esetén a munka – a job – megosztása lehetséges, esetükben a hely és a jelenlét fontos, a vezetőknek pedig természetesen kell iroda, és az van is.

Az atipikus foglalkoztatás alkalmas eszköz a költségcsökkentésre, ebben megegyeztek a szakemberek. Kérdés, hogy minek a költségét csökkenthetik ezzel? A vállalkozások számára nyilván költségtakarékos a nem irodában végzett munka, ami a munkaidő maximális kihasználását is szolgálhatja. A vezetők egybehangzóan úgy vélték viszont, hogy az nem jellemző, hogy a vállalat költségét például távmunkában a dolgozó költségeire terhelnék. „Ilyen sandaság nincs, az eszközöket a cég biztosítja, IT, mobil és egyéb költségeket”, hangsúlyozták a vállalati szakemberek, belátva ugyanakkor, hogy vannak további saját otthoni költségek, amit viszont nem érdemes ide számítani, hiszen az amúgy is költség. Ugyanakkor a munka törvénykönyv rugalmasságot korlátozó szabályainak a kikerülésére alkalmas atipikus formákat fontosnak – és nem meglepő módon magától értetődőnek – ítélték a vállalati szakemberek, a vállalati rugalmasság meghatározó szempontjának a fontosságát tartva szem előtt. Ilyen alkalmas formaként említették például a munkaerő kölcsönzést, de egyes feladatok kiszervezését, az *outsourcing* tevékenység alkalmazását is.

Annak magyarázatául, hogy valójában miért nem terjednek erőteljesebben az egyes atipikus foglalkoztatási formák, az előbb említett, a dolgozók öngondoskodását hiányoló szemléleten túl további egybehangzó magyarázatokat soroltak a szakemberek. Mindenekelőtt a vállalatok szemléletében meglévő konzervativizmust, a rugalmasság hiányát és annak változó formáit említették. A magyar vállalatoknál a munkaszervezés és a munkakultúra – a szervezetek és a munkavállalók rugalmassága is – alacsony szinten áll. Az új befogadása nem megy, nem választják szívesen az új formákat, ha elkerülhetőek. A multinacionális cégeknél, ahol magas a munkaszervezet rugalmassága, ott ez nem okoz gondot. De a kézi vezérelt hazai vállalatoknál, ahol nincsenek jól definiálva a feladatok, ott ez nem megy. Ez a gyakorlat.

Fontosnak bizonyult továbbá az is, hogy az atipikus formák alkalmazása a vállalati logisztikát zavaró dolog, amire figyelni kell, amivel többet kell foglalkozni, ezért tartózkodnak ezektől a vállalatok. Az interjúalanyok mindegyike azt hangsúlyozta, hogy ha a munkavállalói igény megvan arra, hogy valamilyen atipikus formában foglalkoztassák, akkor a vállalatoknak mindinkább ki kellene ezeket elégítenie, hiszen a vállalatoktól ez nem gesztus, a megtartás, a motiváció, a lojalitás forintosítható a rugalmasabb foglalkoztatás megteremtése révén.

A logisztika mellett az atipikus foglalkoztatás terjedésének akadályozó tényezői között az ellenőrzést szokták felvetni. A megkérdezettek egységesen úgy vélték, általános az a szemlélet, ami nem kedveli azt a lehetőséget, amikor nincs mindenki ellenőrizhető közelségben, jól látható módon a munkahelyén. Akit ellenőrizni kell, az legyen jelen és legyen látható. Az atipikus formák terjedésének ez komoly akadálya, erősítették meg az interjúalanyok.

Az atipikus formák, mindenekeelőtt a részmunkaidő terjedésének azonban különösen az szab korlátot, hogy alacsonyak a bérek, hogy a félállás során megkereshető jövedelem nem elegendő semmire. Ilyen helyzetben a *job share* lehetősége is szűk körű marad, és a hagyományos részmunkaidő sem növekszik jelentősen. Ez a helyzet akkor változna csak meg, ha megváltozna a gazdaság, ha a főkereső lényegesen többet keresne. De ezt a helyzetet nem lehet nem tudomásul venni, és ebben semmi változás nem történt. Csak olyan esetekben lehetséges a részdíós foglalkozás, ha erre saját élethelyzet, vagy körülmények lehetőséget adnak, illetve kényszerítenek.

Az állami támogatás rossz irányban mozgott, amikor az atipikus munka támogatásával próbálkozott. A szakértők úgy látják, hogy a célcsoport megválasztása nem volt jól célzott, amikor a hátrányos helyzetű, leszakadó csoportokat célozta. Nem ezek a dolgozók azok, akiket az atipikus formákban, így a távmunka formában támogatni kell. A cégek sem az új belépőket, hanem a gyakorlott, régi és tapasztalt szakembereket támogatják, akik rendelkeznek olyan munkakultúrával, ami megfelelő, amikor távmunkában foglalkoztatják őket. Az állami támogatással olyanokat kellene megcélozni, úgy lehetne munkahelyet teremteni, ha olyan régióba is el tudna jutni munka, ahova egyébként nem vinnének munkahelyet. Ezek a célcsoportok olyan képzett, nyelvet beszélő nők, akik otthon vannak a gyerekeikkel, ezeknek a kismamáknak lehetne például távmunkahelyet biztosítani, családbarát munkahelyeket, teleházszerűen, megfelelő infrastruktúra (pl. gyerekórázás mellett), és a koncentrált munkahelyeken a sokgyerekes anyák pedig a családi napköziben dolgozhatnak. Pl. ügyfélszolgálat, panaszkezelés, call centre/ back office munkák sora végezhető így. Az automatizálás növekedésével az adminisztráció, minőségbiztosítás, beszállítási lánc, ügyfélkiszolgálás, stb. bővül, rengeteg ilyen tevékenység létezik és a termelés volumenével nő. Ezeknek a munkáknak lenne létjogosultságuk a foglalkoztatás bővítésben.

Összességében úgy tűnik, az atipikus munkákról való gondolkodásban van egy utópisztikus és relativizáló szemlélet. Sok mindenre lehet alkalmas, de azért mindenre nem. Jól látszik, hogy nem átütő az aránya annak, amit rugalmas foglalkoztatásnak tekintünk. Országosan se, ez mindig hiánypótló és rugalmasság növelő, de ettől a termelés rugalmasságának a változását nem várhatjuk. Az atipikus, ahogy ezt a meghatározás is mutatja, sose ez lesz a mainstream forma, de az fontos, hogy a súlya fokozatosan növekedjen. Ezzel mindenki jól járna, és föllazítaná azt a görcsös mai helyzetet.

Hogy milyen lehet a jövő, mennyire változik a foglalkoztatás képe, erre csak találgatások fogalmazódtak meg. Az egyik megkérdezett frappánsan arra utalt, hogy a rendszerváltáskor még nem lehetett gondolni, hogy ilyen nagy változás lesz, most a foglalkoztatásban is hasonló áttörés lehet. Az Y generáció nagyon gyorsan túllép a beragadt

struktúrájú munkahelyeken, ezt nem lehet nem felismerni. Az atipikus tevékenységek határa a mai magyar valóságban elég egyértelmű. Kérdés, hogy amit a jövőtől várni lehet, abból mi fog megvalósulni. Az biztos, hogy a világ efelé halad, fogcsikorgatva át kell nekünk is vennünk mindazt, ami a költséghatékonyságról és a termelékenységről szól, ez alól hosszútávon nem tudjuk kivonni magunkat.

3 Az atipikus dolgozókat foglalkoztató vállalatok – leíró statisztika

Kutatásunk az atipikus dolgozókat *alkalmazó vállalatok* vizsgálatára koncentrált, tanulmányunkban az ilyen vállalatokat „atipikus vállalatként” azonosítjuk, és a továbbiakban egyszerűen így nevezzük azokat a vállalatokat, amelyek alkalmaznak atipikus dolgozókat.

A vizsgálat során fontos az atipikus vállalatok és az atipikus foglalkoztatás megkülönböztetése. Korábbi vizsgálatokban és a mintavétel során is láttuk, hogy az atipikus foglalkoztatottak szerény aránya mellett számottevőnek tűnik az atipikus dolgozókat is foglalkoztató vállalatok aránya, miközben a vállalatoknál az atipikus dolgozók aránya alacsony vagy épp egy-két főt jelent. A bértarifa adatok szerint az atipikus alkalmazottak aránya a foglalkoztatottak körében alacsony: a határozott idő szerződéssel alkalmazottak aránya 3,3%, a részmunkaidőben alkalmazottak aránya 5,2% volt 2011-ben, az arányok itt a halmazódásokat nem számítva mutatják az arányt. Néhány további atipikus alkalmazást még figyelembe véve a mintavételi eljárás során a számításaink ugyanakkor azt mutatták, hogy az atipikus dolgozókat foglalkoztató vállalatok aránya meghaladja a 25%-ot, ez messze magasabb a foglalkoztatásban látott arányoknál.

Az atipikus dolgozókat foglalkoztató vállalatok arányát vizsgálva fontos, hogy eltérő atipikus formákat és eltérő arányban foglalkoztatott dolgozókat látunk. Ez az atipikus dolgozókat foglalkoztató vállalatokat és az atipikusnak tekintett dolgozókat vizsgálva is fontos különbség. Vizsgálatunkba is az atipikus dolgozókat eltérő arányban foglalkoztató vállalatok kerültek a kvótás mintavétel alapján. (A Bértarifa felvétel versenyszférához tartozó vállalatainak jellemzőit véve alapul meghatározott mintánkba olyan vállalatok kerültek, amelyek kvóta mátrix szerinti megoszlása az atipikus formában alkalmazott referencia sokaságéval megegyezett.)

3.1 Az atipikus foglalkoztatás mintázata a vizsgált vállalatoknál

Az atipikus dolgozókat alkalmazó vállalatokat azonosítva minden olyan vállalatot atipikus vállalatnak tekintettünk, ahol legalább egy – vagy kevés – atipikus dolgozót találtunk. A hasonló kérdést firtató vizsgálatok rendszerint nem határoznak meg alsó korlátot, határt. Így értelmezve az atipikus foglalkoztatást a vizsgálódás azt mutatja, hogy mi mondható el azokról a vállalatokról, ahol van egyáltalán atipikus alkalmazott. Az atipikus alkalmazást firtató vállalati vizsgálatok kevésbé elemzik az atipikus foglalkoztatás tartalmát, intenzitását.⁵

⁵ Ilyen hazai adatokat közül például Seres-Budai (2013) extenzív, nagyszámú kis-, közép- és nagyvállalatok körében elvégzett felmérése, és viszonylag magasnak találja az atipikus dolgozókat foglalkoztató vállalatokat. A szerzők megközelítését azért érdemes itt említenünk, mert példaértékű az atipikus foglalkoztatásról folytatott közbeszédben. Elegendőnek bizonyult annak igazolására, hogy a legerjedtebb atipikus foglalkoztatást a

Az esetek egy jelentős részében nem jellemző a vállalatoknál az atipikus foglalkoztatás, de egyes dolgozók alkalmazása esetében ez mégis fontossá, szükségessé válik. A nagyobb vállalatoknál érhetően nagyobb az esélye annak, hogy ilyen eseteket figyelembe véve van atipikus alkalmazott. ⁶

Az atipikus foglalkoztatás alaposabb értelmezésekor azonban fontos megkülönböztetnünk, miért atipikus egy vállalat? Egy-egy speciális egyéni élethelyzet megoldására alkalmaznak-e atipikus formában dolgozókat, esetleg korábbi alkalmazottaiknak a munkaszerződését alakítják át ilyen formára, vagy a vállalat tevékenységének jellemző – rugalmas – formája az atipikus foglalkoztatás, a munkahelyek többségében, vagy egyes munkahelyek, munkafázisok esetében alkalmazzák azt.

A vállalati kérdőíves interjúk során egyrészt az atipikus foglalkoztatás intenzitásának, másrészt a lehetséges formák mindegyikének a lefedésére törekedtünk. A válaszok alapján egyrészt azt láttuk, hogy a vállalatok nagy része a hagyományos atipikus formákat alkalmazza. ⁷ Másrészt az is egyértelműnek tűnt, hogy gyakran alkalmaznak ugyan atipikus dolgozókat a vállalatok, de ez az arány szerény, mindössze egy, vagy néhány alkalmazottat érint, és a vállalat értékelése szerint is ez a tevékenység szempontjából nem jelent jellemző foglalkoztatást. Azon vállalatok nagy részénél ahol van ugyan atipikus dolgozó, ez a vállalat tevékenysége szempontjából nem jellemző. Fontos azonban, hogy a vizsgálatunk során minden atipikus forma esetében találunk olyan vállalatot a vizsgált mintánkban, ahol jellemző, sőt nagyon jellemző volt egy-egy atipikus forma. Ezt mutatja a mintánk alapján vizsgált atipikus vállalatokat jellemző arányok szerint az 1. táblázat.

A legelterjedtebb atipikus foglalkozási formák meghatározó többségét igazolta vissza a kérdésünk is. Azok a vállalatok, ahol egyáltalán található atipikus dolgozó, kérdésünk időszakában, 2012-2013-ban 85%-ban alkalmaztak részmunkaidőben dolgozókat, de ahol előfordul részmunkaidős alkalmazás, ott is sokszor szerény arányban. A vállalatok nagyobbik felénél (55%) alkalmaznak ugyan ilyen formában dolgozókat, de ez nem jellemző. Az atipikus dolgozókat alkalmazó vállalatok kevesebb mint fele (44%-a) alkalmaz határozott idejű szerződéssel teljes munkaidős dolgozót, és 19% határozott idős szerződéssel részmunkaidős dolgozót. Az atipikus vállalatok 14, illetve 10%-ában vannak ugyan határozott idős teljes vagy részidős dolgozók, de ez eseti és nem jellemző a vállalati foglalkoztatásra. A kérdés során a munkaerő-kölcsönzés bizonyult továbbá jelentősebb formának, az atipikus vállalatok 20%-a alkalmaz teljes munkaidőben, és 4% részmunkaidőben kölcsönzött dolgozókat, 8, illetve 2%-ban a kölcsönzés azonban nem jellemző a vállalatoknál. Távmunkást az atipikus vállalatok 6%-a alkalmaz teljes munkaidőben és 3% részmunkaidőben. A távmunka van de nem jellemző az alkalmazása az atipikus vállalatok 4,

részmunkaidőt igyekeznek kihasználni a vállalatok, hogy többségében nem egy részmunkaidős dolgozót foglalkoztatnak, hanem akár kettőt is, további elemzésbe azonban nem bonyolódnak.

⁶ Az atipikus foglalkoztatás gyakorlatáról, előnyeiről és az alkalmazásról szólva rendszeresen visszatérő példa a gyermekgondozás idején – átmenetileg – könnyített munkaidőben vagy/és távmunkában alkalmazott korábbi dolgozó példája. A szakértői interjúinkban is, amikor az atipikus foglalkoztatás sajátosságairól, előnyeiről, lehetőségeiről kérdeztük a szakembereket, rendszeresen idéztek ilyen egyedi élethelyzet megoldására alkalmas atipikus alkalmazásokat.

⁷ Seres-Budai (2013) által hivatkozott korábbi extenzív, nagyszámú vállalatot átfogó felmérésének adatai hasonló arányokat mutattak a vállalatok atipikus foglalkoztatására.

illetve 1%-a esetében. Arra is kérdeztünk, hogy van-e egyéb atipikus forma a vállalatoknál, erre rendszerint nemleges választ kaptunk, illetve a gyakornokokra, diákmunkára vonatkoztak a válaszok, így erre a nagyon kevés esetre nem térünk ki. Az atipikus dolgozók mellett arra is rákérdeztünk, foglalkoztatnak-e a vállalatok bizonytalan státusú alkalmi munkásokat. Az atipikus vállalatok 12%-ánál megtalálhatóak az alkalmi munkások, de a vállalatok 6%-ánál ez nem jellemző, de előforduló eset.

Azt vizsgálva, hogy az atipikus vállalatok mekkora részében fontos, jellemző vagy nagyon jellemző az atipikus foglalkoztatás valamely formája, azt láttuk, hogy a mintánkba került 111 atipikus vállalatot vizsgálva 17%-uknál jellemző vagy nagyon jellemző a részmunkaidős alkalmazás, 19%-uknál fontos volt a teljes munkaidős határozott idejű szerződés, és 5%-uknál a részfoglalkoztatású határozott idejű szerződés. A teljes munkaidős távmunkás alkalmazás egy vállalatnál, a teljes munkaidős munkaerő kölcsönzés is kevés számú vállalatnál volt jellemző.

Láttuk, hogy nagyon fontos a vizsgálat szempontjából, hogy mennyire jellemző a vállalatoknál az atipikus foglalkoztatás. Ezt az atipikus foglalkoztatás intenzitásának nevezzük, mérésére egyszerű mérőszámot alakítottunk ki. A válaszok alapján ötfokozatú skálát alakítottunk ki aszerint, hogy mennyire volt jellemző (intenzív) egy adott vállalatnál az atipikus dolgozók alkalmazása: 0 'Egyáltalán nincs', 1 'Nagyon nem jellemző', 2 'Inkább nem jellemző', 3 'Inkább jellemző', 4 'Nagyon jellemző'. A vállalatok százalékos megoszlásának 0-4 értékekkel történő súlyozásával egyszerű képletet kapunk. A vállalati válaszok százalékos megoszlásából származó arányok alapján a mérőszám 0-400 közötti értéket adhat, ezt 4-el osztva transzformálhatjuk az eredményt 0-100 közé eső egyszerű és jól értelmezhető mutatóra, ami alkalmas a vállalatoknál az atipikus dolgozók alkalmazása intenzitásának a mérésére. Azt mutatja tehát a mutató, hogy milyen atipikus formák együttesen mekkora intenzitással jelennek meg egy-egy vállalatnál és így láthatjuk, hogy az egyes formák mennyire valószínűsítenek atipikus dolgozókat. Az összefüggést az (1) képlet írja le, az eredményeket az 1. táblázat külön sorában adjuk meg.

$$(1) \quad (0 * \text{nincs} + 1 * \text{nem_jellemző} + 2 * \text{inkább_nem} + 3 * \text{inkább_igen} + 4 * \text{nagyon_jellemző}) / 4$$

1. táblázat: Atipikus foglalkoztatás egyes formáinak gyakorisága, intenzitása és aránya a minta vállalatainál, vállalat (db)

| | Részmunkaidős | Határozott idejű szerződéses teljes munkaidős | Határozott idejű szerződéses részmunkaidős | Távmunkában dolgozó teljes munkaidős | Távmunkában dolgozó részmunkaidős | Kölcsönzött dolgozó teljes munkaidős | Kölcsönzött dolgozó részmunkaidős | Alkalmi munkás/i dénymunkás |
|--|---------------|---|--|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Egyáltalán nincsen | 15% | 56% | 81% | 94% | 97% | 80% | 96% | 88% |
| Van, de nem jellemző | 55% | 14% | 11% | 4% | 1% | 8% | 2% | 6% |
| Inkább nem jellemző | 13% | 10% | 2% | - | - | 5% | - | 3% |
| Inkább jellemző | 12% | 13% | 3% | - | - | 6% | - | 3% |
| Nagyon jellemző | 5% | 6% | 2% | 1% | - | - | - | - |
| Nem tudja, nem válaszol | 1% | 1% | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | 1% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| <i>atipikus arány %</i> | 85% | 44% | 19% | 6% | 3% | 20% | 4% | 12% |
| <i>atipikus foglalk. intenzitásának számított mutatója</i> | 33,4 | 23,8 | 7,6 | 1,9 | 0,2 | 8,6 | 0,5 | 4,9 |
| vállalat db | 110 | 108 | 109 | 108 | 108 | 108 | 108 | 108 |

Forrás: saját számítások, atipikus vállalati minta: N=111. „Kérem, arra gondoljon most, hogy mennyire jellemzőek az atipikus foglalkoztatás egyes formái jelenleg az Önök cégénél.” kérdés alapján

Az atipikus foglalkoztatás intenzitását figyelembe véve változik az atipikus foglalkoztatás összképe és jelentősége. A részmunkaidős alkalmazás kiugró jelentősége csökken azáltal, hogy gyakran nem intenzív módon, hanem csupán elszórtan található meg egy-egy vállalatnál atipikus dolgozó, míg például a munkaerő-kölcsönzés néhány vállalatnál meghatározó formája a mutató értékét növeli.

Az atipikus foglalkozások halmozódhatnak is: a mintánkat vizsgálva azt láttuk, hogy a vállalatok nagyjából 70%-ában csak egy atipikus forma volt megtalálható, 25% körül kétféle atipikus forma volt jellemző és alig 5% esetében volt több mint két atipikus forma jellemző egy vállalatnál.

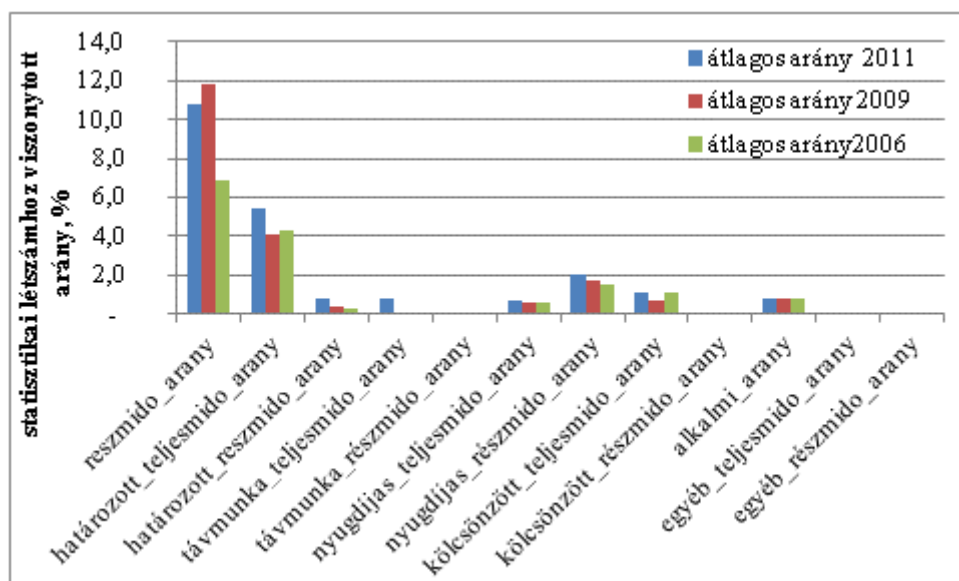
3.2 Az atipikus alkalmazottak arányának a változása

A kutatás kezdetén azzal a hipotézissel éltünk, hogy a válság befolyásolhatta az atipikus foglalkoztatás arányát és alakulását. Azt vártuk, hogy a válságot megelőző, a válság alatti és a válságot követő időszak változásait is le tudjuk írni. A vizsgálat során ezért részletesen kérdeztük a felkeresett vállalatoknál a vállalati gazdálkodási és munkaügyi adatokat a vizsgálatot megelőző évekre, 2006-2011-re.. A válaszok alapján láthattuk, hogy a vizsgált vállalatok foglalkoztatásában az atipikus formák milyen arányt jelentettek. Az atipikus foglalkoztatottak arányára vonatkozó választ – értelemszerűen – csak azok a

vállalatok adhattak, ahol volt atipikus foglalkoztatás. A válaszok hiányoztak a vállalatok egy részénél, időben a jelenhez közeledve fokozatosan növekedett a válaszadó vállalatok száma.⁸

A szakirodalom leírásával egyezően azt találtuk a mintánk alapján is, hogy az atipikus foglalkoztatás legelterjedtebb formája a vállalatoknál a részmunkaidős alkalmazás, messze a legnagyobb arányban-részmunkaidőben foglalkoztatnak a vállalatok a szokásostól eltérő formában dolgozókat. A részmunkaidős foglalkoztatottak aránya jelentősen megnőtt a válság időszakában, míg 2006-ban még viszonylag szerény volt a részmunkaidőben dolgozó alkalmazottak aránya, 2009-re az arány magasra ugrott, 2011-re lassan csökkenni látszik.⁹ Ettől elmaradva viszonylag jelentős arányt jelent a határozott idejű szerződéssel történő alkalmazás, kis visszaesést a válság időszakában, majd aránynövekedést 2011-ben itt is láthatunk, de ez nem nagyon jelentős. Emellett a részmunkaidőben, kisebb arányban teljes munkaidőben alkalmazott nyugdíjasok, az alkalmi munkások, a kölcsönzött munkaerő, a távmunka és egyéb formák szerény aránya is megtalálható a vállalatok gyakorlatában. Az atipikus foglalkoztatás ezen formái azonban szerények maradtak, a válságra válaszként a kölcsönzött munkaerő jelentősebb visszaesését mutatják a számok a válság időszakában, majd ismét visszaállt a korábbi szintre és az időszak végére megemelkedett a távmunka aránya is.¹⁰ (1. ábra)

1. ábra: Az atipikus foglalkoztatás egyes formáinak aránya és változása a vállalati statisztikai létszámhoz képest a minta atipikus vállalatainál, 2006, 2009 és 2011-re, a választ adók átlagos aránya szerint



Forrás: saját számítások, atipikus vállalati mintából azon atipikus vállalatok, amelyek válaszoltak is. N (2006) ~ 75, N (2009) ~ 85, N (2011) ~ 95

⁸ A mintánkban 111 atipikus vállalat volt. A kérdezőket arra kértük, hogy lehetőleg pontos adatokat szerezzenek a vállalati nyilvántartásokból, ezt nem minden vállalat tudta – vagy akarta – megadni. Nem tudjuk pontosan, hogy a válaszadás hiánya szisztematikus torzítást eredményez-e a válaszokban, vagy véletlenszerűen nem válaszoltak a vállalatok, az eredményeket ennek figyelembevételével óvatosan értelmezzük.

⁹ Ez az arányváltozás egybeesik az atipikus foglalkoztatás adatainak statisztikai elemzésével (Hárs 2013)

¹⁰ Egybeesik a szám a vállalatok általánosabb beszámolóival, válság idején a kölcsönzött dolgozók gyors elbocsájtásra került sor.

Az arányok alapján azt sejtethetjük, hogy sokféle atipikus foglalkoztatási lehetőséggel élnek a vállalatok, a mintánkban is vannak olyan vállalatok, ahol kisebb vagy nagyobb jelentősége van egyes formáknak, de összességében az arányok szerények maradtak. Még a kicsi minta alapján is kis növekedést érzékelünk egy sor atipikus munka arányában, de ez a növekedés szerény, így statisztikailag alig érzékelhető arányt jelent. Kitűnik a részmunkaidős foglalkoztatás látványos emelkedése.

Az atipikus foglalkoztatást vizsgálva rendszeresen szembesülnek a kérdéssel foglalkozó kutatók és gyakorlati szakemberek azzal a dilemmával, hogy a definíciós lehatárolás a hagyományos atipikus munkafajták leírására korlátozza a vizsgálódást, a sokirányú lehetőség gazdagságát pedig nem sikerül megragadni. Lehetséges azonban, és a mintánk adatai alapján is ezt látjuk, hogy az atipikus foglalkoztatás *aránya* szerény a sokféle lehetőséget vizsgálva, jelenléte nagyon kis mértékben, de terjed.

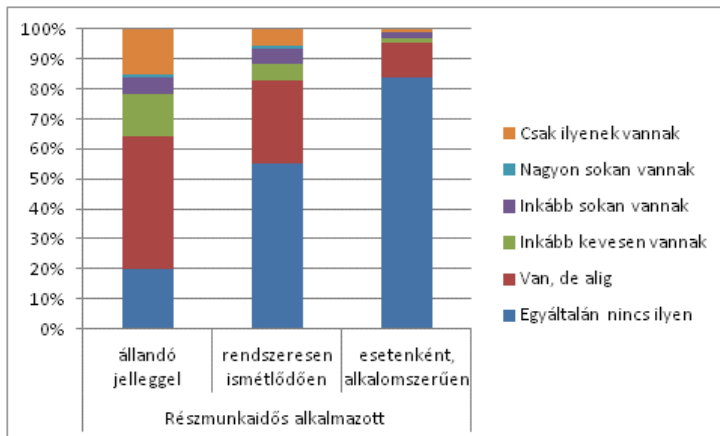
A részletesebb kérdéseink és az interjúk is igyekeznek magyarázatot adni erre a kettősségre: az atipikus foglalkozások vélt és várt sokszínűségének a bővülésére és arányának növekedésére, miközben a számok a hagyományos atipikus foglalkozási viszonyok változatlanul meghatározó szerepét és összességében az atipikus alkalmazás alacsony arányát látjuk.

3.3 *Az atipikus foglalkoztatás rendszeressége*

Az atipikus formában dolgozók egy része állandó jelleggel dolgozik valamiképpen atipikus formában, de ismétlődően és esetenként is sor kerülhet a vállalatoknál az atipikus foglalkoztatás alkalmazására. A statisztikai leírás a viszonylag kicsi vállalati mintában is határozott eltéréseket tükröz. (A felkeresett vállalatok közül 111-ben volt atipikus foglalkoztatás, a részletes válaszokat 105 vállalat válaszolta meg, az alábbi eredmények ezeket a válaszokat tükrözik).

A részmunkaidőben alkalmazottak nagy része állandó jelleggel alkalmazott, de a 2. ábra azt is jól mutatja, hogy a vállalatok nagyon jelentős részénél, ha van is, de alig van ilyen alkalmazott. Összességében nagyobb arányban alkalmaznak állandó részmunkaidős dolgozót a vállalatok, de rendszeresen ismétlődően is inkább dolgoznak részmunkaidőben, mint esetenként, alkalmoszerűen.

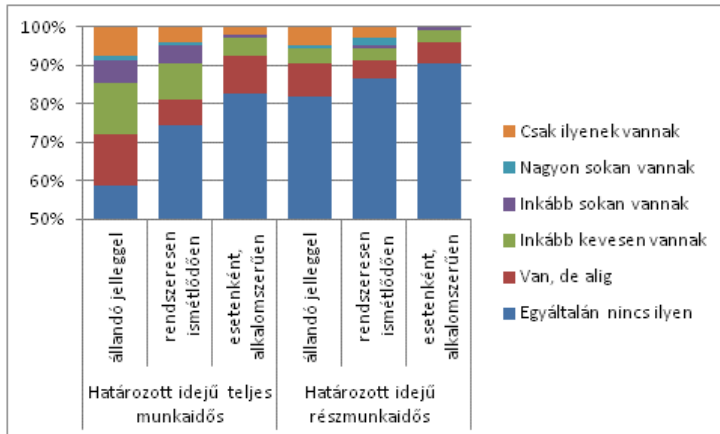
2. ábra: A részmunkaidős alkalmazás rendszeressége és intenzitása a minta atipikus vállalatainál



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N=105

A határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottakat inkább teljes munkaidőben és legnagyobb részben állandó jelleggel foglalkoztatják a minta vállalatainál. Jellemzőbbnek tűnik az állandó és az ismétlődően határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak között, hogy az adott vállalatnál jellemzően sokan vannak az ilyen formában atipikus dolgozók, főleg teljes, de részmunkaidőben is megtalálhatóak. (3. ábra)

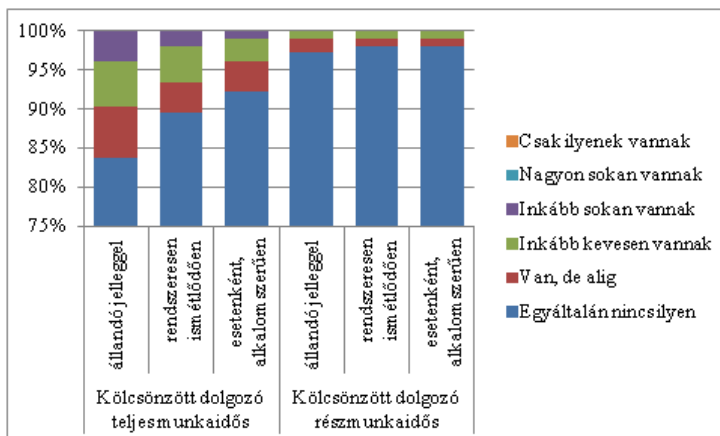
3. ábra: A határozott idejű szerződéssel teljes, illetve részmunkaidőben történő alkalmazás rendszeressége és intenzitása a minta atipikus vállalatainál



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N=105

Az atipikus foglalkoztatás fontosabb formája a kölcsönzött dolgozók alkalmazása. A mintánk szerint a kölcsönzött dolgozókat leginkább teljes munkaidőben alkalmazzák, és a vállalatok állandó vagy ismétlődő jelleggel alkalmaznak kölcsönzött dolgozókat, ez azonban csak kevés vállalatnál határozza meg a foglalkoztatást, az érintett vállalatok zömében emellett – ha van is – de alig vagy kevés létszámot érintően találhatóak kölcsönzött dolgozók. Részmunkaidőben lényegében nem jellemző a mintánk szerint a kölcsönzött dolgozók alkalmazása. (4. ábra)

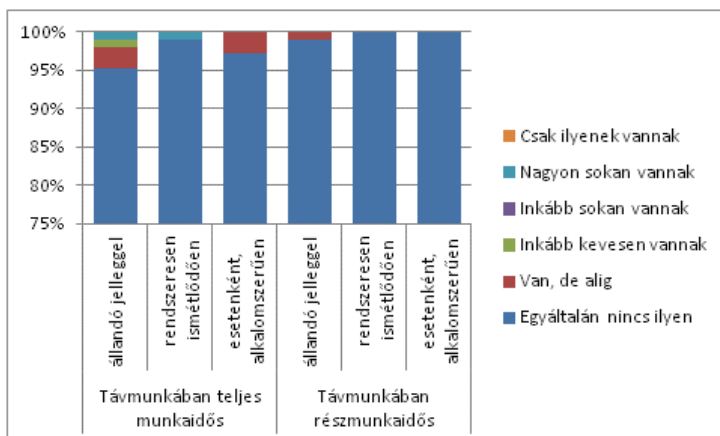
4. ábra: A kölcsönzött dolgozók teljes, illetve részmunkaidőben történő alkalmazásának rendszeressége és intenzitása a minta atipikus vállalatainál



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N=105

Az atipikus foglalkoztatás fontos és növekvő jelentőségű formájának szokás tekinteni a távmunkában dolgozókat. A vállalati mintánk ezt az eredményt nem tükrözi vissza, a távmunkásokat foglalkoztató vállalatok aránya nagyon szerény volt a mintában, és csak egy-egy elszórt esetben bizonyult jelentősebbnek a foglalkoztatottak között.¹¹ A részmunkaidőben foglalkoztatott távmunka lényegében nem értelmezhető a minta alapján, ha valaki távmunkás, akkor azt teljes munkaidőben végzett tevékenységet jelent. (5. ábra)

5. ábra: A távmunkában dolgozók teljes, illetve részmunkaidőben történő alkalmazásának rendszeressége és intenzitása a minta atipikus vállalatainál

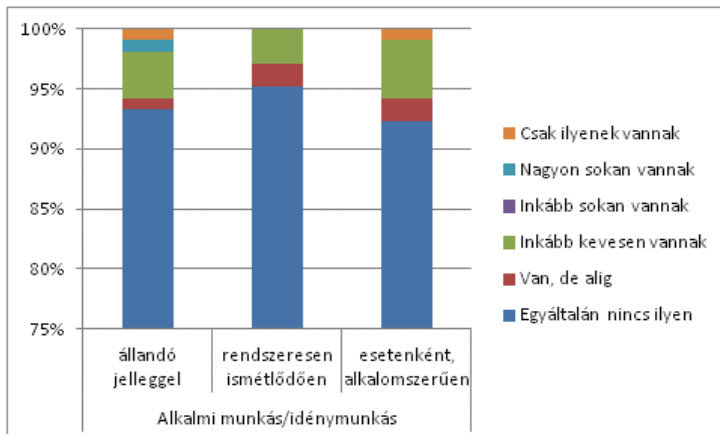


Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N=105

Az alkalmi munka/idénymunka sokféle lehet, megtalálhatóak az állandó, ismétlődő és az alkalmanként végzett munkák is, ezt a szerény arányok mellett is mutatja a 6. ábra.

¹¹ A statisztikákat vizsgálva sem találtunk a hazai foglalkoztatottak között jelentősebb távmunkás arányt. (Hárs 2013)

6. ábra: Alkalmi munkások/idénymunkások alkalmazásának rendszeressége és intenzitása a minta atipikus vállalatainál



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N=105

Az atipikus munka állandóságának az erősségét az előző részben a vállalatok foglalkoztatásának a jellemzőjére számított foglalkoztatás intenzitás mutatóhoz hasonló módon számíthatjuk. A változó az egyes atipikus munkák állandóságának az erősségét méri aszerint, hogy az adott vállalatnál 'Egyáltalán nincs ilyen', 'Van, de alig', 'Inkább kevesen vannak', 'Inkább sokan vannak', 'Nagyon sokan vannak', 'Csak ilyenek vannak'. A válaszok alapján hatfokozatú skálát alakítottunk ki. A százalékos megoszlás arányokat 0-5 értékekkel súlyozva így ismét egy egyszerű képletet kapunk. A vállalati válaszokból származó arányok alapján a százalékos megoszlás 0-500 közötti értéket adhat, ezt 5-el osztva transzformálhatjuk az eredményt, így 0-100 közé eső egyszerű és jól értelmezhető mutatót kapunk az atipikus alkalmazás állandóságára, arra, hogy az egyes atipikus formákat a vállalatok mennyire állandóan veszik igénybe. Az összefüggést a (2) képlet írja le, az eredményeket a 2. táblázatban adjuk meg. Az atipikus munka állandóságának az erősségére számított mutató alapján az atipikus foglalkoztatás arányait leíró képlet tovább árnyalja, hogy az atipikus foglalkoztatás egyes formái jellemzően nem csak állandó jelleggel, hanem gyakran ismétlődően vagy alkalmoszerűen jelennek meg a vállalatoknál.

$$(2) \quad (0 \cdot \text{nincs} + 1 \cdot \text{van_de_alig} + 2 \cdot \text{inkább_kevesen} + 3 \cdot \text{inkább_sokan} + 4 \cdot \text{nagyon_sokan_vannak} + 5 \cdot \text{csak_ilyenek_vannak}) / 5$$

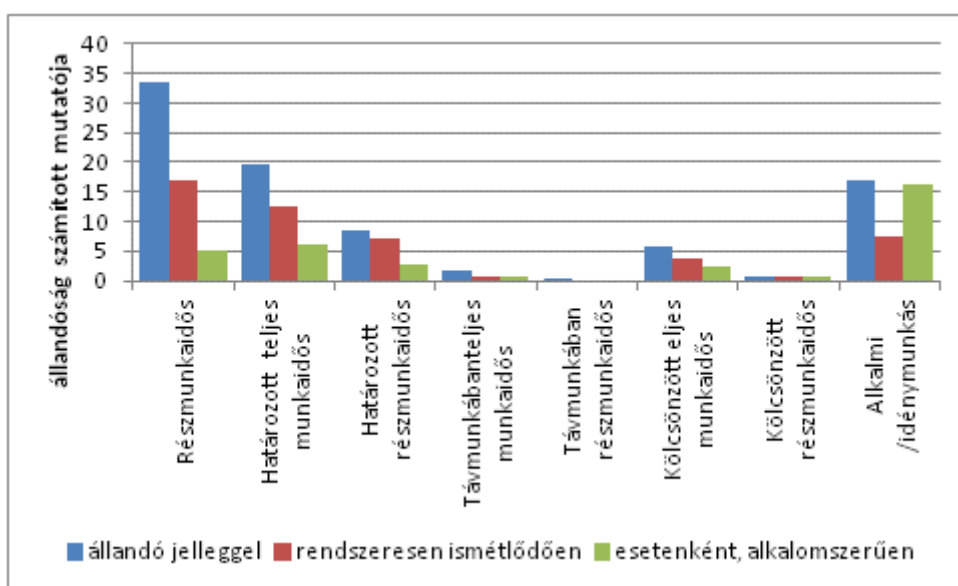
2. táblázat: Az egyes atipikus munkafajták állandóságának az erőssége

| | Részmunkaidős | Határozott idejű szerződéses teljes munkaidős | Határozott idejű szerződéses részmunkaidős | Táv munkában dolgozó teljes munkaidős | Táv munkában dolgozó részmunkaidős | Kölcsönzött dolgozó teljes munkaidős | Kölcsönzött dolgozó részmunkaidős | Alkalmi munkás/i dény munkás |
|----------------------------|---------------|---|--|---------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| állandó jelleggel | 33,5 | 19,6 | 8,6 | 1,7 | 0,2 | 5,8 | 0,7 | 17,0 |
| rendszeresen ismétlődően | 17,0 | 12,5 | 7,0 | 0,8 | 0,0 | 3,8 | 0,6 | 7,5 |
| esetenként, alkalmyszerűen | 5,1 | 6,3 | 2,9 | 0,6 | 0,0 | 2,5 | 0,6 | 16,2 |

Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N=111

Az atipikus munkafajták állandóságának az erősségét mutató 7. ábra grafikusan is jól érzékelteti a 3. táblázat arányait: a legelterjedtebb formák, különösen a részmunkaidős foglalkoztatás jelentős részben állandó jellegű alkalmazást jelent, az atipikus foglalkozások jelentős részben rendszeresen ismétlődő formában történnek, az alkalmyszerű atipikus alkalmazások jelentősége az alkalmi munka esetén kiugró, de az utóbbi munkák egy részét is állandó jelleggel végzik.

7. ábra: Az atipikus munkafajták állandóságának az erőssége



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

3.4 Az atipikus foglalkoztatottak demográfiai sajátosságai

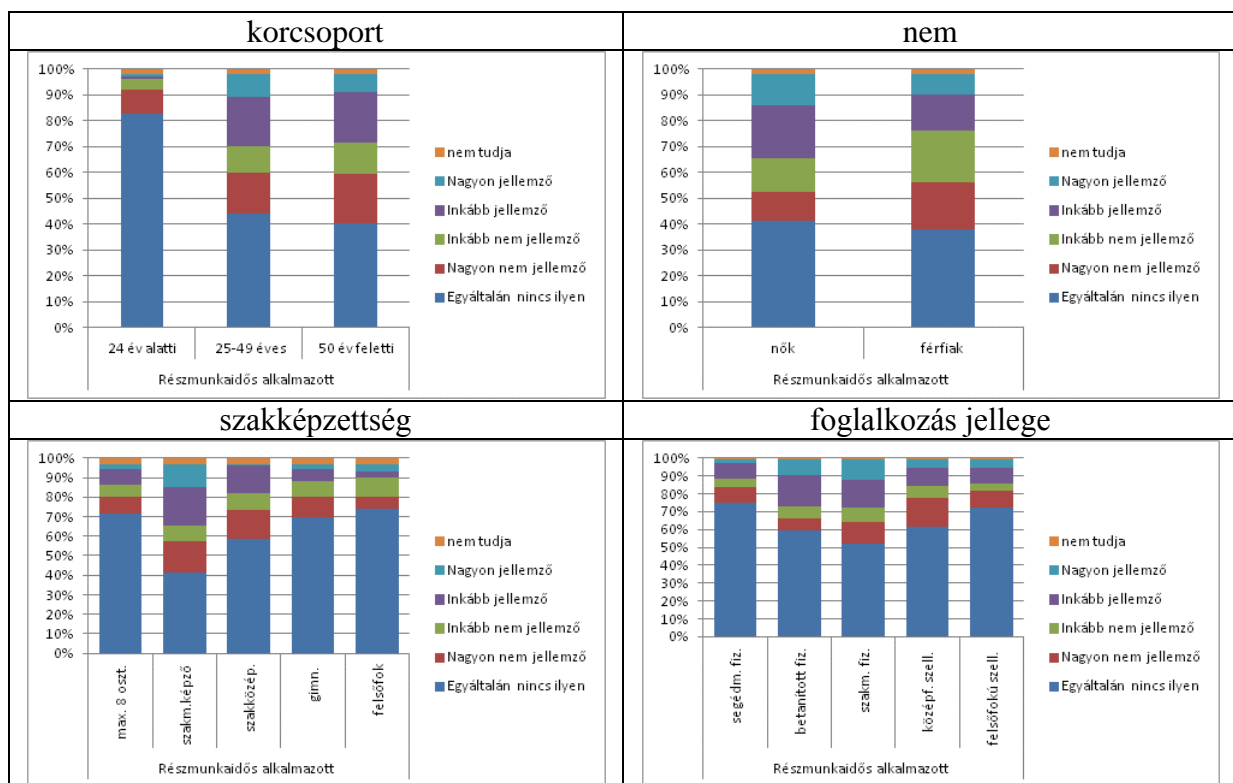
A vállalatok dolgozóit életkor, nem és szakképzettség valamint a foglalkozások jellege szerint is vizsgáltuk. Az egyes dimenziók szerinti megoszlás mellett vizsgáltuk az atipikus foglalkoztatás arányait aszerint is, hogy milyen *intenzitással* alkalmaznak a vállalatok atipikus dolgozókat, tudunk-e sajátosságokat a minta alapján megfogalmazni. A mintánkba került atipikus vállalkozások szerkezetét vizsgálva a változatos képet igyekeztünk pontosítani. és számszerűsíteni.

Grafikusan ábrázolva a demográfiai sajátosságok bizonyos csoportokban jól láthatóan rajzolhatóak ki. Az atipikus foglalkoztatottak intenzitásának a mérésére a korábban leírt (1) képlet szolgált, így egyszerű és jól értelmezhető értéket kapunk a vállalatok atipikus alkalmazottainak demográfiai összetételére, arra, hogy milyen demográfiai sajátosságok valószínűsítenek nagyobb intenzitással atipikus dolgozókat. Az eredmények grafikus bemutatás után (8. ábra-12. ábra) az atipikus foglalkoztatás intenzitásának demográfiai mutatók szerinti értékeit a 4. táblázatban összegezzük.

A részmunkaidős alkalmazottak demográfiai sajátosságait a mintánk megkérdezett vállalatainál a 8. ábra összesíti. Korcsoportok szerint vizsgálva a 24 év alattiakat érinti a legkevésbé a részmunkaidő, nemek szerint ugyanakkor viszonylag kiegyensúlyozottnak látszik az arány. Iskolai végzettség alapján a leginkább a szakmunkás végzettségűek dolgoznak részmunkaidőben, és a foglalkozás jellege szerint vizsgálva is a szakmunkás foglalkozásokat végzők körében a legmagasabb a részmunkaidős foglalkoztatás.

Az atipikus foglalkoztatás intenzitását mérő mutatószám alapján azt is látjuk, hogy az arány mennyire takar jellemző részmunkaidős foglalkoztatást az adott vállalatnál, a súlyozott értékek így pontosabb képet mutatnak. A 4. táblázat első oszlopában látjuk a részmunkaidős alkalmazás intenzitását, a jellemző arányokkal súlyozott megoszlást. Eszerint a részmunkaidős foglalkoztatás a 24 év feletti korcsoportokban jellemző, itt a minta vállalatainál nincs jelentősebb eltérés, a nők aránya az intenzitással súlyozva kicsit jelentősebbnek bizonyult a férfiakénál, különösen a szakmunkások végzettségűeket és a szak- és betanított foglalkozás végzőket jellemzi a részmunkaidős alkalmazás.

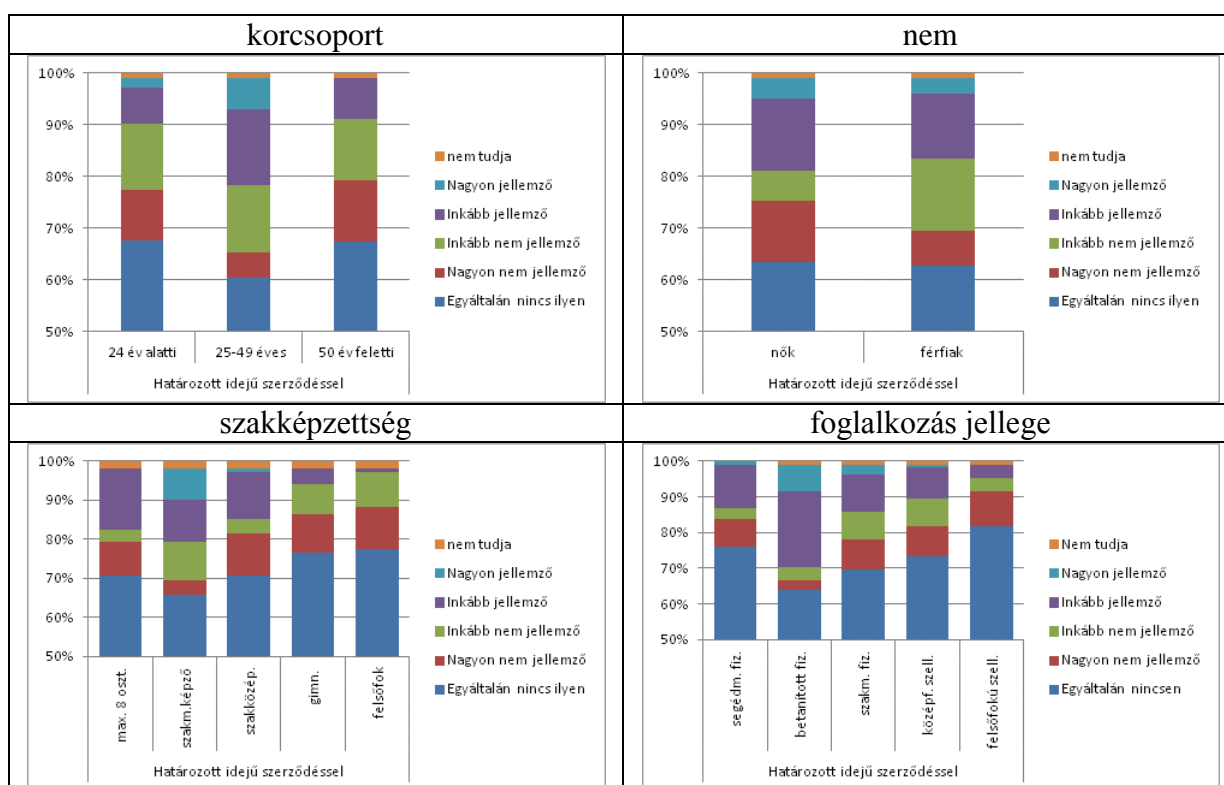
8. ábra: Részmunkaidős foglalkoztatottak demográfiai sajátosságai



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~103

A határozott idejű szerződéseket vizsgálva a mintánk szerint nehezebben értelmezhető, sokszínű a kép (az arányok szerényebbek, mint a részmunkaidő esetében, ezért az ábrák skálája 50%-ról indul). Korcsoport és nemek szerint kicsi eltérést látunk a határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak arányában, a szakmunkás végzettségűek és a betanított fizikai foglalkozásokat végzők látszanak a vállalatoknál a legnagyobb arányban a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak között. (9. ábra). A korábbiakhoz hasonlóan a határozott idejű szerződéssel történő foglalkoztatás intenzitását mérő mutatószámot is kiszámítottuk, ezt a mutatószámokat a 4. táblázat második oszlopa mutatja. Az ábra szerinti arányokat pontosítva így azt látjuk, hogy a határozott idejű szerződések leginkább a 25-49 évesek, a szakmunkás végzettségűek és a betanított foglalkozásokat végzők körében a legjellemzőbbek, a nemek szerint nincsen eltérés, az atipikus foglalkozások intenzitását is figyelembe véve.

9. ábra: Határozott idejű szerződéssel alkalmazottak demográfiai sajátosságai

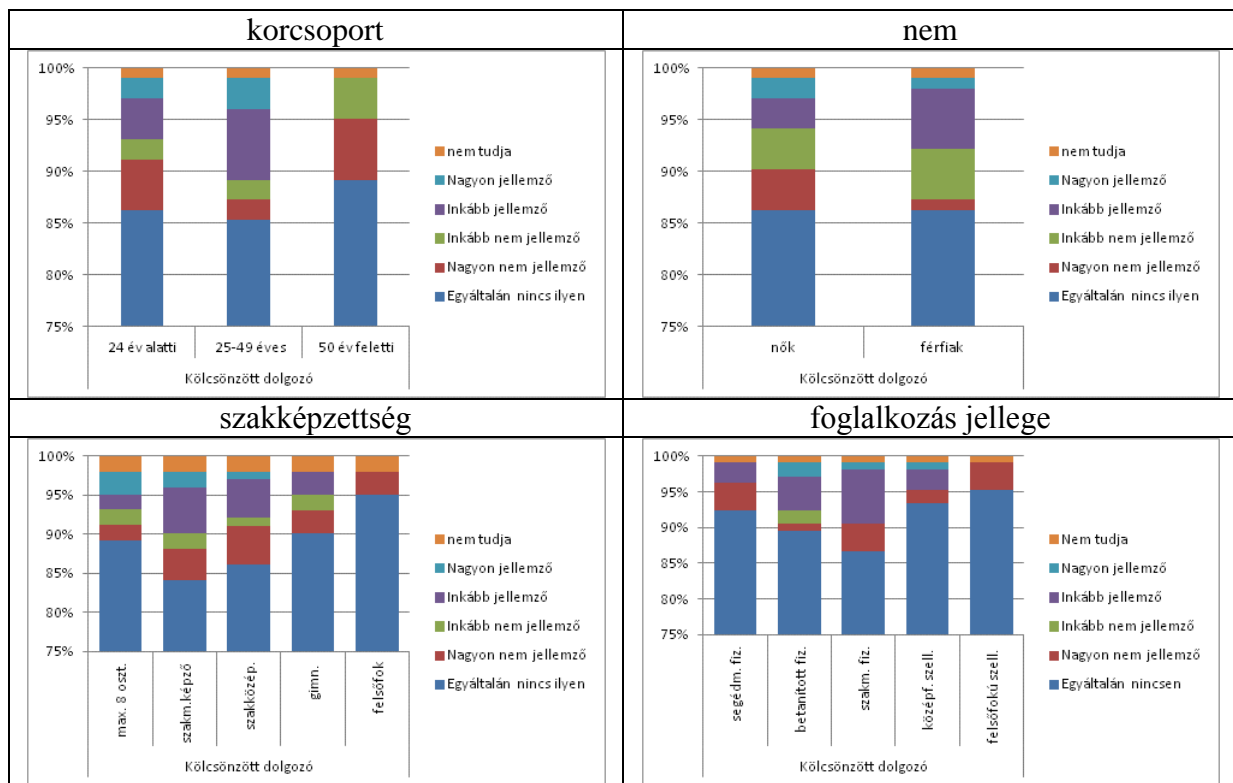


Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

A kölcsönzött dolgozók alkalmazását vizsgálva az arányok még szerényebbek (az ábrák skálája 75%-ról indul). A kölcsönzött dolgozók aránya az idősebb, 50 feletti korcsoportban kicsi, nemek szerint kiegyensúlyozottnak tetszik az arány. A kölcsönzött dolgozók alkalmazása az ábrák szerint a szakmunkás végzettségű és a szakmunkás foglalkozásúak körében a legintenzívebb.

A korábbiaknak megfelelően a kölcsönzött dolgozók alkalmazásának intenzitását vizsgálva a 4. táblázat negyedik oszlopa mutatja az arányokat. Eszerint különösen a 25-49 évesek, a szakmunkás végzettséggel rendelkezők és a szak- illetve betanított munkát végző dolgozók esetében alkalmaznak a legintenzívebben kölcsönzött dolgozókat a minta vállalatai, nemek szerint nincsen különbség.

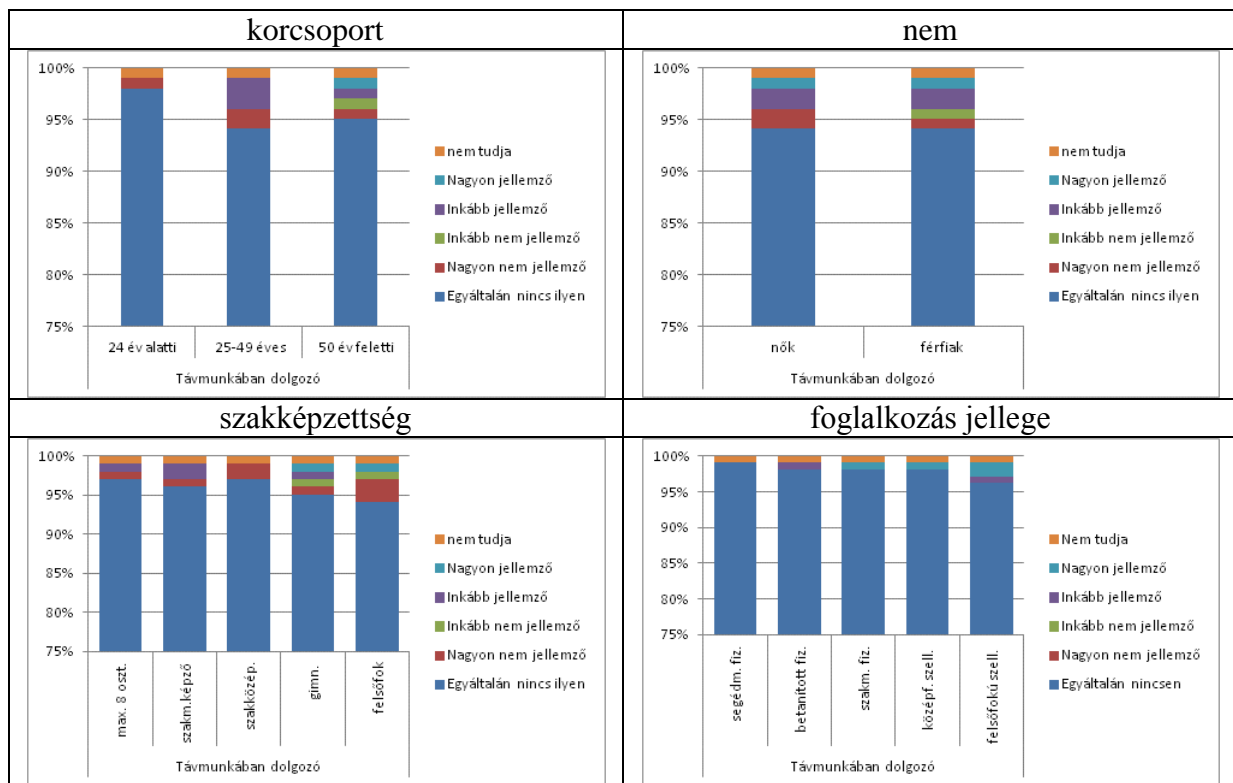
10. ábra: Kölcsönzött dolgozók demográfiai sajátosságai



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

A távmunkások szerény arányát vizsgálva kicsi eltéréseket látunk, a 24 év alattiak még kevésbé érintettek a távmunkában, miközben nemenként kiegyensúlyozottnak tűnik a kép. Minél magasabb iskolai végzettségű dolgozókról van szó, és magasabb státusú foglalkozásokról, ott találhatóak inkább távmunkában foglalkoztatott dolgozók. (11. ábra) A távmunkában foglalkoztatottak arányának intenzitását a 4. táblázat harmadik oszlopában találjuk, az eredmények megerősítik az ábrákról is látható arányokat, a távmunkában dolgozók nem a fiatalok között találhatóak, nemek szerint nincs jelentősebb eltérés, és különösen a felsőfokú végzettségű foglalkozásokban jellemző ilyen tevékenység.

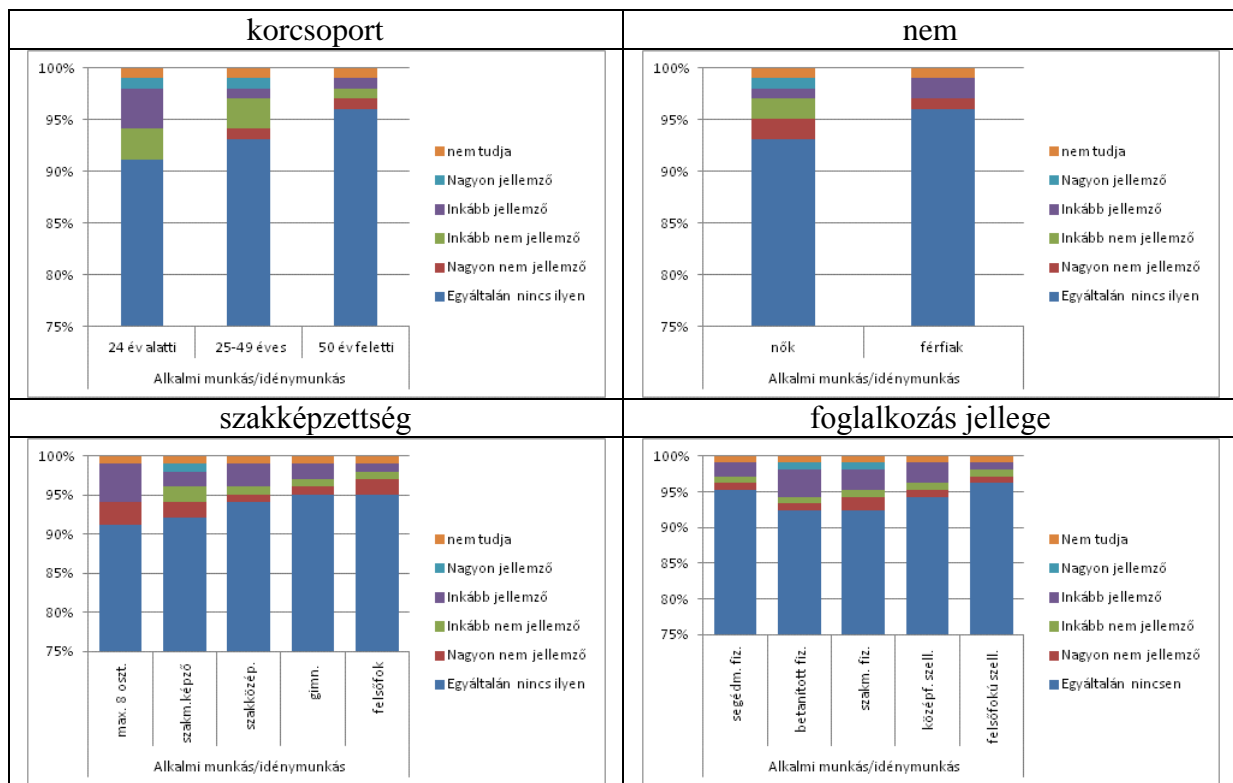
11. ábra: Távmunkásként dolgozók demográfiai sajátosságai



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

Végül az alkalmi munkásokat vizsgálva azt látjuk, hogy a mintánk vállalatainál jellemzőbb a fiatalabb korcsoportokban végzett alkalmi munka, nemek szerint kevés eltérést látunk, a nők vállalatnál találhatóak, a férfiak inkább dolgoznak olyan vállalatoknál alkalmi munkásként, ahol ez jellemző. Minden iskolázottsági és foglalkozási csoportban vannak olyan vállalatok, akik foglalkoztatnak alkalmi munkásokat. (12. ábra) A 4. táblázat szerint mért atipikus munka intenzitás arányok az alkalmi munka esetében azt mutatják, hogy a fiatal, 24 év alatti korcsoportokban és inkább nők dolgoznak alkalmi munkán, alacsony iskolai végzettségűek, leginkább 8 osztályt végeztek, de kicsit meglepően szak vagy betanított foglalkozásokat végeznek.

12. ábra: Alkalmi munkások/idénymunkások demográfiai sajátosságai



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

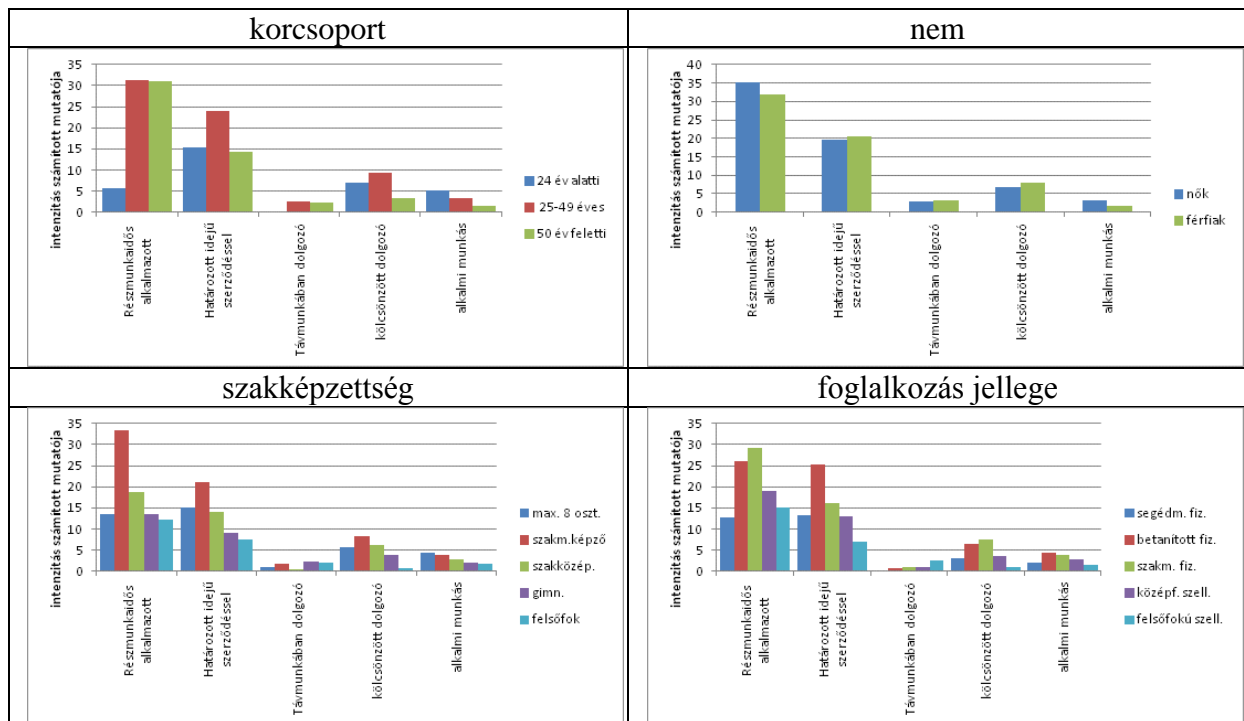
Az összesített 4. táblázat szerinti látjuk az atipikus foglalkoztatás arányának az intenzitását mutató értékeket. Az atipikus foglalkoztatás intenzitásának az arányait grafikusán ábrázolva a 13. ábra paneljain mutatjuk be. Az ábra jól tükrözi, hogy az atipikus foglalkoztatottak nagyon vegyes képet mutatnak. Az atipikus tevékenységek mindegyike más csoport számára lehetőség, összességében nehezen egységesíthető az atipikus foglalkozások sokfélesége.

4. táblázat: Atipikus foglalkozások intenzitásának számított mutatója a dolgozók demográfiai sajátosságai szerint

| | Részmunkaidős alkalmazott | Határozott idejű szerződéssel | Táv munkában dolgozók | Kölcsönzött dolgozók | Alkalmi munkás |
|------------------------|---------------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------|
| 24 év alatti | 5,8 | 15,5 | 0,2 | 6,9 | 5,2 |
| 25-49 éves | 31,3 | 24,0 | 2,6 | 9,3 | 3,3 |
| 50 év feletti | 31,1 | 14,4 | 2,4 | 3,3 | 1,4 |
| nők | 35,2 | 19,7 | 2,9 | 6,9 | 3,1 |
| férfiak | 31,7 | 20,5 | 3,1 | 7,9 | 1,7 |
| 8 osztály v. kevesebb. | 13,6 | 15,0 | 1,0 | 5,7 | 4,3 |
| szakmunkásképző | 33,3 | 21,2 | 1,7 | 8,2 | 3,8 |
| szakközép. | 18,8 | 14,0 | 0,5 | 6,3 | 2,9 |
| gimn. | 13,6 | 9,0 | 2,4 | 3,8 | 2,1 |
| felsőfok | 12,1 | 7,6 | 2,1 | 0,7 | 1,7 |
| segédmunka fizikai | 12,6 | 13,2 | 0,0 | 3,0 | 2,1 |
| betanított fizikai | 25,9 | 25,2 | 0,7 | 6,5 | 4,4 |
| szakmunkás fizikai. | 29,2 | 16,2 | 0,9 | 7,4 | 3,9 |
| középfokú szellemi | 18,9 | 13,0 | 0,9 | 3,5 | 2,8 |
| felsőfokú szellemi | 15,2 | 6,9 | 2,5 | 0,9 | 1,4 |

Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

13. ábra: Atipikus foglalkozások intenzitásának számított mutatója különböző atipikus foglalkozások és a foglalkoztatottak demográfiai sajátosságai szerint



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

4 Az atipikus foglalkozások motiváló tényezői a vállalatoknál

A vállalatok egy része alkalmaz csak atipikus dolgozót, és láttuk, hogy nagyon sokféle ilyen foglalkoztatási forma lehetséges a vállalatoknál. A továbbiakban azt vizsgáljuk, miért alkalmaznak atipikus dolgozót a vállalatok. A vizsgált mintánkba a bértarifa alapsokaság arányait követve választottunk vállalatokat, így viszonylag egységes vállalati csoportot, különösen az ipar és az építőipar, de emellett a gazdasági és nem gazdasági szolgáltató ágazatok regionálisan és vállalati létszámnagyság szerint is lehatárolt vállalatait vizsgálhatjuk.

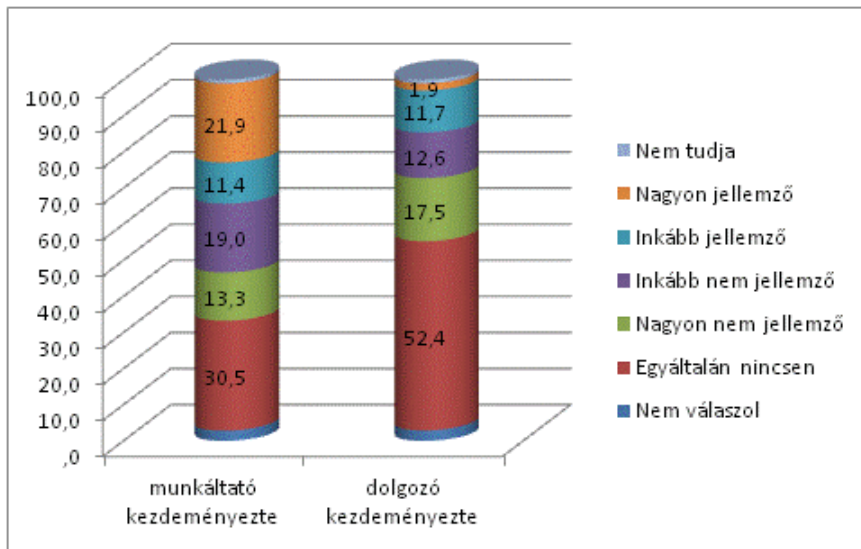
4.1 Ki kezdeményezte az atipikus foglalkoztatást?

Mindenekelőtt azt vizsgáltuk, hogy ki kezdeményezte a vállalatoknál az érintett dolgozók atipikus formában történő alkalmazását. Az atipikus alkalmazás magyarázatai gyakran az önkéntességet, máskor a vállalatok számára elkerülhetetlen rugalmasság szempontjait fogalmazzák meg, a kettő egybeesésének a hiánya okozza az atipikus és ebben az értelemben rugalmas alkalmazás alacsony szintjét. Hárs (2013) korábban már hivatkozott kutatásában vizsgálta a statisztikák szerint annak változását a rendszerváltás óta eltelt két évtizedben és a válság időszakában, hogy az önként vállalt részfoglalkoztatás hogyan változott a foglalkoztatottak arányában, és azt találta, hogy a korábban viszonylag magas arány fokozatosan tolődött kényszerűen vállalt atipikus foglalkoztatássá, elfogadva a vállalat által kezdeményezett lehetőséget.

A felkeresett vállalatokat arról kérdeztük először, hogy ki kezdeményezte a részfoglalkoztatást, a határozott idős alkalmazást és a távmunkában történő foglalkoztatást. (A vizsgált további atipikus formák, a kölcsönzött munkaerő, illetve az alkalmi munkások alkalmazása ebből az elemzésből értelemszerűen kimarad, a kérdés esetükben nem releváns). Nem csak azt kérdeztük a vállalatoktól, hogy ki kezdeményezte a megfelelő atipikus foglalkoztatási formát, hanem azt is vizsgáltuk, hogy mennyire elterjedt, hogy az egyes atipikus foglalkozásokat a vállalat, illetve a dolgozó kezdeményezi.

A részmunkaidős foglalkoztatás messze a leggyakoribb atipikus foglalkoztatási forma. A 14. ábra azt mutatja, hogy a mintába került atipikus vállalatok mennyire jellemzően alkalmaznak a dolgozó szándéka szerint önként, illetve a vállalat kezdeményezésére atipikus dolgozókat a felmérés idején. A vizsgálat időszakában (a válságot követően 2012-2013-ban) kevésbé volt jellemző, hogy dolgozó kezdeményezésére alkalmazzanak részmunkaidőben dolgozókat a vállalatok, nagyobb arányban és jellemzően inkább a munkáltató kezdeményezésére történt az atipikus foglalkoztatás, összhangban Hárs (2013) korábban hivatkozott eredményeivel. Minden harmadik vállalat esetében nagyon jellemző (22%) vagy jellemző (11%) volt, hogy a munkáltató kezdeményezésére alkalmaznak részmunkaidőben dolgozókat, míg a dolgozó kezdeményezésére létrejött részmunkaidős alkalmazások inkább nem jellemzőek voltak az adott vállalatnál.

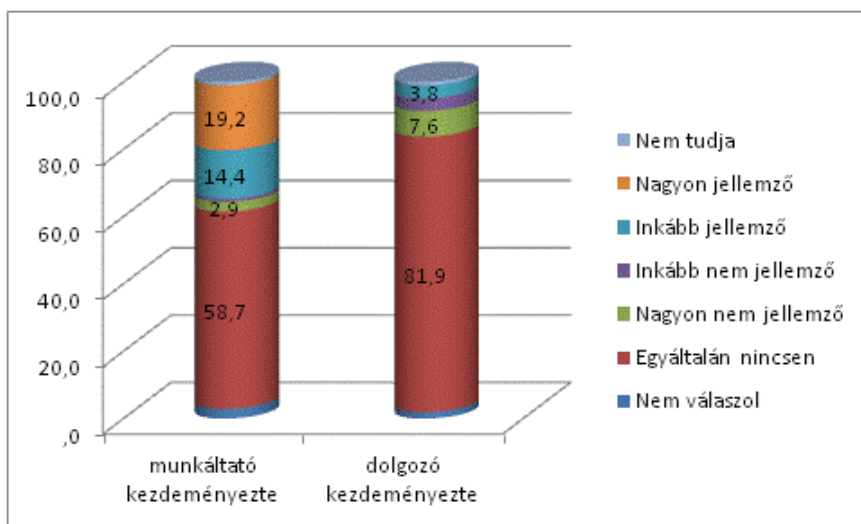
14. ábra: A munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre történő részmunkaidős alkalmazottak aránya az atipikus minta vállalatainál



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

A határozott időre szóló szerződések meghatározó többsége a vállalatok kezdeményezésére jött létre, az arányok a részmunkához hasonlóak, minden harmadik vállalatnál jellemző vagy nagyon jellemző a vállalat kezdeményezésére létrejött határozott időes szerződéssel történő alkalmazás. Ilyen szerződések a dolgozók kezdeményezésére ritkán és nem jellemző módon történtek, ez messze elmarad a dolgozók által kezdeményezett részmunkaidős szerződések arányától is. (15. ábra)

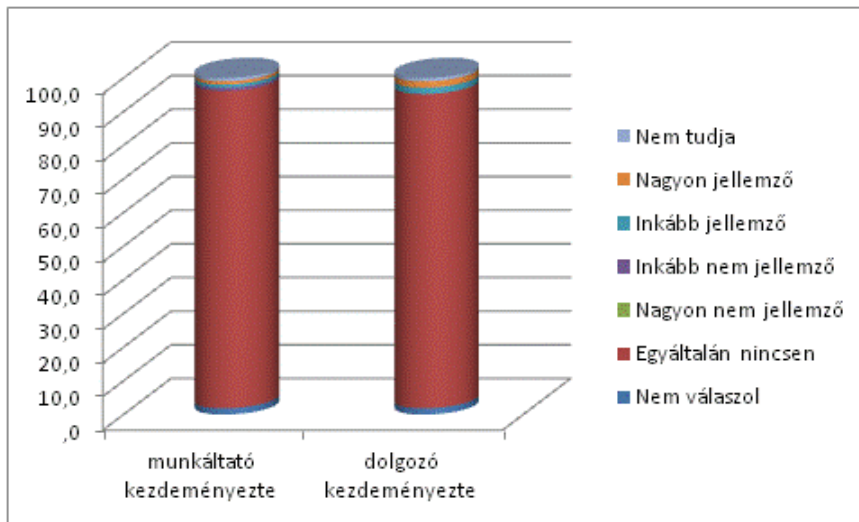
15. ábra: A munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre létrejött határozott időes szerződéssel alkalmazottak aránya az atipikus minta vállalatainál



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

Vizsgáltuk végül azt is, hogy a vállalatoknál ki kezdeményezte a távmunkát, az eredmények azonban a kevés eset mellett alig értékelhetőek, a távmunka aránya kicsit, előfordul ezen belül mindkét forma, a kevés számú eset inkább a dolgozók kezdeményezésére jött létre. (16. ábra)

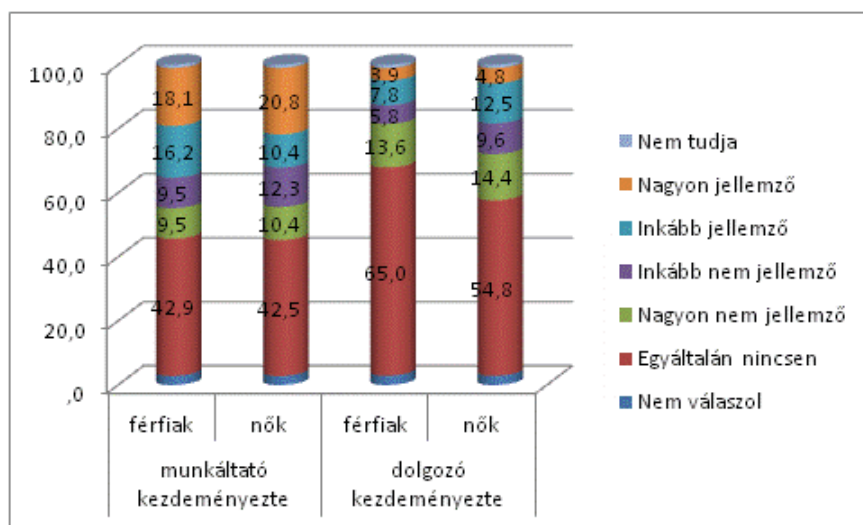
16. ábra: A munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre távmunkában alkalmazottak aránya az atipikus minta vállalatainál



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

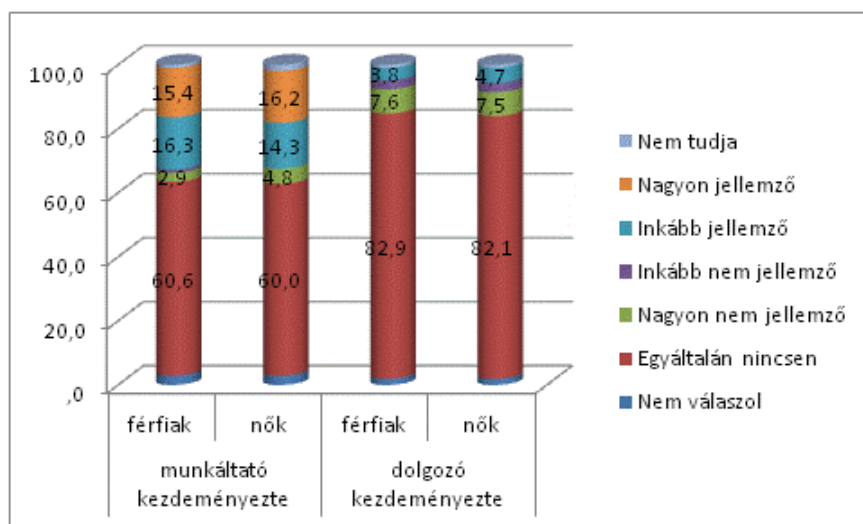
A leíró statisztika eszközeivel azt is vizsgáltuk, befolyásolja-e a dolgozók élethelyzete, hogy kezdeményeznek-e atipikus formában történő munkavégzést, ezt néhány egyszerű demográfiai kategória szerint – életkor és nem – közelítettük meg. Azt néztük, hogy a demográfiai kategóriák szerint látszik-e eltérés abban, hogy a vállalatok vagy a dolgozók kezdeményezik-e az atipikus alkalmazást. A részmunkaidős és a határozott idős szerződéssel történő foglalkoztatást vizsgáljuk (a távmunka az alacsony arány miatt nem volt vizsgálható). Meglepően hasonló nemek szerint a részmunkásokat és a határozott idős szerződéssel alkalmazottakat foglalkoztató atipikus vállalatok mintázata a munkáltató, illetve a dolgozó által kezdeményezett esetekben. Az eltérés jelentősebb, ha azt vizsgáljuk, ki kezdeményezte az atipikus alkalmazást: a dolgozók kezdeményezésére történő részmunkaidős, illetve határozott idős alkalmazás elmarad a vállalatok kezdeményezésétől és kevésbé jellemző a vállalatokra. Különösen igaz a határozott idős szerződésekre. A dolgozók kezdeményezésére a vállalatok nagyobb arányában dolgoznak nők részmunkaidőben, és kicsit nagyobb arányban vannak olyan vállalatok, ahol ez inkább jellemző. A munkáltató kezdeményezésére történő alkalmazás esetén nagyon hasonlóan látszik a részmunkaidőben férfiakat, illetve nőket alkalmazó atipikus vállalatok aránya és az atipikus foglalkoztatás nem elszórtan történik, hanem jellemző ezekben az esetekben. (vö. 17. ábra és 18. ábra)

17. ábra: Részmunkaidőben alkalmazottak munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre – nemek szerint



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

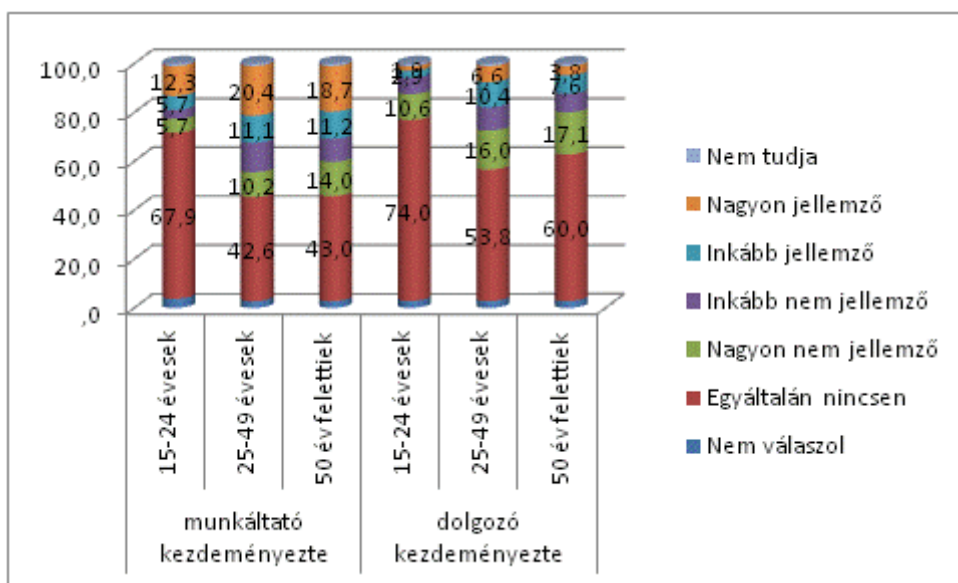
18. ábra: Határozott idős szerződéssel alkalmazottak munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre – nemek szerint



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

Az életkor szerinti különbségeket is vizsgáltuk, a szakirodalom leírása alapján feltételezve, hogy a fiatalok és az idősebb dolgozók alkalmazása esetében eltérő az atipikus foglalkoztatás jelentősége a vállalatok számára is. A 25 év alatti fiatal részmunkaidősöket foglalkoztatató vállalatok aránya alacsony volt akkor is, ha azt a munkáltató kezdeményezte és akkor is, ha a dolgozó. Figyelemreméltó módon azonban a munkáltató kezdeményezésére minden korcsoportban, így a fiatalok körében is van egy számottevő csoport, ahol nagyon jellemző a vállalat által kezdeményezett részmunkaidős alkalmazás, az arány az idősebb korcsoportokban magasabb. A dolgozó által kezdeményezett részmunkaidős foglalkoztatás a vizsgált atipikus vállalati mintában megtalálható volt, de kevésbé bizonyult jellemzőnek. Ez érthető is, ha a részmunkaidő egyéni élethelyzet megoldását szolgálja, és nem általános munkaerő-piaci stratégia egy adott élethelyzet és/vagy korosztály estében. (19. ábra)

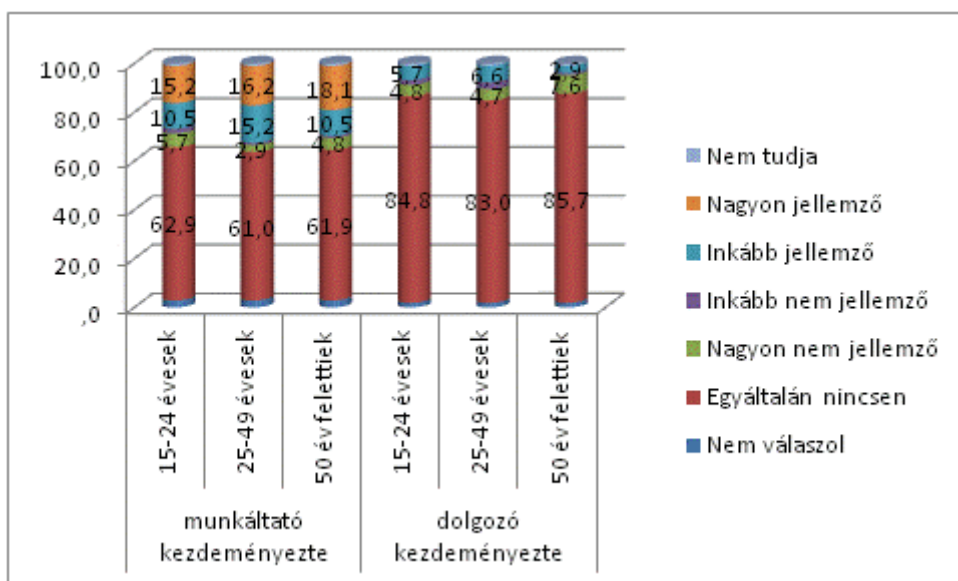
19. ábra: Részmunkaidőben alkalmazottak munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre – korcsoportok szerint



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

A határozott idős szerződéssel történő alkalmazást jellemzően nem a dolgozók kezdeményezik, az ilyen szerződéssel dolgozók aránya alacsony, és ha előfordul, akkor sem jellemzően fordul elő az atipikus minta vállalatainál, ebben korcsoportok szerint nincsen eltérés. Minden negyedik mintánkba került vállalat esetében jellemző vagy nagyon jellemző volt ugyanakkor a munkáltató kezdeményezésére határozott idős szerződéssel alkalmazott atipikus dolgozó, ez életkortól függetlenül jellemezte a vállalatokat, a korcsoportok között árnyalatnyi eltérés látszik csak. (20. ábra)

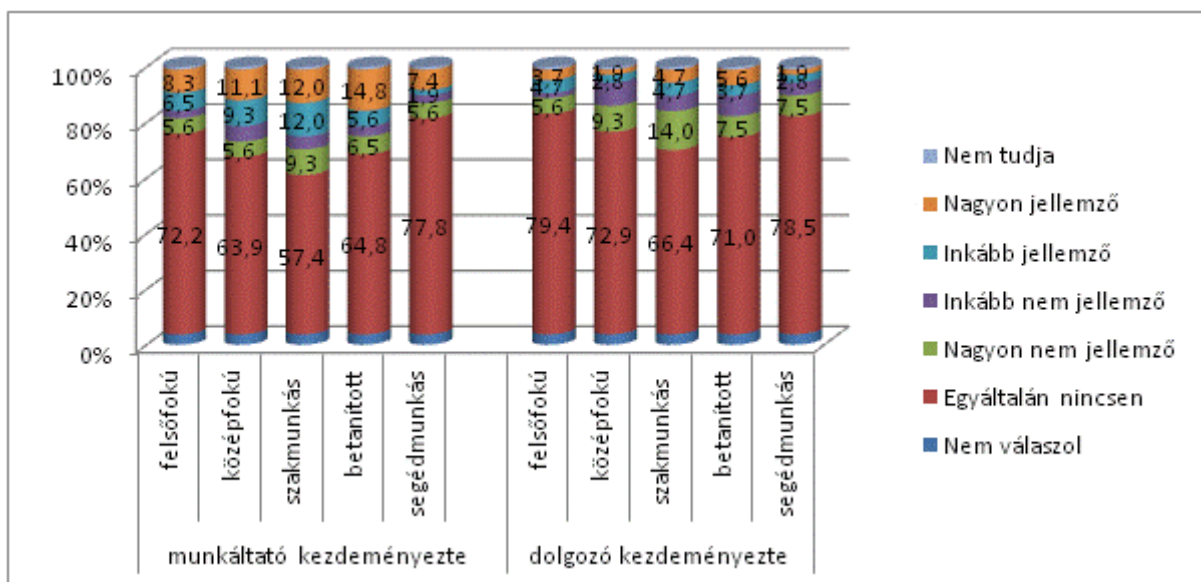
20. ábra: Határozott idős szerződéssel alkalmazottak munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre, korcsoportok szerint



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

Végül azt is kérdeztük a vállalatoktól, hogy milyen foglalkozások esetén jellemző, hogy a vállalat, illetve a dolgozó kezdeményezi az atipikus foglalkoztatást. Az esetszámok alapján csak a két legjellemzőbb forma, a részmunkaidős és a határozott időre szóló szerződéssel dolgozókat alkalmazó vállalatok esetében vizsgáljuk, hogy milyen arányban alkalmaznak a vállalat, illetve a dolgozók által kezdeményezett módon a mintánkba került vállalatoknál atipikus dolgozókat. A részmunkaidős foglalkoztatottak esetén minden foglalkozási csoportban a munkáltató kezdeményezésre részmunkaidősök aránya magasabb, a középfokú végzettségű szellemi foglalkozású, valamint a szak- és betanított munkások esetén, a felkeresett atipikus vállalatoknál jellemzően a munkáltató kezdeményezésére dolgozik a részmunkások egynegyede-egyötöde, a felsőfokú, illetve a segédmunkás foglalkozásoknál ennél kevesebben. A dolgozók kezdeményezésére részmunkában dolgozók nagyobb része is nem jellemzően dolgozik ilyen formában az adott vállalatnál és csak töredékes azoknak a vállalatoknak az aránya, ahogy jellemző a részmunkás foglalkoztatás. (21. ábra)

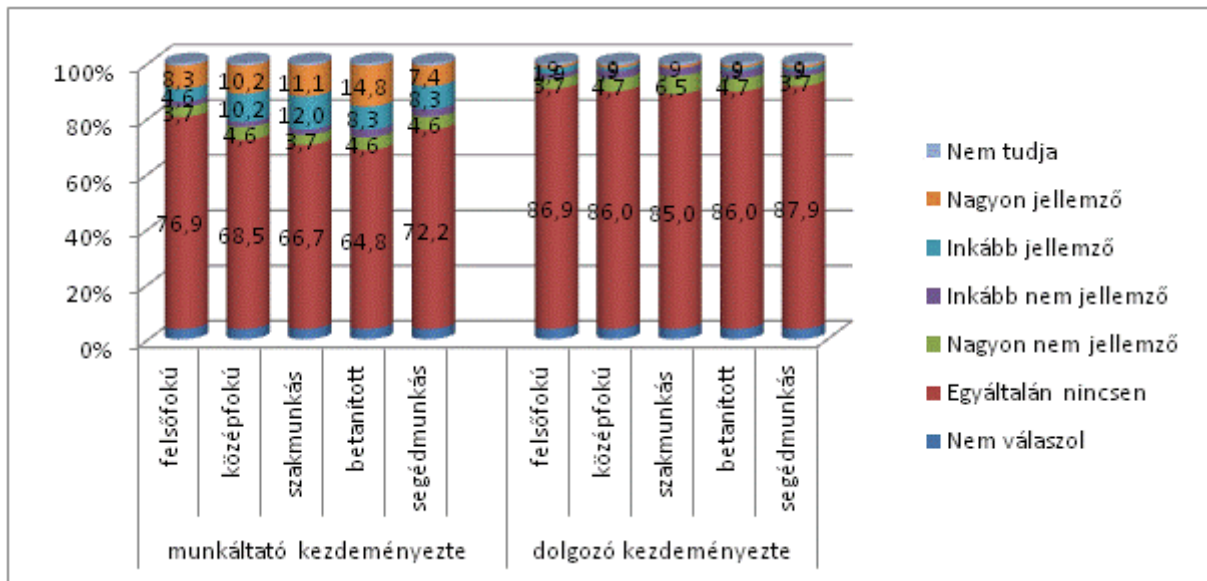
21. ábra: Részmunkaidőben alkalmazottak munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre a foglalkozás jellege szerint



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

A határozott idős szerződések kezdeményezője meghatározóan a munkáltató, ezekben az esetekben is a középfokú szellemi, a szak- és betanított fizikai dolgozók esetén viszonylag magasabb az arány, a kérdezett atipikus vállalatok 1/5-énél jellemző vagy nagyon jellemző az atipikus vállalatok között. A dolgozói kezdeményezésre határozott idősek aránya minden foglalkoztatási csoport esetében alacsony. (22. ábra)

22. ábra: Határozott idős szerződéssel alkalmazottak munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre a foglalkozás jellege szerint



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

A részmunkaidős és a határozott idős szerződéssel alkalmazottak esetében kiszámíthatjuk – az (1) képletnek megfelelő módon – a munkáltatók, illetve a dolgozók kezdeményezésére történő atipikus foglalkoztatás intenzitását, azt tehát, hogy mennyire bizonyul jellemzőnek a munkáltató, illetve a dolgozó kezdeményezésére történt atipikus foglalkoztatás a vállalatoknál.¹²

A legelterjedtebb atipikus foglalkozások intenzitását vizsgálva látjuk, hogy alacsonyabb a dolgozói kezdeményezésre részidős foglalkozások aránya, az önként vállalt részidő a nők esetében erősebb, egyéb jellegzetesség az önként és a kényszerűen a munkáltató által kezdeményezett részfoglalkoztatásban nincsen. Nagyon alacsony a dolgozók által kezdeményezett határozott idős szerződéssel végzett munka számított intenzitása, ebben kevés eltérés van a demográfiai sajátosságok szerint és kevés a foglalkozások szerint is. Kicsit nagyobb az eltérés a munkáltató által kezdeményezett határozott idős szerződésekben demográfiai ismérvek szerint. (5. táblázat)

¹² A mutató kiszámításához a megfelelő kérdések: 0 'Egyáltalán nincsen', 1 'Nagyon nem jellemző', 2 'Inkább nem jellemző', 3 'Inkább jellemző', 4 'Nagyon jellemző'.

5. táblázat: Az atipikus munka intenzitása munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre, demográfiai ismérvek szerint

| | Rész munkaidős alkalmazott | | Határozott idejű szerződéssel | |
|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| | munkáltató kezdeményezésére | dolgozó kezdeményezésére | munkáltató kezdeményezésére | dolgozó kezdeményezésére |
| összesen | 43,3 | 21,4 | 31,3 | 6,7 |
| férfi | 37,4 | 16,0 | 28,8 | 6,2 |
| nő | 37,3 | 22,6 | 28,1 | 6,8 |
| 15-24 évesek | 19,8 | 10,1 | 25,5 | 6,4 |
| 25-49 évesek | 37,3 | 23,1 | 28,8 | 7,5 |
| 50 év feletti | 35,3 | 17,6 | 27,6 | 4,5 |
| felsőfokú szellemi foglalk. | 16,0 | 9,6 | 13,7 | 4,2 |
| középfokú szellemi foglalk. | 22,2 | 10,5 | 19,9 | 4,2 |
| szakmunkás foglalkozás | 25,7 | 14,5 | 22,0 | 4,0 |
| betanított foglalkozás | 22,5 | 14,0 | 23,6 | 4,2 |
| segédmunkás foglalkozás | 11,6 | 8,2 | 16,2 | 3,5 |

Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N~105

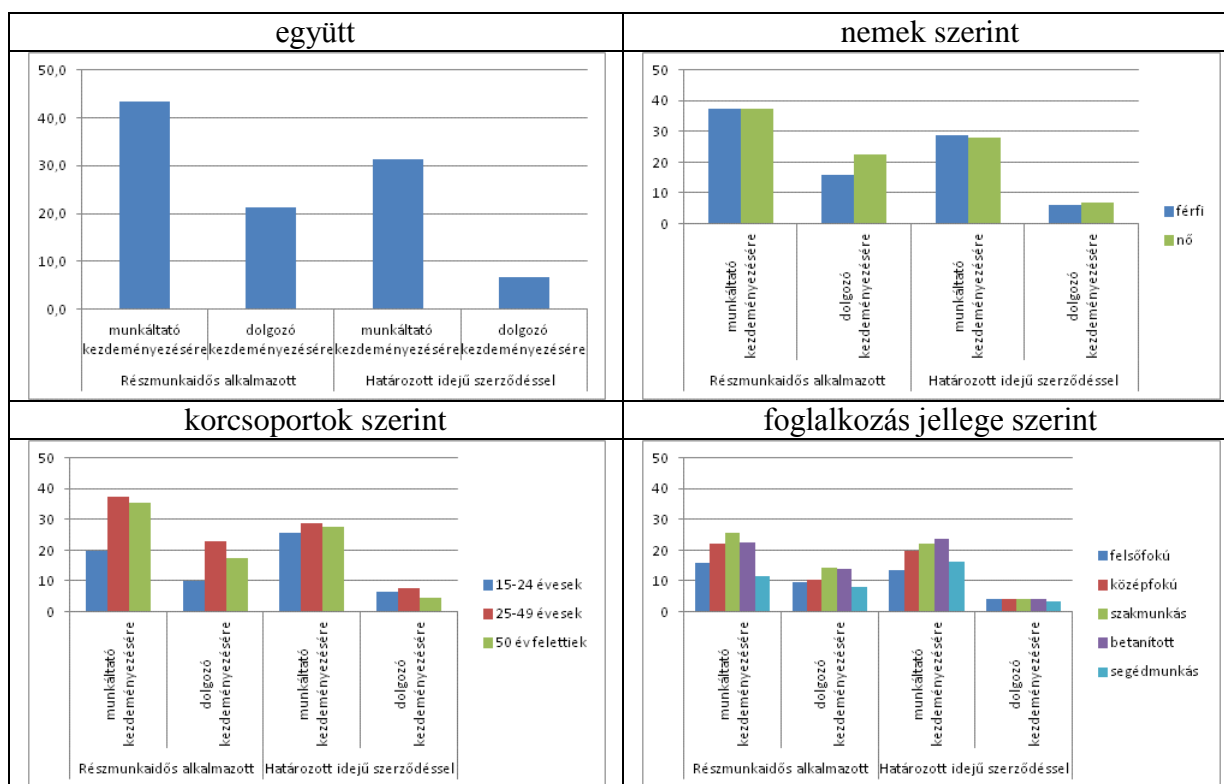
A táblázat arányait grafikusán mutatja a 23. ábra négy panelja. Érzékletesen láthatjuk, hogy az atipikus foglalkozások jellemző intenzitását is figyelembe véve a vállalati kezdeményezésre történt rész munkaidős foglalkoztatásnak mintegy a fele, ami dolgozói kezdeményezésre történt. Összességében valamivel szerényebb volt a vállalati kezdeményezésre történő határozott idős alkalmazás, ehhez képest dolgozói kezdeményezésre mintegy negyed annyi határozott idős szerződést kötöttek mint vállalati kezdeményezésre. A nemek közötti eltérés minimális, mindkét atipikus foglalkozás esetében, érzékelhető azonban a különbség a nők önként vállalt részidős foglalkoztatása esetében.

Korcsoportok szerint a fiatalok rész munkaidőben történő foglalkoztatása elmarad az idősebb csoportoktól, és az idősebbeké a jó munkavállalási korú 25-49 évesekétől, különösen az önként vállalt rész munkaidő esetében. A határozott idős szerződés esetében korcsoportok szerint az eltérés minimális, függetlenül attól, hogy azt a munkáltató vagy a dolgozó kezdeményezte-e. Az önként vállalt rész munkaidős foglalkoztatás jelentősebbnek tűnik a rész munkaidős foglalkozottak esetében, különösen a jó munkavállalási korúak és ettől valamelyest elmaradva az idősebbek estében. Az önként vállalt határozott idős szerződés korosztálytól függetlenül jellemzően alacsony arányban van jelen a vállalatoknál.

A foglalkoztatás jellege szerint nagyobb eltéréseket látunk, ez megerősíti az előzőekben már látott sajátosságokat. A segédmunkás foglalkozások esetében a legkevésbé jellemző a vállalati kezdeményezésre történő rész munkaidős alkalmazás, és a többiektől elmarad a felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozások esetén is a vállalati kezdeményezésre történő rész munkaidős foglalkoztatás. A szakmunkásokat valamivel jellemzőbben foglalkoztatják a vállalat kezdeményezésére rész munkában, mint a többi foglalkozásokban dolgozókat. Kevés ugyanakkor az eltérés az önként vállalt rész munkaidős foglalkozásokban foglalkozások szerint. Figyelemreméltóan hasonlóak az arányok a határozott idős szerződéssel dolgozók estében is, azzal a fontos eltéréssel, hogy ebben az esetben az önként a

dolgozó által kezdeményezett módon történő határozott idejű alkalmazás aránya nagyon szerény.

23. ábra: Az atipikus munka intenzitása munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre, demográfiai ismérvek szerint



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok, N=105

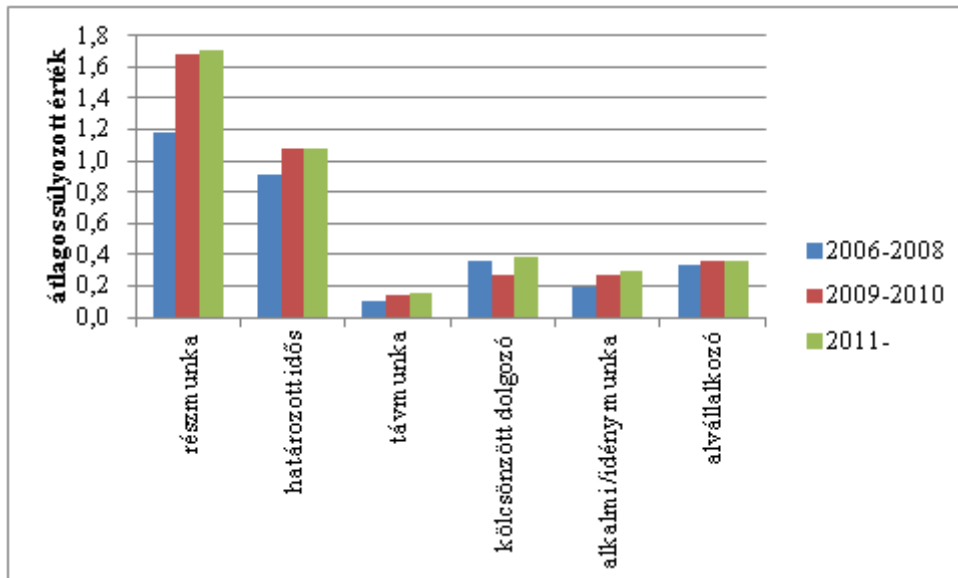
4.2 A válság hatása az atipikus foglalkoztatásra

A vállalatokat a kérdés időpontjában retrospektív válaszadásra kértük: a válság előtti (2006-2008) a válság alatti (2009-2010) és a pénzügyi válságot követő 2011 óta tartó időszakokra gondolva kértük, hogy ítélik meg, változott-e a vállalat számára az egyes atipikus foglalkozások fontossága. A három időszakra vonatkozó válaszokat súlyoztuk oly módon, hogy ahol a válasz nemleges volt, azaz nem volt ilyen forma a vállalatok között, ott az érték 0 volt és növekedett 1-4 értékkel attól függően, hogy nagyon nem volt jelentős, inkább nem volt jelentős, jelentős volt, és nagyon jelentős volt az adott vállalat számára egy bizonyos atipikus foglalkozási forma. Az így adódott értékek alapján súlyozhattuk a vállalatok atipikus tevékenységének a fontosságát. Átlagos értékeket vizsgálunk, ha 0 az érték, akkor a vállalatok körében nem volt ilyen tevékenységi forma, ha négy az átlag, akkor minden vállalat számára nagyon jelentős volt az adott atipikus tevékenység. Az így számított súlyok segítségével értékelni tudjuk azt is, hogy volt-e, és azt is, hogy mennyire fontos volt a vállalatok számára az egyes időszakokban az atipikus tevékenység. (24. ábra)

Az ábra a részmunka jelentőségének a növekedése mellett azt is mutatja, hogy az atipikus formák mindegyike lassan növekvő fontosságot mutat, az arány azonban szerény.¹³

Az atipikus foglalkozások mellett gyakran alkalmaznak alvállalkozót a vállalkozások, ezek kiválthatják a rugalmas alkalmazás egyes formáit, ezért fontosnak tűnt a szerepeltetésük. Érdekes módon a megkérdezett vállalatok számára éppen az alvállalkozók alkalmazása bizonyult a legstabilabbnak, ami arra utal, hogy mégsem igazolódik az a feltételezés, hogy az atipikus foglalkoztatás és az alvállalkozó alkalmazása hasonlóképpen mozog.

24. ábra: Az atipikus tevékenységek fontosságának változása a válság előtti, alatti és utáni időszakban, átlagos súlyértékek szerint

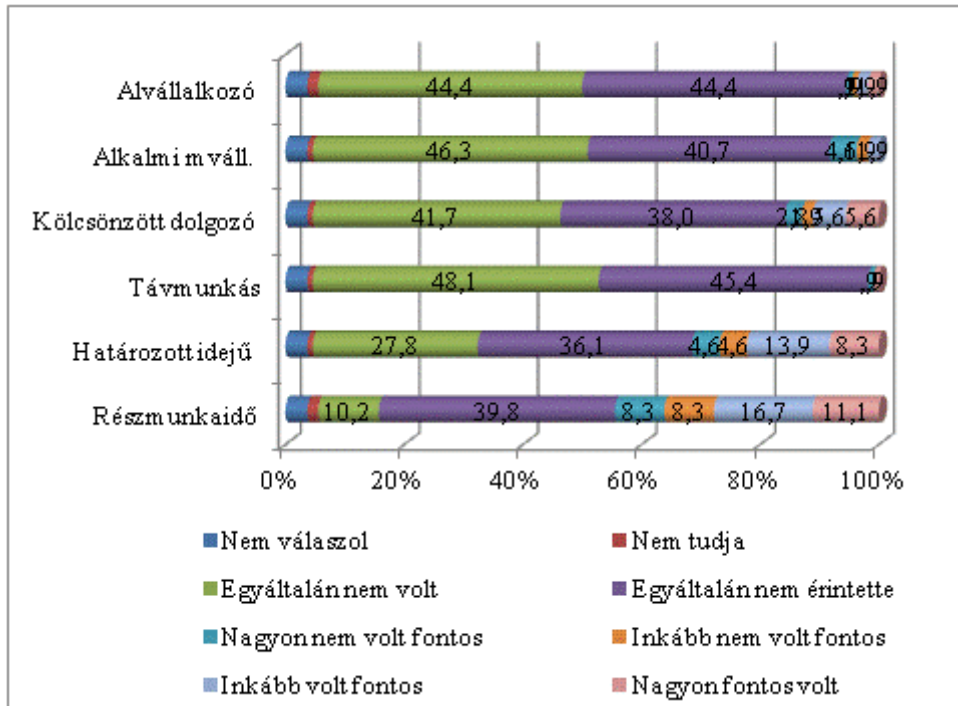


Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok válaszainak átlaga N=95

A vállalatokat arról is kérdeztük, hogyan értékelik a válság hatását az atipikus foglalkoztatásra, mennyire volt jelentős és tartós. A 25. ábra a válság hatásának a tényét és erősségét mutatja, az egyes atipikus foglalkoztatási formák szerint. A vállalatok jelentős részénél az atipikus foglalkoztatás egyes formáit akkor sem érintette a válság, hogyha voltak ilyen formák, de minden atipikus forma esetében számos vállalatot többé-kevésbé érintett a válság. A részmunkát a megkérdezett vállalatok több mint egynegyede esetében befolyásolta vagy nagyon befolyásolta a válság, a határozott idejű szerződéses dolgozókat alkalmazó vállalatokat ért befolyás a minta több mint egyötödében fontos vagy nagyon fontos volt, és számottevő volt a kölcsönzött dolgozók esetében is, figyelembe véve azt is, hogy a vállalatok nagy részét az atipikus formák részben vagy egyáltalán nem is érintették.

¹³ Az ábra arányai hasonlítanak a vállalati létszámadatakból számolt arányokra. (1. ábra) Itt azonban az ábrán a vállalatok számára fontos súlyozott arányokat látjuk, míg az 1. ábra az atipikus foglalkoztatottak létszámhoz mért arányait mutatja.

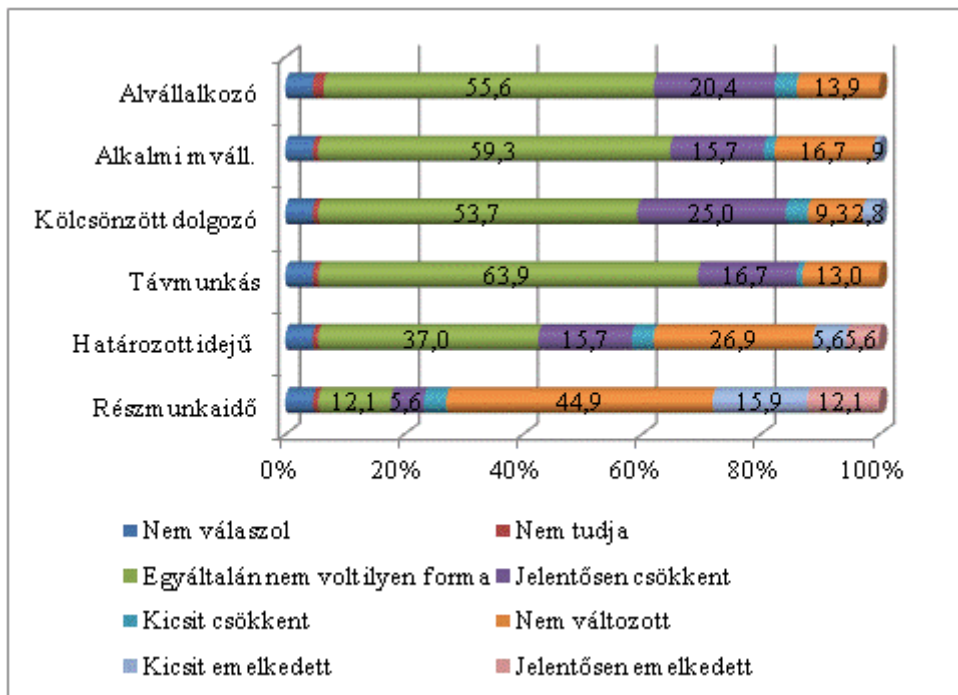
25. ábra: Befolyásolta-e a válság az atipikus foglalkoztatás egyes formáit az atipikus minta vállalatainál?



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok válaszainak átlaga N~108

A vállalatok atipikus foglalkoztatását többféle módon is befolyásolhatta a válság. Az esetek elég jelentős részében egyáltalán nem volt hatása az atipikus foglalkoztatás formáira. A részmunkaidős foglalkoztatottak esetében egyrészt kicsit vagy jelentősen csökkentek a részmunkaidős munkahelyek, másrészt kicsit vagy jelentősen emelkedett is a részmunkaidős alkalmazás, miközben az esetek nagy részében a vállalatok nem említenek változást a részmunkaidős foglalkoztatásban. A határozott idejű szerződések esetén inkább az volt jellemző, hogy csökkentek az ilyen alkalmazások, de kismértékben növekvő hatás is volt, miközben a vállalatok több mint egynegyedénél semmilyen hatás nem volt érzékelhető. A többi formák mindegyikében a vállalatok azt érzékelték, hogy csökkentően hatott a válság az atipikus foglalkoztatási formák használatára. Az atipikus foglalkozások mellett az alvállalkozók szerepére is rákérdeztünk, a korábbiakhoz hasonlóan, feltételezve, hogy az atipikus foglalkoztatásnak bizonyos esetekben alternatívája lehet az alvállalkozókkal végeztetett munka. A válság hatására az alvállalkozók igénybevételére is csökkentőleg hatott a válság. (26. ábra)

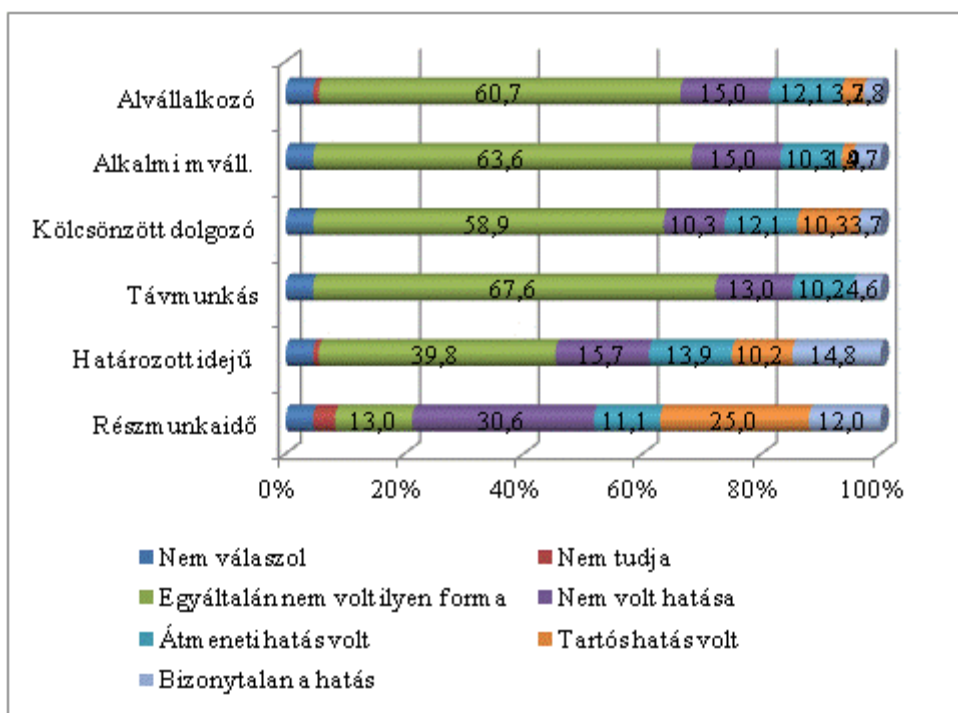
26. ábra: Hogyan változtatta a válság az atipikus formában történt alkalmazást?



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok válaszainak átlaga N~108

A válság hatását értékelve a vállalatok sok esetben bizonytalanok voltak annak megítélésében, hogy a válság hatása mennyire volt tartós. Minden forma esetében részben átmenetinek értékelték a felkeresett vállalatok a hatást, de mindenképp a részmunkaidő esetében jelentős arányban voltak vállalatok, ahol tartósnak értékelték a hatást. (27. ábra)

27. ábra: Tartós vagy átmeneti volt-e a válság hatására történt változás



Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok válaszainak átlaga N~108

4.3 Miért alkalmaznak atipikus formában dolgozókat a vállalatok – és miért tartózkodnak ettől?

A vizsgálat fontos célja volt annak megértése, miért foglalkoztatnak a vállalatok atipikus formában dolgozókat, és más vállalatok miért tartózkodnak ettől. A kérdés során irányított és nyitott kérdéseket is megfogalmaztunk ennek tisztázására. Azt reméltük, hogy a vállalatokat kérdezve választ, magyarázatot kaphatunk arra, hogyan látják az érintettek az atipikus foglalkoztatás alakulását, terjedését.

Arról, hogy miért alkalmaznak atipikus alkalmazottakat, csak azokat a vállalatokat tudtuk kérdezni, ahol voltak ilyen dolgozók, a válaszok tehát csak erre a körre korlátozódnak. A felkínált lehetőségekből hármat választhattak és rendezhettek sorba a válaszadók. A 6. táblázatban a preferenciákkal súlyozott válaszokat mutatjuk be. (Az átlagos érték 0-3 között lehetett, ezt az első oszlop tartalmazza, a második oszlop a 0-100 közötti értékre transzformált, egyszerűbben értelmezhető forma.)

A válaszok határozott, egységes képet tükröznek. Az atipikus vállalatok egyértelműen legfontosabbnak a rugalmas foglalkoztatás lehetőségét sorolták, a második legfontosabb preferenciát a gazdasági kényszer, az elbocsájtás elkerülése jelentette a kérdés időszakában. (A pénzügyi válság és az azt követő időszak gazdasági depressziója különösen fontossá tette a gazdasági alkalmazkodásnak ezt a szempontját.) Az előzőektől elmaradva rangsorolták az atipikus foglalkoztatás preferálásának okai között annak fontosságát, hogy így fontos munkaerő megtartására, illetve a költségek csökkentésére van lehetőség. Végül a legkevésbé fontosnak a támogatások, illetve az atipikus foglalkoztatás révén a munkáltató és a dolgozó között megosztott foglalkoztatási kockázat szerepét tekintették az érintett vállalatok, valamint az esetleges támogatásokhoz kötődést.

6. táblázat: Az atipikus foglalkoztatási formák választásának preferenciái rangsorolva az atipikus dolgozókat is foglalkoztató vállalatokban

| | preferencia sorrenddel súlyozott | |
|--|----------------------------------|------------------------------------|
| | átlag (0-3 között) | transzformált érték (0-100 között) |
| rugalmasabb foglalkoztatást tesz lehetővé | 1,5810 | 53 |
| gazdasági kényszerből, elbocsájtás helyett választják ezt a megoldást | 1,2736 | 42 |
| fontos munkaerőt tarthat így meg a vállalat | ,8491 | 28 |
| költségkímélő az atipikus foglalkoztatás | ,7048 | 23 |
| lehetőséget jelent a foglalkoztatás kockázatának a megosztására a dolgozó és a munkáltató között | ,4667 | 16 |
| támogatási lehetőség kapcsolódik az atipikus foglalkoztatáshoz | ,4095 | 14 |

Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok válaszainak átlaga N=105, a kérdőív „mi az oka annak, hogy alkalmaznak atipikus foglalkoztatottakat. Mi határozza meg az egyes atipikus formák alkalmazását?” kérdés válasza alapján., 3 lehetséges választás súlyozott rangsora

A vizsgálat során egyrészt olyan vállalatokat kérdeztünk az atipikus foglalkoztatás gyakorlatáról, amelyek foglalkoztattak atipikus formában dolgozókat. Emellett a mintába

kontrollként bevontunk és felkerestünk olyan cégeket is, ahol nem alkalmaztak atipikus formában dolgozókat. Az általános kérdéseket mindkét csoporttól kérdeztük, így arról is kérdeztük a vállalatokat, hogy mit gondolnak, milyen tényezők akadályozzák a leginkább az atipikus formák terjedését. A három leginkább preferált válaszlehetőség sorba rendezett és súlyozott válaszait a 7. táblázatban összegezzük. A válaszokat összerendezve azt látjuk, hogy az atipikus foglalkoztatás terjedésének messze a legfontosabb, legnagyobb súllyal szereplő akadályát a vállalatok abban látják, hogy csak kevés foglalkozási csoport keretében lehetséges atipikus foglalkoztatás. Közel hasonló súllyal jelent meg a válaszok között az a szempont, hogy az atipikus formában foglalkoztatott dolgozók számára ez bizonytalan helyzetet jelent, emellett a dolgozók vonakodnak az atipikus foglalkoztatással járó alacsonyabb bérek miatt, a vállalat számára pedig nagyobb az adminisztrációs teher. A vállalatok végül a legkisebb súllyal az atipikus foglalkoztatással járó magas állandó költségek visszatartó szerepét és ettől is elmaradva az ellenőrzésben felmerülő szervezési gondokat említették.

A válaszok egyértelmű képet tükröznek, és egybecsengenek a szakértői interjúk során hallottakkal, a szakértők hasonló véleményeket fogalmaztak meg, amikor az interjúk során részletesen kérdeztük őket az atipikus foglalkoztatás lehetőségeiről és korlátairól.¹⁴ Kicsit meglepő módon szinte tökéletesen megegyeztek az atipikus dolgozókat foglalkoztató vállalatoknál és a kontrollcsoportban adott válaszok és figyelemreméltó, hogy a súlyozott értékek átlagának az összehasonlításakor egyetlen váltás sem bizonyult az atipikus vs. nem tipikus vállalatok közötti összevetésben szignifikánsnak. Azt a fontos következtetést fogalmazhatjuk meg, hogy a vállalatok *attól függetlenül* értékelik az atipikus foglalkoztatás formák terjedését, hogy azt valójában alkalmazzák-e vagy sem, az értékelés függetlennek bizonyul a lehetőségeiktől. A vállalatok pedig – függetlenül attól, hogy alkalmaznak-e atipikus dolgozót, vagy sem, jelentős részben azt hangsúlyozták, hogy az atipikus foglalkoztatásra csak kevés foglalkoztatási csoport esetében van lehetőség, és a legkevésbé fontosnak mindkét esetben azt az általában a közvélekedésben gyakran felvetett szempontot találták, hogy a munkaszervezet számára az atipikus dolgozók alkalmazása azért kedvezőtlen, mert a szervezetben és az ellenőrzésben zavart okoz.

¹⁴ A szakértői interjúk eredményeit a kérdés és a feldolgozás háttér információiként hasznosítjuk, így hivatkozhatunk az empirikus vizsgálatot megerősítő tanulságokról.

7. táblázat: Az atipikus foglalkoztatási formák választásának akadályai a vállalatok rangsorolása szerint

| | nincs atipikus foglalkoztatott | van atipikus foglalkoztatott | nincs atipikus foglalkoztatott. | van atipikus foglalkoztatott |
|---|----------------------------------|------------------------------|------------------------------------|------------------------------|
| | preferencia sorrenddel súlyozott | | | |
| | átlag (0-3 között) | | transzformált érték (0-100 között) | |
| kevés foglalkozási csoport esetében lehetséges | 1,4000 | 1,5727 | 47 | 52 |
| dolgozók nem szívesen fogadják el mert a helyzetük bizonytalanabb | ,9091 | 1,0909 | 30 | 36 |
| a vállalatok számára nagy adminisztrációs terhet jelent | ,8727 | ,9091 | 29 | 30 |
| dolgozók nem szívesen fogadják el, mert alacsonyabb így a jövedelem | ,8909 | ,7909 | 30 | 26 |
| atipikus foglalkoztatás állandó költségei magasak | ,6545 | ,5000 | 22 | 17 |
| a munkaszervezetben, az ellenőrzésben zavart okoz | ,3091 | ,3000 | 10 | 10 |

Forrás: saját számítások, vállalati mintából atipikus vállalatok válaszainak átlaga N=165, a kérdőív „Mit gondol, az egyes atipikus formák alkalmazását milyen tényezők akadályozzák a leginkább?” kérdés válaszai alapján 3 lehetséges választás súlyozott rangsora, a táblázat minden értéke sig > 0,05.

Azt is vizsgálhattuk végül, hogy a mintánkba került vállalatok tényleges gyakorlatát milyen szempontok befolyásolták. Nyitott kérdések formájában megkérdeztük minden felkeresett vállalatoktól, hogy miért alkalmaznak, vagy nem alkalmaznak atipikus dolgozót a saját vállalataiknál. A vállalatok magas arányban adtak általános választ (85%), a részmunkaidőre vonatkozó válaszok a teljes minta közel háromnegyedére, a határozott idős foglalkoztatásra vonatkozóak a minta közel kétharmadára vonatkoztak, a többi formák esetében is közel 60 százalékos volt a válaszadás. Az egyéb kérdésre is a vállalatok több mint egyharmada válaszolt. A válaszadási arányok az atipikus és a nem atipikus vállalatoknál nagyon hasonlóak voltak. (8. táblázat)

8. táblázat: Nyitott kérdésekre adott válaszadási hajlandóság

| | válaszadó vállalatok (db) | | | A minta arányában (%) | | |
|--|---------------------------|----------------------|----------|------------------------|----------------------|----------|
| | nincs atipikus dolgozó | van atipikus dolgozó | összesen | nincs atipikus dolgozó | van atipikus dolgozó | összesen |
| atipikus foglalkoztatás – általános kérdések | 49 | 93 | 142 | 87,5 | 83,8 | 85,0 |
| Részmunkaidős | 41 | 82 | 123 | 73,2 | 73,9 | 73,7 |
| Határozott idő | 36 | 72 | 108 | 64,3 | 64,9 | 64,7 |
| Táv munka | 35 | 65 | 100 | 62,5 | 58,6 | 59,9 |
| kölcsönzött | 32 | 65 | 97 | 57,1 | 58,6 | 58,1 |
| alkalmi | 31 | 60 | 91 | 55,4 | 54,1 | 54,5 |
| alvállalkozó | 31 | 62 | 93 | 55,4 | 55,9 | 55,7 |
| egyéb | 17 | 42 | 59 | 30,4 | 37,8 | 35,3 |

Forrás: teljes vállalati minta, N=167

A nyitott kérdések magas válaszadási hajlandósága lehetővé tette, hogy a nyitott kérdéseket kódolva elemezzük a válaszokat. Az atipikus foglalkoztatásra vonatkozó általános

válaszokat gyakoriság szerint sorba rendezve összegzi a 9. táblázat. A válaszok egy része az atipikus alkalmazás mellett szóló vélekedés volt, más válaszok inkább arra vonatkoztak, miért nem alkalmaznak a vállalatok atipikus dolgozókat. A leggyakoribb válaszokat vizsgálva azt látjuk, hogy az atipikus dolgozókat foglalkoztató vállalatok számára messze a rugalmas alkalmazkodás lehetősége volt a legfontosabb (30%-uk ilyen tényezőt említett), emellett gazdaságilag is kedvezőnek ítélték az atipikus alkalmazást. Ugyanakkor azt is látjuk, hogy akkor is foglalkoztattak a vállalatok atipikus dolgozókat, azaz volt egy vagy kevészámú atipikus dolgozójuk, hogyha a vállalat vezetője úgy vélekedett, hogy a tevékenység nem alkalmas atipikus munkára, és akkor is, ha hangsúlyozták, hogy ez csak bizonyos munkakörökben lehetséges. Azok a vállalatok, ahol nincsen atipikus dolgozó, kiemelték, hogy a tevékenységük nem alkalmas atipikus munkára, ezt a vállalatok 44%-a látta így, emellett fontosnak gondolták, hogy a vállalatok számára terhes és zavart okoz, ha atipikus dolgozókat alkalmaznak. Ugyanakkor azok a vállalatok is fontosnak találták, hogy az atipikus foglalkoztatás a rugalmasság eszköze, ahol nem alkalmaztak ilyen dolgozókat, de úgy vélték, hogy ilyen esetekben alkalmaznának. A válaszokat az atipikus és nem atipikus vállalatok szerint elkülönítve szignifikánsan eltérőeknek bizonyultak a válaszok.

9. táblázat: Miért alkalmaznak, illetve miért nem alkalmaznak a vállalatok atipikus dolgozókat? (nyitott kérdések)

| | nincs atipikus foglalkoztatott. | van atipikus foglalkoztatott | total |
|---|---------------------------------|------------------------------|-------|
| tevékenység nem alkalmas atipikus munkára | 44% | 17% | 26% |
| rugalmas alkalmazkodáshoz (munkacsúcs pl.) jó | 13% | 30% | 24% |
| bizonyos munkakörökben lehet | 11% | 10% | 10% |
| gazdaságilag kedvezőbb az atipikus | 2% | 13% | 10% |
| váll. nem akarják, terhes, zavart kelt, nem szükséges | 13% | 7% | 9% |
| szervezet nem alkalmas atipikus munkára | 9% | 7% | 7% |
| egyéni ok miatt lehet atipikus | 2% | 8% | 6% |
| dolgozó számára kedvezőtlen, vagy vonakodnak | 4% | 4% | 4% |
| betanításra jó forma | | 4% | 3% |
| Összesen | 100% | 100% | 100% |
| N = db (vállalat) | 45 | 90 | 135 |

Forrás: teljes vállalati minta, N=167, sig 0,006

Az atipikus foglalkoztatás korlátait, illetve az adott vállalatok saját atipikus gyakorlatát értékelő válaszokat vizsgálva egy fontos további tanulságot látunk. Míg az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos vélekedések átlagos értékei, azok a válaszok tehát, amelyek az atipikus foglalkoztatást visszatartó vélekedésekre vonatkoztak, nem bizonyultak szignifikánsnak az atipikus és a nem atipikus vállalatok szerint, azt mindkét csoport nagyon hasonlóan értékelte (7. táblázat), a vállalatok saját gyakorlatára kérdező válaszok (9. táblázat) már szignifikánsan eltérőeknek bizonyultak aszerint, hogy foglalkoztat-e a vállalat atipikus dolgozót vagy sem. Azt fogalmazhatjuk tehát meg, hogy az atipikus alkalmazás lehetőségeit és korlátait a vállalatok hasonlóan értékeli, saját gyakorlatuk azonban ettől eltérően alakul.

5 Kísérlet az atipikus foglalkoztatás lehetőségeinek a magyarázatára többváltozós elemzéssel

Az előzőekben azt láttuk, hogy a vállalatok hasonlóan ítélték ugyan meg az atipikus foglalkoztatás általános lehetőségeit, saját vállalatuk gyakorlata azonban ettől eltérő lehetett. Ezért feltételezhettük, hogy eltérőek lehetnek a vállalatok aszerint, hogy alkalmaznak-e atipikus dolgozókat, vagy sem.

5.1 Az atipikus foglalkoztatás magyarázatának próbálkozásai regresszió elemzéssel

Logisztikus regresszióval vizsgáltuk, hogy található-e jól magyarázó sajátosságokat arra, hogy a vállalatok alkalmaznak-e atipikus dolgozókat, vagy sem. Semmilyen szignifikáns magyarázó modellt nem sikerült azonban kialakítanunk a vizsgált mintánkban az atipikus vállalatokra, arra tehát, hogy milyen sajátosságokkal lehet azonosítani azokat a vállalatokat, ahol van atipikus dolgozó.

Azt gondolhatjuk, hogy a makacsnak bizonyuló sikertelen modellalkotásnak jól magyarázható oka, hogy nem ott húzódnak a határok, hogy *van-e* a vállalatoknak atipikus dolgozója. A kérdést úgy lenne célszerű megfogalmazni, hogy *jellemző-e* a vállalatoknál az atipikus foglalkoztatás. A leíró statisztikák alapján azt láthattuk azonban, hogy a vállalatok egy szűk körében jellemző csupán a vállalatokra az atipikus foglalkoztatás, ezt az intenzitás mutatókkal mutattuk be az előző fejezetekben. A vállalatok atipikus alkalmazással kapcsolatos vélekedései pedig azt erősítették, hogy a *foglalkozásoknak egy szűk körében* jellemző és lehetséges az atipikus foglalkoztatás.

Azt is láttuk, hogy az atipikus foglalkozások eltérőek, sokféle atipikus foglalkozás lehetséges, és ezek alkalmazása eltérő célokat követ. Ezért nem célszerű összegezni és ily módon halmozni az atipikus foglalkoztatás eseteit. Láthattuk az előzőekben, hogy a vállalatok egy részében előfordulhatnak halmozódó atipikus alkalmazások, de ez nem meghatározó. A legelterjedtebb azonban – a sokféle újszerű atipikus alkalmazási forma lehetőségével és terjedésével kapcsolatban megfogalmazott minden várakozás ellenére – a részmunkaidős alkalmazás. Ezért az atipikus foglalkoztatás intenzitásának a magyarázatára azt kíséreltük meg regressziós modell segítségével vizsgálni, hogy milyen tényezőkkel írható le annak esélye, hogy elterjedt egy vállalatnál az atipikus alkalmazás gyakran alkalmazott részmunkaidős formája. Nem nagyon meglepő módon ez a kísérlet sem járt eredménnyel, gazdasági mutatókat, vállalati szerkezetet vizsgálva sem találtunk szignifikánsan értelmes magyarázó modellt. Azt feltételezzük, hogy ennek a magyarázata hasonlóképpen abban rejlik, hogy az atipikus foglalkoztatásnak nincs olyan szisztematikus modellje, ami alapján annak esélyét jól meg tudjuk fogalmazni, hogy miért alkalmaznak a vállalatok atipikus (részmunkaidős) alkalmazottakat.¹⁵

¹⁵ A viszonylag kicsi vállalati mintánk is korlátozta a sikereesebb modellalkotást, a rendelkezésre álló forrás azonban korlátozta a vállalati minta méretét is. Nagyobb minta alapján vállalati tipologizálás is lehetséges lenne, de nem változtat azon a felismerésen, hogy a modellszámítás sikeres eredményeinek hiánya az atipikus foglalkoztatás sajátosságaiból fakad. A kutatásunk több oldalról meggyőzően igazolta, hogy az atipikus foglalkoztatás munkapiaci magyarázatát nem a vállalatok sajátosságai magyarázzák. Lehetséges természetesen egy egészen más módon, az atipikus foglalkoztatás célszerűségének, gazdaságosságának vállalati gazdaságtani megközelítés, ez azonban jelen kutatásnak nem volt célja. Kérdéseinket a munkapiac és a foglalkoztatáspolitikai kérdéseinkhez kapcsolódva fogalmaztuk meg.

5.2 *Az atipikus és a nem atipikus vállalatok elkülönülésének magyarázatai - döntési fa (decision tree) módszer*

A korábbi leírás alapján azt láttuk, hogy ha magyarázó modellt nem is sikerült kialakítanunk annak az esélynek a bemutatására, hogy egy vállalatnál alkalmaznak-e atipikus dolgozókat, az mégis fontosnak bizonyult, hogy a vállalatok eltérőek, egy részüknél voltak atipikus dolgozók, másutt nem, és a vállalatok vélekedése, attitűdje is eltérőnek bizonyult ezekben a kérdésekben. A vállalatok elkülönülésének a magyarázatára ezért egyszerűbb magyarázó modellt alkalmaztunk.

A modell olyan klasszifikációs vagy döntési fák létrehozásán alapul, amelyek alkalmasak a kategorikus eredmények intuitív ábrázolására, könnyen átláthatók és speciális alcsoportok és kapcsolatok is feltárhatók a módszer segítségével. A korábbi kísérletek kudarca és magyarázat után ezért kíséreltük meg a csoportokba rendezés technikájával vizsgálni az atipikus és nem atipikus vállalatok csoportjának az elkülönülését. A módszer használatakor az a felismerés vezetett, hogy a vállalatok gyakorlata alapján elkülönült válaszok szignifikánsan rendeződtek a vizsgálatunk függő változóját alkotó atipikus, illetve nem atipikus dimenzió mentén és azt kerestük, hogy hasonló vagy jobb rendezést találhatunk-e, azonosíthatunk-e olyan magyarázó változót, amivel jól magyarázhatjuk az atipikus, illetve nem atipikus vállalatok elrendeződését.

A döntési fa módszer alkalmazásával a megfelelő magyarázó változók azonosítását kíséreltük meg. A modell változói a következők voltak:

- A vizsgált modell függő változója kétértékű, azt vizsgálja, atipikus-e a vállalat. A teljes minta 2/3-a atipikus vállalatokból állt, 1/3-a nem atipikus vállalatokból (a kvóta kiválasztás alapján).
- A modell független változói olyan a magyarázó változók voltak, amelyeket vállalati attitűd, illetve stratégia megfogalmazása alapján alakítottunk ki, és befolyásolni tudták a minta eredeti arányait. A független változók a következők voltak:
 - nyitott kérdések kódolt válaszai alapján a következő kérdés dimenziók: 'miért alkalmaznak, illetve nem alkalmaznak atipikus dolgozót a vállalatok?'. A változó értékeit a 9. táblázat tartalmazta, ezek az alábbiak voltak, az áttekinthetőségért ideillesztjük:

| | nincs atipikus foglalkoztatot t. | van atipikus foglalkoztatot t | total |
|--|--|-------------------------------------|-------|
| tevékenység nem alkalmas atipikus munkára | 44% | 17% | 26% |
| rugalmas alkalmazkodáshoz (munkacsúcs pl.) jó | 13% | 30% | 24% |
| bizonyos munkakörökben lehet | 11% | 10% | 10% |
| gazdaságilag kedvezőbb az atipikus | 2% | 13% | 10% |
| váll. nem akarják, terhes, zavart kelt, nem szükséges | 13% | 7% | 9% |
| szervezet nem alkalmas atipikus munkára | 9% | 7% | 7% |
| egyéni ok miatt lehet atipikus | 2% | 8% | 6% |
| dolgozó számára kedvezőtlen, vagy vonakodnak | 4% | 4% | 4% |
| betanításra jó forma | | 4% | 3% |
| Összesen | 100% | 100% | 100% |
| N = db (vállalat) | 45 | 90 | 135 |

váll minta, sig 0,006

Két klasztert csoportosítottunk az első bevont magyarázó változónk mellé:

- egyrészt a *vállalati atipikus alkalmazást korlátozó tényezők* klasztert, amely az atipikus alkalmazást akadályozó tényezőket rendezte csoportokba. A klaszter kialakítását a 7. táblázatban összegzett válaszok alapján alakítottuk ki, leírását ld. a 2. melléklet: A vállalati atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter. A klaszter eredményeit a következő táblázatban összegezzük, a melléklet részletes leírása alapján

| | Klaszter | | | | |
|----------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|------------------------|---------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| változók | költség- érzékeny | adminisztráció érzékeny | dolgozói szempont | hasznosság szempont | munka- szervezés |
| állandóktsg | 1,75 | ,30 | ,10 | ,23 | ,22 |
| adminisztráció | ,53 | 2,97 | ,10 | ,57 | ,22 |
| ellenőrzés | ,17 | ,43 | ,10 | ,08 | 2,56 |
| jell_célesoport | ,39 | ,83 | ,55 | 2,89 | 2,11 |
| dolgozohelyzet_bizonytalan | ,25 | ,97 | 2,52 | ,93 | ,22 |
| dolgozo_alacsonyabbjöv | ,33 | ,30 | 2,34 | ,70 | ,44 |

Sig: 0,000 minden klaszter esetre

1. *költségérzékeny szempont*: az atipikus foglalkoztatás magas állandó költsége akadályozza az atipikus foglalkoztatás terjedését
2. *adminisztráció érzékeny szempont*: az atipikus foglalkoztatás nagy adminisztrációs terhe a terjedésének a legfontosabb korlátja
3. *dolgozói szempont*: a dolgozók atipikus foglalkoztatással járó bizonytalan helyzete és az alacsony jövedelem a terjedés fontos korlátja.
4. *hasznosság szempont*: az atipikus munkavégzés speciális és korlátozott területen lehetséges, ez korlátozza az alkalmazását és terjedését.
5. *munkaszervezés szempont*: az atipikus munkát csak kevés feladatra lehet alkalmazni, és az ellenőrzése is zavart okozhat a munkaszervezetben

- egy további klaszter a *vállalatok gazdasági válságstratégiáját* rendezte klaszterekbe, azt feltételezve, hogy az atipikus foglalkoztatás a válságstratégiák mentén csoportokba rendezhető, a rugalmas alkalmazkodás fontos eszköze lehet. A klaszter kialakítását és részletes leírását ld. 3. melléklet: A vállalati válságkezeléskor alkalmazott eszközei klaszter. A klaszterszámítás eredményét, az azonosított klasztereket – az előzőekhez hasonlóan – idemácsoljuk

| | Klaszter | | | | |
|------------------------|-------------------------|-----------|---------------------------|----------------------------|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | megszorító innovatív | innovatív | fejlesztés_me gszorító | létszám_ megszorít ó | államfü ggő |
| szig_kolts | 2,98 | ,63 | 2,61 | 2,57 | 1,62 |
| beruh_elhalaszt | ,08 | ,47 | 2,00 | ,21 | ,50 |
| uj_piac | 1,44 | 2,13 | ,28 | ,14 | ,23 |
| all_tamog | ,21 | ,53 | ,11 | ,07 | 2,23 |
| atmeneti_letszam_csokk | ,08 | ,22 | ,07 | 1,93 | ,12 |

Sig: 0,000 minden klaszter esetre

1. *megszorító innovatív válságkezelési stratégia*: szigorú költségvetési megszorítások mellett az új piacok keresését preferálja
2. *innovatív válságkezelési stratégia*: különösen az új piacok keresésében látja a megoldást
3. *fejlesztés_megszorító válságkezelési stratégia*: a szigorú költségvetési megszorítások mellett a beruházások elhalasztásában látja a megoldást
4. *létszám_megszorító válságkezelési stratégia*: a szigorú költségvetési megszorítások mellett az átmeneti létszámcsökkenés lehetőségét kedvezményezi.
5. *államfüggetlen válságkezelési stratégia*: meghatározó lehetőségnek az állami támogatást látja

Első lépésben a lehetséges független változók közül iterációval a legalkalmasabb, leginkább magyarázó változót önkiválasztással határozta meg az eljárás. Ezt a legpontosabb szétválasztást – várakozásunk szerint – a vállalatok atipikus alkalmazási gyakorlatára adott nyitott kérdések alapján sorolta be a modell algoritmus a atipikus vagy nem atipikus csoportba aszerint, hogy miért alkalmaznak, illetve nem alkalmaznak atipikus dolgozót a vállalatok. A kiválasztás után a minta vállalatainak a besorolását a változó dimenziói szerint azonosítja és ábrázolja a program, az eredményeket a 28. ábra mutatja.

A kiinduló modell az eredeti minta arányokat mutatja. A modell besorolás eredményei azt mutatják, hogy jelentősen növeli az atipikus vállalathoz tartozást, ha a vállalat úgy látja, hogy gazdaságilag kedvezőbb az atipikus foglalkoztatás, a betanítás időszakában alkalmaznak atipikus formában dolgozót, ha egyéni okok játszanak közre az atipikus foglalkoztatásban, és munkacsúcsokon rugalmas alkalmazkodást jelent. A minta vállalatainak 35%-át sorolta az eljárás abba a csoportba, ahol számottevően növekedhet annak valószínűsége, hogy atipikus

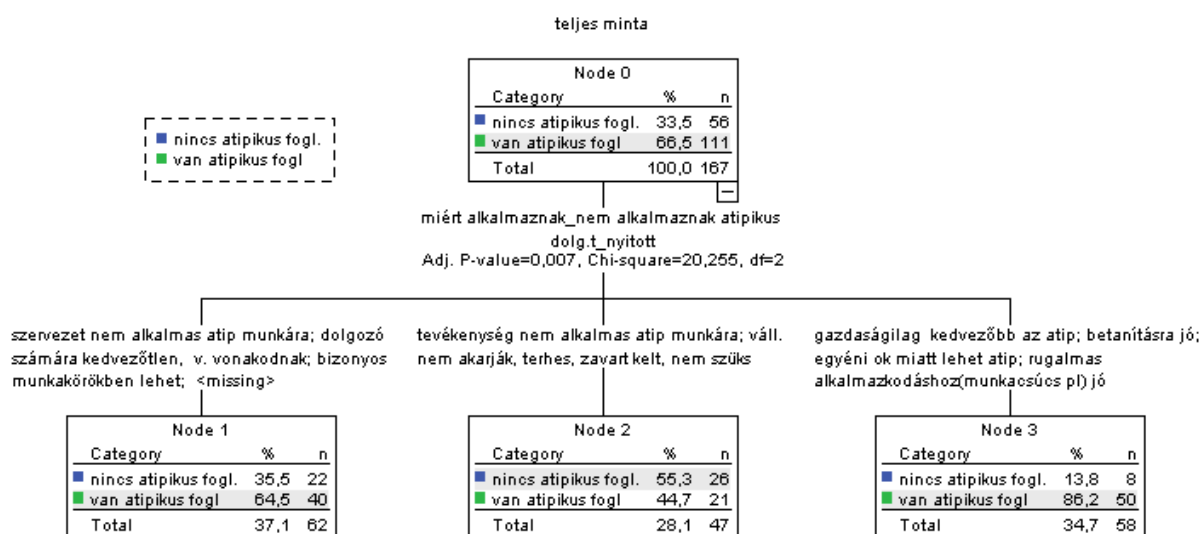
lesz a vállalt. Az eredeti mintaarányokhoz képest ebben a csoportban 20%-al magasabb volt az atipikus dolgozók aránya.

Ugyanakkor jelentősen csökkenti annak lehetőségét, hogy atipikus legyen egy vállalat, hogyha a tevékenysége nem alkalmas az atipikus munkára, ha a vállalatok nem akarnak atipikus dolgozót foglalkoztatni, mert terhes a számukra. A minta 28%-a ebbe a kategóriába került, itt az atipikus dolgozók aránya lényegesen kisebbre jelezhető, 22%-al elmarad a kiinduló minta arányoktól.

A minta vállalatainak 37%-a esetében nem változott lényegesen az atipikus vállaltok aránya. Az atipikus munkára ezekben a vállalatokban a szervezet nem alkalmas, a dolgozók számára kedvezőtlen és vonatodnak ettől a formától, ahol úgy találják, hogy csak bizonyos munkakörökben lehetséges, és ide sorolta az iterációval az eljárás a missing értékeket is.

A besorolás három lehetséges változót határozott meg. Az eljárás az atipikus vállalatokat elég jó arányban (81%-ban) találta meg, azokat azonban, ahol nem volt atipikus dolgozó fele ilyen arányban (46%-ban) találta el sikeresen a modell. (10. táblázat)

28. ábra: A vállalatok atipikus vs. nem atipikus besorolása aszerint, hogy miért alkalmaznak, vagy nem alkalmaznak atipikus dolgozót



10. táblázat: Miért alkalmaznak, vagy nem alkalmaznak atipikus dolgozót – a sikeres besorolások statisztikája

| Classification | perdiktált | | |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| | nincs atipikus foglalkoztatott | van atipikus f foglalkoztatott | Percent Correct |
| nincs atipikus foglalkoztatott. | 26 | 30 | 46% |
| van atipikus foglalkoztatott | 21 | 90 | 81% |
| Overall Percentage | 28% | 72% | 69% |

Risk estimate 0,305, std hiba ,036

Az eljárás második lépésében két magyarázó változót vontunk az eljárásba. A változók bevonása úgy történt, hogy a vállalatok csoportosításához definiáltunk egy elsőként bevonandó változót. Ez először a minta atipikus, illetve nem atipikus vállalatainak válságmegoldás_klaszter változója volt, majd az automatikusan a modellben kiválasztott, legjobb besorolást ígérő változó bevonása következett. Ez az előző modellben bevont' miért alkalmaznak / nem alkalmaznak atipikus dolgozót-nyitott kérdések alapján' változó volt. A két lépés során érvényesült a modell egészét bemutató hatás. A modell eredményeit a 29. ábra összegzi.

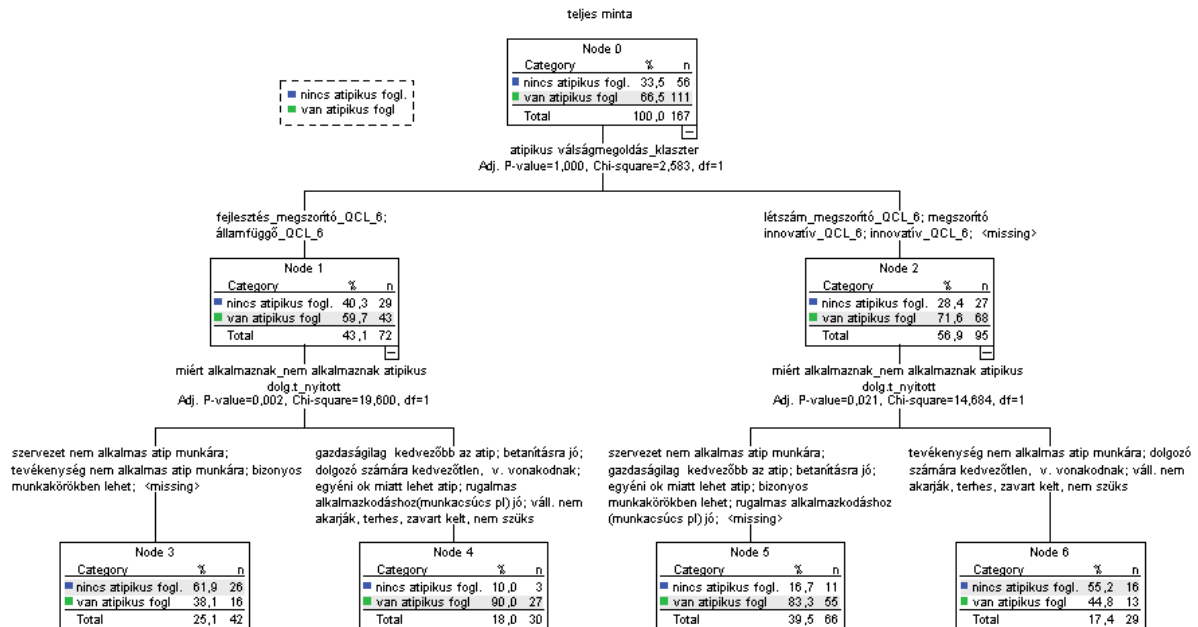
A válságmegoldás két csoportba rendezett változóhoz rendel további csoportosításokat a modell. A várható atipikus arány értékeket négy szálon rendezett módon csoportosítja, a végeredmény ebből a négy szálból adódó négy csoportot sorol be. Az eredmények értelmezése már a két változó mellett sem egyszerű. A modell különválasztja a válságmegoldás „progresszív” módozatait, így a költségmegtakarításokat átmeneti létszámcsökkentéssel kombináló, az innovatív és a megszorításokat együttesen alkalmazó vállalatokat, a csak az innovációban bízókat, és ide sorolja a missing értékek helyét is. A másik szála a hagyományosabb államfüggő és korlátozó válságmegoldások kerülnek. A válságmegoldások alapján kicsit változott a modell előrejelző ereje, a „progresszív” válságmegoldások mellett magasabb az atipikus vállalatok várható aránya. Továbbá a második változó bevonásával árnyalt képet látunk. A legnagyobb növekedést a hagyományos válságstratégia megoldások szálat követően a vállalati saját gyakorlatra építő változó bevonását értékelve látunk. Nagyon jelentősen, közel 25%-al megnőtt ebben a csoportban az eredeti arányokhoz képest az atipikus vállalatok aránya, de a mintában kicsi a csoport aránya (18%), a tényezők pedig: gazdaságilag kedvezőbb az atipikus foglalkoztatás, betanítás esetén jó az atipikus munka alkalmazása, egyéni ok miatt alkalmazzák, rugalmas alkalmazkodást tesz lehetővé, és ide tartozik a vállalatok vonakodása és a dolgozók számára kedvezőtlen hatások szempontja is. Nagyon alacsony az atipikus vállalatok aránya ugyanakkor a hagyományos válságmegoldások és az egy csoportba sorolt következő változók mellett: a vállalatok úgy értékelik, hogy a szervezet vagy a tevékenység nem alkalmas atipikus munkára, fontos, hogy csak bizonyos munkakörökben lehet atipikus a foglalkoztatás, és ide sorolta a modell a hiányzó missing értékeket.

A progresszív válságmegoldást követő szálon a vállalatok 17%-a esetében nagyon alacsonyra esett az atipikus vállalatok aránya. A csoportba olyan megfontolásokat megfogalmazó vállalatok kerültek, ahol a tevékenység nem alkalmas az atipikus munkavégzésre, ahol a dolgozónak kedvezőtlen és vonakodik a formától, vagy a vállalatnak nem akarózik bevezetni ilyen formákat. A vállalatok 40%-a esetében viszont közel 20%-al nagyobb az atipikus vállalatok aránya, a sokféle tényező együttes hatása mellett.

Az első modell változathoz képest azt látjuk, hogy nagyon széthúzódnak a definiált csoportok, egy részükben nagyon emelkedik, más részükben ugyanakkor nagyon lecsökken az atipikus vállalatok várható aránya. Ezt jól mutatja a modell statisztikája. Az atipikus vállalatokat az előző modellnél gyengébben, a nem atipikus vállalatokat azonban jobban megtalálta a modell, mindkét esetben 75%-ban. (11. táblázat) A két modellváltozat statisztikáját

összevetve látjuk, hogy a második modell gazdasági stratégiával kombinált eredménye árnyaltabb és összességében kicsit jobb előrejelzést eredményezett.

29. ábra: A vállalatok atipikus vs. nem atipikus besorolása aszerint, hogy miért alkalmaznak, vagy nem alkalmaznak atipikus dolgozót az atipikus válságmegoldás klaszter hatását figyelembe véve



11. táblázat: Miért alkalmaznak, vagy nem alkalmaznak atipikus dolgozót a válságmegoldás klaszter hatásával – a sikeres besorolások statisztikája

Classification

| megfigyelt | prediktált | | |
|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------|-----------------|
| | nincs atipikus foglalkoztatott | van atipikus foglalkoztatott | Percent Correct |
| nincs atipikus foglalkoztatott | 42 | 14 | 75% |
| van atipikus foglalkoztatott | 29 | 82 | 74% |
| Overall Percentage | 43% | 57% | 74% |

Risk estimate 0,257, std. hiba ,034

Az utolsó modellváltozatban az atipikus alkalmazást – és így az atipikus foglalkoztatás terjedését – akadályozó tényezőkből kialakított klasztert választottuk az első kiválasztandó modellváltozónak, és azt vártuk, hogy ezt követően tovább árnyalja a képet a legpontosabb besorolást segítő következő változó bevonása. Az eredményeket a 30. ábra összegzi.

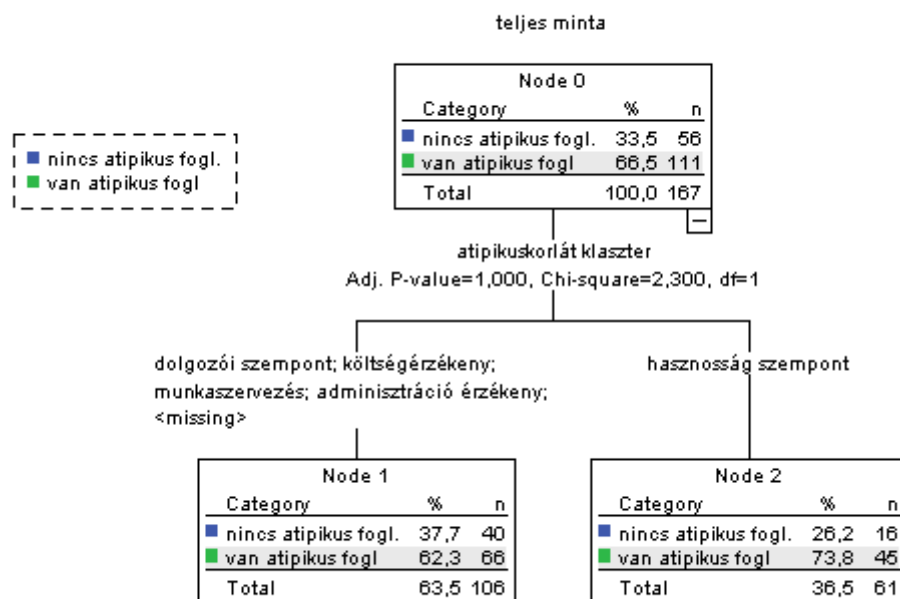
A csoportokba sorolás nem követte a várakozásokat. A modell alapján az atipikus korlát klaszter egyértelműen sorolta be a vállalatokat tipikus és atipikus kategóriákba, és csak kicsit emelkedett az egyik csoportban az atipikus vállalatok aránya, illetve csökkent a másokban. Azt vártuk, hogy a két változó bevonására épülő modell tovább árnyalja a magyarázatainkat, de az eljárás nem vont be második lépésben további változót. A modell statisztika alapján látható, hogy egyáltalán nem sikerült nem atipikus vállalatot azonosítani, az

atipikus vállaltokat pedig teljességgel sikerült előrejelezni, így nem volt további iterációs lehetőség. (12. táblázat)

A modell során kialakított csoportosítás figyelemreméltó. Abba a csoportba, ahol a kiinduló állapothoz képest valamelyest emelkedett az atipikus dolgozók aránya, kizárólag azok a vállalatok kerültek, amelyek úgy gondolták, az atipikus munkavégzés speciális és korlátozott területen lehetséges, ez behatárolja az atipikus munka alkalmazását és terjedését (*hasznosság szempont*). Minden más változó a másik csoportba került, ahol ugyanakkor csökkent az atipikus alkalmazás aránya.

Az eredményünk azt jelenti, hogy a vélekedések szerint elég gyengén tudjuk a vállalatokat besorolni és értelmezni az atipikus vs. nem atipikus vállalati különbözöséget. Fontos szempont, formálisan eredménynek is tekinthetjük, hogy az atipikus foglalkoztatás terjedését korlátozó vélekedések közül az jelenik meg az atipikus vállalatok növekvő várható atipikus munka arányt mutató 37%-ában, hogy az atipikus munka speciális, szűk körben végezhető tevékenység..

30. ábra: A vállalatok atipikus vs. nem atipikus besorolása az atipikus korlát klaszter szerint.



12. táblázat: Atipikus korlát klaszter – a sikeres besorolások statisztikája

| Classification | prediktált | | |
|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------|-----------------|
| | nincs atipikus foglalkoztatott | van atipikus foglalkoztatott | Percent Correct |
| megfigyelt | | | |
| nincs atipikus foglalkoztatott | 0 | 56 | 0% |
| van atipikus foglalkoztatott | 0 | 111 | 100% |
| Overall Percentage | 0% | 100% | 66% |

Risk estimate ,335, std. hiba, ,037

6 Lehetőségek és korlátok az atipikus foglalkoztatás értelmezésében – összegzés és tanulságok

A kutatás kezdetén három fontos hipotézist fogalmaztunk meg. A hipotéziseinkben az atipikus foglalkozások mennyiségi terjedésére és időbeni növekedésére vonatkozó várakozásokat, azok korlátozott megvalósulását, általában az atipikus munka „szükségesnél lassúbb” terjedésének a feltételezését – és a mindezekkel kapcsolatos kételyeinket fogalmaztuk meg. Az atipikus munkával általában, és az egyes formáival részletesen foglalkozó tanulmányok, elemzések, vizsgálatok explicit vagy implicit módon az atipikusnak tekintett foglalkozások folyamatos terjedését, térnyerését, halmozódását sugallják. A hagyományos foglalkoztatási formák változásával, az egyes formák szigorú határainak elolvadásával párhuzamosan a sokféle és együttesen nehezen megtalálható, ügyel-bajjal leírható atipikus formák térhódításáról szóló tanulmányok sora hivatott igazolni a munkapiac átalakulását.

Az atipikus foglalkoztatást vizsgálva mégis az egyes formák megragadására, részletesebb elemzésére, a hagyományosabb formák számbavételére, felmérésére szorítkozhatunk. A leírások, vizsgálódások rendszerint a leggyakoribb formákat vagy azok összességét vizsgálják, és néhány újszerű forma terjedését is fontosnak tekintik, utóbbiak korszakok és az egyes szerzők kérdésfelvetésétől függően változnak. Az atipikus foglalkoztatással foglalkozó szakpolitikai publikációk rendszerint a várakozásokhoz képest elmaradó terjedését regisztrálják.

A bemutatott kutatás során az atipikus foglalkozások bizonytalan fogalmának tisztázása mellett vállalati empirikus vizsgálat során a vállalatok szerepét, szempontjait vizsgáltuk, a kérdésünk az volt, alkalmaz-e egy vállalat valamilyen atipikus formában alkalmazottakat, és ha igen, ezt miért teszi, azonosíthatók-e az atipikus foglalkoztatást valószínűsítő magyarázatok. Mindezek alapján az atipikus foglalkoztatás terjedéséhez kapcsolódó foglalkoztatáspolitikai várakozások igazolhatóak-e. A vizsgálat eredményei alapján röviden összegezzük az előzetes hipotéziseink teljesülését. Megfogalmazott hipotéziseink három fontos kérdést céloztak.

Az első hipotézis az atipikus foglalkoztatás növekedésének, terjedésének a módjára kérdezett: ' az atipikus foglalkoztatás nem általános, és volumenében nem jelentős, de terjedő mértékben alkalmas forma a vállalat rugalmas foglalkoztatásának alakítására'.

A hipotézisünk az elemzés során igazolódott, az atipikus formák lassan és fokozatosan tért nyernek, de a terjedésük mégsem parttalan, és a terjedés nem mérhető volumenében. Láthattuk, hogy az atipikus foglalkoztatás rendszerint eseti és nem jellemző mértékben van jelen a vállaltoknál, miközben a mintánkban minden atipikus foglalkoztatási forma esetében találtunk olyan vállalatot, ahol nagyon jellemző, intenzív volt egy bizonyos atipikus forma alkalmazása.

A következő hipotézis az atipikus formák sokféleségének a kérdését célozta: ' az atipikus foglalkozás terjedését részben gazdálkodási, munkaszervezési, részben az atipikus foglalkoztatási forma jellegéből fakadó okok korlátozzák.'

A kutatás során a megfogalmazott hipotézis igazolódott. Arra kérdeztünk a felkeresett vállaltoknál, hogy mit látnak az atipikus foglalkoztatás terjedésében fontos korlátnak. Számos külső tényező megfogalmazása mellett valójában belső, endogén okok korlátozzák az atipikus formák terjedését. A vállalatok is inkább ezeket a tényezőket, mindenekelőtt a munka jellegét hangsúlyozták, különösen fontosnak találták a megkérdezett vállalatok, hogy csak nagyon kevés munkakörre lehet atipikus dolgozókat alkalmazni, a vállalati munkatevékenység, munkaszervezet sajátosságai mellett az atipikus foglalkoztatás csak szűk körű maradhat.

A várakozások gyakran a szűk szegmenseket célozva fogalmazzák meg a terjedésre vonatkozó reményeket. Vállalati kérdezésünket a szakértői interjúk is megerősítették. A szakértői interjúkat nagy munkaerő-közvetítő, munkaerő-kölcsönző és fejvadász cégeknél folytattuk, olyan rutinnal, gyakorlattal, hely- és szakismerettel rendelkező szakemberekkel, akik szép példákat soroltak egy-egy magasan kvalifikált foglalkozási szegmens keretében lehetséges atipikus munkavégzésről. Az interjú során kirajzolt reményteljes és fantáziadús formák korlátos lehetőségeit kivétel nélkül minden interjú során megerősítették a szakemberek. Az ígéretes formák lassú terjedése mellett a szakemberek is úgy találták, hogy véges és nem nagyon nagy az a csoport ahol biztosan várhatják a sokszínű és bővülő atipikus alkalmazást. A szakértői interjúk során egy nemzetközi kölcsönző cég nagy létszámú és gyakran nem csak magasan kvalifikált dolgozókat közvetítő cég vezetőjével folytatott interjúban megfogalmazott tapasztalat szerint azonban „lehet fontos az atipikus foglalkoztatás, de az mindig kiegészítő marad”. A vállalati vizsgálat eredményei – összhangban más vizsgálódásokkal – az atipikus munka tényét igazolták, de az ilyen formában történő foglalkoztatás gyors terjedését nem.

Végül a válsággal kapcsolatos kérdést is megfogalmaztunk, feltételezve, hogy a válság rövid-és hosszabb távon befolyásolja vállalatok atipikus tevékenységét. A hipotézisünk azt a feltételezést fogalmazta meg, hogy a válság befolyásolhatta egyes atipikus foglalkoztatások arányát és alakulását, de nem jelentett tartós hatást. Az eredményeink visszaigazolták a válság befolyását, hatását.

Hivatkozott irodalom

- Bajnai Blanka – Hámori Szilvia – Köllő János (2008) A magyar munkaerőpiac európai tükrében, In Fazekas K. és Köllő J. (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör, OFA-MTA KTI, Budapest, 38-86. o.
- Blanchflower, D. G. (2000): Self-employment in OECD countries, *Labour Economics*, 7. 471–505. o.
- Buddelmeyer, H.–Mourre, G.–Ward, M. (2005): Part-Time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit. IZA Discussion Paper, No. 1550.
- Capelli, Peter (1999) *The New Deal at Work*, Harvard Business School Press
- Cazes, Sandrine, Alena Nesperova, eds (2007) *Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe*. ILO, Geneve
- Cazes, Sandrine, Alena Nesperova (2003): *Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*. ILO, Geneve
- Farber, H. S. (1999): *Alternative and part-time employment arrangements as a response to job loss*. NBER Working Paper 7002
- Gazier, B.(2007) “Making transition pay”: the “transitional labour markets” approach to “flexicurity” In Jorgensen H.-Madsen P.K. (eds) *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*, DJOF Publishing, Copenhagen: 99 – 130 o.
- Hárs Ágnes, Nagy Katalin, Kovács Zoltán Ákos, Gáspár Katalin, Joszt Eliza, Kardos Zsófia, Matheika Zoltán (2006) *A távmunka (e-munka), nemzetközi helyzetének, lehetőségeinek és gyakorlatának vizsgálata*. In Bihary Pál (szerk.) *Tanulmányok a távmunkáról*
- Hárs Ágnes (2012) *Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években* BWP No 7
- Hárs Ágnes (2013) *Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes években* *Közgazdasági Szemle* (60) 2. 224-250
- Hovánszki Amold (2005) *A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon* *Munkaügyi Szemle* (49) 7-8 30-36
- Kalleberg, A. E. (2000). *Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work*, *Annual Review of Sociology*, 26 évf. 341-365 o.
- Kazuya Ogura (2005) *International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries*. *Japan Labor Review*, 2 évf. 2. szám 5-29. o.
- Köllő János-Nacsá Bea (2006) *Rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon: magyarországi tapasztalatok*, ILO , Budapest

- Neumann László – Nacsa Beáta (2004) A rugalmas alkalmazkodást elősegítő szerződéstípusok, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira
- Neumann, L. (2009) Hungary: Flexicurity and industrial relations, Eurofound, Eiro online, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/hu0803039q.htm>
- Schmid, G.– Grazier, B. (2002) The dynamics of full employment: social integration through transitional labour market. Edward Elgar, Cheltenham-Northampton
- Seres Antal – Budai Balázs (2013) A részmunkaidő és a vállalati nagyság közötti kapcsolat egy hazai felmérés alapján Munkaügyi Szemle (57) 3. 72-28

Mellékletek

1. melléklet: A kvótás minta kialakítása

Referencia minta: NFSZ bértarifa

A referencia adatbázis megválasztásakor olyan adatforrást kerestünk, amely vállalatok azonosítására alkalmas, ugyanakkor ismert a vállalatok dolgozóinak a szerkezete is. Emellett az is fontos volt, hogy a referencia adatforrás alapján ismerjük az atipikus dolgozók jelenlétét, arányát is a vállalatoknál. Ilyen átfogó adatbázis a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által évente készített *bértarifa felvétel*.

A Bértarifa felvétel a 4 főnél nagyobb vállalkozásoknál, a nonprofit szervezetekben és a költségvetésben dolgozó alkalmazottakra vonatkoznak. (vizsgálatunkban csak az első felvételt használjuk). A felmérés a vonatkozási év májusában alkalmazásban állókra terjed ki. A felvétel keretében a munkaadóktól gyűjtenek adatokat alkalmazottaik személyes és foglalkoztatási jellemzőiről valamint juttatásairól. A vállalati szektorban a felvétel mintája különböző a kisebb és nagyobb vállalkozásoknál. (Az 5-20 főt foglalkoztató vállalkozások közül mintát vesznek, és a mintába került vállalkozások valamennyi alkalmazottjáról adatot gyűjtenek. Minden 21-49 főt foglalkoztató vállalatot megfigyelnek, és e méretkategóriában az összes alkalmazottról gyűjtenek adatot. A 50 fős vagy nagyobb létszámú vállalatok is mind a mintába kerülnek, de nem minden alkalmazottról szolgáltatnak adatot, csak egy vállalton belül véletlenül kiválasztott mintáról.) Az egyénekhez súlyokat rendelnek, Az adatbázisunkban közöl becsült létszámadatokat e súlyok alkalmazásával számítottuk ki.

A bértarifa felvétel vállalatonként gyűjtött adatai – a vállalatok alkalmazottainak szigorú szabály szerint választott mintája alapján – vállalatonként azonosítható dolgozói mintát alkotnak, így ismerjük a tarifa vállalatainak a jellemzőit (régió, ágazat, vállalatnagyság, stb.) és a dolgozói összetételét, az atipikus foglalkoztatottak meglétét vagy hiányát, arányát is. Atipikus munka a tarifa felvétel alapján: a részmunkaidős dolgozó, minden nem határozatlan időre szóló szerződéssel történő foglalkoztatott (a szerződés típusa szerint határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak és egyéb foglalkoztatottak tartozik az atipikusak közé), valamint a részmunkaidős, illetve a teljes munkaidőben foglalkoztatott nyugdíjas.

Összességében a bértarifa felvétel adatok az atipikus foglalkoztatott csoportok elég nagy részére terjednek ki, bár olyan formák, mint például a távmunka, a munkaerő-kölcsönzés és egyéb atipikus foglalkoztatási viszonyok nem jelennek meg az adatokban. Sok esetben csak egy-két atipikus dolgozót foglalkoztat egy vállalat, egy nyugdíjas alkalmazottat vagy gyermeket nevelő részmunkaidős nőt, de vannak jellemzően atipikus dolgozókat foglalkoztató vállalatok is. A definíciót úgy határoztuk meg, hogy minden olyan vállalatot bevontunk, ahol legalább egy atipikus dolgozót találtunk. A bértarifa vizsgált vállalatainak 27%-a alkalmazott atipikus dolgozót.

A legfrissebb (2011 évi) Bértarifa adatok használtuk vállalati alapsokaságként a kvótás mintavétel céljára. A Bértarifa felvétel keretében külön adatgyűjtés készül a versenyszféra és az állami, költségvetési intézmények adatairól, vizsgálatunkat az első felvételre, a versenyszféra atipikus foglalkoztatottjaira korlátoztuk, abból a megfontolásból, hogy a vállalatok atipikus gyakorlatát kívántuk vizsgálni.

Kiválasztás kategóriák a kvóta meghatározásához

Vállalati létszám kategória: 4 csoport (10 fő és alatta, 11-50 fő, 51-250 fő, 250 fő felett)

Régió: 7 db (összes)

Ágazat (19 ágazatból képeztünk összevont kategóriát): 3 összevont ágazatcsoport ipar és építőipar (2-6 ágazat), gazdasági szolgáltatások (7-9 ágazat), egyéb szolgáltatások (10-14 ágazat), mezőgazdaság (1 ágazat) és a humán szolgáltatások (15-19 ágazat) kihagyva.

A mezőgazdasági vállalatokat (mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat) kizártuk a vizsgálatból, az ágazat speciális atipikus foglalkoztatási sajátosságai miatt. Hasonlóan kizártuk a vizsgálatból a humán szolgáltatáshoz tartozó ágazatokat, amelyek jellemzően költségvetésből finanszírozott tevékenységek és csak kisebb arányban működnek a versenyszférában (közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás, oktatás, humán-egészségügyi, szociális ellátás, művészet, szórakoztatás, szabadidő, egyéb szolgáltatás). Így a vizsgálat keretében viszonylag homogén terület atipikus foglalkoztatott vállalatait tudtuk vizsgálni: mindenekelőtt az iparban- és az építőiparban jellemző atipikus foglalkoztatást (2-6 ágazat)¹⁶, emellett a gazdasági szolgáltatások területén jellemző atipikus foglalkozásokat (7-9 ágazat)¹⁷ és a nem gazdasági szolgáltatásokat (10-14 ágazat)¹⁸.

- A tarifa felvétel szerint – mint korábban már láttuk – átlagosan 27% volt az atipikus dolgozókat foglalkoztató vállalatok aránya a lehatárolt tarifa alapsokaságban. Összevont ágazatok szerint nem volt nagyon jelentős az eltérés, ipar és építőipar (28%), gazdasági szolgáltatások (23%), illetve egyéb szolgáltatások (29%) volt az arány a definiált összevont ágazatokban.
- Régióként is viszonylag kicsi a tarifa alapsokaságban az eltérés, az atipikus dolgozókat foglalkoztató ágazatok aránya Közép-Magyarországon és Nyugat-Dunántúlon volt a legalacsonyabb (24%), közel azonos (26%) volt az arány Dél-Alföldön, és 29-31% között a többi régióban (Közép-Dunántúl: 29%, Dél-Dunántúl és Észak-Alföld: 30%, és Észak-Magyarország: 31%). Az egyes régiók aránya nagyon eltérő atipikus foglalkoztatást takarhat.
- A legnagyobb eltérést a vállalat mérete szerint láthattuk az alapsokaság atipikus dolgozókat foglalkoztató vállalatai között, a 10 fő alatti vállalatok alig 20%-a, a 10-50 fős vállalatok 28%-a, az 51-250 fős vállalatok 26%-a míg a 250 fő feletti 42%-a alkalmaz atipikus dolgozókat.

Az eddigiek szerint leírt kiválasztási kategóriákban definiált összevonások után a tarifa atipikus dolgozókat tartalmazó vállalati alapsokaságából egy kvóta-mátrixok készítettünk a kategóriák leírására, amely tartalmazta, hogy az egyes jellemző-kombinációkhoz hány vállalat tartozik vállalati létszámnagyság, régió és összevont ágazatcsoport szerint. Ezt követően úgy állítottuk össze a vállalati mintát, hogy abban ugyanakkora arányban szerepeljenek az egyes jellemző-kombinációkhoz tartozó vállalatok, mint a tarifa atipikus vállalatainak alapsokaságban.

Kvóta meghatározása

Az eredeti elképzelésünk szerint a kvótás kiválasztással olyan 150 vállalatból álló mintához juthatunk el, amely atipikus dolgozókat foglalkoztató vállalatokat tartalmaz, az alapsokaság alapján leírt háromdimenziós kvótamátrix arányoknak megfelelően. A felvétel során azonban azt érzékeltük, hogy a vállalatok felkeresésekor nem kevés a mintának megfelelő kvótát leíró olyan vállalat, ahol nem foglalkoztattak atipikus dolgozókat, és a leíráshoz fontos ezért egy

¹⁶ bányászat, kőfejtés, feldolgozóipar, villamosenergia-, gáz-, hőellátás, légkondicionálás, vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés, építőipar

¹⁷ kereskedelem, gépjárműjavítás, szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, szállítás, raktározás

¹⁸ információ, kommunikáció;pénzügyi, biztosítási tevékenység; ingatlanügyletek; szakmai, tudományos, műszaki tevékenység; adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység

megfelelő kontrollcsoport meghatározása, annak vizsgálatára, hogy a kvóta alapján meghatározott vállalatok miért alkalmaznak, illetve nem alkalmaznak atipikus dolgozókat. A kvótánk alakításakor ezért az eredeti egyszerű atipikus minta kiválasztás helyett arra törekedtünk, hogy a kvótás mintavétel során felkeresni tervezett 150 vállalat között szerepeljen 100 atipikus és 50 kontrollcsoport vállalat, oly módon, hogy azt az alapsokaság által definiált kvóta határozza meg.

A kérdezés és a kvóta alakítás menete

A tarifa alapsokaságból kialakított kvóta alapján a kvótának megfelelően kerestük az atipikus dolgozókat alkalmazó vállalatokat., és azokat a vállalatokat is kérdeztük, ahova eljutottunk a kérdezés során, de nem volt atipikus dolgozó.

A kérdezés lebonyolításakor néhány ponton változott az eredeti kvóta szerinti felkeresési terv, az alapsokaságbeli kvótákat kisebb módosítással vettük figyelembe a kérdezés során, így a céljainknak inkább megfelelő arányokat sikerült a módosításokkal elérnünk. A módosított kvótavételes eljárás során 111 olyan vállalatot sikerült felkeresnünk, ahol atipikus dolgozókat alkalmaznak.

- A vizsgálatban a kvóta arányokhoz képest az ipari és építőipari tevékenységek súlyát magasabban állapítottuk meg és a gazdasági szolgáltatásokat és egyéb szolgáltatásokat összevonva vizsgálva az arány elmaradt a kvótától – a szolgáltatás ágazatok fontos, de a vizsgálódásunk szempontjából bizonytalanabb formái mellett az iparra vonatkozó vizsgálatokat hangsúlyozva (vö.. interjú tapasztalatok.)
- A régiók közül a tarifa felvétel alapján nagyon magas volt a vállalatok aránya Közép-Magyarországon, ezt valamelyest csökkentettük a vizsgálat során, hogy a régiókba egyenletesebben kereshessünk vállalatokat.
- A nagyvállalatok arányát növeltük a mintában, a kicsik rovására – tekintettel a nagyvállalatok magasabb atipikus arány előfordulására.

Az arányok módosulása a kérdezés során elkerülhetetlenül ezt eredményezte, hogy az eredeti mintavételi leírástól eltértünk, és így szükségesnek bizonyult a kontrollcsoport mintavételi tervének az atipikus lekérdezett 111 vállalatból álló mintához igazítása. Így az elemzéshez az atipikus vállalatokhoz hasonló kontrollcsoport lekérdezése volt szüksége, olyan vállalatokat kérdeztünk, amelyek megfelelnek a módosított kvóta arányoknak, és ahol nem foglalkoztatnak atipikus dolgozókat. Ezeknél a vállalatoknál is minden olyan kérdésre rendelkezésre áll válasz, amelyek kapcsolódnak az atipikus foglalkoztatáshoz. A kontrollminta a leválogatott atipikus rész minta arányát követi, és szándékunk szerint az atipikus rész minta felének megfelelő vállalatnál kérdeztük. (Ez kvótás minta esetén azt jelenti, hogy a tényleges atipikus lekérdezett vállalatok jelentették a kvótát, ezt megfigyelve kellett a kontrollminta sokaságát azonosítanunk.

1. melléklet táblázat: A minta fő arányai az eredeti Bértarifa felvétel adatok alapján alakított atipikus kvóta tervben – első változat 150 vállalatra átszámolva

| agazat | letszkat | RÉGIÓKÓD | | | | | | | Total |
|---------------------|--------------|---------------------|----------------|-----------------|--------------|---------------------|--------------|------------|------------|
| | | Közép-Magyar-ország | Közép-Dunántúl | Nyugat-Dunántúl | Dél-Dunántúl | Észak-Magyar-ország | Észak-Alföld | Dél-Alföld | |
| ipar és épip (2-6) | 10 és alatta | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 |
| | 10-50 | 7 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| | 51-250 | 8 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| | 250 felett | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 12 |
| | Total | 20 | 9 | 8 | 7 | 8 | 10 | 9 | 72 |
| gazd szolg (7-9) | 10 és alatta | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 |
| | 10-50 | 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 18 |
| | 51-250 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 |
| | 250 felett | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 5 |
| | Total | 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 6 | 6 | 45 |
| egyéb szolg (10-14) | 10 és alatta | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | 10-50 | 5 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 9 |
| | 51-250 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| | 250 felett | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | Total | 18 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 33 |
| total | | 55 | 17 | 14 | 13 | 15 | 18 | 18 | 150 |

Forrás: Bértarifa alapján saját számítások

2. melléklet táblázat: Az eredeti tarifa arányok a végleges lekérdezett atipikus vállalatok sokasághoz (111 db)

| agazat | letszkat | RÉGIÓKÓD | | | | | | | Total |
|---------------------|--------------|---------------------|----------------|-----------------|--------------|---------------------|--------------|------------|------------|
| | | Közép-Magyar-ország | Közép-Dunántúl | Nyugat-Dunántúl | Dél-Dunántúl | Észak-Magyar-ország | Észak-Alföld | Dél-Alföld | |
| ipar és épip (2-6) | 10 és alatta | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 6 |
| | 10-50 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| | 51-250 | 6 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| | 250 felett | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 |
| | Total | 15 | 7 | 6 | 5 | 6 | 7 | 7 | 53 |
| gazd szolg (7-9) | 10 és alatta | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 |
| | 10-50 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 14 |
| | 51-250 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 |
| | 250 felett | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| | Total | 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 34 |
| egyéb szolg (10-14) | 10 és alatta | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | 10-50 | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 7 |
| | 51-250 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| | 250 felett | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Total | 13 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| total | | 41 | 12 | 10 | 10 | 11 | 13 | 13 | 111 |

Forrás: Bértarifa alapján saját számítások

3. melléklet táblázat: Az arányok értelemszerűen változnak a végleges lekérdezett atipikus vállalatok sokaságában (111 db)

| agazat | letszkat | RÉGIÓKÓD | | | | | | | Total |
|---------------------|--------------|---------------------|----------------|-----------------|--------------|---------------------|--------------|------------|------------|
| | | Közép-Magyar-ország | Közép-Dunántúl | Nyugat-Dunántúl | Dél-Dunántúl | Észak-Magyar-ország | Észak-Alföld | Dél-Alföld | |
| ipar és épip (2-6) | 10 és alatta | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 |
| | 10-50 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 11 |
| | 51-250 | 3 | 3 | 4 | 7 | 6 | 8 | 5 | 36 |
| | 250 felett | 3 | 4 | 10 | 1 | 2 | 3 | 2 | 25 |
| | Total | 9 | 8 | 17 | 9 | 11 | 14 | 8 | 76 |
| gazd szolg (7-9) | 10 és alatta | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 5 |
| | 10-50 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 12 |
| | 51-250 | 1 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| | 250 felett | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| | Total | 9 | 3 | 1 | 6 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| egyéb szolg (10-14) | 10 és alatta | 2 | | | | | | | 2 |
| | 10-50 | 3 | | | | | | | 3 |
| | 51-250 | 1 | | | | | | | 1 |
| | 250 felett | | | | | | | | |
| | Total | 6 | | | | | | | 6 |
| total | | 24 | 11 | 18 | 15 | 14 | 17 | 12 | 111 |

Forrás: Bértarifa és vállalati minta alapján saját számítások

4. melléklet táblázat: Az atipikus dolgozók vállalati mintájához alkalmazkodva illesztett atipikus dolgozókat nem foglalkoztató kontrollcsoport részsokaság a háromdimenziós tényleges atipikus kvótamátrix kategóriái szerint (56 db vállalat, az atipikus kvóta fele)

| agazat | letszkat | RÉGIÓKÓD | | | | | | | Total |
|---------------------|--------------|---------------------|----------------|-----------------|--------------|---------------------|--------------|------------|-----------|
| | | Közép-Magyar-ország | Közép-Dunántúl | Nyugat-Dunántúl | Dél-Dunántúl | Észak-Magyar-ország | Észak-Alföld | Dél-Alföld | |
| ipar és épip (2-6) | 10 és alatta | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | 10-50 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 11 |
| | 51-250 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 13 |
| | 250 felett | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 11 |
| | Total | 6 | 8 | 5 | 4 | 3 | 7 | 4 | 37 |
| gazd szolg (7-9) | 10 és alatta | 1 | 1 | | | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | 10-50 | 2 | 2 | | | 2 | 1 | 1 | 8 |
| | 51-250 | 1 | 0 | | | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | 250 felett | 1 | 0 | | | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | Total | 5 | 3 | | | 3 | 3 | 1 | 15 |
| egyéb szolg (10-14) | 10 és alatta | 0 | 1 | | | | 0 | | 1 |
| | 10-50 | 2 | 0 | | | | 0 | | 2 |
| | 51-250 | 0 | 0 | | | | 1 | | 1 |
| | 250 felett | | | | | | | | |
| | Total | 2 | 1 | | | | 1 | | 4 |
| total | | 13 | 12 | 5 | 4 | 6 | 11 | 5 | 56 |

Forrás: Bértarifa és vállalati minta alapján saját számítások

Kvóta mintavétel: lépésenként összegzett peremeloszlások

5. melléklet táblázat: Tarifa alapján régió kvóta és a végleges minta alapján peremeloszlások - tarifa régió kvóta és a végleges minta arányok és vállalat db számok

| | Közép-Magyar o. | Közép-Dunánt ül | Nyugat - Dunánt ül | Dél-Dunánt ül | Észak-Magyar o. | Észak-Alföld | Dél-Alföld | total |
|--|-----------------|-----------------|--------------------|---------------|-----------------|--------------|------------|-------|
| Eredeti tarifa kvóta arányok % | 37 | 11 | 9 | 9 | 10 | 12 | 12 | 100 |
| atipikus rész minta arányok % | 22 | 10 | 16 | 14 | 13 | 15 | 11 | 100 |
| Eredeti tarifa kvóta vállalat db (111) | 41 | 12 | 10 | 10 | 11 | 13 | 13 | 111 |
| atipikus rész minta vállalat db (111) | 24 | 11 | 18 | 15 | 14 | 17 | 12 | 111 |
| nincs atipikus rész minta (illesztett) vállalat db | 12,0 | 5,5 | 9,0 | 7,5 | 7,0 | 8,5 | 6,0 | 55,5 |
| nincs atipikus rész minta tényleges (db) | 13 | 12 | 5 | 4 | 6 | 11 | 5 | 56 |
| teljes vállalat minta tényleges db | 37 | 23 | 23 | 19 | 20 | 28 | 17 | 167 |

Forrás: Bértarifa és vállalati minta alapján saját számítások

6. melléklet táblázat: Tarifa alapján vállalati létszám kvóta és a végleges minta alapján peremeloszlások - tarifa vállalati létszám kvóta és a végleges minta arányok és vállalat db számok

| | 10 fő és alatta | 11-50 fő | 51-250 fő | 250 felett | total |
|--|-----------------|----------|-----------|------------|-------|
| Eredeti tarifa kvóta arányok % | 16 | 33 | 35 | 16 | 100 |
| atipikus rész minta arányok % | 10 | 23 | 39 | 28 | 100 |
| Eredeti tarifa kvóta vállalat db (111) | 18 | 37 | 39 | 17 | 111 |
| atipikus rész minta vállalat db (111) | 11 | 26 | 43 | 31 | 111 |
| nincs atipikus rész minta (illesztett) vállalat db | 5,5 | 13 | 21,5 | 15,5 | 55,5 |
| nincs atipikus rész minta tényleges (db) | 6 | 21 | 16 | 13 | 56 |
| teljes vállalat minta tényleges db | 17 | 47 | 59 | 44 | 167 |

Forrás: Bértarifa és vállalati minta alapján saját számítások

7. melléklet táblázat: Tarifa alapján összevont ágazatcsoport kvóta és a végleges minta alapján peremeloszlások - tarifa összevont ágazatcsoport kvóta és a végleges minta arányok és vállalat db számok

| | ipar és építőipar (2-6 ágazat) | gazdasági szolg. (7-9 ágazat) | egyéb szolgált. (10-14) | total |
|--|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------|
| Eredeti tarifa kvóta arányok % | 48 | 30 | 22 | 100 |
| atipikus rész minta arányok % | 68 | 26 | 5 | 100 |
| Eredeti tarifa kvóta vállalat db (111) | 53 | 34 | 24 | 111 |
| atipikus rész minta vállalat db (111) | 76 | 29 | 6 | 111 |
| nincs atipikus rész minta (illesztett) vállalat db | 38 | 14,5 | 3 | 55,5 |
| nincs atipikus rész minta tényleges (db) | 37 | 15 | 4 | 56 |
| teljes vállalat minta tényleges db | 113 | 44 | 10 | 167 |

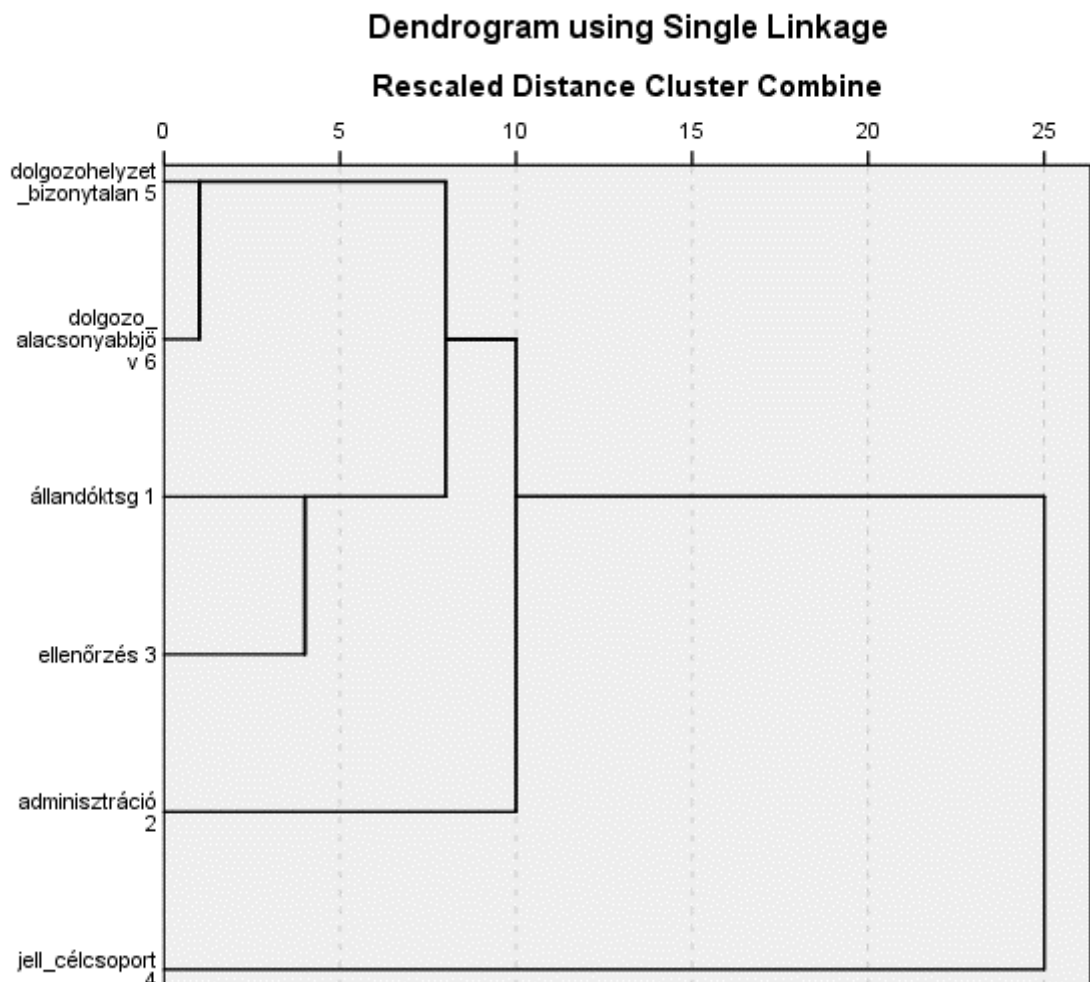
Forrás: Bértarifa és vállalati minta alapján saját számítások

2. melléklet: A vállalati atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter

Az atipikus foglalkoztatástól visszatartó tényezőket értékelték a vállalatok. Az eredményeket a 7. táblázat összegezte.

A vállalati atipikus alkalmazást akadályozó tényezőket meghatározó változók klaszterekbe sorolásának hierarchikus elrendeződését a melléklet 1. dendogram ábrája mutatja. A kialakítható klasztereket a bemutatott dendogram jól szemlélteti: külön csoportot jelent a kiemelkedő jelentőségűnek értékelt jellemző célcsoport (az atipikus munkavégzés speciális és korlátozott területen lehetséges), A dolgozók bizonytalan helyzete és az alacsonyabb jövedelem, és az adminisztráció illetve az állandó költség szerepe is elkülönül, kapcsolódnak viszont két oldalról a jellemző célcsoport és az ellenőrzés halmozódó szálai.

1. melléklet ábra: A vállalati atipikus alkalmazást akadályozó tényezőket meghatározó dendogram



Forrás: Vállalati minta alapján saját számítások

A vállalati atipikus alkalmazást akadályozó tényezőket vizsgálva a klaszterezésbe a hat fontos meghatározó véleményt vontuk be, a változó közötti korrelációt a 8. korrelációs tábla alapján határoztuk meg és a változók között többségében függetlenséget találunk.

8. melléklet táblázat: Vállalatok atipikus alkalmazást akadályozó tényezőinek korrelációja

| | | állandóktsg | adminisztráció | ellenőrzés | jell_célcsoport | dolgozohelyzet_bizonytalan | dolgozo_alacsonyabbjöv |
|----------------------------|---------------------|-------------|----------------|-------------|-----------------|----------------------------|------------------------|
| állandóktsg | Pearson Correlation | 1 | ,070 | -,005 | -,195 | -,277 | -,155 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,369 | ,954 | ,012 | ,000 | ,047 |
| | N | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 |
| adminisztráció | Pearson Correlation | ,070 | 1 | ,043 | -,129 | -,187 | -,352 |
| | Sig. (2-tailed) | ,369 | | ,586 | ,100 | ,016 | ,000 |
| | N | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 |
| ellenőrzés | Pearson Correlation | -,005 | ,043 | 1 | -,082 | -,194 | -,165 |
| | Sig. (2-tailed) | ,954 | ,586 | | ,292 | ,013 | ,035 |
| | N | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 |
| jell_célcsoport | Pearson Correlation | -,195 | -,129 | -,082 | 1 | -,179 | -,155 |
| | Sig. (2-tailed) | ,012 | ,100 | ,292 | | ,022 | ,047 |
| | N | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 |
| dolgozohelyzet_bizonytalan | Pearson Correlation | -,277 | -,187 | -,194 | -,179 | 1 | ,411 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,016 | ,013 | ,022 | | ,000 |
| | N | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 |
| dolgozo_alacsonyabbjöv | Pearson Correlation | -,155 | -,352 | -,165 | -,155 | ,411 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,047 | ,000 | ,035 | ,047 | ,000 | |
| | N | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 | 165 |

Forrás: Vállalati minta alapján saját számítások

K-means klaszter analízis alapján azonosítottuk a változókból a vállalati atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszterét. Az eredmények összegzését a melléklet 9. táblázat mutatja. 5 jól elkülönülő klaszteret kaptunk eredményül, az eredmények a dendrogram hierarchiájával egyező klasztereket definiáltak.

9. melléklet táblázat: Az atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter

| | Final Cluster Centers | | | | |
|----------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------|------------|---------------------|
| | Cluster | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | költség- érzékeny | adminisztráció érzékeny | dolgozó szempontú | hasznosság | munka- szervezés |
| állandóktsg | 1,75 | ,30 | ,10 | ,23 | ,22 |
| adminisztráció | ,53 | 2,97 | ,10 | ,57 | ,22 |
| ellenőrzés | ,17 | ,43 | ,10 | ,08 | 2,56 |
| jell_célcsoport | ,39 | ,83 | ,55 | 2,89 | 2,11 |
| dolgozohelyzet_bizonytalan | ,25 | ,97 | 2,52 | ,93 | ,22 |
| dolgozo_alacsonyabbjöv | ,33 | ,30 | 2,34 | ,70 | ,44 |

Forrás: Vállalati minta alapján saját számítások

A klaszterelemzés alapján az atipikus alkalmazást akadályozó öt klaszter elkülönítése volt szignifikáns, a klaszterek a következő módon alkottak értelmes magyarázó változókat:

1. *költségérzékeny szempont*: az atipikus foglalkoztatás magas állandó költsége akadályozza az atipikus foglalkoztatás terjedését
2. *adminisztráció érzékeny szempont*: az atipikus foglalkoztatás nagy adminisztrációs terhe a terjedésének a legfontosabb korlátja
3. *dolgozói szempont*: a dolgozók atipikus foglalkoztatással járó bizonytalan helyzete és az alacsony jövedelem a terjedés fontos korlátja.
4. *hasznosság szempont*: az atipikus munkavégzés speciális és korlátozott területen lehetséges, ez korlátozza az alkalmazását és terjedését.
5. *munkaszervezés szempont*: az atipikus munkát csak kevés feladatra lehet alkalmazni, és az ellenőrzése is zavart okozhat a munkaszervezetben

..

A kialakított klaszterek statisztikáját a melléklet 11. táblája mutatja, a szórások nem különböztek jelentősen, ezért nem standardizáltuk a klaszteranalízisben szereplő változókat. A melléklet 11. anova táblája szerint a klaszterek szignifikánsak. Az egyes klaszterekben szereplő eseteket a melléklet 12. táblázat mutatja, viszonylag egységesen oszlanak el az esetek, a negyedik klaszter nagyobb és az ötödik kisebb az átlagnál.

10. melléklet táblázat: Az atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter statisztikája

| Descriptive Statistics | | | | | |
|----------------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| állandóktsg | 165 | ,00 | 3,00 | ,5515 | 1,04418 |
| adminisztráció | 165 | ,00 | 3,00 | ,8970 | 1,19258 |
| ellenőrzés | 165 | ,00 | 3,00 | ,3030 | ,73604 |
| jell_célcsoport | 165 | ,00 | 3,00 | 1,5152 | 1,28122 |
| dolgozohelyzet_bizonytalan | 165 | ,00 | 3,00 | 1,0303 | 1,13387 |
| dolgozo_alacsonyabbjöv | 165 | ,00 | 3,00 | ,8242 | 1,01784 |
| Valid N (listwise) | 165 | | | | |

11. melléklet táblázat: Az atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter anova táblája

| | Cluster | | Error | | F | Sig. |
|----------------------------|-------------|----|-------------|-----|---------|------|
| | Mean Square | df | Mean Square | df | | |
| állandóktsg | 16,683 | 4 | ,701 | 160 | 23,815 | ,000 |
| adminisztráció | 40,537 | 4 | ,444 | 160 | 91,219 | ,000 |
| ellenőrzés | 12,745 | 4 | ,237 | 160 | 53,849 | ,000 |
| jell_célcsoport | 51,058 | 4 | ,406 | 160 | 125,719 | ,000 |
| dolgozohelyzet_bizonytalan | 23,149 | 4 | ,739 | 160 | 31,322 | ,000 |
| dolgozo_alacsonyabbjöv | 21,535 | 4 | ,524 | 160 | 41,136 | ,000 |

12. melléklet táblázat: Az atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter esetszámok

Number of Cases in each Cluster

| | | |
|---------|---|---------|
| Cluster | 1 | 36,000 |
| | 2 | 30,000 |
| | 3 | 29,000 |
| | 4 | 61,000 |
| | 5 | 9,000 |
| Valid | | 165,000 |
| Missing | | 2,000 |

3. melléklet: A vállalati válságkezeléskor alkalmazott eszközei klaszter

A vállalatokat az általános gazdasági helyzetükkel kapcsolatos kérdéseik során arról is kérdeztük, hogy ha a vállalat nehéz gazdasági helyzetbe kerülne, akkor mit tenne, mit tartana a legjobb megoldásnak. A lehetséges válaszokat súlyozva és sorba rendezve a melléklet 13. táblázat átlagos értékeket kaptuk a válaszokra:

13. melléklet táblázat: A vállalati válságkezelési stratégia meghatározó tényezőinek súlyozott átlagos

| | válságesszközök súlyozott érték | |
|------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|
| | átlagos érték (0-3 között) | transzformált érték (0-100 között) |
| szig_kolts | 2,175 | 72 |
| uj_piac | 0,952 | 32 |
| beruh_elhalaszt | 0,765 | 26 |
| all_tamog | 0,548 | 18 |
| atmeneti_letszam_csokk | 0,265 | 9 |
| eszk_elad | 0,265 | 9 |
| hitel_atutemez | 0,199 | 7 |
| athidalo_hitel | 0,181 | 6 |
| letszam_leepit | 0,163 | 5 |
| juttatascsokkent | 0,151 | 5 |
| bercsokkent | 0,090 | 3 |
| profilvaltas | 0,078 | 3 |
| koreng_nyugd | 0,042 | 1 |

Forrás: Vállalati minta alapján saját számítások

A legfontosabb változók alapján (bevonva az átmeneti létszámcsökkenés kitüntetetten fontos változóját is vizsgáltuk a tényezők korrelációját) a vállalati atipikus alkalmazást akadályozó tényezőket vizsgáltuk, a klaszterezésbe ezt az öt fontos tényezőt vontuk be, a változó közötti korrelációt a 14. korrelációs tábla alapján határoztuk meg és a változók között többségében függetlenséget találunk.

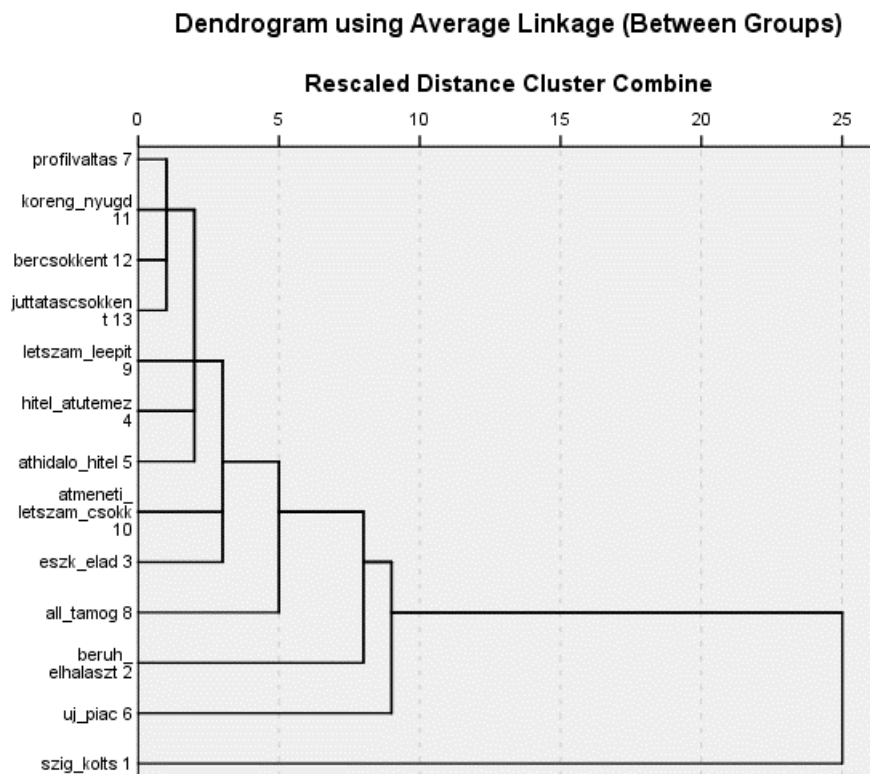
14. melléklet táblázat: Vállalatok válságkezelési stratégia meghatározó tényezőinek korrelációja

| | | szig_kolts | beruh_elhalaszt | uj_piac | all_tamog | atmeneti_letszam_csokk |
|------------------------|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|
| szig_kolts | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | 1 166 | | | | |
| beruh_elhalaszt | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | -,098 ,208 166 | 1 166 | | | |
| uj_piac | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | -,186 ,016 166 | -,253 ,001 166 | 1 166 | | |
| all_tamog | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | -,274 ,000 166 | -,138 ,075 166 | -,043 ,583 166 | 1 166 | |
| atmeneti_letszam_csokk | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | ,018 ,822 166 | -,197 ,011 166 | -,096 ,220 166 | -,138 ,077 166 | 1 166 |

Forrás: Vállalati minta alapján saját számítások

A vállalati atipikus alkalmazást akadályozó tényezőket meghatározó változók klaszterekbe sorolásának hierarchikus elrendeződését a melléklet 2. dendrogram ábrája mutatja. A kialakítható klasztereket a bemutatott dendrogram jól szemlélteti:

2. melléklet ábra: A vállalati válságkezelési stratégia meghatározó tényezőinek dendogramja



A kirajzolódó kapcsolatok erőssége, a szigorú vállalati költséggazdálkodás kiugró szerepe mellett a vállaltok kapcsolatrendszerének a sokfélesége is látszik. A kiválasztott öt változó alapján határoztunk meg klasztert az alábbiak szerint:

15. melléklet táblázat: A vállalati válságkezelési stratégia meghatározó tényezők klaszter

| Final Cluster Centers | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-----------|-----------------------|--------------------|------------|
| | Cluster | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | megszorító innovatív | innovatív | fejlesztés_megszorító | létszám_megszorító | államfüggő |
| szig_kolts | 2,98 | ,63 | 2,61 | 2,57 | 1,62 |
| beruh_elhalaszt | ,08 | ,47 | 2,00 | ,21 | ,50 |
| uj_piac | 1,44 | 2,13 | ,28 | ,14 | ,23 |
| all_tamog | ,21 | ,53 | ,11 | ,07 | 2,23 |
| atmeneti_letszam_csokk | ,08 | ,22 | ,07 | 1,93 | ,12 |

A vállalati válságkezelés tényezőiből a klaszterelemzés alapján a *vállalati válságkezelési stratégia* vizsgálatával öt klaszter elkülönítése volt szignifikáns, a klaszterek a következő magyarázó változókat tartalmazták

1. *megszorító innovatív válságkezelési stratégia*: szigorú költségvetési megszorítások mellett az új piacok keresését preferálja
2. *innovatív válságkezelési stratégia*: különösen az új piacok keresésében látja a megoldást
3. *fejlesztés_megszorító válságkezelési stratégia*: a szigorú költségvetési megszorítások mellett a beruházások elhalasztásában látja a megoldást
4. *létszám_megszorító válságkezelési stratégia*: a szigorú költségvetési megszorítások mellett az átmeneti létszámcsökkenés lehetőségét kedvezményezi.
5. *államfüggő válságkezelési stratégia*: meghatározó lehetőségnek az állami támogatást látja

A klaszterek statisztikáját vizsgálva megfelelőnek bizonyult az elhatárolás, az egyes klaszterek szignifikanciája megfelelőnek bizonyult minden változó esetében, és az egyes klaszterekbe eső vállaltszám is megfelelően kiegyensúlyozott volt. Az első és a harmadik klaszterbe esett a legtöbb vállalat és a negyedik klaszter elemszáma maradt el a többiekétől.

16. melléklet táblázat: Az atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter anova táblája

ANOVA

| | Cluster | | Error | | F | Sig. |
|------------------------|-------------|----|-------------|-----|--------|------|
| | Mean Square | df | Mean Square | df | | |
| szig_kolts | 31,729 | 4 | ,739 | 161 | 42,921 | ,000 |
| beruh_elhalaszt | 25,336 | 4 | ,438 | 161 | 57,866 | ,000 |
| uj_piac | 24,662 | 4 | ,528 | 161 | 46,729 | ,000 |
| all_tamog | 22,807 | 4 | ,235 | 161 | 96,921 | ,000 |
| atmeneti_letszam_csokk | 10,704 | 4 | ,171 | 161 | 62,615 | ,000 |

17. melléklet táblázat: Az atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter esetszámok

Number of Cases in each Cluster

| | | |
|---------|---|---------|
| Cluster | 1 | 48,000 |
| | 2 | 32,000 |
| | 3 | 46,000 |
| | 4 | 14,000 |
| | 5 | 26,000 |
| Valid | | 166,000 |
| Missing | | 1,000 |

4. melléklet: A vállalati kérdőív

VÁLLALATI KÉRDŐÍV 2012

A kérdőív sorszáma

A kérdezés helye (település):

Megye:

Kérdező neve:

Kérdezés időpontja 2012.....hónap

Kérdezés kezdete:óra.....perc befejezése:óra.....perc

A kérdésekre a választ adta:

1. A cég vezetője, ügyvezetője
2. A telephely vezetője
3. Gazdasági vezető
4. Személyzeti/HR vezető
5. Egyéb személy, éspedig:

I. Általános kérdésblokk

A vállalattal (szervezettel) kapcsolatos általános kérdéseket szeretnék először feltenni. A kérdések a 2006-2011 közötti időszakra vonatkoznak, kérem, hogy ezekre az évekre gondoljon a válaszadás során!

I. a) Általános vállalati adatok

1. A vállalat (szervezet) alapításának éve:.....(év)

2. Mi jelenleg a vállalat (szervezet) tulajdonformája?

- 1 – Hazai magántulajdonú vállalat
- 2 – Hazai állami tulajdonú vállalat
- 3 – Hazai és külföldi vegyes tulajdonú vállalat
- 4 – Multinacionális vállalat
- 5 – Egyéb, éspedig:.....

9 – Nem tudja

0 – Nem akar válaszolni

3. A vállalat tulajdonformájában volt-e jelentősebb változás 2006 óta?

- 1 – Igen
- 2 – Nem Tovább az 5. kérdésre

9 – Nem tudja Tovább az 5. kérdésre

0 – Nem akar válaszolni Tovább az 5. kérdésre

4. Milyen fontosabb változások történtek a tulajdonformában 2006 óta?

Kérjük, a legfontosabb 3 változást említse! KÁRTYA

A tulajdonformában történt legfontosabb változások 2006-2011 között

Induló állapot* Megváltozott állapot*

Mikor történt (év)?

1. átalakulás
2. átalakulás
3. átalakulás

* válasszon az alábbiakból (a kártya szerint)

- 1 - hazai magántulajdonú vállalat
- 2 - hazai állami tulajdonú vállalat
- 3 - hazai és külföldi vegyes tulajdonú vállalat
- 4 - multinacionális vállalat,
- 5 - egyéb, éspedig.....

9 – Nem tudja

0 – Nem akar válaszolni

5. A vállalat szervezetében volt-e jelentősebb változás 2006 óta?

1 – Igen

2 – Nem Tovább a 7. kérdésre

9 – Nem tudja Tovább a 7. kérdésre

0 – Nem akar válaszolni Tovább a 7. kérdésre

6. Milyen fontosabb változások, átalakulások voltak a vállalat szervezetében 2006 óta?

Kérjük, a legfontosabb 3 változást említse! KÁRTYA

A legfontosabb szervezeti változások 2006-2011 között

Megváltozott állapot* Mikor történt (év)?

1. átalakulás

2. átalakulás

3. átalakulás

* válasszon az alábbiakból (a kártya szerint)

1 - összeolvadás, beolvadás

2 - kiválás

3 - megszűnt és új cég alakulása

4 - egyéb átalakulás.....

9 – Nem tudja

0 – Nem akar válaszolni

7. Mi a vállalati főtevékenysége? .TEÁOR 2008 (4 jegyű kód):

.....(betűvel csak ha nem tudja a TEÁOR kódot)

8. Mi a legnagyobb árbevétel adó tevékenysége.....TEÁOR 2008 (4 jegyű kód):

.....(betűvel csak ha nem tudja a TEÁOR kódot)

KÉRDEZŐ: AKKOR IS TÖLTSE KI, HA AZONOS A FŐTEVÉKENYSÉGGEL!

9. Hány telephely volt 2006 elején?

2006 elején:(db)

999 – Nem tudja

000 – Nem akar válaszolni

10. És hány telephely volt 2011 végén?

2011 végén:(db)

999 – Nem tudja

000 – Nem akar válaszolni

5

11. A következő kérdések a székhelyre és a telephelyekre vonatkoznak, kérem, hogy a 2006 és 2011 közötti időszakra gondoljon!

KÉRDEZŐ: HA 10-NÉL TÖBB TELEPHELY VAN (PL BOLTHÁLÓZAT) AKKOR EGYÜTTESEN ADJA MEG A VÁLASZOKAT A SZÉKHELYRE ÉS RÉGIÓNKÉNT ADJA MEG A LÉTSZÁMADATOKAT ÉS AZT, HOGY A VÁLSÁG ÉRINTETTE-E (HA EGYSÉGES, AKKOR A LÉTREJÖVÉS, MEGSZŰNÉS IDEJÉT, ÉS A TEÁOR SZÁMOT IS ADJA MEG RÉGIÓNKÉNT, EGYÉBKÉNT NE ÍRJON BE SEMMIT)

Telephely adatok (2006 – 2011 években bármikor létezett telephelyekre)

Sorszám, Telephely , települése

A telephely:

1-székhellyel azonos településen

2- másik településen

Létrejött (év) ^{1/}

Megszűnt (év)^{2/}

Régió (régió kód) ^{3/}

Létszám (fő),

2006^{4/}

Létszám (fő),

2011^{5/}

Főprofil TEÁOR 2008 (4 jegyű)

Válság érintette-e a telephelyet?

1-nem

2-kicsit

3-közepesen

4-nagyon

1 székhely

1/ a vizsgált időszakot megelőző évet írjon ide. (ha nem tudja pontosan, akkor körülbelüli év)

2/ csak akkor írjon ide bármit, ha a telephely már nem létezik,

3/ 1. Közép-Magyarország

2. Közép-Dunántúl

3. Nyugat-Dunántúl

4. Dél-Dunántúl

5. Észak-Magyarország

6. Észak-Alföld

7. Dél-Alföld

4/ Ha még nem létezett, akkor arra az évre adja meg, amikor a telephely létrejött

5/ Ha már nem létezik, akkor arra az évre adja meg, amikor a telephely megszűnt

9 – Nem tudja

0 – Nem válaszol

12. Hol készül az interjú?

1 - A vállalat székhelyén

2 - A vállalat ... (sorszám).. telephelyén (KÉRDEZŐ JELÖLJE BE ITT A KÉRDEZÉS HELYSZÍNÉT A 11. TÁBLÁZAT SORSZÁMA ALAPJÁN!)

9 – Nem tudja

0 – Nem akar válaszolni

I. b). Általános gazdálkodási adatok

Kérem, most a vállalat egészére gondoljon, és az alábbi adatokat 2006-2011. évekre adja meg.

HA 2006-BAN NEM LÉTEZETT MÉG A VÁLLALAT, A LEGELSŐ LÉTEZŐ ÉVTŐL KEZDŐDŐEN

13. A vállalatot jellemző fontosabb mérlegadatokat szeretném megkérdezni, ami az elmúlt években történt gazdasági változásokat mutatja be.

(KÉRDEZŐ: HOZZÁVETŐLEGES ADAT IS MEGFELELŐ, HA NEM AKAR/NEM TUD PONTOSABB ADATOT MONDANI A KÉRDEZETT)

Főbb gazdasági mutatók (december 31-i éves mérleg adatok)

2006 2007 2008 2009 2010 2011

Átlagos statisztikai létszám* (fő)

Étékesítés nettó árbevétele (m Ft)

Mérleg szerinti eredmény (m Ft)

Adózott eredmény (m Ft)

Beruházás (m Ft)

Személyi ráfordítások (m Ft)

** a munkáltatónál munkavégzésre irányuló jogviszonyban állók, kivéve szülési szabadságon lévők, gyermekgondozási ellátásban részesülők (kivéve, ha a munkáltató a gyest igénybe vevőt foglalkoztatja), fizetés nélküli szabadságon lévők, betegek, stb.*

7

14. A vállalatnál foglalkoztatottak szerkezetéről szeretnék részletesebb létszámadatokat kérdezni a 2006-2011 közötti időszakra, ami a foglalkoztatás változását mutatja.

Főbb foglalkoztatási mutatók alakulása (fő, éves átlag)

2006 2007 2008 2009 2010 2011

Átlagos statisztikai létszám* (fő)

Nemek szerint

Férfi

Nő

Foglalkozás kategóriák szerint

Vezető

Felsőfokú végzettségű szellemi

Középfokú végzettségű szellemi

Szaktanácsos (fizikai)

Betanított munkás (fizikai)

Segédmunkás (fizikai)

Korcsoport szerint

24 éves vagy fiatalabb

25 – 49 éves

50 éves vagy idősebb

Atipikus foglalkoztatottak száma

Teljes munkaidős alkalmazott

Részmunkaidős alkalmazott

Határozott idejű szerződéssel *teljes munkaidős* alkalmazott

Határozott idejű szerződéssel *részmunkaidős* alkalmazott

Távmunkában dolgozó *teljes munkaidős* alkalmazott

Távmunkában dolgozó *részmunkaidős* alkalmazott

Nyugdíjas *teljes munkaidős* alkalmazott

Nyugdíjas *részmunkaidős* alkalmazott

Kölcsönzött dolgozó *teljes munkaidős*

Kölcsönzött dolgozó *részmunkaidős*

Alkalmi munkás / idegény munkás

Egyéb atipikus *teljes munkaidős* alkalmazott, és pedig

Egyéb atipikus *részmunkaidős* alkalmazott, és pedig

** a munkáltatónál munkavégzésre irányuló jogviszonyban állók, kivéve szülési szabadságon lévők, gyermekgondozási ellátásban részesülők (kivéve, ha a munkáltató a gyest igénybe vevőt foglalkoztatja), fizetés nélküli szabadságon lévők, betegek, stb.*

I. c) Vállalati magatartás, attitűdkérdések

Az alábbiakban néhány olyan kérdést szeretnénk feltenni, ami különböző helyzetben a vállalat számára elfogadható magatartás értékelésére vonatkozik.

15. Ha a vállalat valamikor nehéz helyzetbe kerülne, mit tenne Ön, mit tartana a legjobb megoldásnak?

Kérem, hogy a három legfontosabb választ sorba rendezve adja meg! KÁRTYA

Első: Második: Harmadik:

-
- 1 - Szigorúbb költséggazdálkodást vezetne be
 - 2 - Tervezett beruházás elhalasztását választaná
 - 3 - Megfontolná a működéshez/működtetéshez nem szükséges eszközök értékesítését
 - 4 - Meglévő hitelek törlesztésének átütemezését választaná
 - 5 - Áthidaló hitelt keresne
 - 6 - Új piacok felkutatására fordítaná az energiáit
 - 7 - Profilváltás előkészítésén fáradozna
 - 8 - Állami támogatási lehetőségek kihasználását választaná
 - 9 - Kihasználná a létszámleépítés lehetőségét
 - 10 - Átmeneti létszámcsökkentéshez fordulna (pl. szabadságolás, részmunkaidős átcsoportosítás)
 - 11 - Korengedményes nyugdíjazás lehetőségét kihasználná
 - 12 - Bércsökkentést kezdeményezne
 - 13 - A juttatások csökkentéséhez folyamodna
 - 14 - A fentiekől eltérő egyéb eszközzel próbálna inkább, éspedig:.....

99 – Nem tudja

00 – Nem válaszol

16. Mit gondol, hasznos-e a vállalatok számára, ha az állam valamiképpen beavatkozik a gazdaságba?

1 – Igen

2 – Nem

9 – Nem tudja, nincs véleménye

0 – Nem válaszol

9

17. Gondolja meg, hogyha az állam (ha ön nem is találja hasznosnak, mégis) beavatkozik, milyen beavatkozásokat tartana a legelőnyösebbeknek?

Kérem, hogy a három legfontosabb választ sorba rendezve adja meg! KÁRTYA

Első: Második: Harmadik:

-
- 1 - Adó-, járulékkedvezményt ad
 - 2 - Támogatja a munkahelyek megőrzését
 - 3 - Bértámogatás biztosít
 - 4 - Kamatkedvezményt nyújt
 - 5 - Munkahelyteremtést támogat
 - 6 - A dolgozók átképzését támogatja
 - 7 - Az állami megrendeléseket növeli, és ezzel keresletet teremt

- 8 - Kedvezményes hitelt nyújt
9 - A foglalkoztatási szabályokat könnyíti (rugalmas alkalmazás/elbocsátás egyszerűsítésével)
10 - Lát-e egyéb lehetőséget, éspedig

99 – Nem tudja
00 – Nem válaszol

18. Most gondoljon arra, hogy rendkívüli helyzetben, válság idején szükségessé válhat az állam rendkívüli beavatkozása, támogatása? Mit tartana hasznosnak a vállalatok számára, ha az állam ilyen időszakban a 17-es kérdésnél felsorolt támogatásokat, intézkedéseket nyújtja:

Kérem, hogy a három legfontosabb választ sorba rendezve adja meg! KÁRTYA

Első: Második: Harmadik:

19. Mit tart a 17-es kérdésnél felsorolt támogatások, intézkedések közül válság idején a legkevésbé hasznosnak (három legkevésbé fontos sorba rendezve)

Kérem, hogy a három legkevésbé fontos választ adja most sorba rendezve meg!

KÁRTYA

Első: Második: Harmadik:

- 1 - Egyértelműen csökkent,
2 - Inkább csökkent
3 - Nem változott
4 - Inkább nőtt
5 - Egyértelműen nőtt

9 – Nem tudja
0 – Nem válaszol
22

47. A vállalatnál működő érdekegyeztetési fórum mennyire befolyásolta a vállalati döntéseket?

- 1 - Nincs érdekegyeztetési fórum
2 - Egyáltalán nem volt szerepe
3 - Kicsi szerepe volt
4 - Közepes szerepe volt
5 - Jelentős szerepe volt

9 – Nem tudja
0 – Nem válaszol

III. Atipikus foglalkoztatás változása kérdésblokk

Most szeretnék az atipikus foglalkoztatásról részletesebben kérdezni.

Ide tartoznak azok az alkalmazottak, akik részmunkaidőben, határozott idejű szerződéssel, távmunkában (infokommunikációs eszközökkel és a telephelytől távol) dolgoznak, ide sorolhatóak a kölcsönzött dolgozók is, stb. (minden olyan foglalkoztatott, aki nem a szokásos módon, a munkáltató telephelyén, határozatlan idejű szerződéssel napi 8 órában dolgozik) A további kérdések az ilyen módon alkalmazott dolgozóikra vonatkoznak.

Kérem, hogy az atipikus foglalkoztatásról beszélve is a 2006-2011 időszakra jellemző változásokra gondoljon.

KÉRDEZŐ: A 14. KÉRDÉSHEZ TARTOZÓ TÁBLÁZATBAN MÁR KÉRDEZTÜNK AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMÁRÓL. VISSZAUTALHATUNK: VAN/NINCS ATÍPIKUS OGLALKOZTATOTT A 14. KÉRDÉSHEZ TARTOZÓ TÁBLÁZAT SZERINT.

48. Kérem, arra gondoljon most, hogy mennyire jellemzőek az atipikus foglalkoztatás egyes formái jelenleg az Önök cégénél. Kérem, becsülje meg azt is, hogy a foglalkoztatottak mekkora aránya atipikus foglalkoztatott? KÁRTYA

KÉRDEZŐ: A KÉRDÉSEKET SORONKÉNT KELL AZ OSZLOPOK SZERINTI KÉRDÉSEKRE FELTENNI!

Kérem, 1-5 között osztályozza, mennyire jellemző a kérdezett atipikus foglalkoztatás:

- 1 - Egyáltalán nincsen
- 2 - Van, de nem jellemző
- 3 - Inkább nem jellemző
- 4 - Inkább jellemző
- 5 - Nagyon jellemző

9 – Nem tudja

0 – Nem válaszol

Az atipikus foglalkoztatás szerepe

Atipikus formában dolgozók Mennyire jellemző az említett atipikus forma?

Értékeljen 1-5 között

KÁRTYA

Foglalkoztatottak közötti

arányt becsülje meg

% (kb.)

- 1. Részmunkaidős alkalmazott
- 2. Határozott idejű szerződéssel *teljes munkaidős* alkalmazott
- 3. Határozott idejű szerződéssel *részmunkaidős* alkalmazott
- 4. Távmunkában dolgozó *teljes munkaidős* alkalmazott
- 5. Távmunkában dolgozó *részmunkaidős* alkalmazott
- 6. Kölcsönzött dolgozó *teljes munkaidős*
- 7. Kölcsönzött dolgozó *részmunkaidős*
- 8. Alkalmi munkás / idénymunkás
- 9. Egyéb atipikus *teljes munkaidős* alkalmazott
- 10. Egyéb atipikus *részmunkaidős* alkalmazott,

KÉRDEZŐ: HA A 48. TÁBLÁZAT 2. OSZLOPÁBAN MINDEN KÉRDÉSRE „1” (VAGY „9”, ILLETVE „0”) VOLT A VÁLASZT, NINCS ATÍPIKUS FOGLALKOZTATOTT □ TOVÁBB AZ 59. KÉRDÉSRE.

49. Az előzőekben sorra vett atipikus foglalkoztatottakat alkalmazhatják állandó jelleggel, de az is elképzelhető, hogy rendszeresen ismétlődően, vagy esetenként, alkalomszerűen alkalmazzák őket. Az alábbiakban erről szeretném kérdezni az egyes atipikus foglalkoztatási formák szerint. KÁRTYA

Kérem, 1-6 között osztályozza, mennyire jellemző az egyes atipikus foglalkoztatásra a kérdés:

- 1 - Egyáltalán nincsen ilyen
- 2 - Van, de alig
- 3 - Inkább kevesen vannak
- 4 - Inkább sokan vannak
- 5 - Nagyon sokan vannak
- 6 - Csak ilyenek vannak

-
- 9 – Nem tudja
0 – Nem válaszol

49. a Milyen sokan dolgoznak az Önök vállalatánál, akiket állandó jelleggel alkalmaznak az egyes atipikus formában foglalkoztatottak között

Atipikus formában dolgozók Az említett atipikus formában dolgozók közül mennyien vannak, akik állandó jelleggel alkalmazottak?

Kérem, értékelje 1-6 között, **KÁRTYA**

1. Részmunkaidős alkalmazott
2. Határozott idejű szerződéssel *teljes munkaidős* alkalmazott
3. Határozott idejű szerződéssel *részmunkaidős* alkalmazott
4. Távmunkában dolgozó *teljes munkaidős* alkalmazott
5. Távmunkában dolgozó *részmunkaidős* alkalmazott
6. Kölcsönzött dolgozó *teljes munkaidős*
7. Kölcsönzött dolgozó *részmunkaidős*
8. Alkalmi munkás / idénymunkás
9. Egyéb atipikus *teljes munkaidős* alkalmazott
10. Egyéb atipikus *részmunkaidős* alkalmazott,

49.b Milyen sokan dolgoznak az Önök vállalatánál, akiket rendszeresen ismétlődően alkalmaznak az egyes atipikus formában foglalkoztatottak között

Atipikus formában dolgozók Az említett atipikus formában dolgozók közül mennyien vannak, akiket rendszeresen ismétlődően alkalmaznak?

Értékelje 1-6 között, **KÁRTYA**

1. Részmunkaidős alkalmazott
2. Határozott idejű szerződéssel *teljes munkaidős* alkalmazott
3. Határozott idejű szerződéssel *részmunkaidős* alkalmazott
4. Távmunkában dolgozó *teljes munkaidős* alkalmazott
5. Távmunkában dolgozó *részmunkaidős* alkalmazott
6. Kölcsönzött dolgozó *teljes munkaidős*
7. Kölcsönzött dolgozó *részmunkaidős*
8. Alkalmi munkás / idénymunkás
9. Egyéb atipikus *teljes munkaidős* alkalmazott
10. Egyéb atipikus *részmunkaidős* alkalmazott,

49.c Milyen sokan dolgoznak az Önök vállalatánál, akiket esetenként, alkalomszerűen alkalmaznak az egyes atipikus formában foglalkoztatottak között

Atipikus formában dolgozók Az említett atipikus formában dolgozók közül mennyien vannak, akiket esetenként, alkalomszerűen alkalmaznak?

Értékelje 1-6 között, **KÁRTYA**

1. Részmunkaidős alkalmazott
2. Határozott idejű szerződéssel *teljes munkaidős* alkalmazott
3. Határozott idejű szerződéssel *részmunkaidős* alkalmazott
4. Távmunkában dolgozó *teljes munkaidős* alkalmazott
5. Távmunkában dolgozó *részmunkaidős* alkalmazott
6. Kölcsönzött dolgozó *teljes munkaidős*
7. Kölcsönzött dolgozó *részmunkaidős*
8. Alkalmi munkás / idénymunkás
9. Egyéb atipikus *teljes munkaidős* alkalmazott
10. Egyéb atipikus *részmunkaidős* alkalmazott,

50. Milyen a vállalatnál jelenleg atipikus formában dolgozók demográfiai összetétele, az egyes atipikus formák szerint?

A KÉRDÉSEKET SORONKÉNT KELL AZ OSZLOPOK SZERINTI KÉRDÉSEKRE FELTENNI! KÁRTYA

Kérem, 1-5 között osztályozza, mennyire jellemző az egyes atipikus formában történő foglalkoztatás az egyes korcsoportokban:

- 1 - Egyáltalán nincsen
- 2 - Nagyon nem jellemző
- 3 - Inkább nem jellemző
- 4 - Inkább jellemző
- 5 - Nagyon jellemző

9 – Nem tudja

0 – Nem válaszol

Atipikus foglalkoztatottak demográfiai jellemzői

Mennyire jellemző az említett atipikus foglalkoztatás.....

Atipikus formában dolgozók

....a 24 év alattiak között

....a 25-49 évesek között

....az 50 év felettiek között

....a nők között

....a férfiak között

Részmunkaidős alkalmazott

Határozott idejű szerződéssel alkalmazott

Távmunkában dolgozó alkalmazott

Kölcsönzött dolgozó

Alkalmi munkás /idénymunkás

Egyéb atipikus alkalmazott.....

Atipikus foglalkoztatottak demográfiai jellemző (táblázat folytatása)

Mennyire jellemző az említett atipikus foglalkoztatás.....

Atipikus formában dolgozók

....max 8 osztályt végzettek között

....szakmunkás képzőt végzettek között

....szakközépiskolát végzettek között

.....gimn. érettségizettek között

....felsőfokú végzettségűek között

Részmunkaidős alkalmazott

Határozott idejű szerződéssel alkalmazott

Távmunkában dolgozó alkalmazott

Kölcsönzött dolgozó

Alkalmi munkás /

idénymunkás

Egyéb atipikus alkalmazott.....

51. Sokszor a vállalat sajátosságai mellett természetes, vagy kedvező, ha valamilyen atipikus formában alkalmazza a dolgozóját, esetleg gazdasági kényszerűségből teszi, de sokszor a dolgozó kezdeményezi valamilyen okból, hogy atipikus formában dolgozzon. Erre vonatkoznak a következő kérdések. Ki kezdeményezi az atipikus foglalkoztatást?

Kérem, 1-5 között osztályozza, mennyire jellemző az egyes atipikus foglalkoztatás:

- 1 - Egyáltalán nincsen
- 2 - Nagyon nem jellemző

- 3 - Inkább nem jellemző
- 4 - Inkább jellemző
- 5 - Nagyon jellemző

9 – Nem tudja
0 – Nem válaszol

51.a.1. Kérem, próbálja megítélni, mennyire jellemző az önök vállalatánál, hogy a részmunkaidős foglalkoztatást a munkáltató kezdeményezte.....
(Kérem, értékelje 1-5 között KÁRTYA)

....az összes részmunkaidőben foglalkoztatott között?

...a férfiak között?

....a nők között?

....a 15-24 évesek között?

....a 25-49 évesek között

...az 50 év felettiak között?

51.a.2. Most pedig azt próbálja megítélni, hogy mennyire jellemző az önök vállalatánál, hogy a részmunkaidős foglalkoztatást a dolgozó kezdeményezte.....
(Kérem, értékeljen 1-5 között KÁRTYA)

....az összes részmunkaidőben foglalkoztatott között?

...a férfiak között?

....a nők között?

....a 15-24 évesek között?

...a 25-49 évesek között

...az 50 év felettiak között?

51.b.1. Kérem, próbálja most azt megítélni, mennyire jellemző az önök vállalatánál, hogy a határozott idejű szerződéssel történő alkalmazást a munkáltató kezdeményezte.....
(Kérem, értékeljen 1-5 között KÁRTYA)

.....az összes határozott idejű szerződéssel alkalmazott között?

...a férfiak között?

....a nők között?

....a 15-24 évesek között?

...a 25-49 évesek között

...az 50 év felettiak között?

51.b.2. Most pedig azt próbálja megítélni, hogy mennyire jellemző az önök vállalatánál, hogy a határozott idejű szerződéssel történő alkalmazást a dolgozó kezdeményezte.....
(Kérem, értékeljen 1-5 között KÁRTYA)

.....az összes határozott idejű szerződéssel alkalmazott között?

...a férfiak között?

....a nők között?

....a 15-24 évesek között?

...a 25-49 évesek között

...az 50 év felettiak között?

51.c.1. Kérem, próbálja megítélni, mennyire jellemző az önök vállalatánál, hogy a távmunkában történő foglalkoztatást a munkáltató kezdeményezte.....
(Kérem, értékeljen 1-5 között KÁRTYA)

....az összes távmunkában foglalkoztatott között?

...a férfiak között?

....a nők között?

....a 15-24 évesek között?

...a 25-49 évesek között
...az 50 év felettiak között?

51.c.2. Most pedig azt próbálja megítélni, hogy mennyire jellemző az önök vállalatánál, hogy távmunkában történő foglalkoztatást a dolgozó kezdeményezte.....(Kérem, értékeljen 1-5 között KÁRTYA)

....az összes távmunkában foglalkoztatott között?
...a férfiak között?
....a nők között?
....a 15-24 évesek között?
...a 25-49 évesek között
...az 50 év felettiak között?

51.d.1. Kérem, próbálja megítélni, mennyire jellemző az önök vállalatánál, hogy vannak egyéb atipikus formában foglalkoztatott dolgozók, és pedig:....., akik ilyen atipikus formában történő foglalkoztatását a munkáltató kezdeményezte.....

(Kérem, értékeljen 1-5 között KÁRTYA)

....az összes egyéb atipikus foglalkoztatott között?
...a férfiak között?
....a nők között?
....a 15-24 évesek között?
...a 25-49 évesek között
...az 50 év felettiak között?

51.d.2. Most pedig azt próbálja megítélni, hogy mennyire jellemző az önök vállalatánál, hogy vannak egyéb atipikus formában foglalkoztatott dolgozók, és pedig:....., akik ilyen atipikus formában történő foglalkoztatását a dolgozó kezdeményezte

(Kérem, értékeljen 1-5 között KÁRTYA)

....az összes egyéb atipikus foglalkoztatott között?
...a férfiak között?
....a nők között?
....a 15-24 évesek között?
...a 25-49 évesek között
...az 50 év felettiak között?

52. Az atipikus formában foglalkoztatottak sokfélék, sokszor jellemző munkaköröket töltenek be. Az önök vállalatánál ez hogyan alakult, a vállalatnál jelenleg a különböző munkakörökben mennyire jellemző a különböző atipikus formában történő foglalkoztatás?

A KÉRDÉSEKET SORONKÉNT KELL AZ OSZLOPOK SZERINTI KÉRDÉSEKRE FELTENNI! KÁRTYA

Kérem, 1-5 között osztályozza, mennyire jellemző az egyes atipikus foglalkoztatás:

- 1 - Egyáltalán nincsen
- 2 - Nagyon nem jellemző
- 3 - Inkább nem jellemző
- 4 - Inkább jellemző
- 5 - Nagyon jellemző

9 – Nem tudja

0 – Nem válaszol

Atipikus foglalkoztatottak munkaköre

atipikus formában dolgozók Mennyire jellemző az említett atipikus foglalkoztatás

.....
..... felsőfokú végzettséget igénylő szellemi foglalkozásúak között?
... középfokú végzettséget igénylő szellemi foglalkozásúak között?
.....szakmunkás fizikai dolgozók között?
...betanított munkás fizikai dolgozók között?
.....segédmunkás fizikai dolgozók között?
Részmunkaidős alkalmazott
Határozott idejű szerződéssel alkalmazott
Távmunkában dolgozó alkalmazott
Kölcsönzött dolgozó
Alkalmi munkás /idénymunkás
Egyéb atipikusalkalmazott.....

...

53. Mennyire jellemző az önök vállalatánál hogy ezt a munkáltató kezdeményezte a különböző atipikus formában foglalkoztatottak esetében?

Kérem, az előző kérdéshez hasonlóan 1-5 között osztályozzon KÁRTYA

Atipikus foglalkoztatottak munkaköre atipikus formában dolgozók Mennyire jellemző a munkáltató kezdeményezése

..... felsőfokú végzettséget igénylő szellemi foglalkozásúak között?
... középfokú végzettséget igénylő szellemi foglalkozásúak között?
.....szakmunkás fizikai dolgozók között?
...betanított munkás fizikai dolgozók között?
...segédmunkás fizikai dolgozók között?
Részmunkaidős alkalmazott
Határozott idejű szerződéssel alkalmazott
Távmunkában dolgozó alkalmazott
Kölcsönzött dolgozó
Alkalmi munkás /
idénymunkás
Egyéb atipikus
alkalmazott.....

...

54. Mennyire jellemző az önök vállalatánál hogy ezt a dolgozó kezdeményezte a különböző atipikus formában foglalkoztatottak esetében?

Kérem, az előző kérdéshez hasonlóan 1-5 között osztályozzon KÁRTYA

Atipikus foglalkoztatottak munkaköre

atipikus formában dolgozók Mennyire jellemző a dolgozó kezdeményezése

..... felsőfokú végzettséget igénylő szellemi foglalkozásúak között?
... középfokú végzettséget igénylő szellemi foglalkozásúak között?
.....szakmunkás fizikai dolgozók között?
...betanított munkás fizikai dolgozók között?
...segédmunkás fizikai dolgozók között?
Részmunkaidős alkalmazott
Határozott idejű szerződéssel alkalmazott
Távmunkában dolgozó alkalmazott
Kölcsönzött dolgozó
Alkalmi munkás /idénymunkás
Egyéb atipikus
alkalmazott.....

...

55. Eddig arról kérdeztük, hogy jelenleg milyen az atipikus foglalkoztatás a vállalatnál. Kérem, most arra gondoljon, hogyan alakult mindez az elmúlt években, 2006-2011 között. Értékelje az atipikus forma fontosságát ezen belül elkülöníthető időszakokban.

Az egyes időszakok: válságot megelőzően: 2006-2008; válságintézkedések időszaka: 2009-2010, válságintézkedéseket követően: 2011 óta

A KÉRDÉSEKET SORONKÉNT KELL AZ OSZLOPOK SZERINTI KÉRDÉSEKRE FELTENNI! KÁRTYA

Kérem, 1-5 között osztályozza, mennyire jellemző az egyes atipikus foglalkoztatás:

- 1 - Egyáltalán nem volt
- 2 - Nagyon nem volt fontos
- 3 - Inkább nem volt fontos
- 4 - Inkább volt fontos
- 5 - Nagyon fontos volt

9 – Nem tudja

0 – Nem válaszol

Az atipikus foglalkoztatás szerepe 2006-2011 közötti időszakokban

Atipikus formában dolgozók 2006-2008 2009-2010 2011 óta

Részmunkaidős történő alkalmazás

Határozott idejű szerződéssel történő alkalmazás

Távmunkában történő alkalmazás

Kölcsönzött dolgozó alkalmazása

Alkalmi munkás / idenymunkás alkalmazása

Egyéb atipikus formában történő alkalmazás.....

Alvállalkozó (számlával dolgozó)

alkalmazása

56. A következő kérdések arra vonatkoznak, hogy a válság hogyan érintette az atipikus foglalkoztatást az önök vállalkozásánál? Mennyire volt jelentős, fontos a hatása?

56.a. Befolyásolta-e a válság az önök cégénél az atipikus formában történő alkalmazás egyes formáit

Kérem, 1-5 között osztályozza, mennyire volt fontos a hatás: KÁRTYA

KÉRDEZŐ, HA NEM VOLT ILYEN FORMA, AKKOR IDE 8-AST KÓDOLJON!

- 1 - Egyáltalán nem érintette
- 2 - Nagyon nem volt fontos
- 3 - Inkább nem volt fontos
- 4 - Inkább volt fontos
- 5 - Nagyon fontos volt
- 8 – Egyáltalán nem volt ilyen forma

9 – Nem tudja

0 – Nem válaszol

Részmunkaidőben történő alkalmazás

Határozott idejű szerződéssel történő alkalmazás

Távmunkában történő alkalmazás

Kölcsönzött dolgozó alkalmazása

Alkalmi munkás / idenymunkás alkalmazása

Egyéb atipikus formában történő alkalmazás.....

Alvállalkozó (számlával dolgozó) alkalmazása

56.b. Milyen irányú változást eredményezett a válság az önök cégénél az atipikus formában történő alkalmazás egyes formáiban?

Kérem, 1-5 között osztályozza, mennyire volt fontos a hatás: KÁRTYA

KÉRDEZŐ, HA NEM VOLT ILYEN FORMA, AKKOR IDE 8-AST KÓDOLJON!

- 1 - Jelentősen csökkent
- 2 - Kicsit csökkent
- 3 - Nem változott
- 4 - Kicsit emelkedett
- 5 - Jelentősen emelkedett
- 8 – Egyáltalán nem volt ilyen forma

9 – Nem tudja

0 – Nem válaszol

Részmunkaidőben történő alkalmazás

Határozott idejű szerződéssel történő alkalmazás

Távmunkában történő alkalmazás

Kölcsönzött dolgozó alkalmazása

Alkalmi munkás / idénymunkás alkalmazása

Egyéb atipikus formában történő alkalmazás.....

Alvállalkozó (számlával dolgozó) alkalmazása

56.c. Mai tudása szerint hogyan értékelné, tartós vagy átmeneti volt-e a válság hatására történt változás az önök cégénél az atipikus formában történő alkalmazás egyes formáiban?

Kérem, értékelje, mennyire volt fontos a hatás: KÁRTYA

KÉRDEZŐ, HA NEM VOLT ILYEN FORMA, AKKOR IDE 8-AST KÓDOLJON!

- 1 - Átmeneti hatás volt
- 2 - Tartós hatás volt
- 3 - Bizonytalan a hatás
- 4 - Nem volt hatása
- 8 - Egyáltalán nem volt ilyen forma

9 – Nem tudja

0 – Nem válaszol

Részmunkaidőben történő alkalmazás

Határozott idejű szerződéssel történő alkalmazás

Távmunkában történő alkalmazás

Kölcsönzött dolgozó alkalmazása

Alkalmi munkás / idénymunkás alkalmazása

Egyéb atipikus formában történő alkalmazás.....

Alvállalkozó (számlával dolgozó) alkalmazása

57. A munkahelymegőrző programok – ahol volt ilyen program – hozzájárultak-e az önök cégénél az atipikus foglalkoztatás növekedéséhez?

KÉRDEZŐ, HA NEM VOLT ILYEN PROGRAM A VÁLLALATNÁL, AKKOR IDE 8-AST KÓDOLJON!

- 1 - Igen, jelentősen hozzájárultak
- 2 - Igen, kicsit hozzájárultak
- 3 - Bizonytalan a hatása
- 4 - Egyáltalán nem járult hozzá

8 - Egyáltalán nem volt ilyen program

9 – Nem tudja

0 – Nem válaszol

58. Nem minden vállalatnál terjedt el az atipikus foglalkoztatás, illetve annak egyes formái terjedtek csak el. Most arra szeretnénk kérdezni, mi az oka annak, hogy önök alkalmaznak atipikus foglalkoztatottakat. Mi határozza meg az egyes atipikus formák alkalmazását? KÁRTYA

Kérem, hogy a 3 legfontosabbat válassza ki, és rendezze sorba!

Első: Második: Harmadik:

- 1 - Gazdasági kényszerből, elbocsájtás helyett választják ezt a megoldást
 - 2 - Rugalmasabb foglalkoztatást tesz lehetővé
 - 3 - Valamilyen támogatás lehetőség kapcsolódik hozzá
 - 4 - A foglalkoztatás kockázat megosztása a munkavállaló és a vállalkozás között
 - 5 - Szabályozás kikerülése lehetséges így, stb.
 - 6 - Költségekímélő az atipikus foglalkoztatás
 - 7 - Megtarthat fontos munkaerőt
 - 8 - Egyéb, éspedig.....
 - 9 - Egyéb, éspedig.....
 - 10 - Egyéb, éspedig.....
- (több egyéb is lehetséges, ha mondja!)
-

99 - Nem tudja

0 - Nem válaszol

59. Gyakran állítják, hogy az atipikus foglalkoztatás rugalmasabbá teszi a vállalatot, növeli a foglalkoztatás lehetőségét, mégis alacsony az így foglalkoztatottak aránya. Mit gondol, az egyes atipikus formák alkalmazását milyen tényezők akadályozzák a leginkább? KÁRTYA

Kérem, hogy a 3 legfontosabbat válassza ki, és rendezze sorba!

Első: Második: Harmadik:

- 1 - Az atipikus foglalkoztatáshoz tartozó állandó költségek magasak
 - 2 - A vállalat számára nagy adminisztrációs terhet jelent
 - 3 - A munkaszervezetben, az ellenőrzésben zavart okoz
 - 4 - Csak bizonyos foglalkoztatási csoportok esetében lehetséges
 - 5 - A dolgozók nem szívesen fogadják el, mert bizonytalanabb lesz a helyzetük
 - 6 - A dolgozók nem szívesen fogadják, mert alacsonyabb így a jövedelmük
 - 7 - Egyéb, éspedig.....
 - 8 - Egyéb, éspedig.....
 - 9 - Egyéb, éspedig.....
- TÖBB EGYÉB IS LEHETSÉGES, HA MONDJA!*
-

9 – Nem tudja

0 – Nem válaszol

60. .

Meg tudná mondani röviden, miért alkalmaznak / nem alkalmaznak általában atipikus foglalkoztatottakat? Mi az előnye / mi az akadálya, milyen feltételek mellett alkalmaznának?

.....
.....
.....
.....
61. Meg tudná mondani röviden, miért alkalmaznak / nem alkalmaznak.....

a. Részmunkaidős foglalkoztatottakat? Mi az előnye / mi az akadálya, milyen feltételek mellett alkalmaznának?

.....
.....
.....
.....

b. Határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottakat?. Mi az előnye / mi az akadálya, milyen feltételek mellett alkalmaznának?

.....
.....
.....
.....

c. Távmunkában foglalkoztatottakat? Mi az előnye / mi az akadálya, milyen feltételek mellett alkalmaznának?

.....
.....
.....
.....

d. Kölcsönzött munkaerőt? Mi az előnye / mi az akadálya, milyen feltételek mellett alkalmaznának?

.....
.....
.....
.....

e. Alkalmi munkásokat / idénymunkásokat? Mi az előnye / mi az akadálya, milyen feltételek mellett alkalmaznának?

.....
.....
.....
.....

f. Alvállalkozókat (számlával dolgozókat)? Mi az előnye / mi az akadálya, milyen feltételek mellett alkalmaznának?

.....
.....
.....
.....

g. Egyéb atipikus foglalkoztatottakat, ha van ilyen / ha lehetne ilyen? Mi az előnye / mi az akadálya, milyen feltételek mellett alkalmaznának?

.....
.....
.....
.....

Köszönjük, hogy válaszaival segítette a munkánkat!

Atipikus munkák általános interjúvázlat

Néhány irányt adó szempont az atipikus munka szerepének és jelentőségének a pontosabb megértéséhez (Lehetséges, hogy vannak további kérdések és irányok, amire szintén érdemes kitérni, talán fontosabbak is, akkor azokra is érdemes természetesen kitérni):

Az atipikus munka bizonytalan és nehezen körvonalazható kategóriának tűnik, valójában nehezen azonosítható, mi tartozik ebbe a körbe. Definíció szerint minden, ami nem 8 órában nappali munkarendben adott munkahelyen és határozatlan időre szóló szerződéssel végzett munka. Lehet részmunkaidő, határozott időre foglalkoztatás, távmunka, munkaerő-kölcsönzés, egyéb fejlődő és változó formák

- Mi lehet a helyes értelmezés?
- Milyen formák lehetnek a fontosak?
- Eltérő szempontok a vállalat, a dolgozó szempontjából? Eltérő a kényszerű és az önként vállalt atipikus munka, a rövid időszakra jellemző (pl. pályakezdő fiatalok, kisgyermekes nők) vagy permanens időre szólóan atipikus munka?

Statisztikailag az atipikus munkák nehezen mérhetőek és nehezen vehetőek számba. A jogi szabályozás alapján leírható, de ez elbizonytalanítja az értelmezést és hol túlértékelik, hol alulbecslik vagy félremagyarázzák a jelentőségét. Nem pontosan látható a helyük a foglalkoztatásban, a mobilitásban, a gazdálkodásban.

- Milyen általános gazdasági és munkapiaci szerepe, lehetősége van és lehetne a különböző atipikus foglalkoztatásoknak?
- Mérhető-e valójában, és hogyan?
- Mi az egyes atipikus munkák elvi és gyakorlati működésének a célja, iránya, lehetősége a hazai munkapiacokon? Esetleg nemzetközi munkapiacokon?
- Elvileg a rugalmasság és a költségmegosztás eszköze. Igaz ez? Hogy tekinti ezt a munkáltató, illetve az érintett munkavállaló?
- Az egyes atipikus munkafajtáknak egy rész jól vizsgálható statisztikailag (részmunkaidő, határozott időre szerződés, stb.), mások azonban nehezen követhetőek (pl. kölcsönzés, stb.). A foglalkoztatás mekkora részét érintheti az egyik, illetve a másik?
- Lehet-e a foglalkoztatást növelő szerepe az atipikus munkáknak? Van-e ennek megbízható statisztikája?
- Milyen szegmensek lehetnek az egyes atipikus munkafajták szempontjából a preferáltak? Létezik-e ilyen? Kvalifikálatlan vagy kvalifikált munkaerőt érint-e, közömbös, hogy milyen, a cégek specializálódhatnak valamilyen irányban?
- Magyarországon az atipikus munka helye, szerepe és lehetőségei – nemzetközi tapasztalatok és összevetés alapján? Hol van, és hol lehetne, hol lenne célszerű alkalmazni Magyarországon, és a jelenlegi gyakorlat ehhez képest milyen?

- Gazdasági és munkapiaci hatások? Lehetőségek, várakozások? Hazai vagy nemzetközi munkapiacon értelmezhetőek-e az atipikus munkák?
- A pillanatnyi állapot megfelelő-e, v. változtatandó? Ha változtatandó, akkor hogyan, merre?

Munkaerő kölcsönzés interjúvázlat

A munkaerő kölcsönzés bizonytalan és nehezen körvonalazható kategóriának tűnik, egyrészt statisztikailag nehezen mérhető és nehezen vehető számba, másrészt nem pontosan látható a helye a foglalkoztatásban, a mobilitásban, a gazdálkodásban. A jogi szabályozás alapján leírható, de ez elbizonytalanítja az értelmezést és hol túlértékelik, hol alulbecslik vagy félremagyarázzák a jelentőségét.

Ezért szeretnék egy rövid, de talán segítő beszélgetést, amihez néhány irányt adó szempont szedtem össze. Lehetséges, hogy vannak olyan kérdések és irányok, amire nem is gondoltam, pedig fontosabb lenne. Mindenekelőtt azt szeretném megérteni, milyen általános gazdasági és munkapiaci szerepe, lehetősége van a kölcsönzésnek? Mérhető-e valójában, és hogyan? Mi a munkaerő kölcsönzés elvi és gyakorlati működésének a célja, iránya, lehetőségei a hazai munkapiacokon, és mi a szerepük a nemzetközi mobilitásban. A belföldi és a nemzetközi piacon a kölcsönzés elhatárolható tevékenység-e, vagy ez nem különválasztható?

A) A belföldi munkaerőpiacon a kölcsönzés

- a. Elvileg a kölcsönzés a rugalmasság és a költségmegosztás eszköze. Igaz ez? Hogy tekinti ezt egy kölcsönző cég és hogyan a megrendelő, illetve az érintett munkavállaló?
- b. A kölcsönzés statisztikailag nehezen követhető. A foglalkoztatás mekkora részét érintheti? Lehet-e a foglalkoztatást növelő szerepe a kölcsönzésnek? Van-e ennek megbízható statisztikája?
- c. Milyen szegmensek lehetnek a kölcsönző cég számára a preferáltak? Kvalifikálatlan vagy kvalifikált munkaerő-e, közömbös, hogy milyen, a cégek specializálódhatnak valamilyen irányban?
- d. Magyarországon a kölcsönzés helye, szerepe és lehetőségei – nemzetközi tapasztalatok alapján?
- e. Hol van, és hol lehetne, hol lenne célszerű alkalmazni Magyarországon, és a jelenlegi gyakorlat ehhez képest milyen? Gazdasági és munkapiaci hatások?

B) A nemzetközi mobilitásban a kölcsönzés

- a. Mi a fontosabb, nagyobb részarányt jelentő a kölcsönzésben, a belföldi vagy a nemzetközi munkaerő-kölcsönzés? Vagy ez a kérdés így nem értelmezhető?
- b. A kölcsönzés a migrációt ösztönzi, erősíti vagy szabályozza-e? HA igen, hol és hogyan?
- c. Milyen formában lehetséges a nemzetközi munkaerő-kölcsönzés? Egyének, vállalatok-e a célpont, és milyen munkaszerződések alapján lehet kölcsönözni. Ez statisztikailag hol jelenhet meg és milyen nagyságrendet jelenthet? Mérhető-e, mérik-e?

- d. Milyen régióra terjed ki a kölcsönzés, ezt korlátozza-e szabályozás? Az EU szabályozás hogyan befolyásolja a nemzetközi kölcsönzést?
- e. Magyarország helye, szerepe és lehetőségei a nemzetközi kölcsönzésekben?
- f. Hol van ilyen és hol lehetne a kölcsönzésnek a migrációban rövid és hosszabb távon szerepe, gazdasági jelentősége?
- g. Tapasztalatok: a növekvő migrációs nyomás érezhető-e a kölcsönző cégek számára? Hol, hogyan? Lehetséges gazdasági és munkapiaci hatások?

Táblázatok és ábrák jegyzéke

| | |
|--|----|
| 1. táblázat: Atipikus foglalkoztatás egyes formáinak gyakorisága, intenzitása és aránya a minta vállalatainál, vállalat (db)..... | 19 |
| 1. ábra: Az atipikus foglalkoztatás egyes formáinak aránya és változása a vállalati statisztikai létszámhoz képest a minta atipikus vállalatainál, 2006, 2009 és 2011-re, a választ adók átlagos aránya szerint..... | 20 |
| 2. ábra: A részmunkaidős alkalmazás rendszeressége és intenzitása a minta atipikus vállalatainál | 22 |
| 3. ábra: A határozott idős szerződéssel teljes, illetve részmunkaidőben történő alkalmazás rendszeressége és intenzitása a minta atipikus vállalatainál | 22 |
| 4. ábra: A kölcsönzött dolgozók teljes, illetve részmunkaidőben történő alkalmazásának rendszeressége és intenzitása a minta atipikus vállalatainál | 23 |
| 5. ábra: A távmunkában dolgozók teljes, illetve részmunkaidőben történő alkalmazásának rendszeressége és intenzitása a minta atipikus vállalatainál | 23 |
| 6. ábra: Alkalmi munkások/idénymunkások alkalmazásának rendszeressége és intenzitása a minta atipikus vállalatainál..... | 24 |
| 2. táblázat: Az egyes atipikus munkafajták állandóságának az erőssége | 25 |
| 7. ábra: Az atipikus munkafajták állandóságának az erőssége..... | 25 |
| 8. ábra: Részmunkaidős foglalkoztatottak demográfiai sajátosságai | 26 |
| 9. ábra: Határozott idős szerződéssel alkalmazottak demográfiai sajátosságai | 27 |
| 10. ábra: Kölcsönzött dolgozók demográfiai sajátosságai | 28 |
| 11. ábra: Távmunkásként dolgozók demográfiai sajátosságai | 29 |
| 12. ábra: Alkalmi munkások/idénymunkások demográfiai sajátosságai | 30 |
| 4. táblázat: Atipikus foglalkozások intenzitásának számított mutatója a dolgozók demográfiai sajátosságai szerint | 31 |
| 13. ábra: Atipikus foglalkozások intenzitásának számított mutatója különböző atipikus foglalkozások és a foglalkoztatottak demográfiai sajátosságai szerint | 31 |
| 14. ábra: A munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre történő részmunkaidős alkalmazottak aránya az atipikus minta vállalatainál | 33 |
| 15. ábra: A munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre létrejött határozott idős szerződéssel alkalmazottak aránya az atipikus minta vállalatainál | 33 |
| 16. ábra: A munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre távmunkában alkalmazottak aránya az atipikus minta vállalatainál | 34 |
| 17. ábra: Részmunkaidőben alkalmazottak munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre – nemek szerint..... | 35 |
| 18. ábra: Határozott idős szerződéssel alkalmazottak munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre – nemek szerint | 35 |
| 19. ábra: Részmunkaidőben alkalmazottak munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre – korcsoportok szerint | 36 |

| | |
|--|----|
| 20. ábra: Határozott idős szerződéssel alkalmazottak munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre, korcsoportok szerint | 36 |
| 21. ábra: Részmunkaidőben alkalmazottak munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre a foglalkozás jellege szerint | 37 |
| 22. ábra: Határozott idős szerződéssel alkalmazottak munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre a foglalkozás jellege szerint | 38 |
| 5. táblázat: Az atipikus munka intenzitása munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre, demográfiai ismérvek szerint | 39 |
| 23. ábra: Az atipikus munka intenzitása munkáltatói, illetve dolgozói kezdeményezésre, demográfiai ismérvek szerint | 40 |
| 24. ábra: Az atipikus tevékenységek fontosságának változása a válság előtti, alatti és utáni időszakban, átlagos súlyértékek szerint..... | 41 |
| 25. ábra: Befolyásolta-e a válság az atipikus foglalkoztatás egyes formáit az atipikus minta vállalatainál?..... | 42 |
| 26. ábra: Hogyan változtatta a válság az atipikus formában történt alkalmazást?..... | 43 |
| 27. ábra: Tartós vagy átmeneti volt-e a válság hatására történt változás | 43 |
| 6. táblázat: Az atipikus foglalkoztatási formák választásának preferenciái rangsorolva az atipikus dolgozókat is foglalkoztató vállalatokban | 44 |
| 7. táblázat: Az atipikus foglalkoztatási formák választásának akadályai a vállalatok rangsorolása szerint | 46 |
| 8. táblázat: Nyitott kérdésekre adott válaszadási hajlandóság | 46 |
| 9. táblázat: Miért alkalmaznak, illetve miért nem alkalmaznak a vállalatok atipikus dolgozókat? (nyitott kérdések) | 47 |
| 28. ábra: A vállalatok atipikus vs. nem atipikus besorolása aszerint, hogy miért alkalmaznak, vagy nem alkalmaznak atipikus dolgozót | 52 |
| 10. táblázat: Miért alkalmaznak, vagy nem alkalmaznak atipikus dolgozót – a sikeres besorolások statisztikája | 52 |
| 29. ábra: A vállalatok atipikus vs. nem atipikus besorolása aszerint, hogy miért alkalmaznak, vagy nem alkalmaznak atipikus dolgozót az atipikus válságmegoldás klaszter hatását figyelembe véve | 54 |
| 11. táblázat: Miért alkalmaznak, vagy nem alkalmaznak atipikus dolgozót a válságmegoldás klaszter hatásával – a sikeres besorolások statisztikája..... | 54 |
| 30. ábra: A vállalatok atipikus vs. nem atipikus besorolása az atipikus korlát klaszter szerint. | 55 |
| 12. táblázat: Atipikus korlát klaszter – a sikeres besorolások statisztikája | 55 |
| 1. melléklet táblázat: A minta fő arányai az eredeti Bértarifa felvétel adatok alapján alakított atipikus kvóta tervben – első változat 150 vállalatra átszámolva | 63 |
| 2. melléklet táblázat: Az eredeti tarifa arányok a végleges lekérdezett atipikus vállalatok sokaságához (111 db)..... | 63 |
| 3. melléklet táblázat: Az arányok értelemszerűen változnak a végleges lekérdezett atipikus vállalatok sokaságában (111 db) | 64 |

| | |
|---|----|
| 4. melléklet táblázat: Az atipikus dolgozók vállalati mintájához alkalmazkodva illesztett atipikus dolgozókat nem foglalkoztató kontrollsoport részsokaság a háromdimenziós tényleges atipikus kvótamátrix kategóriái szerint (56 db vállalat, az atipikus kvóta fele)..... | 64 |
| 5. melléklet táblázat: Tarifa alapján régió kvóta és a végleges minta alapján peremeloszlások - tarifa régió kvóta és a végleges minta arányok és vállalat db számok..... | 65 |
| 6. melléklet táblázat: Tarifa alapján vállalati létszám kvóta és a végleges minta alapján peremeloszlások - tarifa vállalati létszám kvóta és a végleges minta arányok és vállalat db számok..... | 65 |
| 7. melléklet táblázat: Tarifa alapján összevont ágazatcsoport kvóta és a végleges minta alapján peremeloszlások - tarifa összevont ágazatcsoport kvóta és a végleges minta arányok és vállalat db számok..... | 65 |
| 1. melléklet ábra: A vállalati atipikus alkalmazást akadályozó tényezőket meghatározó dendogram..... | 66 |
| 8. melléklet táblázat: Vállalatok atipikus alkalmazást akadályozó tényezőinek korrelációja.. | 67 |
| 9. melléklet táblázat: Az atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter..... | 67 |
| 10. melléklet táblázat: Az atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter statisztikája ... | 68 |
| 11. melléklet táblázat: Az atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter anova táblája. | 68 |
| 12. melléklet táblázat: Az atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter esetszámok.... | 69 |
| 13. melléklet táblázat: A vállalati válságkezelési stratégia meghatározó tényezőinek súlyozott átlagos..... | 70 |
| 14. melléklet táblázat: Vállalatok válságkezelési stratégia meghatározó tényezőinek korrelációja..... | 71 |
| 2. melléklet ábra: A vállalati válságkezelési stratégia meghatározó tényezőinek dendogramja..... | 71 |
| 15. melléklet táblázat: A vállalati válságkezelési stratégia meghatározó tényezők klaszter.... | 72 |
| 16. melléklet táblázat: Az atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter anova táblája. | 73 |
| 17. melléklet táblázat: Az atipikus alkalmazást akadályozó tényezők klaszter esetszámok.... | 73 |