



Atipikus foglalkoztatási formák a generációk köztudatában



Székely Melinda, 2020, SJE

A prezentáció felépítése

- **Az atipikus munkaviszony mint fogalom**
- **A leggyakoribb atipikus foglalkoztatási formák jellemzése**
 - *A részmunkaidős foglalkoztatás*
 - *A távmunka*
 - *A munkaerő – kölcsönzés*
 - *A diákmunka*
 - *Job-sharing*
 - *Freelancerek, szabadúszók*
- **Az általunk vizsgált generációk felosztása**
- **A dolgozat célja – Hipotézisek**
- **A kutatás módszere és módszertana**
- **A kutatás eredményei**



Székely Melinda, 2020, SJE

Az atipikus munkaviszony, mint fogalom

- **Definíció alkotás veszélyei** - Az atipikus munkajogviszony fogalmának meghatározása több nehézséget rejt magában. Az atipikus munkaviszony több szakterület népszerű és gyakori kutatási területe (*munkajogtudomány, a szociológia és a közgazdaság-tudomány*). Ezáltal a különböző szakirodalmak más - más kifejezéseket használnak és a definíciót is más szemszögből közelítik meg (Bankó, 2008, online).
- **A „tipikus” foglalkoztatás** - heti 40 órában, határozatlan idejű szerződéssel megkötve dolgozók tartoznak ebbe a csoportba, akik néha az ún. aszociális időszakokban is, tehát este, éjjel, vagy hétvégén is végzik tevékenységüket (Filius, 2012, online).
- **Az „atipikus” foglalkoztatás** - Azok a foglalkoztatási formák pedig, amelyek a szokásostól eltérnek, ebben az egyszerű, tautologikus értelemben atipikusnak számítanak (Hárs, 2013)



A leggyakoribb foglalkoztatási formák és jellemzésük

„A napi munkaidő hossza miatt atipikusnak számító formák közül a legismertebb és a legelterjedtebb a részmunkaidős foglalkoztatás” (Poór és társai, 2013, 52.old.).

- **A részmunkaidős foglalkoztatás** - a munkavállaló munkaideje rövidebb, mint egy teljes munkaidős munkavállalóé, klasszikusan kevesebb, mint heti 40, napi 8 óra (Geskó és társai, 2011, online).
 - gyorsabban és nagyobb léptékben járul hozzá a foglalkoztatási ráták növekedéséhez (Frey, 2004; Finna, 2008, online)
 - nem csak munkavállalói, de munkaadói oldalról is megközelíthető, és a vállalati oldalról is ösztönző hatása van. (Köllő, 2012, 195-196.old.)

- „A távmunka az atipikus jelleget a munkavégzés helye miatt kapta meg” (Poór és társai, 2013, 71.old).
- **A távmunka** - A távmunka a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, rendszeresen folytatott tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.
 - A munkáltató utasítási joga kizárólag a munkavállaló feladatainak meghatározására terjed ki, valamint a munkáltató megszabhatja, hogy az általa biztosított elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja. (Dénesné Orcsik, 2016, online).
 - Az egyik legkorszerűbb munkavégzési forma térben, és időben is rugalmas (Karoliny- Poór, 2010, 216.old)

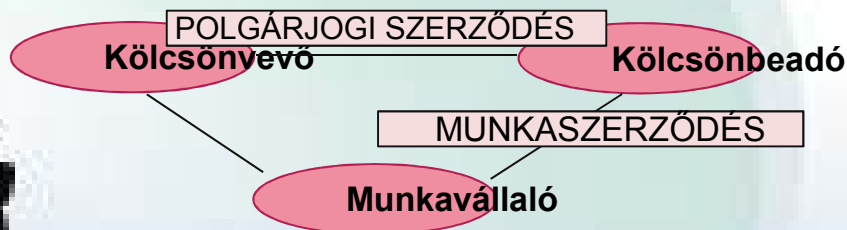


A leggyakoribb foglalkoztatási formák és jellemzésük

„Az atipikus formát a munkaerő – kölcsönzés amiatt kapta meg, hogy a jogviszonyban kettőnél több alany vesz részt” (Poór és társai, 2013, 76-77.old).

A munkaerő – kölcsönzés - sajátossága, hogy a megszokott két fél helyett, három fél között jön létre szerződés. A munkáltató a kölcsönbeadó, munkaerő-kölcsönző céggel köt munkaszerződést. A szerződés alapján a kölcsönbeadó kölcsönzési díjért cserébe odaadja a munkavállalót a kölcsönvevőnek, aki a kölcsönzés ideje alatt teljeskörű munkáltatói jogot kap. A munkaerő – kölcsönzés egy szolgáltatás, mely rugalmasságot ad, például egy munkavállaló azonnali pótlása. Ezenkívül így az adminisztráció is jóval kevesebb a munkáltató részére és sokkal olcsóbb és egyszerűbb a munkaerő leépítése is (Kártyás, 2011, 13-15.old).

- **Diákmunka** - A munkáltató szerződést köthet minden olyan személlyel, aki még nem töltötte be a 26. életévét és még tanulmányait folytatja. A diákmunka – szerződés alapján a munkaidő legfeljebb heti 20 óra lehet átlagban. **Diáknak** minősül egészen 26 éves koráig minden olyan fiatal, aki ezután is folyamatosan készül a jövőbeli foglalkozására, vagyis valamilyen közép- vagy felsőfokú oktatási intézményt látogat (Zákon č. 311/2001, 2001).



Székely Melinda, 2020, SJE



A leggyakoribb foglalkoztatási formák és jellemzésük

„Atipikus mivoltát a napi munkaidő hossza miatt kapta”
(Poór és társai, 2013, 63.old.).

A munkakör – megosztás (Job-sharing) - Ez egy olyan helyzet, amikor egy teljes munkaidős állást két munkavállaló tölt be, közösen vállalva a felelősséget. A két munkavállaló egymás között elosztja a feladatokat. A felelőség mellett arányosan oszlanak meg közöttük a juttatások, a szabadságok. A munkaköri leírás egyformán vonatkozik mindkét alkalmazottra és rendszerint azonos fizetési kategóriába is tartoznak. Azt, hogy pontosan hogyan osztják el a munkát, ez rajtuk múlik. Lehet akár naponta, hetente vagy kéthetente (Szilágyi, 2007, online).



Székely Melinda, 2020, SJE

- **Freelancerek/szabadúszók** - a munkavállalók egy olyan csoportja, akik nem alkalmazottként látják el a feladataikat, hanem megbízási szerződéssel vagy alvállalkozóként egy – egy projekt erejéig vannak jelen a cégek életében és nem kötődnek egy bizonyos vállalathoz.
 - Önállóan választják ki, hogy melyik munkát és milyen áron vállalnak el.
 - Saját maga osztja be idejét, ő dönti el mennyit és mikor akar dolgozni.
 - A cégek részéről csak annyi fontos, hogy az előre megbeszélt időpontra az alkalmazottra bízott feladat el legyen végezve.
 - A freelancerek díjazása minden esetben más. Lehet: órabér, napi díj, heti díj vagy egy összeg, ami azért a munkáért jár, amiben megegyeztek (Nárai, 2014, 3-39.old).

Az általunk vizsgált generációk felosztása

Generáció	X generáció	Y generáció	Z generáció
Születési évszám	1960-1979	1980-1995	1996-2010



Székely Melinda, 2020, SJE



A dolgozat célja

- Fő célja, hogy információt kapjunk a megkérdezettek tudásáról, pontosabban arról, hogy mennyire vannak jelen a köztudatukban az atipikus foglalkoztatási formák. *Vajon ismerik-e őket, hallottak-e róluk és van-e tapasztalatuk munkavállalóként a nem tipikus foglalkoztatási formákkal? Illetve hallottak, vagy esetleg dolgoztak-e már szabadúszóként?*

Székely Melinda, 2020, SJE

A fő cél eléréséhez, különböző alcélokat



A kutatásunk során az alábbi hipotéziseket fogalmazzuk meg:

- ***1.hipotézis:***

H0 - A szabadúszók alanyai egyforma arányban kerülnek ki az X és Y generációból a munkaerőpiacra.



Az X generációból kevesebb szabadúszó kerül ki a munkaerőpiacra, mint az Y

A kutatásunk módszere és módszertana



- A **szekunder** kutatáshoz rendelkezésünkre állt több lehetőség is: az egyetemi **könyvtár**, **online könyvtárak**, **adatbázisok** és **online katalógusok**.



- Az **elméleti** tudás

Székely Melinda, 2020, SJE

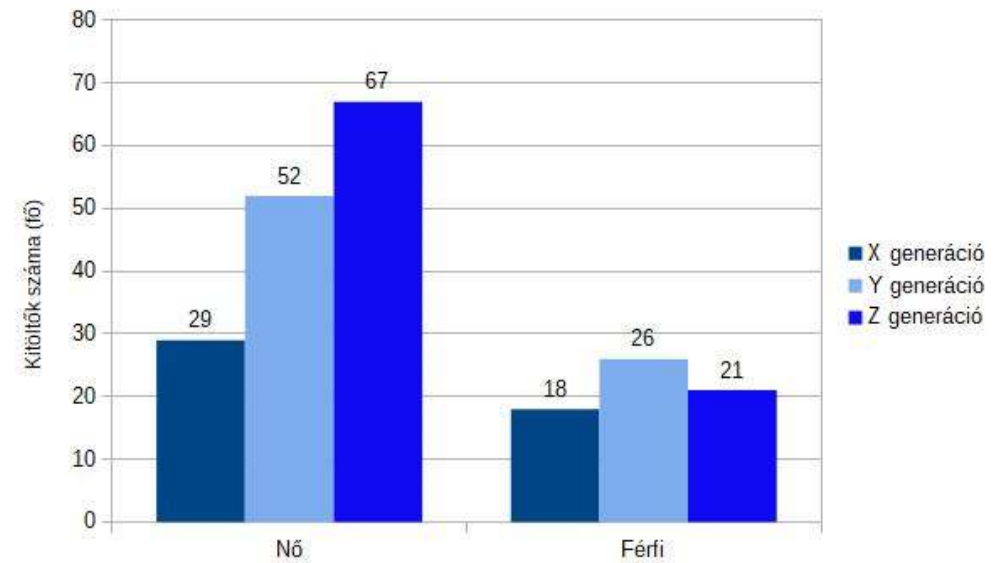
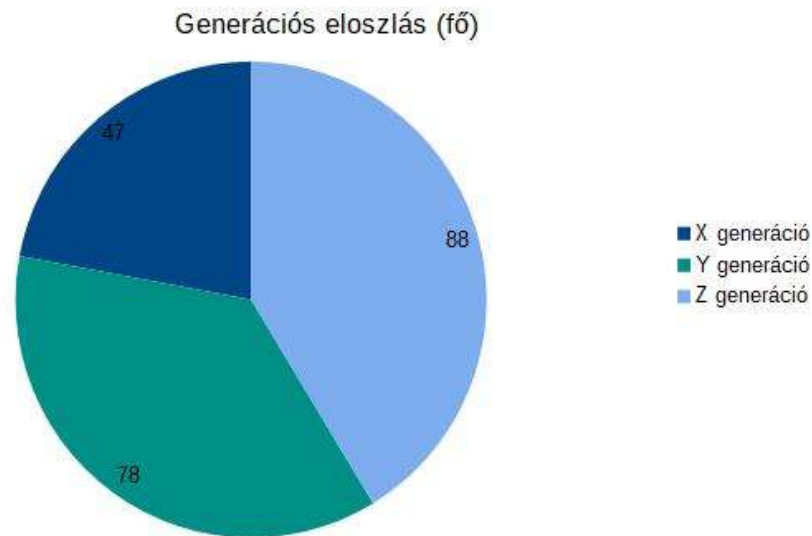


Kutatási eredmények

A következő néhány diában megvizsgáljuk, hogy pontosan kik töltötték ki a kérdőívünket. Megnézzük, hogy a kitöltőink milyen arányban oszlanak meg az egyes generációkra levetítve, valamint azt is, hogy az általunk felállított hipotéziseket elfogadjuk vagy elvetjük a kapott eredmények alapján.

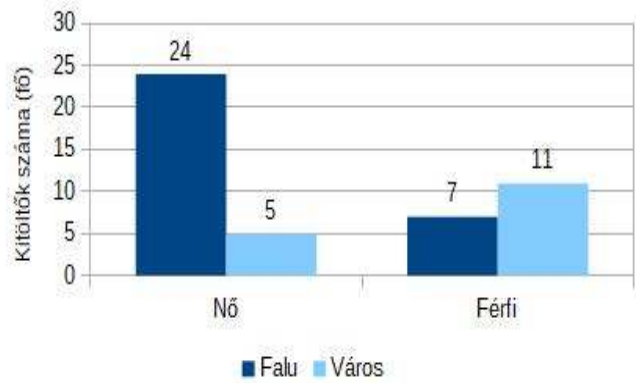


Generációs és nemi eloszlás

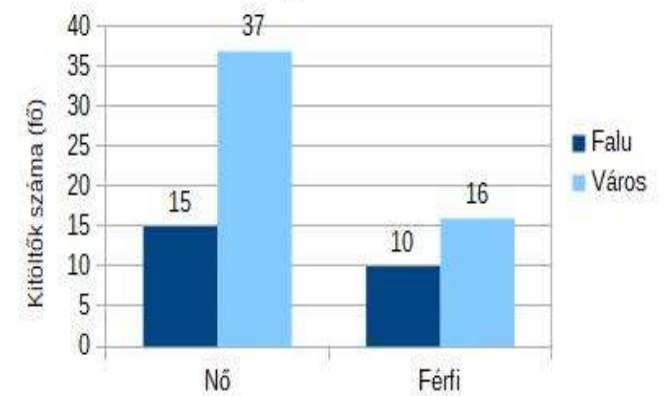


Lakhely szerinti eloszlás

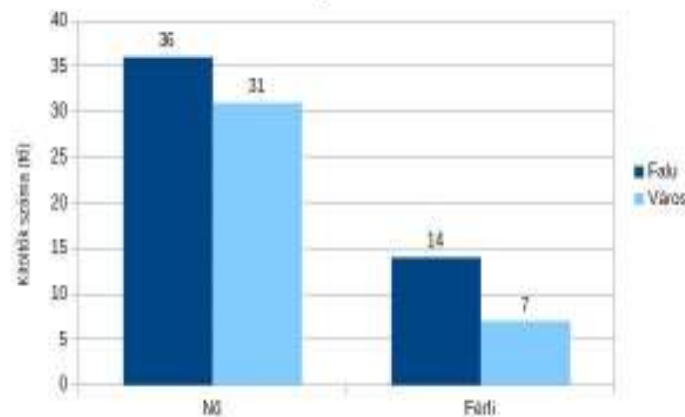
X generáció



Y generáció



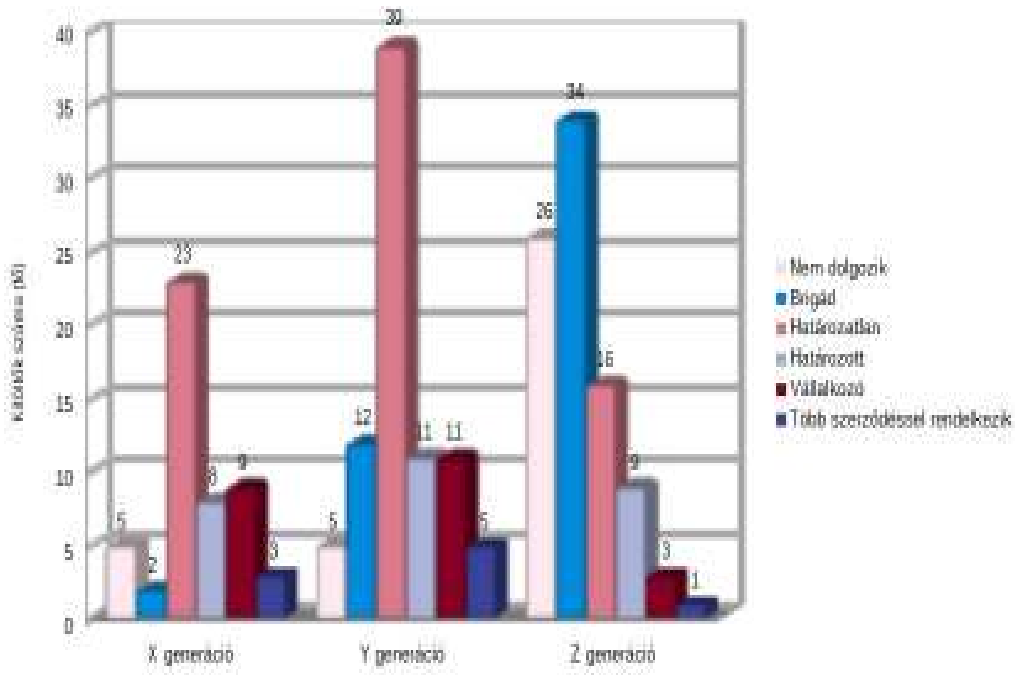
Z generáció



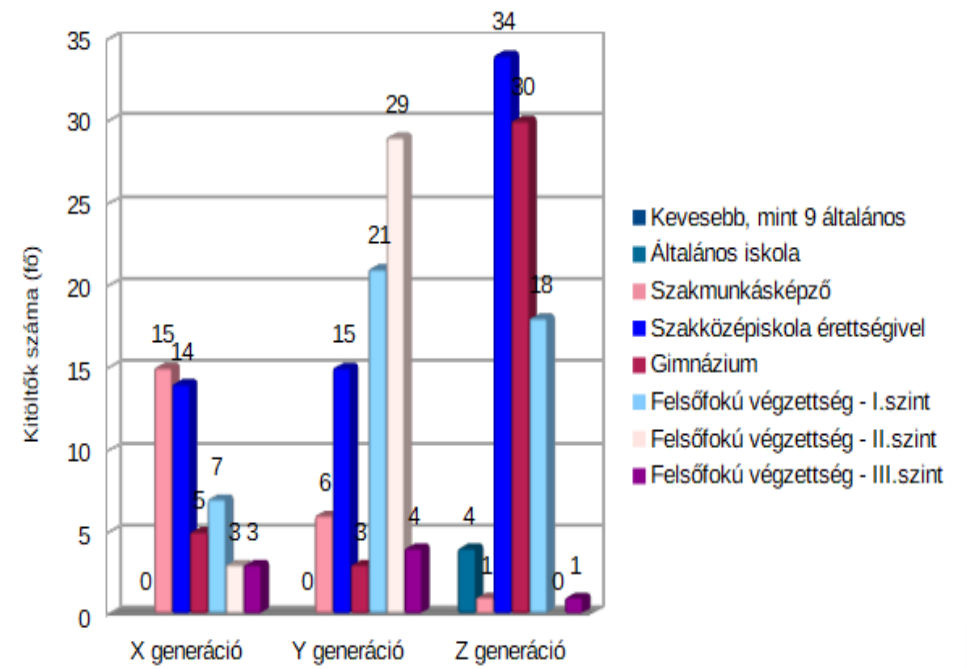
Székely Melinda, 2020, SJE



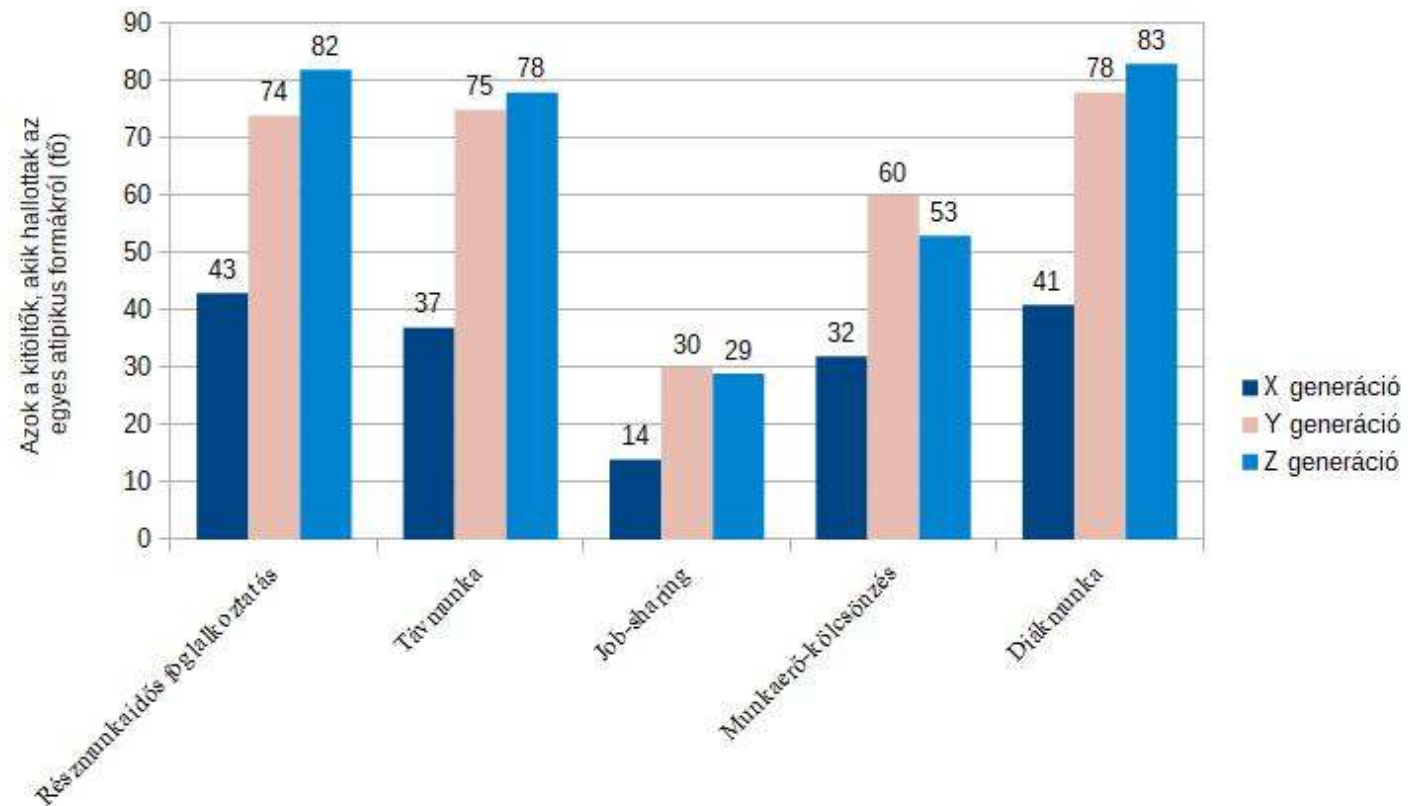
- Foglalkoztatottsági eloszlás szerződések alapján**



- Iskolai végzettség szerinti megoszlás**



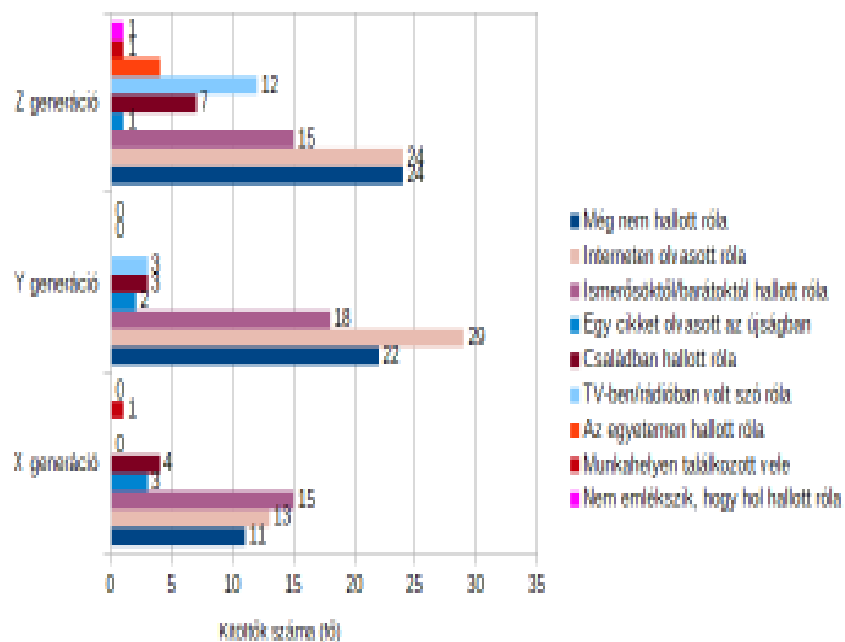
Az atipikus foglalkoztatási formák eloszlása a generációk köztudatában



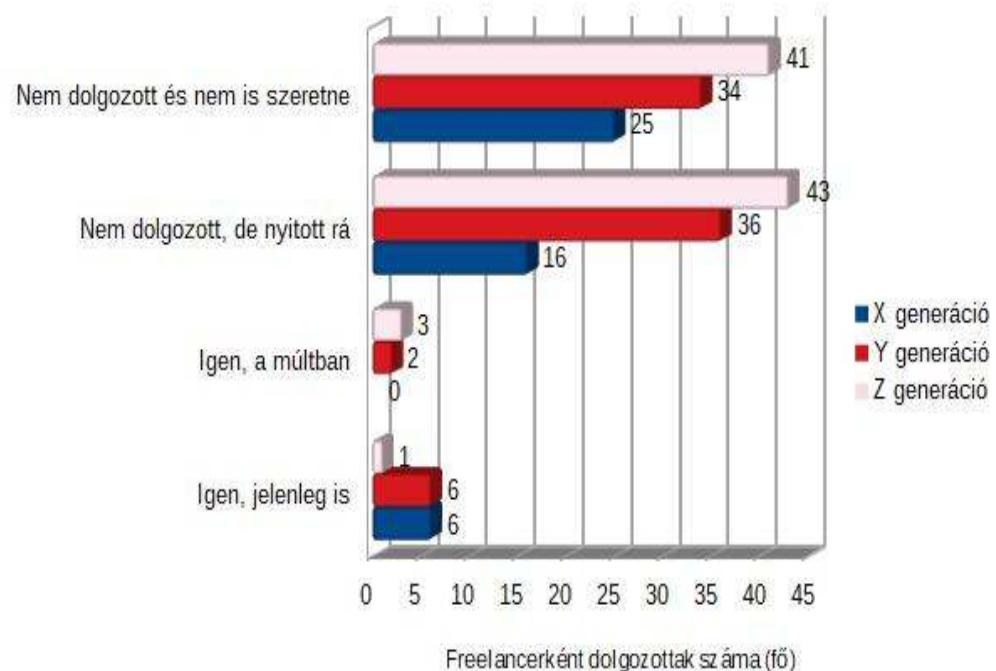
Székely Melinda, 2020, SJE



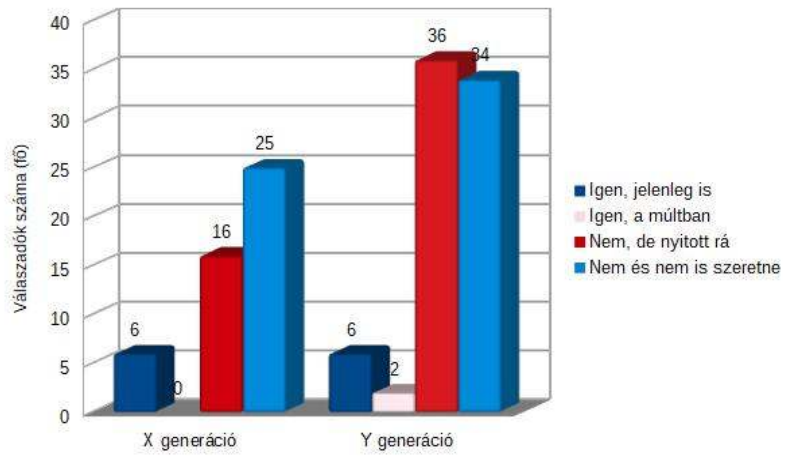
- Szabadúszói létrformáról kapott információk forrásai



- Szabadúszóként tevékenykedők eloszlása



1. hipotézisvizsgálat



Generáció	Szabadúszói munkavállaláshoz való hozzáállás				Összesen
	<i>Igen dolgozott, még jelenleg is</i>	<i>Igen dolgozott, de csak a múltban</i>	<i>Nem dolgozott, de nyitott rá</i>	<i>Nem dolgozott és nem is szeretne</i>	
X generáció	12,8 %	0,0 %	31,9 %	55,3 %	100,0%
Y generáció	7,7 %	2,6 %	47,4 %	42,3 %	100,0%

	Érték	Szabadságfok (df)	Szig. szintje
Generációk	4,742	3	0,192 > 0,05

Az alábbi ábrából és táblázatokból kiderül, hogy mivel nagyobb a szignifikanciaszint az elvártnál, ezért a két változónk között nincs kapcsolat.



2. hipotézisvizsgálat

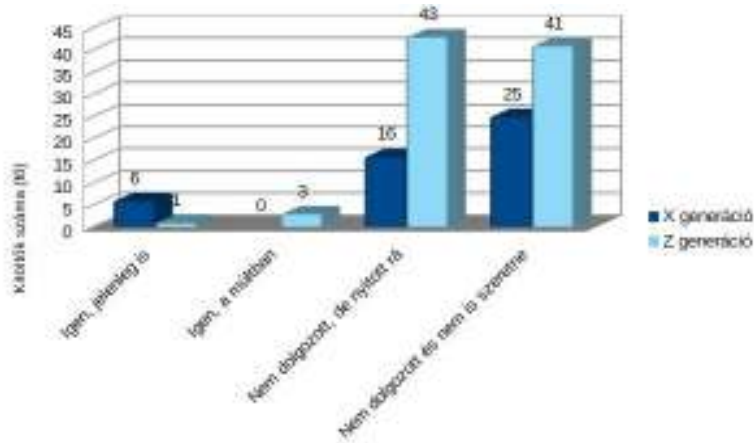
Generációk	Hol hallott először a szabadúszói létformáról?							Összesen
	Családban	Ismerősöktől	Interneten	Újság	TV	NEM hallott	Egyéb	
X gen.	8,5 %	31,9 %	27,7 %	6,4 %	0,0 %	23,4 %	2,1 %	100,0 %
Y gen.	3,8 %	23,1 %	37,2 %	2,6 %	3,8 %	28,2 %	1,3 %	100,0 %

- Az SPSS- programban a kapott értékekből külön alakítottunk ki egy oszlopot, ahol a válaszokat csoportosítottuk, hogy hallottak-e vagy sem a szabadúszói létformáról.

Az így kapott csoportokat hasonlítottunk össze a generációkkal és Khi-négyzet próbát



3. hipotézisvizsgálat



A táblázat adataiból kiderül, hogy az X generációból 12,8% dolgozik freelancerként, és 31,9%-a nyitott a lehetőségre. A Z generációból ugyan kisebb azoknak a száma, akik vállalnak vagy vállaltak már szabadúszói munkákat, viszont 48,9%-uk nyitott erre a lehetőségre, ami a jövőt illeti.

Generációk	Dolgozott már szabadúszóként?				Összesen
	Igen, jelenleg is	Igen, a múltban	Nem, de nyitott rá	Nem és nem is szeretne	
X gen.	12,8 %	0,0 %	31,9 %	55,3 %	100,0 %
Z gen.	1,1 %	3,4 %	48,9 %	46,6 %	100,0 %



Következtetések

- A kutatásunk eredményei alapján elmondhatjuk, hogy az atipikus foglalkoztatási formák leginkább a Z generáció köztudatában vannak jelen, majd ezt követi a Y és az X generáció. Ennek oka

- Ahhoz, hogy ez a nyitottság még jelentősebb legyen a jövőben, úgy gondoljuk, hogy több előadást, fórumot kellene tartani az embereknek az atipikus foglalkoztatásról. Illetve nem csak a munkavállalók számára kellene felvilágosítást adni, hanem a vállalatok számára is. Hangsúlyozni az atipikus foglalkoztatási formák előnyeit, illetve a lehetőségeket.
- A hipotézisvizsgálatunk által kiderült, hogy a X és Y generáció tagjai egyformán hallottak a szabadúszói létformáról és a tagok egyformán kerülnek ki freelancerek a munkaerőpiacra, viszont az is megállapítható, hogy a Z generáció tagjai nyitottabban az újdonságokra, így szabadúszóként is többen tudják elképzelni magukat a jövőben, mint az 1960-1979 között született személyek.



Felhasznált irodalom

BANKÓ, Z. *Az atipikus munkajogviszonyok*: doktori értekezés, Pécs. 2008. 263.o

DÉNESNÉ ORCSIK, J. [online]. *Ezek a távmunka specialitásai*. 2016..

FILIUS, Á. [online]: *Atipikus foglalkoztatás: dilemmák és megoldások*, 2012

FINNA, H.: *A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál*, Ph.D. értekezés, 2008, Budapest. 198.o.

GESKÓ, S. és társai: *Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei*: TÁMOP projekt, kutatás. Konszenzus Budapest. Budapest. 2011. 374.o.

HÁRS, A.: *Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a gazdasági válság százas éveiben*. Közgazdasági Szemle, LX. évf., 2013. február (224–250. o.)

KAROLINÉ, M. - POÓR, J.: *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, Rendszerek és alkalmazások*, Complex Kiadó, Budapest, 2010, ISBN: 978-96-200-166-2

• KÖLLŐ, J.: *Részmunkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák*. Megjelent Fazekas Károly–Scharle Ágota (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010. Közgazdasági Szemle, LX. évf., 2013. február (224–250. o.)

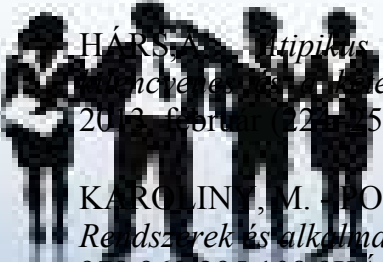
• NÁRAI, A.: *Hogyan legyél online szabadúszó*. Publio Kiadó, 2014, 78.o. ISBN: 9789633972076

• PIEROG, A. - ERDEI, P. - GERGELY, É.: *A Z generáció vezetőikkel szembeni elvárásai*. Műszaki és Menedzsment Tudományi Közlemények, 1-11. 2016.

• POÓR, J. - ANTALÍK, I. - JUHÁSZ, T. - KOVÁCS, I. É. - MADARÁSZ, I. - SZABÓ, I.: *Helyzetfeltáró kutatás az atipikus foglalkoztatási formák, a nem piaci jellegű foglalkoztatás és a határon átnyúló együttműködés foglalkoztatottság növelő alkalmazására Komárno-Komárom térségében: helyzetfeltáró kutatás*. Sely János Egyetem, Komárno/Komárom-Gödöllő, 2013, 315.o.

• SZILÁGYI, K. [online]. *Az állásmegosztás lehet a válasz a jövő gazdasági kihívásaira*. 2007

• ZÁRÓ, K. - SZABÓ, É. - ERDEI, P. - GERGELY, É. 2015. ISBN: 978-96-200-166-2



Székely Melinda, 2020 SJE



Köszönöm a figyelmet!



Székely Melinda, 2020, SJE