

FINNA Henrietta – GYÖKÉR Irén

A HAZAI KKV-K ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI GYAKORLATA

– EMPIRIKUS VIZSGÁLATOK ALAPJÁN

Globalizálódó környezetben működő szervezet akkor reagál gyorsan a felismert változási igényre, ha erőforrásai tekintetében rugalmas. Más erőforrások mellett meghatározó jelentőségű, hogy a megfelelő mennyiségű és minőségű munkaerő álljon rendelkezésre. A munkaerő-piaci rugalmasság üzleti cél, melynek lényege a változó környezeti igényekre történő – a hagyományos, teljes munkaidős foglalkoztatási modellnél – gyorsabb és hatékonyabb válaszadás. Ez pedig olyan eszközökkel érhető el, melyeket rugalmas munkavégzési gyakorlatnak nevezünk. A munkaerő-piaci rugalmasság a magyarországi nagyvállalatok körében – a számok tükrében – terjedőben van, ugyanakkor a hazai kis- és középvállalkozások (KKV-k) alkalmazási gyakorlatába még nem épültek be ezek a formák, illetve olyan automatizmusokat jelentenek, amelyek nem jelennek meg a foglalkoztatásukról szóló jelentésekben. A KKV-k foglalkoztatási politikájáról jelenleg még nem található átfogó kutatási eredmények, így a körükben végzett, rugalmas munkavégzésre vonatkozó kutatás hiánypótló. Különös jelentőséget ad a témának a jelenlegi gazdasági válság.

Kulcsszavak: munkaerő-piaci rugalmasság, atipikus foglalkoztatási formák, kis- és középvállalkozások (KKV-k), részmunkaidős foglalkoztatás, távmunka, munkaerő-kölcsönzés

A globalizáció ma már népszerű és sokat használt fogalom, mely a gazdaság számos tényezőjére, így a munkaerőpiac alakulására, a foglalkoztatás módjaira és formáira is jelentős hatással van. Az általunk vizsgált terület, a foglalkoztatás rugalmassága iránti igény is jórészt a globalizáció kiváltotta jelenségnek tekinthető. Héthy (2001) szerint a globalizáció hatása – némi leegyszerűsítéssel – az alábbi eredményeket hozta a munkaadók és munkavállalók életébe:

1. a hagyományos, határozatlan időre szóló munkaviszonynak határozott idejű munkaviszonnal történő felváltását,
2. a részmunkaidős foglalkoztatás terjedését a teljes munkaidő rovására,
3. a munkaviszonyon kívüli (polgári jogviszonyon alapuló) munkavégzés térhódítását,
4. az atipikus munkákat (távmunka, otthon végzett munka, bedolgozás),
5. a munkaidő-felhasználás rugalmasabbá tételét.

A fenti felsorolás elemei többé-kevésbé az atipikus foglalkoztatási formáknak feleltethetők meg. Ezt tá-

masztja alá Frey (2000) is, aki szerint: „Az a munkaviszony, amit általában szabályosnak, szabályozottnak (regulárisnak) szoktak tekinteni, egyre inkább teret veszít. A hagyományos «normál» munkaviszony teljes foglalkoztatást jelent, határozatlan időre szóló munkaszerződéssel, munkavállalói státusban, rendszerint hétfőtől péntekig terjedő munkanapokra egyenlően elosztott munkaidővel, nappali időszakra eső kötött munkaidő-beosztásban. Az atipikus, irreguláris, flexibilis pedig mindaz, ami ettől eltér.” Ez nem egy külső kényszer, amelyet a munkaerőpiac szereplőire rá kell erőltetni, hanem egy versenyképességet fokozó lehetőség, melyet nemcsak tudomásul kell venni, hanem építeni is kell rá olyan problémák megoldásában, mint a munkanélküliség csökkentése, a foglalkoztatottak számának növelése, vagy szervezetek oldaláról a vásárlói igények, ingadozások kezelése (NEDO, 1986).

Egy szervezet akkor tud gyorsan reagálni a felismert változási igényre, ha erőforrásaiban is adott a rugalmasság lehetősége. Más erőforrások mellett meghatározó jelentőségű, hogy a megfelelő mennyiségű

és minőségű munkaerő álljon rendelkezésre, mint az egyik alapvető termelési tényező (Hunter – McInnes, 1992). Az elmúlt évtizedek kutatásai a humán tőke vonatkozásában bizonyították, hogy másokéhoz hasonló pénzügyi és technológiai eszközök megteremtése sokkal könnyebb (gyakran gyorsabb is), mint a kiválóságot, az innovációt, az alkalmazkodást szolgáló humán tőkéé (Makó – Simonyi, 2003).

A munkaerő-piaci rugalmasság egy olyan üzleti célkitűzés, melynek lényege a változó környezeti igényekre történő – a hagyományos foglalkoztatási modellnél – gyorsabb és hatékonyabb válaszadás (Brewster – Hegewish – Mayne, 1994). Ez pedig olyan eszközökkel érhető el, melyeket rugalmas munkavégzési gyakorlatnak nevezünk. A munkaerő hatékony és rugalmas alkalmazása vállalati érdek is, egyrészt mert alapvetően meghatározza a versenyképességet, másrészt mert jelentős hatással van a munkaerőköltségekre, ami különösen nagy a nemzetgazdaság legerősebb ágazatában, a szolgáltatási szektorban, hiszen többnyire a legnagyobb költségkölöző. Ugyanakkor – nemzetgazdasági oldalról – a munkaerőpiacon vannak olyan csoportok, rétegek, amelyek számára csak a rugalmas foglalkoztatási, az ún. atipikus formák nyújtanak lehetőséget arra, hogy jövedelemszerző tevékenységet folytathassanak. A munkavállalók más rétegei számára pedig az jelent értéket, hogy a funkcionális rugalmasság révén lehetőség nyílik az ember komplex képességeinek és elvárásainak megfelelő, változatosságot nyújtó munkakörök kialakítására (Lackó, 2007).

A téma jelentőségét a kis- és középvállalkozások foglalkoztatásban betöltött szerepe is magyarázza. Versenyképességben ugyan alulmaradnak a nagyvállalatokkal szemben (alacsonyabb termelékenység, kisebb lehetőségek a technikai fejlődésre), de más tényezőkben (foglalkoztatottak száma, megtermelt össztermék nagysága) átveszik a vezető szerepet a nemzetgazdaságban (Frey, 2001). A kis- és középvállalkozások (KKV-k) száma évről évre növekszik, ugyanakkor ez a szektor nem fejt ki olyan stabilizáló hatást a munkaerő piacon, mint amire korábban számítani lehetett (Buzás, 2003).

Jelen kutatás a rugalmas foglalkoztatási formák kis- és középvállalkozások körében való elterjedtségének, az alkalmazást elősegítő és gátló tényezők vizsgálatával foglalkozik – szinte kizárólag a munkáltatói oldal, a menedzsment szemszögéből. Célunk az volt, hogy információt szerezzünk arról, hogy a hazai kis- és középvállalkozások mennyire igénylik és alkalmazzák a rugalmas foglalkoztatási formákat. A témában rendelkezésre álló külföldi kutatások és eredmények is a téma fontosságát hangsúlyozzák, ezzel együtt tudomásul kell venni, hogy a különböző gazdasági helyzetű,

nemzeti kultúrájú és eltérő vállalkozói szemlélettel bíró országok jó gyakorlatai máshol nem adaptálhatók közvetlenül. Bár ezek a formák már hazánkban is elterjedőben vannak, és az egyes részterületek kutatása is egyre nagyobb méreteket ölt, de az adott vállalati körre vonatkozóan hazánkban – ilyen átfogó szemléletben – még nem születtek megbízható, tudományosan meg-alapozott tapasztalatok, megállapítások.

Empirikus kutatás az atipikus foglalkoztatás elterjedtségéről a hazai KKV-k körében

A felmérés 2007 decembere és 2008 márciusa között zajlott, a válaszadóknak ebben az időszakban volt lehetőség az on-line kérdőív kitöltésére. A 925 céggel elektronikus úton vettük fel a kapcsolatot, közvetlen, illetve közvetett megkeresés alapján. A visszaküldési arány magasnak mondható, a beérkezett és kitöltött kérdőívek száma 109 darab volt, ami 11,8%-os válaszadási arányt jelent.

A kérdőíves felmérés körülményei

A célcsoportot alkotó mikro-, kis- és közepes vállalkozások körében empirikus felmérést végeztünk, a kapott válaszokat statisztikai programok segítségével értékeltük ki. A rendelkezésre álló adatbázis három részből épül fel:

1. *cégazonosító jellemzők:* azok a változók, amelyek a minta egyedeinek legfontosabb jellemzőit (pl. létszám, iparág, tulajdonosi szerkezet) tartalmazzák,
2. *kimeneti változók:* azok a változók, amelyek a minta egyedeinek atipikus foglalkoztatással kapcsolatos jellemzőit tartalmazzák, és amelyek statisztikai elemzések során további felhasználásra kerülnek,
3. *befolyásoló változók:* azok a változók, amelyek a flexibilis foglalkoztatást befolyásoló tényezőket foglalják magukban.

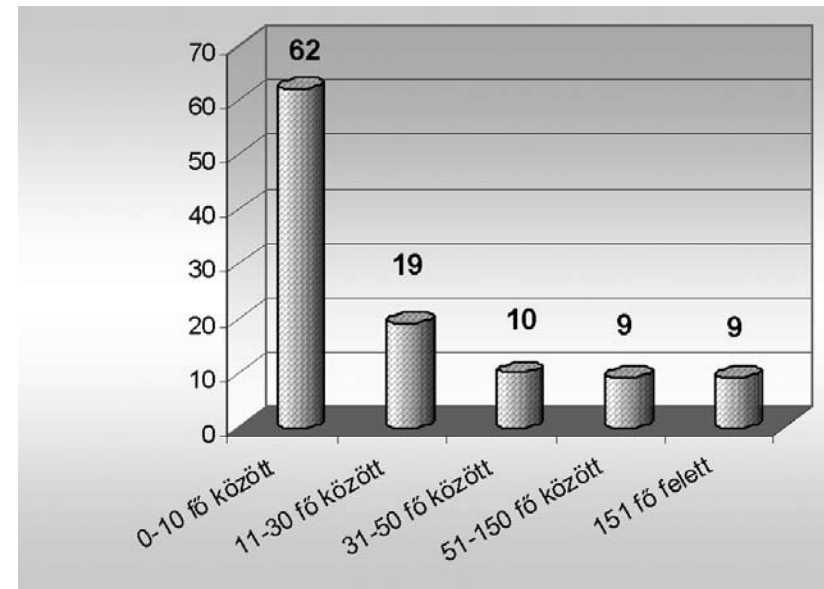
Kutatásunk során mind exploratív (feltáró), mind explanatív (magyarázó) igényeket is támasztottunk. Exploratív, mivel egy eddig kevésbé feltárt területről igyekeztünk információkat szolgáltatni, és explanatív, ugyanis az atipikus munkavégzés elterjedésével és szervezeti bevezetésével kapcsolatos oksági mechanizmusok kimutatására, vagyis modellezésére is törekedtünk.

A vizsgálatba bevont vállalkozások összetétele

Vizsgálatunkban a létszám szerinti felosztást vettük alapul a kategóriák tartalmának megállapításához, eszerint a mintában láthatóan túlsúlyban jelentek meg a mikrovállalkozások (57%), míg a kis- és középvál-

lalkozások csökkenő arányt (26% és 17%) képviseltek. Ha létszám alapján vizsgáljuk a reprezentativitást, elmondható, hogy a minta megfelelő, a gazdaságban működő KKV-k eloszlási képe hasonló a mintához, a KKV-k körében 54% mikrovállalkozás, 25% kisvállalkozás és 21% közepes vállalkozás (KSH, 2007). A foglalkoztatottak száma szerinti megoszlást mutatja az 1. ábra.

A megkérdezett vállalkozások létszám szerinti összetétele



a nemzetgazdaság szintjén sem jelentős arányúak. Végezetül a felmérésbe nem kerültek be a közigazgatás, kötelező társadalombiztosítás, az egészségügyi és szociális ellátás, valamint az alapanyag-előállítás gazdasági ágazat szereplői (2. ábra).

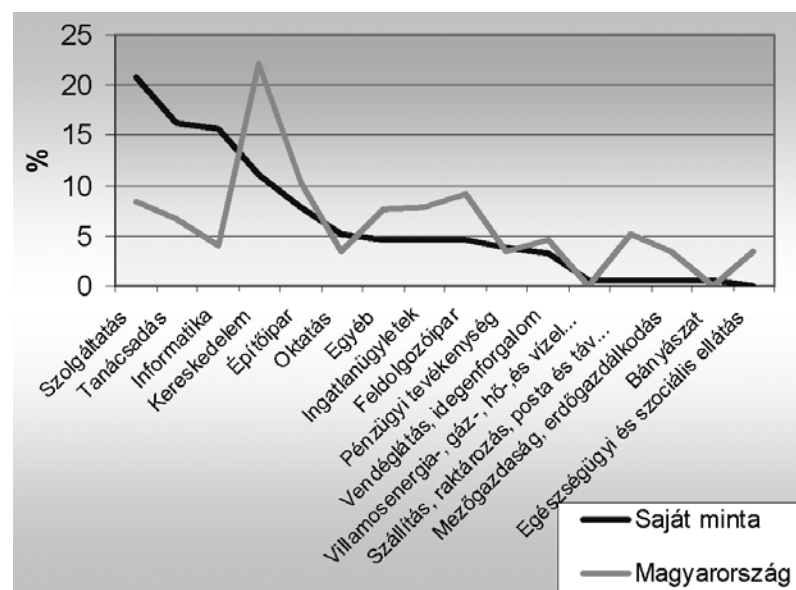
A vállalkozások alapításának éve alapján megállapítható, hogy a cégek túlnyomó többsége (46%) már a rendszerváltás után, de az ezredforduló előtt kezdte meg működését (mintegy 50 céget alapítottak 1990 és 1999 között), az ő esetükben már megalapozott, érett működésről, kialakult kapcsolati hálóról, létezőszervezeti kultúráról beszélhetünk. A rendszerváltás előtt alakult cégek száma a mintában 15 darab, működésükre valószínűsíthetően nem annyira jellemzőek a modern eszközök, menedzsmenttechnika, változások és újítások. A 2000-ben, illetve utána alakult cégek-től (44 darab – 40%) azonban méltán várható a vizsgálat szempontjából lényeges numerikus flexibilitást biztosító foglalkoztatási formák megléte.

A cégek földrajzi elhelyezkedésére vonatkozóan nem adtunk korlátozást, a mintába való bekerülés véletlenszerű volt. Ennek ellenére a válaszadók túlnyomó többsége budapesti és Pest megyei vállalkozás volt. Hipotéziseink szerint a KKV-sajátosságok már magukban

1. ábra

2. ábra

A vállalkozások iparági összetétele a mintában és Magyarországon



hordozzák a foglalkoztatás szempontjából értelmezhető rugalmatlanságot, ezt még tovább erősítette volna a vidéki, elmaradottabb térségekben tapasztalható lemaradás és negatív megítélés.

A tulajdonosi formák vizsgálatakor megfigyelhető volt a tiszta magyar tulajdonú és a saját/családi tulajdonú cégek dominanciája, köszönhetően annak, hogy méretüket tekintve a mikrovállalkozások uralták a mintát. Nem nyújtott volna értékelhető eredményt, ha az eredeti kategóriákat önmagukban (saját/családi tulajdon, tiszta magyar tulajdonú, többségében magyar tulajdonú, többségében külföldi tulajdonú, kizárólag külföldi tulajdonú) vizsgáljuk. Ezért összevonásokat alkalmaztunk, két kategóriát alkottunk, a főként magyar tulajdonú és a főként külföldi tulajdonú vállalkozásokat különítettük el: ennek alapján 87,2%-ban magyar és 12,8%-ban külföldi tulajdonú cégek vettek részt a felmérésben.

Rákérdeztünk az árbevételek alakulására is, melyet az utolsó három év árbevételének átlagával mértünk. Ennek alapján az alábbi eredményt kaptuk: a mintában 42%-ban voltak jelen a százmilliónál nagyobb éves árbevétellel rendelkező cégek, utána pedig az öt- és húszmillió forint közötti (19,3%), valamint az ötmillió forint alatti (14,7%) árbevétellel rendelkező vállalkozások reprezentálták magukat. A sor végén a középteljesítményt jelentő 20-50 millió (10,1%) és az 50-100 millió (13,8%) forintos árbevétellel rendelkező cég áll. A 3. ábra jól illusztrálja a vállalkozások árbevétel szerinti összetételét.

Fontos még kitérni a foglalkoztatottak összetételének vizsgálatára is. A válaszadók a létszám megadásakor feltűntették azt is, hogy a fizikai és szellemi pozíciót betöltő munkatársak milyen arányban képviseltetik magukat a cégben. A válaszok alapján jól látható, hogy a mintában megjelenő mikrovállalkozások nagy százalékban szellemi dolgozót foglalkoztatnak, a fizikai munkaerő leginkább a közepes méretű vállalkozásoknál, azon belül is a 150 főt meghaladó szervezeteknél fordul elő, jelezve, hogy ezeknél ipari jellegű tevékenységeket is folytatnak. A kisvállalkozások esetében egyértelmű megoszlásról lehet beszélni, a 11-30 főt foglalkoztatott cégek között inkább szellemi, míg a nagyobb kisvállalkozásoknál a fizikai-szellemi munkaerő együttes megjelenéséről számoltak be. Ez a megoszlás az egyes rugalmas formák alkalmazási specifikumainak vizsgálatához jelent alapvető információt.

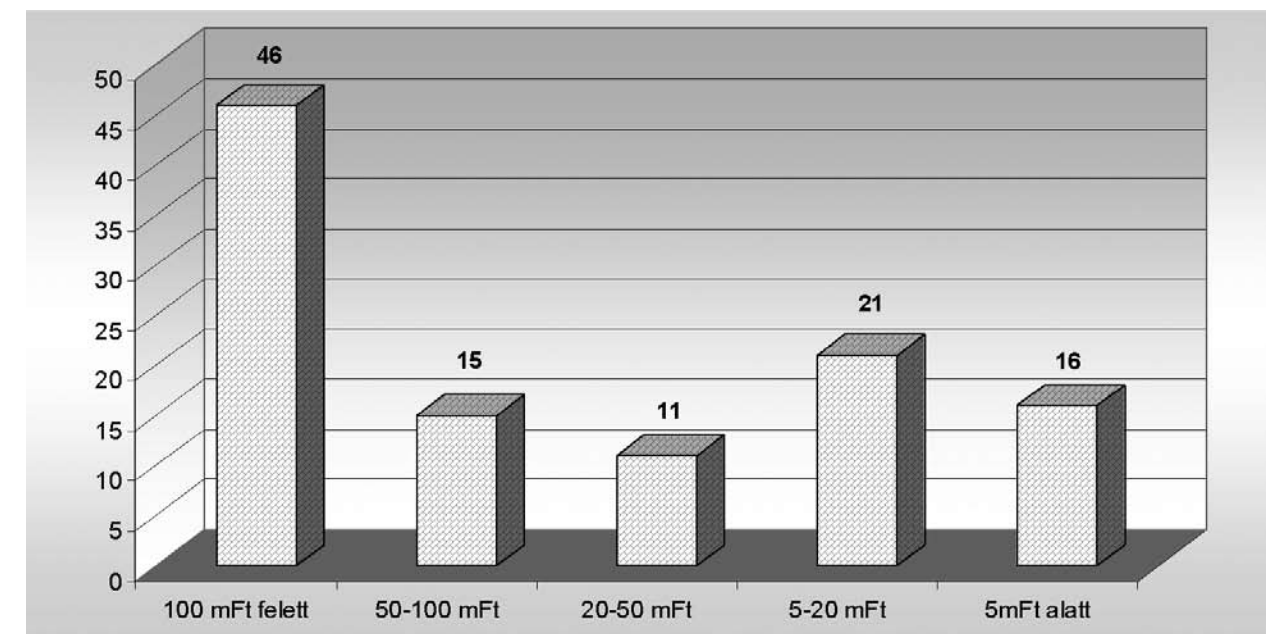
A flexibilis foglalkoztatási formák alkalmazásának elemzése

Kutatásunkban a numerikus és funkcionális rugalmasság formáit és a vállalkozások rugalmasságát érintő kérdéseket egyaránt vizsgáltuk, jelen tanulmányban azonban a fókuszot szűkítve, csak az atipikus formák három típusával (részmunkaidős foglalkoztatás, távmunka, munkaerő-kölcsönzés) foglalkozunk.

A részmunkaidős alkalmazottak foglalkoztatása mutatta a legnagyobb arányt az atipikus foglalkoztatási formák közül. Elmondható, hogy a vállalkozások

3. ábra

A megkérdezett vállalkozások árbevétel szerinti megoszlása



körében kedvelt formáról van szó, hiszen a válaszadók 42%-a válaszolta azt, hogy nemcsak teljes munkaidőben foglalkoztatják munkavállalóikat. Annak eldöntésére, hogy a részmunkaidők mely alfaja a legkedveltebb, rákérdeztünk a tipikus heti óraszámokra is. Az eredmények szerint a legnépszerűbb forma (az esetek 50%-ában jelölték meg) még mindig a heti 20, azaz napi átlagosan 4 óra. Ez a 20 órás munkaidő azonban nem minden esetben 5 napra oszlik el, sokszor tömbösítve, heti 2-3 napra elosztva jelenik meg. Gyakori még a heti 30 óra, mely szintén alkalmas a teljes munkaidőben dolgozni nem képes kismamák, diákok, megváltozott munkaképességű munkavállalók vagy nyugdíjasok bevonására.

Arányait tekintve elmondható, hogy a vállalkozások leginkább felsőfokú tanulmányaikat folytató diákokat foglalkoztatnak részmunkaidőben, a többi csoport alkalmazása elenyésző. A kismamák és a nyugdíjasok foglalkoztatásához sztereotípiák (pl. alacsonyabb teherbírás, több hiányzás), a megváltozott munkaképességű munkavállalókhoz félelmek kapcsolódnak. Érdekes kérdés lett volna még az egyéb kategória tartalmának megismerése, azonban az ezt a választ bejelölő cégek csak elvétve részletezték, hogy milyen munkavállalót értenek alatta.

A szakirodalom tanulmányozása és néhány szöveges közlés alapján feltételezzük, hogy olyan – egyébként máshol teljes- vagy részmunkaidőben dolgozó – személyekről van szó, akik nem tartoznak a fenti – munkavállalás szempontjából hátrányosabb helyzetben lévő – csoportok tagjai közé, de idejük megengedi, illetve körülményeik rákényszerítik a pluszmunka elvállalására.

A távmunka alkalmazása hazánkban még elenyészőnek mondható, ennek ellenére a mintába került vállalatok körében a harmadik legnépszerűbb rugalmas foglalkoztatási formának számít (bár nagyon alacsony értékekkel). A fő akadálynak számító munkavállalói és munkáltatói konzervatívizmus főként a közepes vagy kisebb méretű, túlnyomórészt hazai tulajdonú vállalatokban koncentrálódik (Makó – Keszi – Mester, 2003). Kutatásunkban a válaszadók 18%-a jelölte meg, hogy munkatársainak egy részét távmunkában alkalmazza. A téma szempontjából lényeges kérdés, hogy a távmunkások otthonukban, távmunka-központokban/teleházakban, vagy osztoztan dolgoznak.

Az eredmények alapján jól látható a tendencia, ami az otthoni munkavégzés népszerűségét jelzi (28 fő – 14 vállalkozás), az osztozt távmunka már sokkal ritkább (15 fő – 5 vállalkozás). A távmunkaházak/távmunkaközpontok alkalmazását egyáltalán nem jelölték meg a válaszadók. Ez a helyzet adódhat egyrészt

a minta kis elemszámából, de a távmunka kezdetleges hazai állapotából is, ugyanis a fejlettebb európai országokban is az otthoni távmunka honosodott meg és terjedt el először, majd csak annak előnyös mivoltából adódóan terjedt át más formákra is. További indok lehet a mobil infokommunikációs eszközök otthoni PC-ellátottságnál is kisebb aránya.

Ha a távmunkások nemek szerinti megoszlását tekintjük, megcáfolódik az a tévhit is, amely a távmunkát végző nőkkel kapcsolatban él a közhiedelemben. Manapság már több felmérés és a gyakorlat is azt bizonyítja, hogy a tipikus távmunkás középkorú, magasabb szintű szellemi munkát végző férfi. Ezt igazolják az eredmények is, ugyanis a létszámot tekintve csupán csak 14%-ban vannak a női és 86%-ban a férfi távmunkát vállalók.

A munkaerő-kölcsönzés a távmunkával megegyező arányban szerepelt a mintában, azaz a cégek közül húszan választják ezt a formát – többnyire átmeneti munkaerőhiány megoldására. Vizsgálatunk szempontjából érdekesnek bizonyult a kérdés, hogy a munkaerő-kölcsönzést fizikai vagy inkább szellemi pozíciók esetén veszik-e igénybe. A válaszok alapján elmondható, hogy a szellemi munkaerő-kölcsönzés kétszer akkora mértékben jellemző, mint a fizikai, bár ez a mintába került vállalatok jellegéből is adódik: a kölcsönzött munkaerő-állományból összesen 202 fő fizikai és 415 fő szellemi munkakört tölt be a megkérdezett vállalatoknál.

Összefüggés-vizsgálatok

Felmerült a kérdés, hogy a felmérés elején azonosított csoportképző tényezők összefüggnek-e a különböző formák használatával. Itt már nem elemeztük az alapítás évének és a társasági formának a hatását, mivel ezzel kapcsolatosan semminemű összefüggést nem tudtunk feltárni, valamint meglévő kutatások sem számoltak be ilyen irányú kapcsolatokról. A kategóriák felvett értékei az alábbiak voltak:

- *iparági kategóriák:* szolgáltatás és kereskedelem, informatika és tanácsadás, ipari és termelőágazatok, egyéb szolgáltatások,
- *létszám-kategóriák:* mikro (0–10 fő), kis1 (11–30 fő), kis2 (31–50 fő), közép1 (51–150), közép2 (151 fő felett),
- *árbevétel:* 20 Mft-ig, 20–50 M Ft között, 50 M Ft felett,
- *tulajdonosi szerkezet:* magyar és külföldi,
- *munkakör jellege:* szellemi (az alkalmazottak több mint 80%-a szellemi dolgozó), fizikai (az alkalmazottak több, mint 80%-a fizikai munkaerő) és vegyes.

Az egyes vizsgált dimenziók és a rugalmas foglalkoztatási formák összefüggés-vizsgálatának eredményei

		Iparági kategória	Létszám-kategória	Árbevételi kategória	Tulajdonosi szerkezet	Munkakör jellege
Részmunka	χ^2	9,67 (19,8)	3,35 (7,78)	2,00 (4,61)	1,49 (7,78)	4,23 (4,61)
	p	0,720	0,502	0,366	0,829	0,120
Távmunka	χ^2	16,45 (19,8)	4,87 (7,78)	2,92 (4,61)	10,86 (7,78)	0,90 (4,61)
	p	0,226	0,301	0,233	0,028	0,637
Munkaerő-kölcsönzés	χ^2	19,04 (19,8)	14,33 (7,78)	6,31 (4,61)	7,55 (7,78)	2,20 (4,61)
	p	0,122	0,006	0,043	0,11	0,332

Az 1. táblázat a khi-négyzet próba α szignifikancia-szint melletti jobb oldali végrehajtásának eredményeit – a számított (tényleges), valamint zárójelben az elméleti gyakoriság χ^2 értékeket, illetve a függetlenséget/függőséget jelentő p-értékeket () – tartalmazza.

A táblázatban kiemeltük azokat a χ^2 értékeket, ahol azok az elfogadási tartományba esnek, azaz a számított χ^2 értékek meghaladják az elméleti χ^2 értékeket.

A fenti táblázatból kiolvasható, hogy az iparágon és a munkakör jellegén kívül (ezek esetében majdnem tökéletesen a mintaelemszámok alapján kerülnek az egységek a csoportokba) nincs olyan tényező, amely ne lenne valamilyen összefüggésben az egyes rugalmassági formákkal. Ugyanakkor látható, hogy a kapcsolat erőssége egyik esetben sem mondható kiemelkedően magasnak. Ha az egyes formák oldaláról vizsgálódunk, szembejövő, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás az a forma, amely iparágtól, létszámtól, árbevételtől, tulajdonosi szerkezettől vagy a munkakörök jellegétől függetlenül működik a vállalkozások körében. Ebbe a körbe tartozik a távmunka is, amelynél egyedül a tulajdonosi szerkezettől való függés mutatható ki, a munkaerő-kölcsönzés viszont már a létszámmal és az árbevétellel is összefüggést mutatott. Míg az előbbi esetben erősebb (30%-on felüli a kapcsolati szorosság), az utóbbinál gyengébb (a kapcsolaterősséget jelző Cramer mutató értéke 24%-os) asszociációról beszélhetünk.

A vállalkozások vezetői szöveges válaszaikban úgy nyilatkoztak, hogy ilyen irányú döntéseiket nem elsősorban gazdasági vagy üzleti tényezőkre alapozzák, hanem a szervezet olyan puha tényezőire, amelyek a bizalomra, menedzsmentattitűdökre, meglévő foglalkoztatási szokásaikra vezethetők vissza. Ezek a tényezők egyértelműen gátolják a rugalmas foglalkoztatás elterjedését.

A válság hatása az atipikus foglalkoztatásra

A globális gazdasági világválság jelenléte megkérdőjelezhetetlen. Ez pedig meglehetősen nagy terheket ró majd a munkaerőpiac szereplőire, hiszen az egyik legnagyobb veszély a feleslegessé vált munkaerőtől való megválás, azaz a gazdasági növekedés egyik alapfeltételeként definiált humán tőke fejlesztése egy időre háttérbe szorul, és az elbocsátás kerül a fókuszba. Számos vállalat követi az ilyenkor általános, első reakcióként jelentkező magatartásformát: versengés helyett visszavonul, erőforrásait leépíti, és legjobb esetben is csak várakozó állásponton marad. Ám ez aligha lehet nyerő stratégia, a sikeres vállalatok ugyanis elébe mennek a változásoknak, és különböző innovatív megoldásokkal végső soron hasznot húznak a válságból. Így például az atipikus foglalkoztatási formákat választják a hagyományos munkavégzés válság okozta nehézségeinek leküzdésére.

Az alternatív foglalkoztatási lehetőségek használata eddig sem volt népszerű a KKV-k körében, és ezután sem várható ebben változás, annak ellenére sem, hogy a gazdasági válság okozta munkanélküliség csökkentésének és a foglalkoztatottság növelésének alkalmas eszköze lehetne. Egy hazai felmérés (DGS Global) szerint ennek valószínűsíthető oka lehet, hogy az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége igen alacsony, hiszen átlagosan a válaszadók fele ismeri csupán ezen eszközöket, míg mindössze 29 százalékuk alkalmazza. Ezt támasztja alá saját kutatásunk is, amely szerint a válaszadók kis híján fele (53 cég) ugyan hallott már ezekről a megoldásokról, de az információkat illetően kisebb-nagyobb hiányosságokkal küszködik. Az alkalmazók körében az elvárt tudás és ismeret meglétéről a cégek közül 25-en magabiztosan nyilatkoztak a kérdésben. A válaszadók 21%-a azt válaszolta, hogy szinte semmilyen ismerettel nem rendelkezik ezekről a foglal-

koztatási típusokról. A válságkezelési kutatás szerint a recesszió hatására foganatosított intézkedések tendenciáinak ismeretében (általános költségcsökkentés, szervezeti átalakítás, létszámleépítés) nem meglepő, hogy a vállalkozásoknak csak 4%-a veszi fontolóra ezek jövőbeli alkalmazását, ami arra utal, hogy a magyar gazdaság szereplői továbbra is a munkaerő-állomány megnyirbálásában, nem pedig annak átalakításában látják a helyzet megoldását (DGS Global, 2009).

A gazdasági válság a kultúrára is hatással van, új értékeket kell meghonosítani a megváltozott körülmények kezelésére: ilyen a vezetők részéről az eredményorientáltság, a lényeglátás és a gyors döntéshozatal, vagy akár az alternatív foglalkoztatás révén megvalósítható rugalmasság. Óriási tehát a jelentősége annak, hogy a HR lépést tart-e az aktuális helyzettel, képes-e megfelelő eszközökkel támogatni a menedzsmentet a humán erőforrásokkal kapcsolatos – jelen helyzetben elsősorban foglalkoztatási, munkaszervezési – kérdésekben. Egy ma rosszul meghozott döntés ugyanis újabb és újabb nehézségeket gördíthet a vállalat jövője elé.

Felhasznált irodalom

- Brewster, C. – Hegewish, A. – Mayne, L.* (1994): Flexible Working Practices: The Controversy and the Evidence. in: Brewster, C.; Hegewish, A.: Policy and Practice in European Human Resource Management, London
- Buzás et al.* (2003): Kis- és középvállalkozások a változó gazdaságban. JatePress, Szeged. p. 30.
- DGS Global* (2009): Válságkezelési kutatás, Mit tesznek a vezetők és a HR-esek a recesszióban? Kutatási összefoglaló, Válságkezelési Konferencia, Budapest, 2009. február 4.
- Frey M.* (2000): A munkaidőrendszerek rugalmassá válása. Közgazdasági Szemle, XLVII. évf. p. 1008–1026.
- Frey M.* (2001): Állapotfelmérés a munkaidőrendszerek és foglalkoztatási formák flexibilizálásának hazai helyzetéről. In: Frey Mária: EU-konform foglalkoztatáspolitikai, OFA, Budapest
- Héthy L.* (2001): A rugalmas foglalkoztatás és a munkavállalók védelme; A munkavégzés új jogi keretei és következményei a munkavállalókra. In: Frey Mária: EU-konform foglalkoztatáspolitikai, OFA, Budapest
- Hunter, L. – McInnes, J.* (1992): Employers and Labor Flexibility: The Evidence from Case Studies. Employment Gazette, p. 307–315.
- KSH* (2007): Vállalkozások demográfiája, 2005. Statisztikai Tükör, I. évf. 82. szám, <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/valldemog/valldemog05t.pdf>
- Laczkó Zs.* (2007): Mi minden segíti, illetve gátolja az atipikus foglalkoztatások elterjesztését?, Konferencia-előadás, A foglalkoztatásbővítés atipikus lehetőségei uniós tapasztalatainak közreadása a hazai foglalkoztatási célú civil szervezetek számára. Szociális Innováció Alapítvány, Budapest
- Makó Cs. – Simonyi Á.* (2003): Szervezeti rugalmasság – Új termelésszervezési megoldások. In: Kóváry Gy. (szerk): A felzárkózás esélyei. MTA, Budapest
- Makó Cs. – Keszi R. – Mester D.* (2003): Munkáltatói vélemények a távmunka bevezetésének előfeltételeiről és gyakorlatáról. Társadalomkutatás, Akadémiai Kiadó
- National Economic Development Office* (1986): Changing Work Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs. HMSO, London
- Pinefield, L. – Atkinson, J.* (1988): The Flexible Firm. Canadian Business Review, 15(4), p. 17–19.