

Tóth Arnold*

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS A MUNKÁLTATÓKNÁL

KUTATÁSI JELENTÉS

A kutatásról

A felmérés egy korábbi kutatás folytatását képezi, melyben a foglalkoztattok nem hagyományos foglalkoztatási formákban való részvételi szándékára kérdeztünk rá. A jelenlegi kérdőíves lekérdezés a vállalati körre terjedt ki. A vizsgálatban a foglalkoztatók atipikus formák iránti nyitottságára vonatkozó információkat elemeztük.

A gazdasági szempontból megközelíthető eredményesség számos kiinduló feltételhez kapcsolódik. Nélkülözhetetlen az erőforrások hatékony felhasználása, a kapacitás koordinálása a tevékenységgel, valamint az ezzel szorosan összefüggő állandó piaci megfelelés. A tényezők egyik lényeges eleme a munkacső, mely kulcsfontosságú a vállalatok hosszú távú működésének szempontjából. A munkavállalók különböző formákban lehetnek a cégek partnerei: teljes munkaidőben vagy egyéb, nem hagyományosnak tekinthető módozatokban.

Ez utóbbi közé tartozik a távmunka, amelyet már egyre inkább a rugalmas foglalkoztatás szinonimájaként használnak. A piaci igények folyamatos változása a vállalkozások működésének átstrukturálását követeli meg – nem kizárólag a termelés vagy szolgáltatás oldaláról, a humán koncepciók ugyancsak módosulnak. Az alkalmazkodás kényszere egyre inkább maga után vonhatja az – elsősorban szellemi jellegű – munka más típusú hasznosítását. Ennek hátterében az előbb említett szemponton kívül más tényezők is állnak, többek között a költségek.

Jelen felméréssel igyekszünk megközelítő választ adni arra a kérdésre, hogy ezek a valóban jelenlévő és kritikus elemek mennyire épültek be a hazai vállalkozások foglalkoztatási politikájába, illetve mennyire hatottak annak tipikus szerkezetére.

A vizsgált sokaság kiválasztása, a kutatás lépései

A kutatás a vállalati kört célozta meg. A munkáltatók lekérdezésével a cél az volt, hogy a lehetőségekhez mérten átfogó képet kapjunk az egyes foglalkoztatási formák jelenlegi alkalmazásáról és az ezzel kapcsolatos jövőbeli elképzelésekről.

* Főiskolai tanársegéd, Általános Vállalkozási Főiskola

A megkérdezés kérdőíves módszerrel történt, legtöbb esetben személyes megkereséssel támogatva. A feldolgozható kérdőívek száma 151 db volt. A kiválasztás véletlenszerű, így a vállalat típusa méret, foglalkoztatottak és árbevétel szempontjából is különbözik. A rétegzett adatgyűjtés a kapacitások korlátozottsága miatt nem volt megoldható. A reprezentativitáshoz a jelzetenél magasabb számú válaszadótól kapott információra lett volna szükség. A későbbiekben jelzett adatok a kérdéskör átgondolásához, következtetések levonásához azonban hasznos kiindulási alapként szolgálnak.

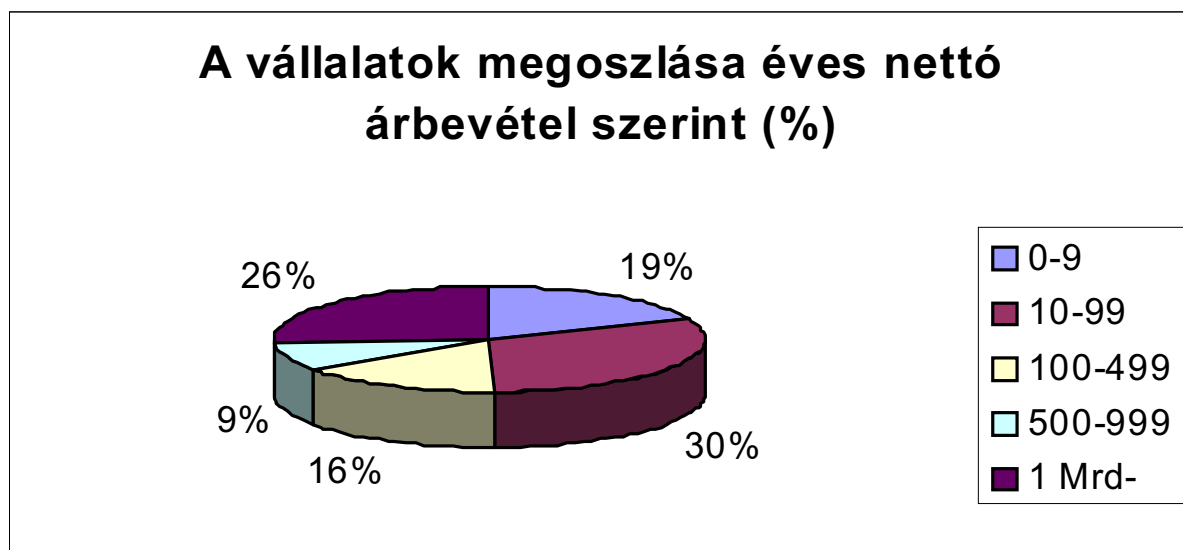
A terület kijelölése korábban megtörtént. Folytatását képezi a korábban munkavállalói kört érintő vizsgálatnak (Tóth, 2005. Felmérés...). A foglalkoztatási formák kategorizálására és elemzésére a kapcsolódó szakirodalom előzetes tanulmányozása után került sor. A felmerülő kérdések és problémák körvonalazása a felhasználható szekunder információk birtokában lehetővé tette a kérdőív struktúrájának meghatározását, majd összeállítását. A szerkesztésben fontos szempont volt, hogy az igazodjon az elmúlt időszak kutatásához és az ahhoz kapcsolódó jelentéshez. A hagyományos és atipikus formák jelenlétét, fenntartását vagy bevezetésének szándékát a vállalatok típusa szerint vizsgáltuk. A kutatás középpontjában a távmunka elterjedésének vizsgálata állt. Ez kiemelt szerepet kapott a megkérdezés során is. Meghatározásra kerültek az alkalmazott távdolgozók jellemzői, továbbá a távmunkával kapcsolatos előnyök és hátrányok megítélése.

A kapott számszerű adatok feldolgozása táblázatkezelő szoftver segítségével történt. A mélyinterjúk során nyert összefüggések beépültek az elemzésbe. A statisztikai kimutatások és mutatók használata a sokaság nagyságának mértékéhez igazodott, biztosítva az értékelés hitelességét.

A kapott információk értékelése

A vállalatok adatai

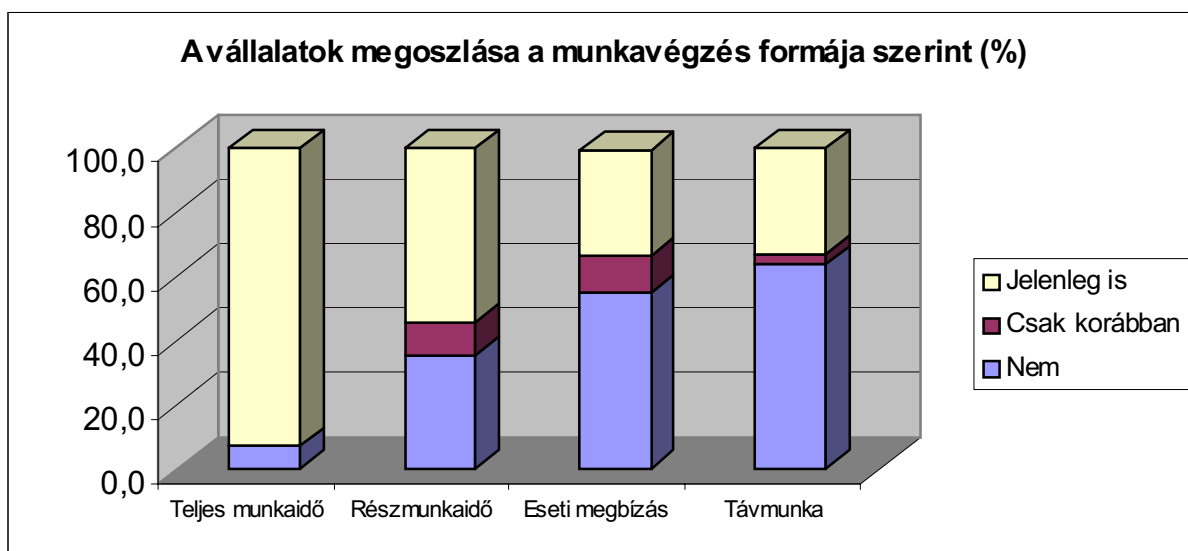
A megkérdezett cégek legnagyobb arányban budapesti székhellyel rendelkeztek (68,7%), egyéb városban 34, községekben pedig mindössze 12 vállalkozás működött. Az alkalmazottak száma alapján leginkább mikro- és kisvállalkozások kerültek a vizsgált sokaságba (arányuk együttesen 63,3%), az 50-249 főt foglalkoztató középvállalatokra illetve az ezt meghaladó dolgozói létszámmal bíró nagyvállalatokra jellemző megoszlási viszonyszám rendre 22, valamint 14,7%.



A nettó árbevételt vizsgálva megállapítható, hogy a legtöbb vállalkozás éves szinten 10-99 millió Ft bevételből gazdálkodik (42 ilyen cég volt). Hasonlóan magas az egy milliárd Ft-ot meghaladó árbevétellel rendelkezők száma.

Foglalkoztatási forma szerinti csoportosítás

A felmérés egyik legkritikusabb pontja az, hogy milyen választ ad a tipikus és atipikus módozatok jelenlegi alkalmazására és az ebben bekövetkező várható változásokra. A különböző munkavégzési típusokra kapott számadatok jól reprezentálják a vállalatok foglalkoztatási koncepcióját. Teljes munkaidős dolgozója a megkérdezett cégek 97,2%-ának volt, részmunkaidőben jelenleg a vállalatok több mint fele alkalmazott munkavállalókat, míg az eseti megbízás is gyakran előfordul (50 cég jelezte, hogy jelenleg is igénybe veszi az alkalmi segítséget).



A távmunka a legkevésbé népszerű formának minősül. Mindössze 55 cégnél volt már precedens alkalmazására, 96 megkérdezettnek nem voltak még távdolgozói. A kapott adatok alapján egyértelmű a következtetés: a teljes munkaidő iránti preferencia érvényesül, míg az egyéb, atipikusnak tekinthető módozatok közül a részmunkaidőben való foglalkoztatás a legelterjedtebb. A távmunka ugyan – az országos tendenciának megfelelően – nem a legkedveltebb, de a mintában így is magas értéket kapunk (a jelenlegi alkalmazásra vonatkozó megoszlási viszonyszám 33,1%).

Hasonló sorrendet állíthatunk fel a jövőbeli foglalkoztatási szándék vizsgálatánál is. Az említések száma alapján 125 vállalat alkalmazná dolgozóit teljes munkaidőben, 73 tartja elképzelhetőnek a részmunkaidős foglalkoztatást, 60 megkérdezett az eseti megbízást, míg a távmunka 48 cégnél fordulna elő a későbbiekben. A távmunkát elsősorban adminisztratív, könyvelési, grafikai illetve fordítási tevékenység keretében végeztetné.

Információtechnológiai ellátottság

A napi munkamenet biztosításához feltétlenül szükségesek a modern információtechnológiai eszközök. Különösen lényeges ez abban az esetben, ha a vállalat a feladatokat hálózaton keresztül küldi dolgozóinak, és ugyanilyen módon jut hozzá az eredményekhez. Az internet kapcsolat biztosítása az E-working alapja. Megállapítható, hogy a mintába került cégek esetében technikai oldalról nem okozna problémát a bevezetés.

Információtechnológiai ellátottság

Számítógép	149
Internet	144
Intranet	49
E-mail	145
Honlap	115

Számítógéppel és internettel szinte mindegyik vállalat rendelkezett. A saját honlap illetve a belső hálózati rendszer viszont kevésbé jellemző.

Táv munkások jellemzői

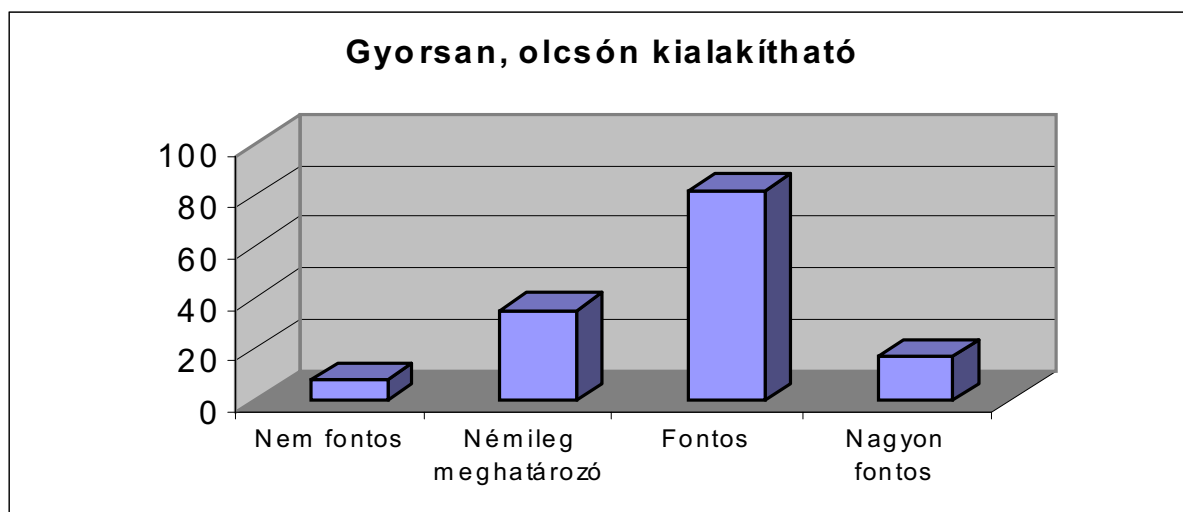
A 151 vállalatnál – a további vizsgálathoz megfelelő számban – összesen 930 távmunkás dolgozott. A magas értéket az eredményezi, hogy a megkérdezett nagyvállalatok között voltak olyanok is, amelyek tipikus távdolgoztatónak minősülnek.

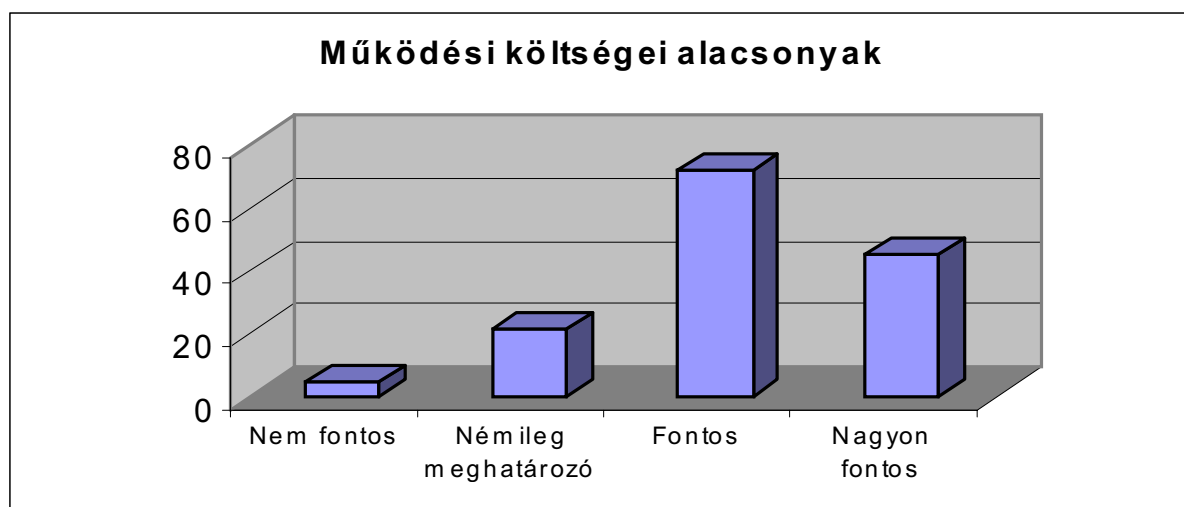
A távmunkások elsősorban 30-45 év közötti nők, akik közép- illetve felsőfokú végzettséggel rendelkeznek. Az életkor szerinti megoszlásnál alig jellemző kategóriát képeznek a nyugdíjasok, míg 547 középkorú volt. Nemek szerint viszonylag kiegyensúlyozottabb a foglalkoztatás a nők javára (arányuk a sokaságon belül 52,3%). A távdolgozók elsősorban a képzetesebb munkavállalókból kerülnek ki. Indokolja ezt a tevékenység jellege, az informatikai ismeretek szükségessége, az önálló munkavégzéssel járó feladatok. 497 főnek volt középfokú, 416-nak felsőfokú végzettsége.

Előnyök és hátrányok

A távmunka iránti nyitottság értékeléséhez elengedhetetlen, a cégek attitűdjének megismerése. Lényeges annak tisztázása, mit tekintenek előnyös, illetve hátrányos tényezőnek a bevezetéssel kapcsolatban.

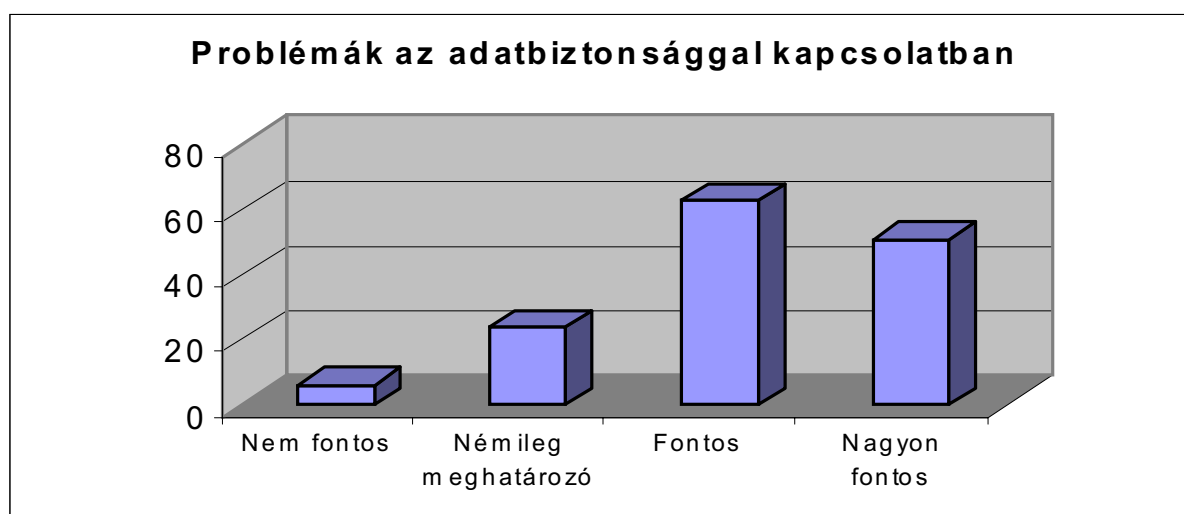
Az említések száma alapján kapott adatok szerint a leginkább fontos szempontnak a gyors és olcsó kialakíthatóság illetve a folyamatos működés feltételezhetően alacsonyabb költségei tekinthetők.





Kevesebben tekintették a távmunka előnyének a kvalifikált munkaerőhöz jutás és a rugalmas létszám-gazdálkodás lehetőségét, legkevésbé fontos elemnek a távmunkások jobb teljesítménye minősíthető.

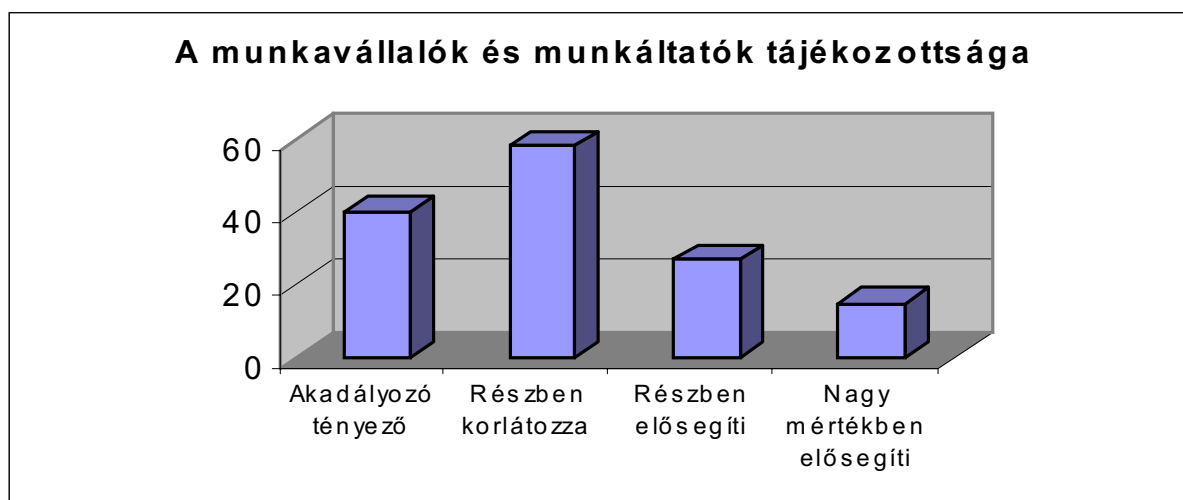
A hátrányok közül kiemelték a dolgozók ellenőrizhetőségével, valamint az adatbiztonsággal kapcsolatos problémákat.



Ezzel szemben kevésbé befolyásolja a távmunka bevezetését negatívan a beindítás időigényessége és a dolgozók ellenőrizhetősége.

A távmunka elterjedésének általános tényezői

Amennyiben a távmunka bevezetésének – az egyes vállalati sajátosságoktól függő – hazai általános tendenciáit elemezzük, árnyalt, de elgondolkodtató eredményt kapunk. Az alkalmazást elsősorban a pályázati lehetőségek és a fejlődő informatikai ismeretek segítik elő, akadályozhatják viszont a munkaadói és munkavállalói oldal új foglalkoztatási formával kapcsolatos tájékozottságában fellelhető hiányosságok.



A hatályos állami szabályozás megítélése vegyes képet mutat, részben a távmunka-törvényhez és kapcsolódó jogszabályokhoz fűződő vélekedések miatt.

Következtetések

Az előzőekben leírtak alapján a munkaerőpiaci viszonyok helyzetéről és alakulásáról kaptunk információt. Kérdésként merült fel, hogy a vállalat mennyiben és milyen eszközökkel igyekszik alkalmazkodni a környezeti elemek rugalmas változásához. Vizsgáltuk még, hogy a humán erőforrásokkal való gazdálkodás és politika milyen mértékben szolgálja ennek megvalósulását. A gazdasági és társadalmi szempontból is érintett terület objektív jellemzése túlmutat ugyan a felmérés keretein, néhány sajátosságát azonban bemutattuk.

A vállalatok mérlegelik a foglalkoztatási struktúra hatékony kialakításának lehetőségét (ezt indokolja a válaszadási hajlandóság is), azonban óatosan avatkoznak be a már kialakult gyakorlatba. Egyes feladatok megoldásához készséggel alkalmaznak rugalmas módozatokat. A távmunkások stratégiaileg megalapozott foglalkoztatásáról azonban még nem beszélhetünk. Az ehhez szükséges kormányzati politika, a munkaadók és foglalkoztatottak hajlandóságát befolyásoló szemléletmód változása valószínűsíthető, ami az eddigi eredmények megszilárdításához, továbbviteléhez vezethet.

FELHASZNÁLT IRODALOM

Chrissafis, Thanassis (szerk.) (2000): Benchmarking Telework and E-Commerce in Europe. ECATT Final Report, Bonn.

Csizmár Gábor (2004): Foglalkoztatáspolitikai, rugalmas formák, 2005. évi programja. www.bmik.hu

Frey Mária (2001): Állapot-felmérés a munkaidő-rendszerek és foglalkoztatási formák flexibilizálásának hazai helyzetéről. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai. pp. 407-432. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.

Marton Tamás (2000): Távmunka: lehetőségek és gyakorlat. Munkaügyi Szemle, 1. sz., pp. 12-14.

Szabó Katalin (2003): A munkaviszonyok fellazulása. Információs Társadalom, 1. sz., pp. 75-95.

Dr. Tésits Róbert – Bokor Lászlóné Szőke Éva (2005): Új irányok a magyarországi távmunka terjedésében. Humánpolitikai Szemle, 1. sz., pp. 14-24.

Tóth Arnold: A vállalatok érdekei és lehetőségei a munka változó világában (2005). Munkaügyi Szemle (5) pp. 18-21., Budapest

Tóth Arnold: Felmérés a nem hagyományos foglalkoztatási formákban való részvételről (2005), Tudományos Közlemények (12) pp. 199-206., Általános Vállalkozási Főiskola, Budapest.

Tóth Arnold: A távmunka esélye a munkavállalóknál (2004), Kutatási Jelentés (29) pp. 10-17., BME Információs Társadalom- és Trendkutató Központ, Budapest.

MELLÉKLET

KÉRDŐÍV A TÁVMUNKÁSOK FOGLALKOZTATÁSÁRÓL

Ezen felméréssel a munkáltatók új típusú foglalkoztatással való kapcsolatáról, az azokhoz való viszonyáról kívánunk objektívebb képet kapni.

Kérjük, válaszaival segítse kutatásunkat.

Fogalmak

A tipikus foglalkoztatás legfőbb sajátosságai: a munkavállalók határozatlan ideig dolgoznak, a dolgozó rendszerint a jogszabályban előírt munkaidőt tölti a cégnél, előre rögzített bérben állapodnak meg, a munkavégzés helye a vállalat.

Nem hagyományos foglalkoztatás: ahol a fentebbi jellemzők közül egy vagy több nem jellemzi a munkaviszonyt. Pl. részmunkaidőben, önfoglalkoztatóként, határozott idejű szerződéssel végzett munka.

Táv munka: személyi számítógépen végzett olyan szellemi tevékenység, amelyben a munkavállaló otthon, vagy egy közelébe kihelyezett munkahelyen (pl. teleházban), önállóan old meg feladatokat a távolban lévő munkáltató megbízásából. Munkája eredményét (amely valamely elektronikus formában továbbítható dokumentum) valamilyen távközlési módszerrel (pl. internet) továbbítja, s többnyire a feladatokat is így kapja.

1. A vállalat adatai

A cég székhelye: Budapest
Egyéb város (megye:.....)
Község (megye:.....)

Tevékenységi kör:.....

Alkalmazottak száma:	1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250-	
Éves nettó árbevétel (millió Ft)	0-9	10-99	100-499	500-999	1 Mrd Ft-

2. Nem hagyományos foglalkoztatás

Kérjük, jelölje cége mely formában alkalmazott már munkavállalókat! (Írja be az alkalmazottak számát is!)

Munkavégzés formája	Nem	Csak korábban	Jelenleg is
Teljes munkaidő		fő	fő
Részmunkaidő		fő	fő
Eseti megbízás, idegymunka		fő	fő
Táv munka		fő	fő

A jövőben a foglalkoztatást mely formában tervezi? (Alábúzással jelölje, több választ is megadhat!)

Teljes munkaidő
Részmunkaidő
Eseti megbízás, idenymunka
Távmunka

Cégüknél mely területen tartja elképzelhetőnek a távmunka bevezetését?

Adminisztratív munka (adatbevitel, gépelés)
Programozás
Számítógépes tervezés, grafika
Fordítás
Elemzés, tanácsadás
Könyvelés
Egyéb, éspedig:

3. Információtechnológiai ellátottság

<i>Rendelkezik-e számítógéppel?</i>	Igen	Nem
Ha igen, a használat célja:.....		
<i>Rendelkezik-e Internet kapcsolattal?</i>	Igen	Nem
Ha igen, a használat célja:.....		
<i>Rendelkezik-e intranettel?</i>	Igen	Nem
Ha igen, a használat célja:.....		
<i>Van-e a cégnek saját e-mail címe?</i>	Igen	Nem
<i>Van-e a cégnek saját honlapja?</i>	Igen	Nem

4. A távmunkások jellemzői (Az itt szereplő kérdésekre csak abban az esetben válaszoljon, ha a vállalat jelenleg is foglalkoztat távdolgozókat!)

A jelenleg alkalmazott távmunkások életkoruk szerint.
(Kérjük, adja meg az egyes csoportokba tartozók számát!)

30 évnél fiatalabb.....
30-45 év közötti.....
45 évnél idősebb, munkaképes korú.....
Nyugdíjas.....

A jelenleg alkalmazott távmunkások nemük szerint

Férfi

Nő.....

A jelenleg alkalmazott távmunkások iskolai végzettség szerint

Alapfokú.....

Középfokú.....

Felsőfokú.....

Megközelítőleg mekkora költséget jelentett a vállalat számára a távmunka bevezetése?

.....

Milyen technikai feltételeket biztosít a cég a távdolgozóknak? (Alábúzással jelölje!)

Személyi számítógép

Szoftverek

Faxmodem, szélessávú Internet

Egyéb perifériák (pl. nyomtató)

5. Előnyök és hátrányok

Kérjük, jelölje (x-szel), mit tekint a távmunka előnyének illetve hátrányának!

(A távmunkások alkalmazásától függetlenül is válaszoljon!)

<i>Előnyök</i>	Nem fontos	Némileg meghatározó	Fontos	Nagyon fontos
Gyorsan, olcsón kialakítható				
A működés költségei alacsonyak				
Kvalifikált munkaerőhöz jutás				
Földrajzi távolság nem akadály				
Rugalmas létszámgazdálkodás				
Távmunkások teljesítménye jobb				
Egyéb, éspedig:				

<i>Hátrányok</i>	Nem fontos	Némileg meghatározó	Fontos	Nagyon fontos
Gondok az újszerűségből				
A dolgozók ellenőrizhetősége gyengül				
Problémák az adatbiztonsággal kapcsolatban				
Beindítás költségei magasak				
A beindítás időigényes				
Munkaidő és magánélet nem választható szét				
Egyéb, éspedig:				

6. Jelölje, hogy az alábbiak milyen mértékben segítik ma Magyarországon a távmunka elterjedését!

	Akadályozó tényező	Részben korlátozza	Részben elősegíti	Nagy mértékben elősegíti
A hatályos állami szabályozás és törvényi feltételek				
A kiírt pályázati lehetőségek és annak összege				
A potenciális munkavállalók informatikai ismeretei				
Az információs technológiával való rendelkezés jelenlegi színvonala				
A munkavállalók és munkáltatók tájékozottsága a lehetőségekről				

7. A vállalat neve, székhelye

(Munkánk megkönnyítése érdekében – amennyiben nem zárkózik el tőle – kérjük, adja meg az alábbi információkat vállalatáról!)

Cég neve:.....

Székhelye:.....

8. Egyéb megjegyzések

