

VÁMOSI TAMÁS

A CSALÁDBARÁT ASPEKTUS ÉS AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁS JELLEMZŐI A DÉL-DUNÁNTÚLI RÉGIÓ MUNKÁLTATÓI ESETÉBEN (II. RÉSZ)

A tanulmány célja, hogy a témakör fogalmainak tisztázása után bemutassa azon kutatási eredményeket, amelyek révén átfogó képet kaphatunk a Pécssett, illetve tágabban, a Dél-dunántúli régióban működő szervezetek és vállalkozások esetében az atipikus foglalkoztatás jellemzőiről (megoldások iránti fogékonyság, konkrét lépések, megvalósítási formák), összességében azt megragadva, hogy miként és milyen szinten tud megjelenni a foglalkoztatási rugalmasság és a munka-magánélet filozófia a cégek életében, illetve miként érinti ez a női munkaerőt. A kutatási eredmények 66 pécsi, és további 96 nem pécsi, de a Dél-dunántúli régióban működő szervezet kérdőíves megkérdezésével, illetve többek esetében megfigyelésével lettek kialakítva. Terjedelmi okok miatt az anyag két részben kerül közlésre. Az első részben áttekintettük a kutatás főbb céljait és módszertanát, a kutatási terület elméleti háttérét, a bevont célcsoport jellemzőit, illetve az atipikus foglalkoztatás jellemzőit munkáltatói oldalról. A kutatási összefoglaló második részében áttekintjük a családbarát vállalati kultúra jellemzőit a munkáltatói oldalról, illetve összefoglaljuk a kutatás főbb megállapításait és azok gyakorlatban történő hasznosíthatóságát.

A családbarát vállalati kultúra jellemzői munkáltatói oldalról

A családbarát munkahelyek iránti érdeklődést részben a nők és férfiak esélyegyenlőségének szempontjai, részben pedig a demográfiai kérdések vezették be a köztudatba. Ez utóbbi érdeklődés azért jelentkezik, mert az összehasonlító demográfia vizsgálatok megállapításai szerint (Kapitány-Spéder, 2012) ott születik több gyermek, ahol a nőknek a gyermekvállalás mellett nem kell lemondaniuk a szakmai munkájukról, önállóságukról, keresetükről, arról, hogy a családon kívül is megbecsülést tudjanak szerezni. A családbarátság fogalma szűkebb értelemben azt jelenti, hogy a munkáltató figyelembe veszi, hogy a munkavállaló kiskorú gyermekekről gondoskodik, és olyan intézkedéseket hoz, amelyek ezt a gondoskodást megkönnyítik. Tágabb értelemben viszont azt jelenti, hogy a munkáltató törekszik a munkavállaló munkakörülményekkel, munkaszervezéssel kapcsolatos elvárásait és igényeit megjeleníteni a szervezet életében, hogy a munkavállaló „többfrontos” helytállását (munkahely és családi kötelezettségek, személyes jólét) megkönnyítse.

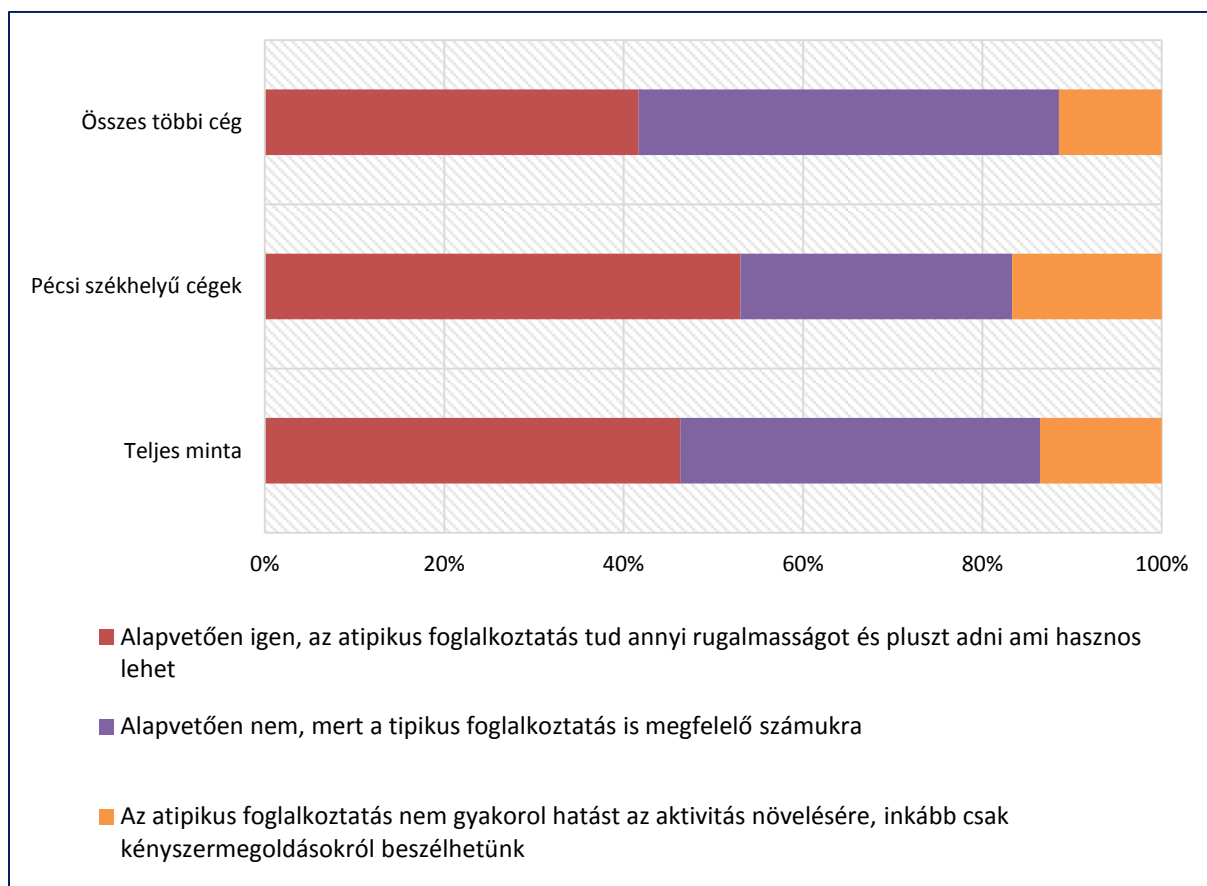
A cél tehát egy olyan szervezeti kultúra kialakítása, amely törekszik a munka és a magánélet egyensúlyának összeegyeztetésére, és ezt megfelelő módon kommunikálja is a dolgozói felé. **A családbarát munkakultúra elsősorban szemléleti kérdés**, amely azon alapul, hogy a munkaszervezetben főleg bürokratikus előírások ne rontsák az ott dolgozók életminőségét, vegyék figyelembe azokat az életkörülményeket, amelyeket a gyermekvállalás jelent a szülők számára, természetesen úgy, hogy a teljesítmény ne csökkenjen, a technológiai fegyelem ne lazuljon fel, a szervezeten belüli információáramlás, együttműködés ne csökkenjen. A munkatársi elégedettségen keresztül versenyelőnyre is szert tehet az a munkáltató, amely egy differenciáltabb humánpolitikával elkötelezettebb munkavállalókat képes magához vonzani.

A kutatások (Fertetics, 2009) feltárták, hogy Magyarországon némely esetben a családbarát intézkedéseket a cég, a vállalatvezetés értékválasztása motiválja: társadalmi felelősségvállalás, egyenjogúság biztosítása, szemléletformálás. Legalább ilyen fontosak azonban a munkahelyek számára, hogy bizonyos előnyökhöz jutnak ezáltal, így például

- elkerülik a fluktuációt, illetve megtartják a számukra értékes munkaerőt,
- erősödik a munkavállalói elkötelezettség, az elégedettség, a lojalitás, a munkamorál,
- nagyobb a hatékonyság és a felelősebb munkavégzés a munkavállalói oldalon,
- csökkennek a költségek a hiányzások, betegségek elmaradásából,
- a szervezet presztízse növekszik a munkavállalók érdekében tett intézkedések következtében.

Ezért is volt fontos látni, hogy a cégek milyen attitűddel állnak a rugalmasságot megteremtő atipikus és családbarát intézkedések irányába, mennyire érzik ezt hasznosnak, vagy akár követendő szervezeti filozófiai elemnek (6. ábra).

6. ÁBRA: „EGYETÉRT-E AZZAL A MEGÁLLAPÍTÁSSAL, HOGY AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK NÖVELNI TUDJÁK A NŐK AKTIVITÁSÁT A MUNKA VILÁGÁBAN?”



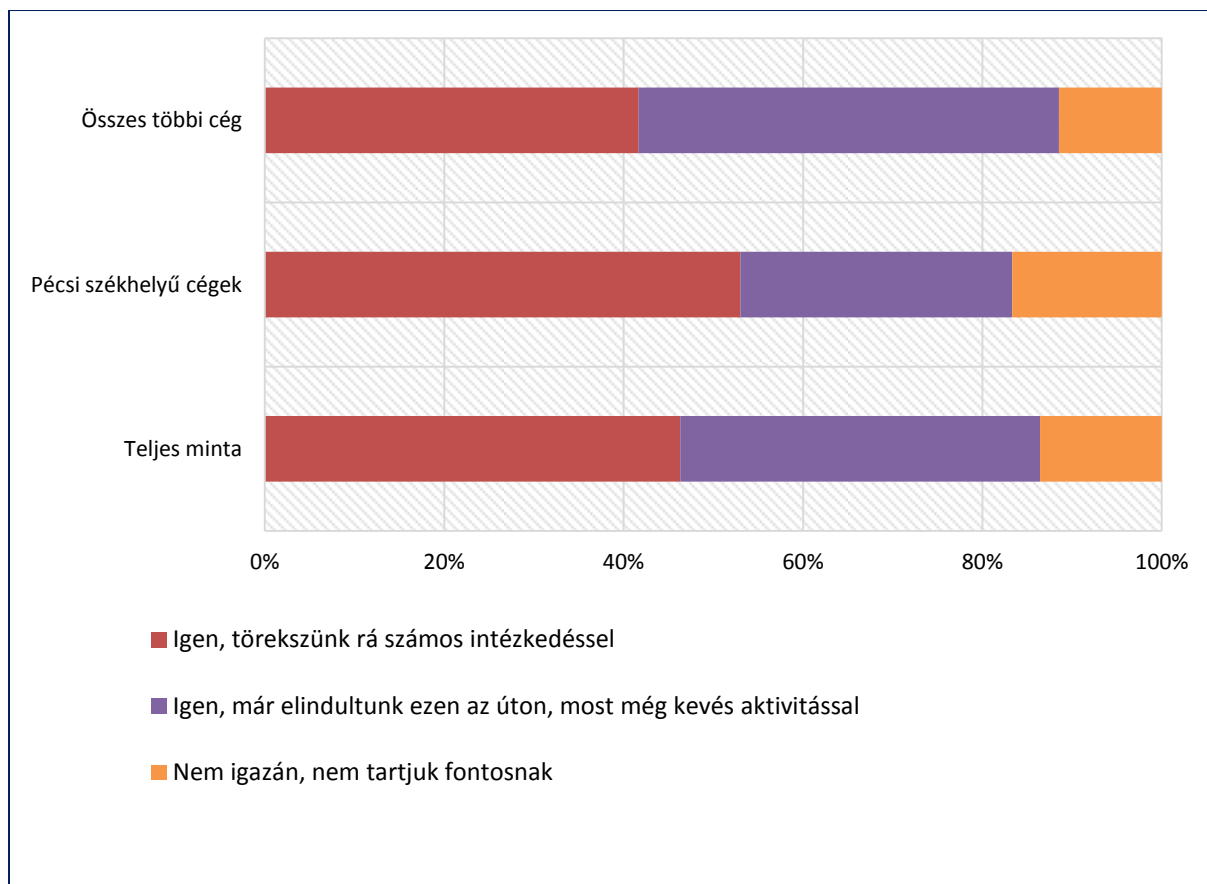
A cégek megosztottsága a kérdésben pontosan látszik az ábrán. **A teljes minta esetében a cégek közel fele (46,3 százalék) támogatja csak az atipikus eszközök használatát a női munkavállalók esetében. A pécsi székhelyű cégek ennél magasabb arányt képviselnek (53 százalék),** vagyis inkább hajlandóak a rugalmasság megteremtésére. Ugyanakkor **az atipikus foglalkoztatás egyértelmű elutasítása** a pécsi cégek esetében a magasabb (16,7 százalék, a teljes minta esetében ez csak 13,6 százalék). Ha megnézzük ezeket a cégeket, akkor csak 50 fő alattiakat találunk, vagyis nagy valószínűséggel itt is azzal a problémával találkozunk, hogy **a munkáltató egyszerűen nem hajlandó lemondani a munkaerő teljes kihasználásáról.** Vagyis ütközik két

filozófiai felfogás. Egyik oldalról a munkafeltételek biztosítását és a munkaszervezés kialakítását az határozza meg, hogy az elvégzendő munkafeladat és a szükséges munkaerő fizikai rendelkezésre állása mindenképp felett áll. Másik oldalról a cégek egy része nyitni próbál a rugalmasság irányába, vagy a saját értékrendszere és etikai felfogása miatt, vagy azért hogy ezen eszközökkel növelje a munkatársak elégedettségét, javítsa a munkáltatóval való viszonyát, azon keresztül, hogy megkönnyíti az életének fontos területeiből fakadó teendők és elvárások megszervezését.

A kitöltött kérdőíveket feldolgozva a határ viszonylag jól érzékelhető; amelyik cég nyit a rugalmasság irányába, az több eszközt is alkalmaz, ahol viszont a merevebb szervezeti felfogás uralkodik, ott a cégek nagyon kevés kedvezményt nyújtanak a munkatársaknak, és egyértelműen az az álláspont, hogy az elvégzett munkáért munkabér (és esetleg egyéb juttatás) jár, ami ki is méríti a két fél viszonyát. A kérdésben szándékosan a nőket állítottuk a középpontban, mert bár az atipikus foglalkoztatási módok mindenki esetében felmerülhetnek, itt kimondottan a női munkaerőt érintő attitűdre voltunk kíváncsiak. Az arány magáért beszél, a konkrét elutasítás döntően az 50 fő alatti cégekhez kötődik, a tipikus foglalkoztatás preferálása viszont minden cégnagyságban egyenlő mértékű (a 23 cég közül 7 volt 200 fő feletti).

Ez a megosztottság pontosan és arányait megtartva látszódik azon a területen is, hogy a munkáltató törekszik-e családbarát munkahely kialakítására. Itt gyakorlatilag kedvezmények biztosításáról kell beszélnünk. Ennek megfelelően az előző kérdésben tapasztalható arányok nem is változtak érdemben (7. ábra).

7. ÁBRA: „AZ ÖN SZERVEZETE TÖREKSZIK-E CSALÁDBARÁT MUNKAHELY KIALAKÍTÁSÁRA?”



Az összehasonlítást tekintve a pécsi cégek némileg jobban törekednek a munkafeltételek javítására és a munkatársi igények szervezeti kultúrába történő beépítésére. Ennek a fő motorját alapvetően a nagyobb cégek jelentik, de a kisebbek közül is nagyarányú a nyitás. Tevékenységi

kört tekintve nincs markáns jellemző, minden terület nagyjából egyenlő arányban képviselte magát. Sőt, talán ki is lehetne emelni a feldolgozóipart, ami arányaiban inkább nyit a családbarát intézkedések irányába, mint például a kereskedelem vagy az egyéb szolgáltatások területén működő cégek.

Ami talán a legérdekesebb kérdésnek bizonyult, melyek is azok az aktivitások, amelyek a családbarát munkahely megteremtésének irányába hatnak. A konkrét válaszokat a 8. ábra (a következő oldalon) mutatja be.

Ezek az aktivitások nagyban függenek a vezetőség felfogásától, konkrét tapasztalataitól, a már kialakult gyakorlattól és vállalati kultúrától, a munkavállalói igényektől, és attól a mozgástértől, amit a szervezet költségvetése és munkaszervezése megenged. A kérdést szándékosan zárt kérdésként tettük fel, mert tartottunk attól, hogy ha a munkáltatónak kellene felsorolnia az az eszközöket, akkor óhatatlanul is kimaradna néhány. Ezért inkább próbáltunk egy közel teljesnek mondható felsorolást összeállítani, amire munkáltatónként több választ is vártunk, nyitva hagyva a lehetőséget az „egyéb” kategóriával, hogy olyat is hozzáírjon, amire mi nem gondoltunk. 16 szervezet semmilyen aktivitást nem jelölt meg, ebből 8 pécsi székhelyű volt. Két kivétellel mind-egyik cég 50 fő alatti volt, tehát valószínűleg ezért nem alakultak ki konkrét aktivitások.

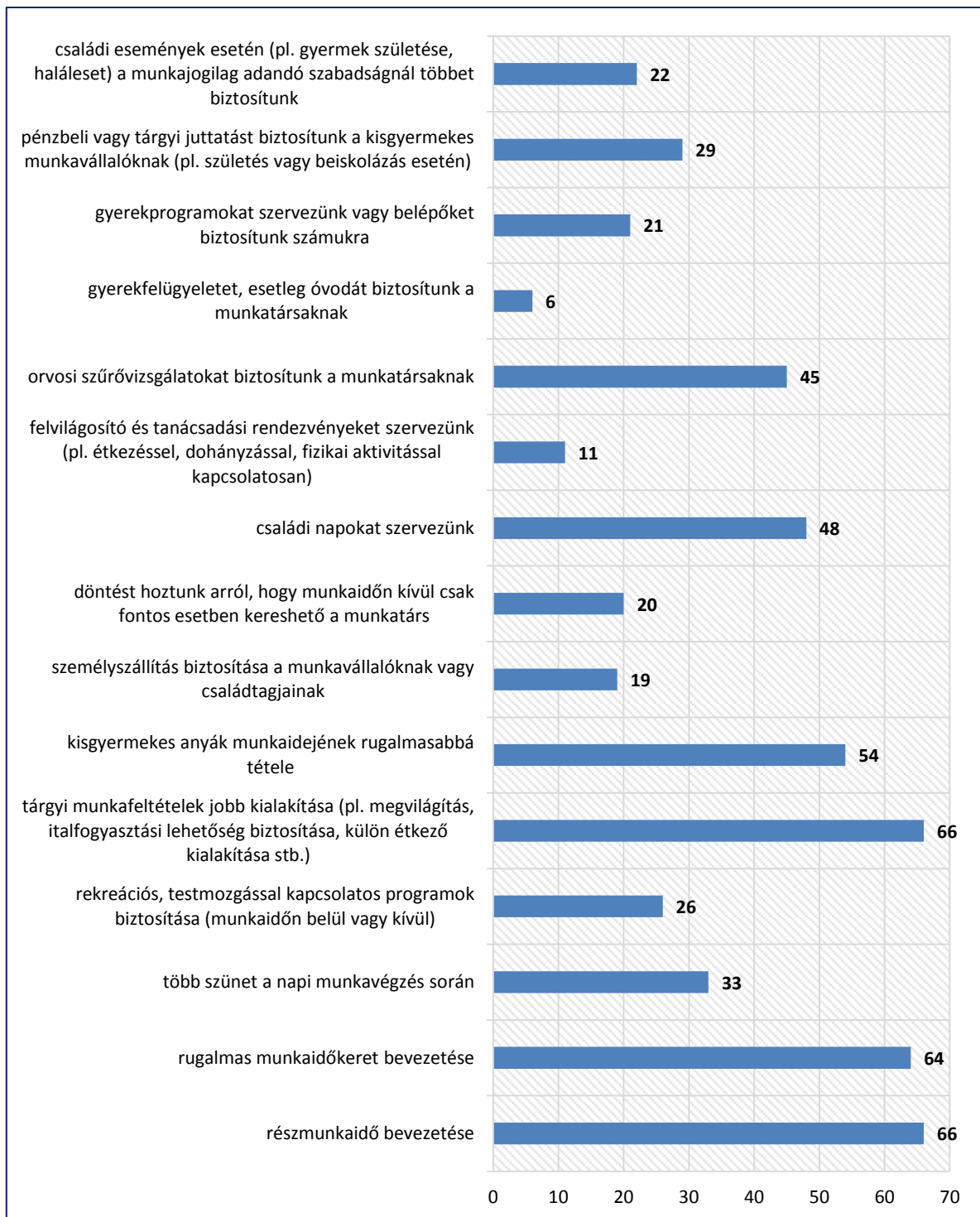
Nem meglepő a részmunkaidő és a rugalmas munkaidőkeret biztosítása, hiszen ezek a leegyszerűbb atipikus megoldások, amelyek munkajogi háttere sem bonyolult. A tárgyi munkafeltételek biztosítása és fejlesztése alapvetően beruházási kérdés, és mindenképpen örömdetes, hogy a munkáltatók ilyen nagy arányban gondolnak erre, hiszen a nem kevés munkaóra jobb és kényelmesebb körülmények között történő eltöltése alapvetően meghatározza a munkatárs komfortérzetét, hangulatát, és akár motivációját. A családi napok a cégek szervezeti kultúrájában töltenek be alapvető szerepet.

Kiemelkedő arányúnak tartjuk az orvosi szolgáltatások biztosítását a munkavállalóknak, hiszen ez egyrészt jelentős költséggel járhat, másrészt a munkahelyi egészségfejlesztés szemlélete és gyakorlata még nem igazán itatta át a magyar cégek vezetési filozófiáját. Ez a szolgáltatás alapvetően a nagyobb cégek aktivitásához kötődik, tevékenységi területet tekintve pedig a feldolgozóipari szereplőkhöz és az oktatási, illetve értelemszerűen az egészségügyi intézményekhez. Hasonló mondható el a rekreációs, illetve testmozgással kapcsolatos programok biztosításáról, itt is a nagyobb cégek dominálnak, viszont a tevékenységi kör áttevődik az oktatási és egyéb szolgáltatásokra.

Érdekes volt látni a személyszállítás lehetőségének elterjedtségét. Gyakorlatilag minden cég-nagyságnál előfordult (a 19 cégből 4 volt 10 fő alatti, 9 darab 10-49 fő közötti és 6 200 fő feletti), viszont a cégek tevékenységi területe elsősorban az ipar, feldolgozóipar és agrárium volt.

A pécsi székhelyű cégek esetében az arányok nem változnak érdemben. Kiugró eredményt ért el a rugalmas munkaidőkeret bevezetése (főleg, ha hozzávesszük a kisgyermekes anyák rugalmas munkaidejét is), a részmunkaidő biztosítása, illetve a tárgyi feltételek fejlesztése. Továbbra is magas említést ért el az orvosi szűrővizsgálatok biztosítása a munkavállalók számára, ez a válaszadó 200 fő feletti cégek több mint felénél elérhető szolgáltatás.

8. ÁBRA: A CSALÁDBARÁT MUNKAHELY KIALAKÍTÁSÁNAK IRÁNYÁBA TETT AKTIVITÁSOK, TÖBB LEHETSÉGES VÁLASZ MEGADÁSÁVAL (N=146, TELJES MINTÁBÓL A VÁLASZT IS ADÓ CÉGEK)



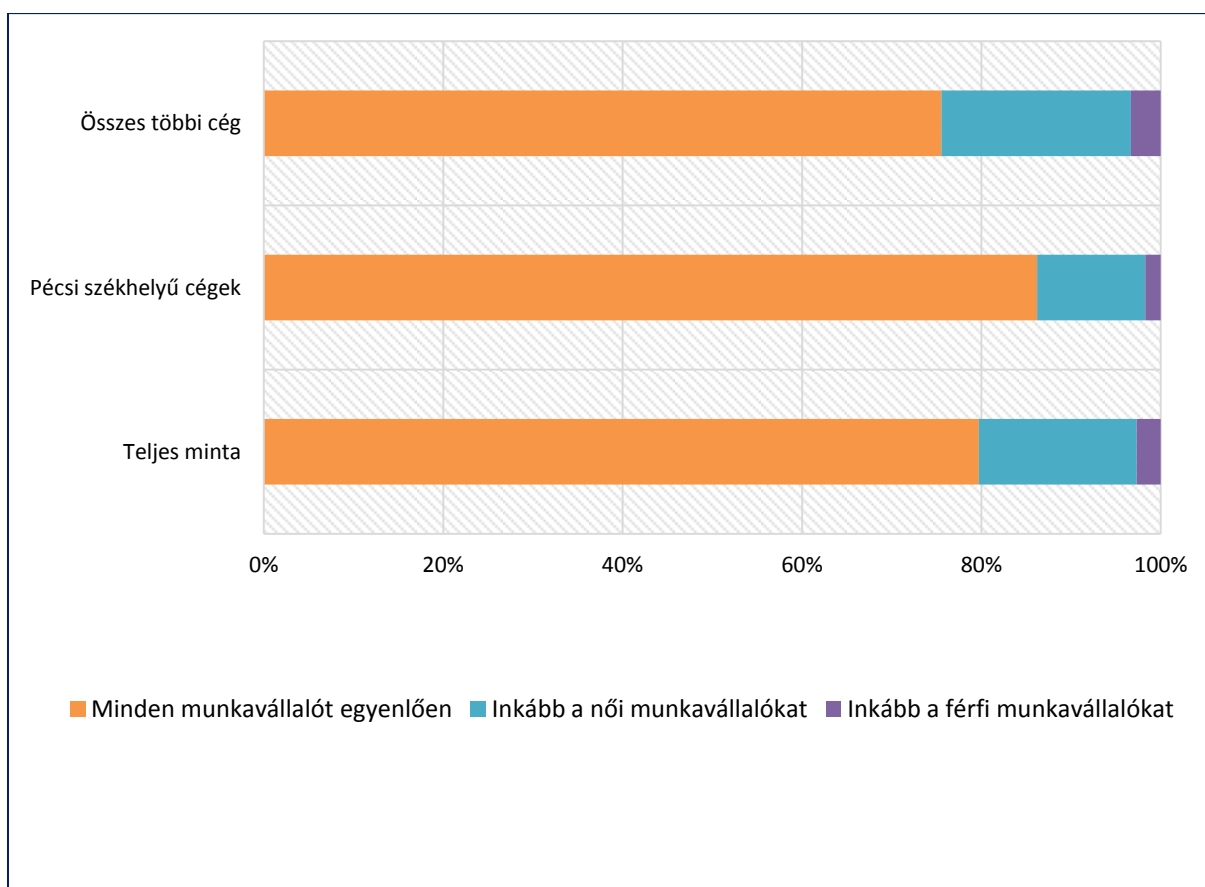
Az egyértelműen megfigyelhető a teljes, illetve a pécsi mintán, hogy a cégnagysággal együtt növekszik az elérhető kedvezmények és szolgáltatások tárháza, illetve hasonló bővülés figyelhető meg a tevékenységi területet tekintve, ahogy haladunk az ipari és agrár jellegtől a szolgáltatások irányába. Ez nagy valószínűséggel kapcsolatban van a tulajdonosi megoszlással is; a külföldi tulajdonú cégek általában komplexebb és szofisztikáltabb humán erőforrás menedzsment tevékenységet mutatnak fel (lásd a mintánkban a banki, feldolgozóipari, informatikai és szolgáltatással foglalkozó cégeket).

Egy érdemi kérdés taglalása maradt még hátra, ami eléggé érdekes eredményt hozott. A kérdés úgy hangzott, **alapvetően kit érintenek a családbarát munkahely kialakításának irányába tett lépések**. Előzetesen itt talán egy magas női részarányt, akár többséget is várhattunk volna, hisz a családbarát felfogás középpontjában elsősorban a nők állnak. Azonban a válaszok másik irányba mutattak (9. ábra).

A családbarát intézkedések során a munkáltatók döntő többsége minden munkavállalóra gondol, pontosabban fogalmazva **a tervezés nincsen csak a női munkavállalók igényeire lekorlátozva**. Inkább a női munkavállalók igényeit csak a cégek 18 százaléka preferálja, a pécsi székhelyű cégeknél ez még ennél is kevesebb (12 százalék).

Az „inkább a férfi munkavállalók” igényeit preferáló cégek elenyésző számban, és itt igazából az eredmény is egy kicsit félrevezető, ugyanis 3 cég jelezte, hogy a cégnél nem dolgozik női munkatárs, ezért is jelölték be ezt a kategóriát.

9. ÁBRA: ELSŐSORBAN KIKET ÉRINTENEK A CSALÁDBARÁT INTÉZKEDÉSEK?



Összefoglalás

Kutatásunk célja az volt, hogy feltérképezzük a pécsi székhelyű, illetve tágabban a regionális cégek és szervezetek atipikus foglalkoztatással kapcsolatos attitűdjeit és konkrét jellemzőit, illetve a családbarát munkahely kialakításának irányába tett lépéseket, ráfókuszálva a női munkaerő sajátosságaira.

A munkaerőpiaci rugalmasság egy olyan üzleti és szervezeti cél, melynek lényege a változó környezeti követelményre történő – a hagyományos foglalkoztatási modellnél – gyorsabb, eredményesebb és hatékonyabb válaszadás. Ez pedig olyan eszközökkel érhető el, melyeket rugalmas

munkavégzési gyakorlatnak vagy atipikus foglalkoztatási formának nevezünk. 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”, konkrét megjelenése pedig különböző eszközökkel történhet.

Fontos leszögezni, hogy 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 lehet rá a foglalkoztatás azon szegmenseiben, ahol a tipikus foglalkoztatásnál szofisztikáltabb megoldásokra van szükség a munkavállalói elégedettség növelése vagy a foglalkoztatottak számának növelése érdekében.

Ugyanakkor a kényszer is valahol megjelenik. A munkaerőhiány megjelenése, a toborzási csatornák beszűkülése és a növekvő bérszínvonal kedvezőbb helyzetbe hozza a munkavállalókat az érdekérvényesítés területén, illetve, ami talán még fontosabb, a munkáltatóknál nagyobb hangsúlyt kell helyezniük a munkaerő megtartására, mint korábban. A fluktuáció csökkentésére hozott intézkedések együtt járnak a rugalmasság megjelenésével. A tanulmány második harmadában áttekintettük az atipikus foglalkoztatási módok jelentőségét és gyakorlatát, illetve a családbarát munkahely filozófiáját, ami elsősorban a társadalmi szerepek könnyebb megélése miatt fontos, és ez kiemelten érintő a női munkavállalókat.

A munkahelyi rugalmasság és munka minőségének ösztönzésén keresztül a foglalkoztatás rugalmas módjaival mind a keresleti, mind a kínálati oldalon potenciális „tartalékok” szabadíthatók fel, ami növelheti a foglalkoztatottak számát. A munka és a magánélet összehangolását lehetővé tevő megoldások olyan egyének, köztük kiemelten a kisgyermeket nevelő szülők munkaerőpiacra való sikeres visszatérését, valamint alkalmazkodóképességük fejlesztését is lehetővé teszik, akik ilyen megoldások hiányában távol maradnának a munkaerőpiactól. A foglalkoztatást elősegítő intézkedések hozzájárulnak a kisgyermeket nevelő szülők, valamint egyéb speciális élet helyzetben lévő csoportok (pl. munka mellett tanulmányokat folytatók, idős vagy beteg családtagot ápolók) foglalkoztatásának növeléséhez.

A kutatás során 66 pécsi székhelyű, és további 96 baranyai (de nem pécsi), tolnai és somogyi céget kérdeztünk meg egy zárt kérdéseket tartalmazó kérdőív segítségével. Az eredmények kiértékelése kapcsán a következő megállapításokat tehetjük:

- A kutatásba bevont cégek és szervezetek nagysága és tevékenységi köre viszonylag jól és arányosan tükrözi a megyei sajátosságokat (leszámítva a mikrovállalkozásokat, mert őket nem szólítottuk meg). A teljes minta esetében egyedül a bányászati tevékenység nem került reprezentálásra. Sikerült több nagyot céget is megszólítani, elsősorban a feldolgozóipar, kereskedelem és egyéb szolgáltatások területéről. A lekérdezés sikerességében nagy szerepet játszott az egyetem (kutatócsoportunk) és a cégek humán erőforrás gazdálkodásért felelős munkatársai között fennálló szakmai kapcsolatrendszer, illetve a személyes megkeresések hatékonysága. Ez főleg azért fontos, mert az elmúlt évben bekövetkezett jogszabályi – elsősorban adatvédelmi törvényi – változások nehezebbé tették a hasonló tematikájú kutatások elvégzését.
- A teljes minta esetében a cégek 85 százaléka, a pécsi cégek esetében 83 százalék ismeri és alkalmazza a tipikustól eltérő munkaviszonyokat, ami kimondottan magas aránynak mondható. Ugyanakkor több, kereskedelemmel foglalkozó, illetve nagyobb üzemnagyságú cég is nemleges választ adott az alkalmazásra, ami előre vetítette, hogy az ő esetükben valamilyen konkrét ok húzódik meg az elkerülés mögött.

- Az alkalmazott atipikus foglalkoztatási formák közül kiemelkedik a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszony alkalmazása, illetve örvendetes a rugalmas munkaidő biztosításának viszonylag magas aránya. Ezen foglalkoztatási módok minden tevékenységű és nagyságú cégre általánosan jellemzőek, vagyis nem figyelhető meg egyéni sajátosság az adatok esetében. Ugyanakkor a munkakör megosztás és a távmunka egyértelműen a szolgáltatásokkal, szellemi munkavégzéssel kapcsolatos cégeknél volt megfigyelhető, a bedolgozói munkaviszony pedig az agrár és ipari, illetve egyéb szolgáltatásoknál jelentkezett. A pécsi székhelyű cégek és szervezetek esetében azt az érdekes jelenséget figyelhetjük meg, hogy összességében az atipikus foglalkoztatási módok arányukat és előfordulásukat tekintve visszaesnek a régió többi területéhez képest. Eltűnik a bedolgozói munkaviszony, ami érthető a fizikai jellegű munkavégzés beszűkülése miatt, de visszaesik a többi atipikus megoldási típus is, a távmunkát kivéve. Ez utóbbit elsősorban azok a cégek alkalmazzák, akik információmenedzsmenttel, programozással vagy informatikai jellegű szolgáltatásokkal foglalkoznak, és ők alapvetően a régióközpontba, illetve megyeszékhelyre összpontosulnak. A pécsi cégek esetében ahogy csökken a cégnagyság, úgy lesz kisebb az alkalmazott megoldások volumene és tárháza is.
- Fontos volt látni, hogy ha egy cég alkalmazza az atipikus foglalkoztatási módokat, akkor az az alkalmazotti létszám hány százalékát érinti. Az atipikus megoldásokat alkalmazó cégek 40 százalékánál az érintett munkavállalói csoport a teljes foglalkoztatotti létszám legalább 10 százalékát jelenti. Vagyis, ha egy cég felismeri az atipikus foglalkoztatás előnyeit, és megoldja a vele járó esetleges problémákat (pl. plusz adminisztráció), akkor ezek a megoldások egyértelműen teret nyernek a szervezet működésében.
- A kutatásba bevont szervezetek válaszai alapján az rajzolódik ki, hogy a cégek többsége (54,9 százalék) tisztában van az atipikus foglalkoztatás munkajogi vonzatával és foglalkoztatásban betöltött szerepével, a válaszadók 34,6 százaléka alapvetően tisztában van a megoldásokkal, de a munkajogi kérdéseknél néha bizonytalanok érzik magukat, a maradék 10,5 százalék pedig érdemben nincs tisztában a foglalkoztatás ezen területével. A földrajzi bontás nem okoz különbséget az eredményekben, vagyis a pécsi székhelyű cégek válaszai teljes összhangban vannak a regionális és megyei jellemzőkkel; a cégek 59,1 százaléka van tisztában az atipikus foglalkoztatás munkajogi vonzatával és foglalkoztatásban betöltött szerepével, 31,8 százalék érez némi bizonytalanságot a munkajogi háttért tekintve, és a maradék 9,1 százalék nem látja át kellően ezt a területet. Ezen utóbbi csoportot (regionális és pécsi szinten egyaránt) elsősorban a mezőgazdasági és kereskedelmi tevékenységgel foglalkozó cégek alkotják, aminek a hátterében elsősorban az áll, hogy az agrár jellegű cégeknél többnyire nincs HR-es szakember, csak munkaügyi adminisztráció és bérszámfejtés figyelhető meg, a kereskedelem területén pedig érzékeny pont az atipikus foglalkoztatás abból a szempontból, hogy pontosan mit is lehet tenni és hogyan. Vagyis jelentősnek mondható az igény a rugalmasság megjelenítésére, de ennek gátat szab a munkajogi kötelezettség áttekinthetősége, és a hibázástól való félelem.
- Ez az attitűd az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos attitűdben is megmutatkozott, ráadásul úgy, hogy jelentősnek mondható különbség rajzolódott ki a pécsi székhelyű, illetve a többi cég között. A pécsi cégeknél nagyobb bizonytalanág volt megfigyelhető, mint a régió többi cégénél. Ha az arányokat nézzük, a pécsi cégek mindössze 44 százaléka nyilatkozott úgy, hogy alapvetően hasznos és rugalmas foglalkoztatási formának tartja, és ha csak lehet törekszik rá, szemben a többi cég 55 százalékos részará-

nyával. Az itt hiányzó cégek a munkajogi kihívások miatt idegenkedő cégek közt tűnnek fel, hiszen itt az arány pécsi oldalon 28, a többi cégnél 15 százalék. Az mindenképpen megfigyelhető, hogy a távolságtartás főleg a kisebb üzemnagyságú cégeknél jellemző, viszont a tevékenységi körnél vegyes a kép.

- Az atipikus foglalkoztatás legnagyobb hátrányának felmérése során a válaszadások azt mutatják, hogy a nem pécsi cégek esetében inkább a munkajogi kérdések és a helyes dokumentálás kialakítása okozza a nagyobb gondot, a pécsi cégeknél viszont a munkatárs feletti fizikai kontroll hiánya aggasztja inkább a munkáltatót. Az utóbbi szituáció elsősorban a kisebb (50 fő alatti) cégeknél jelentkező probléma, vagyis az ő esetükben a rugalmasság megjelenése többnyire azt jelenti, hogy a munkavállaló fizikai ottléte kiszámíthatatlanabbá válik, nehezebbé válik a munkaidő és munkafolyamat beosztás (pont egy akkora szervezetnél, ahol minden ember számít!), és ez a menedzsment részére elkerülendő probléma. Ezen cégek tevékenységi köre is az ügyfélközpontúság felé mutat (szállítás, kereskedelem, egyéb szolgáltatások, közigazgatás), vagyis a munkáltató szemében az elvégzendő feladat magasabb prioritást jelent, mint a munkavállalói elvárás az élhetőbb munkakörnyezetért. Az első eset megint csak annak a szükségességét igazolja, hogy a munkáltatók több információt, akár segédanyagokat kapjanak az atipikus foglalkoztatás témakörében, mert a többségnél megvan a hajlandóság, de a rugalmasság megjelenését kísérő problémák is fontosak számukra.
- A cégek több mint fele (57 százalék) nem tervez bővítést vagy bevezetést az atipikus foglalkoztatási megoldások területén, viszont ezek csökkentéséről mindösszesen két cég nyilatkozott az egész régióban. A cégek 36 százaléka szerényebb növekedést tervez, és ami fontos, ennek indoka a rugalmasság megteremtése a szervezetben belül, ennek megfelelően a tervezett megoldási mód is elsősorban a részmunkaidő és a rugalmas munkaidő biztosítása. A maradék 5 százalék szintén szerényebb növekedést prognosztizált, viszont ők ezt inkább a kényszerrel magyarázták (pl. béroptimalizálás, csak így találnak munkaerőt, büntető jellegű adó elkerülése stb.). Ami kiemelendő a rugalmasság alapú növekedést elsősorban az ipari, építőipari, feldolgozóipari és egyéb szolgáltatással foglalkozó cégek jelezték előre, vagyis kirajzolódik az a potenciális kör, amely a munkajogi tanácsadás célpontja lehet. A szervezet nagysága ebben az esetben indifferens, a szándék minden cégnagyságban szinte megegyező.
- Az atipikus foglalkoztatási megoldások női munkaerő aktivitásának növelésére gyakorolt hatásának munkáltatói megítélése nagyon megosztott képet mutat. A teljes minta esetében a cégek közel fele (46,3 százalék) támogatja csak az atipikus eszközök használatát a női munkavállalók esetében. A pécsi székhelyű cégek ennél magasabb arányt képviselnek (53 százalék), vagyis inkább hajlandóak a rugalmasság megteremtésére. Ugyanakkor az atipikus foglalkoztatás egyértelmű elutasítása a pécsi cégek esetében a magasabb (16,7 százalék, a teljes minta esetében ez csak 13,6 százalék). Ha megnézzük ezeket a cégeket, akkor csak 50 fő alattiakat találunk, vagyis nagy valószínűséggel itt is azzal a problémával találkozunk, hogy a munkáltató egyszerűen nem hajlandó lemondani a munkaerő teljes kihasználásáról. A cégek felfogása közti határ viszonylag jól érzékelhető; amelyik cég nyit a rugalmasság irányába, az több eszközt is alkalmaz, ahol viszont a merevebb szervezeti felfogás uralkodik, ott a cégek nagyon kevés kedvezményt nyújtanak a munkatársaknak, és egyértelműen az az álláspont, hogy az elvégzett munkáért munkabér (és esetleg egyéb juttatás, összességében kompenzációs rendszer) jár, ami ki is meríti a két fél viszonyát.

- A családbarát munkahely kialakításának irányába a cégek közel fele tesz aktív lépéseket. Az összehasonlítást tekintve a pécsi cégek némileg jobban törekednek a munkafeltételek javítására és a munkatársi igények szervezeti kultúrába történő beépítésére. Ennek a fő motorját alapvetően a nagyobb cégek jelentik, de a kisebbek közül is nagyarányú a nyitás. Tevékenységi kört tekintve nincs markáns jellemző, minden terület nagyjából egyenlő arányban képviselte magát. Sőt, talán ki is lehetne emelni a feldolgozóipart, ami arányaiban inkább nyit a családbarát intézkedések irányába, mint például a kereskedelem vagy az egyéb szolgáltatások területén működő cégek. A megvalósított aktivitások nagyban függenek a vezetőség felfogásától, konkrét tapasztalataitól, a már kialakult gyakorlattól és vállalati kultúrától, a munkavállalói igényektől, és attól a mozgástértől, amit a szervezet költségvetése és munkaszervezése megenged. A leggyakoribb eszköznek a részmunkaidő és rugalmas munkaidő biztosítása volt, a tárgyi eszközök fejlesztése, élhetőbb munkakörnyezet kialakítása, családi napok szervezése, illetve örvendetes volt látni az orvosi szűrővizsgálatok lehetőségének nagyarányú biztosítását a munkavállalók számára. Az egyértelműen megfigyelhető a teljes, illetve a pécsi mintán, hogy a cégnagysággal együtt növekszik az elérhető kedvezmények és szolgáltatások tárháza, illetve hasonló bővülés figyelhető meg a tevékenységi területet tekintve, ahogy haladunk az ipari és agrár jellegtől a szolgáltatások irányába.
- A családbarát intézkedések során a munkáltatók döntő többsége minden munkavállalóra gondol, pontosabban fogalmazva a tervezés nincsen csak a női munkavállalók igényeire lekorlátozva. Inkább a női munkavállalók igényeit csak a cégek 18 százaléka preferálja, a pécsi székhelyű cégeknél ez még ennél is kevesebb.

Irodalomjegyzék:

Barakonyi Eszter (2018): A részmunkaidős foglalkoztatás a Flexicurity szolgálatában. In: Dobrai Katalin - László, Gyula - Sipos, Norbert (szerk.): Ferenc Farkas International Scientific Conference = Farkas Ferenc Nemzetközi Tudományos Konferencia 2018, Pécs, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, 463-475. o.

Fail Ágnes – Gyarmati Andrea – Haraszi Adrienn – Lisznai Beáta – Papházi Tibor (2015): Családbarát Munkahely Pályázatok elemzése (2012-2014). Kapocs, 1. szám 61-80. o.

Fertetics Mandy (2009): Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok. JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány, Budapest.

Hárs Ágnes (2013): Az atipikus foglalkoztatás: mítoszok, lehetőségek és korlátok az atipikus foglalkoztatási formák lehetőségeinek kihasználásában. Budapest, Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány.

Kapitány Balázs – Spéder Zsolt (2012): Gyermekvállalás. In: Demográfiai portré 2012, KSH NKI, Budapest, 31-44. o.

Karoliny Mártonné – Barakonyi Eszter – Ásványi Zsófia (2017): A foglalkoztatás jogi keretei Magyarországon. In: Karoliny Mártonné – Poór József (szerk.): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: Rendszerek és alkalmazások. Budapest, Wolters Kluwer, 433-464. o.

Keveházi Kata (szerk.) (2008): A Családbarát Munkahely Díj megújítása: Áttekintés, szempontok, irányok. Budapest, JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány.

Koltai Luca – Vucskó Bernadett (szerk.) (2007): A munka - magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda, Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium, Budapest.

Köllő János (2012): Részmunkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák. In Fazekas-Scharle (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. OFA, KTI BI, Budapest, 194–206. o.

Miniszterelnökség (2014): Magyarország Partnerségi Megállapodása a 2014–2020-as fejlesztési időszakra. Készült a Nemzetgazdasági Minisztérium és a Nemzetgazdasági Tervezési Hivatal közreműködésével, Budapest.

Nemeskéri Zsolt – Szellő János (szerk.) (2017): Digitális kompetenciák és a pályorientáció munkaerőpiaci összefüggései a 21. században. Kutatási zárótanulmány. PTE, Pécs.

Szellő János (2015): Munkáltatói hatalom és a társadalmi felelősségvállalás. Pécsi Munkajogi Közlemények. VIII. évfolyam I-II. szám 189-202. o.

Szellő, János és mtsai (2017): Megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatási lehetőségei a Dél- Dunántúlon: Példatár. PTE, Pécs.

Szellő János – Cseh Judit (2018): Az atipikus foglalkoztatás növelésének lehetőségei a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek körében. Munkaügyi Szemle Online 61/6, 32-41. o.

Tóth István János – Hajdu Miklós – Makó Ágnes (2018): Rugalmas foglalkoztatási formák és egyéb családbarát intézkedések a magyar vállalatok körében. In: Fazekas Károly - Szabó-Morvai Ágnes (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2017. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.

Vámosi Tamás (2013): Munkaerő-piaci ismeretek. Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, Pécs.

Vámosi Tamás (2014): WOMEN - Nők a munkaerőpiacon és a munka világában. Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, Pécs.