

Szemereyné Pataki Klaudia

Kecskeméti foglalkoztatási helyzetkép, különös tekintettel a női foglalkoztatásra

The Current Situation of Employment in Kecskemét, With Special Regard to the Employment of Women



Összefoglalás

A tanulmány Kecskemét város foglalkoztatási helyzetéről, a munkaerőpiac fejlődéséről, illetve ebben az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának, kiterjesztési lehetőségeinek a kérdéséről értekezik. A publikáció Kecskemét foglalkoztatási helyzetének elemzése során kitér a potenciális munkaerő-tartalékok bevonására, a Covid-19 megjelenése előtt tett intézkedésekre. A munkaerő megtartása, a fluktuáció csökkentése szoros összefüggésben van a foglalkoztatás alkalmazottak szempontjából értékelt minőségével. Az Eurostat adatai alapján mért, a női foglalkoztatás és atipikus foglalkoztatás tématerületéhez kapcsolódó két mutató mentén a tanulmány következtetéseket von le Magyarország helyzetéről Szlovákiához viszonyítva, majd egy kecskeméti felmérés adatai alapján vizsgálja Kecskemét helyzetét a hazai átlaghoz képest. Ezután a kecskeméti munkáltatók véleményét összegezve világítja meg az atipikus foglalkoztatás munkaadók részéről felmerülő szempontjait.

Journal of Economic Literature (JEL) kódok: A10, I25, J16

Kulcsszavak: Kecskemét, munkaerőpiac, atipikus foglalkoztatás, női foglalkoztatás, gazdaságfejlesztés, duális képzés, home office

SZEMEREYNÉ PATAKI KLAUDIA polgármester, Kecskemét Megyei Jogú Város
(polgarmester@kecskemet.hu).

Summary

The study describes employment in the city of Kecskemét, developments in the labour market and the application and extension of atypical forms of employment. The publication analyzes the employment situation in Kecskemét and briefly describes the measures taken to attract potential labor reserves, the actions taken before Covid-19. Workforce retention and reduction in fluctuation closely correlate with the quality of employment assessed by employees. Based on Eurostat's two indicators related to women's employment and to atypical employment, the study draws conclusions on Hungary's position relative to Slovakia, and then based on a survey, the current situation in Kecskemét is examined in comparison to the national average. Then it summarizes the views of the employers of Kecskemét, and highlights their various considerations of atypical employment.

Journal of Economic Literature (JEL) codes: A10, I25, J16

Keywords: Kecskemét, labour market, atypical employment, employment of women, economic development, dual education system, home office

BEVEZETÉS – MAGYARORSZÁGI HELYZETKÉP

A KSH 2020. február 14-én közzétett gyorsjelentése szerint Magyarország bruttó hazai terméke, a GDP 4,9%-kal emelkedett 2019-ben az egy évvel korábbihoz képest. 2019 IV. negyedévében a nyers adatok szerint 4,5%, a szezonálisan és naptárhatással kiigazított és kiegyensúlyozott adatok szerint 4,6%-kal nőtt az előző év azonos időszakához viszonyítva. A GDP volumenváltozási mutatója 2018. második felére érte el a csúcst, 2019. évben egy kissé lassult a növekedés üteme, azonban a lendület láthatóan kitarzott.

A Covid-19 vírus miatt kialakult körülmények nehéz helyzetbe hozták a gazdaság számos szereplőjét. Mindez azonban rávilágított arra is, hogy az atipikus foglalkoztatási formák a megváltozott körülmények között akár megoldást is jelenthetnek bizonyos problémákra. A piaci szereplők egy része rákényszerült arra, hogy ha addig nem is feltétlenül alkalmazták a hagyományostól eltérő formákat, a veszélyhelyzetben használják, és éljenek az atipikus eszközök előnyeivel.

A teljes foglalkoztatás kérdése, valamint a női foglalkoztatás ösztönzése ebben a helyzetben továbbra is nagyon hangsúlyos kérdés, és a vírushelyzetet követően várhatóan még inkább előtérbe kerül.

A KSH 2019. évi foglalkoztatási adatait vizsgálva megállapítható, hogy a 15–64 éves korcsoportban a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 512 ezer főt ért el, ami 43 ezer fővel haladta meg a 2018. évit. A foglalkoztatási ráta a 15–64 évesek körében 70,1% lett, 0,9 százalékponttal haladta meg az előző évit. A férfiak körében 1,0 százalékponttal, a nők esetében 0,7 százalékponttal nőtt a ráta értéke, a férfiak rátája 77,3%-ra, a nők pedig 63,0%-ra emelkedett.

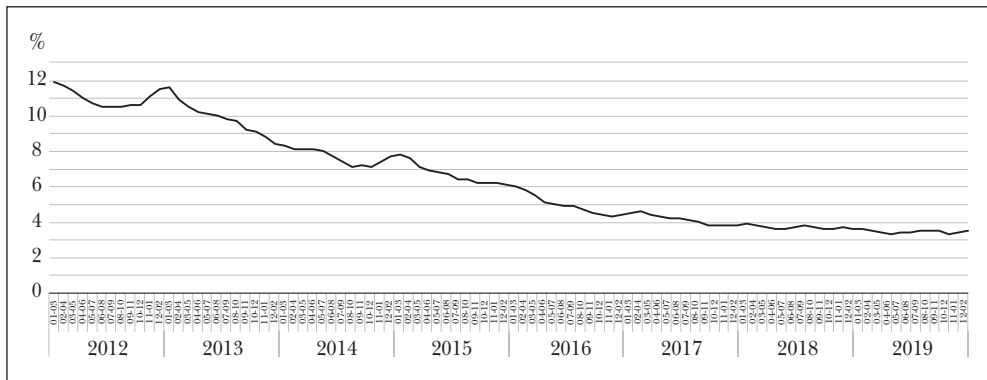
Az Európa 2020 stratégiában meghatározott foglalkoztatási célok alakulásának megfigyelési köre a 20–64 korcsoport. Az Európai Unió által 2020-ra kitűzött célérték 75%. A KSH 2019. évi jelentése szerint a 20–64 évesek körének foglalkoztatási rátája 0,9 százalékponttal 75,6%-ra emelkedett, a férfiaknál 83,4%, a nőknél 67,8% a foglalkoztatási ráta.

A munkában állók számának bővülésében a versenyszféra erősödése tapasztalható. A munkában állók számának alakulásában, tendenciájában a jövőben is meghatározónak látszik a versenyszféra teljesítése. „A foglalkoztatási helyzet javítását szolgáló kormányzati emberierőforrás-politika 2010 után így a munkahelyek számának gyarapítását, a munkanélküliek munkaerőpiaci integrációját, a munkavállalók bérének emelését, illetve alacsonyabb jövedelemadóztatását célozza” (Lentner, 2018:626).

A gazdaság növekedésével együtt járó munkaerőigény felszívó hatása, illetve a kormány munkavállalást ösztönző intézkedései eredményeként létrejövő foglalkoztatásbővülés a munkanélküliségi ráta kedvező alakulásához vezetett.

Magyarországon a munkanélküliségi mutató 2019-re az előző évihez képest 0,3 százalékponttal 3,5%-ra csökkent. A munkanélküliek létszáma az előző évhez viszonyítva 12 ezer fővel csökkent le 160 ezer főre.

1. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása (15–74 éves népességben belül, háromhavi mozgóátlag)



Forrás: KSH, 2020b

A munkaerőigények folyamatos bővülése, illetve a munkaerőpiacon elérhető munkavállalói létszám csökkenése miatt a 2016. évtől folyamatosan nőtt a betöltetlen álláshelyek száma. A munkaerőhiány 2018 harmadik negyedévére több mint 80 ezer betöltetlen állással elérte csúcspontját, majd ezt követően 2019. év végéig lassan csökkenő értékek mérhetők. Az üres állások számának alakulásán belül a versenyszféra munkaerőigénye domináns.

Az üres állások számának alakulása a GDP volumenváltozásával hasonló tendenciát mutatott. A növekvő gazdasági teljesítmény tehát a munkaerő-ellátással kapcsolatosan magas követelményeket állított fel. Ugyanakkor az elmúlt év számai egy

viszonylagos enyhülést jeleznek, ami várhatóan lehetőséget adhat az igényeket kielégítő szolgáltatórendszer fejlesztésére, a munkaerő-utánpótlás biztonságának erősítésére.

Az eredmények alapján Magyarország következetes munkával elérte az uniós foglalkoztatási rátát. A gazdasági növekedés, a technológiai fejlődés várhatóan továbbra is megkívánja a megfelelő minőségi munkaerő-ellátást, így a munkaerőpiac tartalékainak mobilizálása 2019 végén kiemelt feladatként fogalmazódott meg. A munkaerőpiacról hiányzó munkavállalók egy jelentős részét az inaktívak táborában meg lehet találni, de ennek a körnek a munkaerőpiacra történő aktivizálása egyaránt komoly szemléletváltást igényel a munkáltatók és a potenciális munkavállalók körében. A szemléletváltás, a megfelelő módszerek alkalmazásában kulcsszerepe van a foglalkoztatási szolgálatok következetes, kitartó munkájának.

A Covid-19 vírus 2020. év elején történő világgazdasági romboló hatása a gazdasági válságok és foglalkoztatási problémák negatív hatásai mellett jól rámutatott az atipikus foglalkoztatásban lévő lehetőségekre. Sok munkavállaló munkahelye maradt meg például a távmunka vagy a csökkentett idejű foglalkoztatás tömeges lehetőségeinek alkalmazásával. Sokan voltak képesek a korábban megszerzett képzettséggel időszakos vagy végleges munkakörváltással a gazdaság számára fontos és munkaerőhiánnyal küszködő szakterületeken elhelyezkedni, és ezzel magukat hasznossá tenni.

KECSKEMÉTI FOGLALKOZTATÁSI HELYZETÉNEK ÁTTEKINTÉSE

Kecskemét Megyei Jogú Város jelentős szerepet játszik Bács-Kiskun megye fejlődésében. Az ország egyik meghatározó földrajzi egysége, a Dél-Alföld legnagyobb településén az elmúlt tízéves időszakban komoly fejlesztések zajlottak le. A feldolgozóipar területén robbanásszerű változást hozott a Mercedes-Benz magyarországi, kecskeméti befektetésének bejelentése. Hatalmas lökést kapott a város gazdasági fejlődése a személygépjárművek prémium márkáját gyártó cég beruházásával, illetve a sorozatgyártás 2012. évi beindításával.

A Mercedes-gyár termelésének beindulása maga után vont a beszállítók megjelenését, az áruszállítás kapacitásának felfuttatását, és olyan új technológiák megjelenését, ami hatásait tekintve az elmúlt évtizedek legjelentősebb változását idézte elő Kecskeméten. Az autóiipari beruházások eredményeit és a folyamatosan fejlődő beszállítói körben rejlő lehetőségeket értékelve a kormány Kecskemétet és térségét 2012. évben kiemelt járműipari központtá nyilvánította. Ez a lépés pedig mind globálisan, mind pedig lokálisan átformálta a jövőt, hiszen a város az ország egyik leggyorsabban fejlődő térségévé vált. A város addig is magas foglalkoztatási szintjét a Kecskemétre települt autóiipari nagyberuházások, járműgyártók, a beszállító cégek tovább növelték. Folyamatosan jöttek létre az új vállalkozások telephelyei. A munkaerő iránti igény, a foglalkoztatás dinamikus növekedett, ami a városvezetés felé komoly kihívásokat jelentett.

A város gazdasági fejlődésében a meglévő feldolgozóipari vállalkozások is jelentős szerepet töltenek be. A munkaerőpiaci igények alakulásában az eredményesen prosperáló nyomdaipari, műanyagipari, a szerszám- és gépipari, a villamos gép- és műszer-

gyártási, illetve az építőipari és az élelmiszeripari vállalkozások dinamikus fejlesztései szintén komoly tényezőként jelentek meg.

A város munkaerőigényét az is tovább növeli, hogy egy komplex közigazgatási, köznevelési, szociális, egészségügyi, kulturális, sportintézményi rendszerrel rendelkezik. Kecskemét fejlődő idegenforgalmának munkaerőigénye sem hagyható figyelmen kívül.

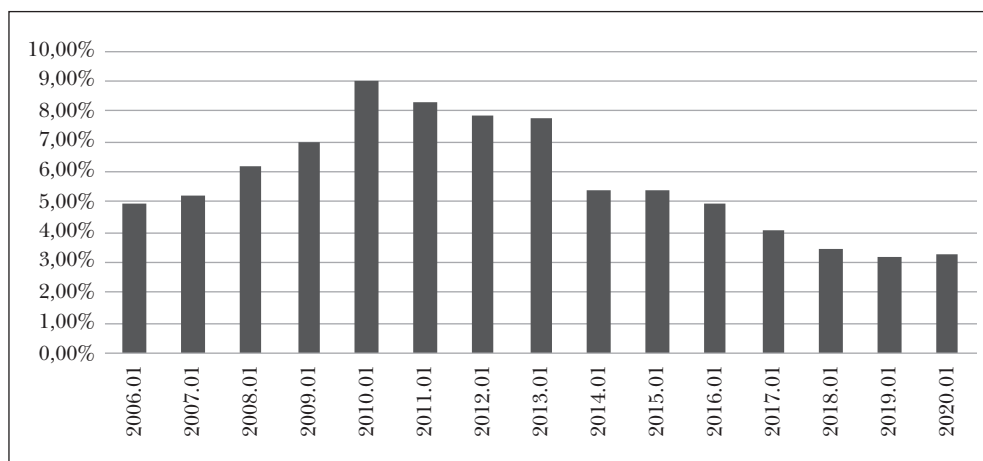
A munkaerőigények kielégítésének mértékét nagymértékben befolyásolja a város és ezen belül is a munkaképes korú lakosok számának alakulása. Kecskemét város állandó lakossága a 2011. évi népszámlálás szerint a tíz évvel korábbi 107 749 főről 111 411 főre változott. A lakosok számának ezt a szintjét a város az ezt követő években a kedvezőtlen demográfiai folyamatok ellenére gyakorlatilag megtartotta.

Kecskemét munkavállalási korú népességének alakulását a magyarországi tendenciákhoz hasonlóan a születések és halálozások kedvezőtlen arányából adódó népességfogyás, a kedvezőtlen korfa befolyásolja. (A 64 éves korból kilépők száma magas, a 15 éves korosztályba belépők aránya alacsony). Mindezek ellenére a munkavállalási korú lakosok száma a városban folyó vállalkozásfejlesztésekkel összhangban növekedett, 2015. évre a 78 009 fős csúcst érte el. A növekedésre a városi fejlesztések eredményeként még a 2008–2009-es évek gazdasági válsága sem volt képes jelentős negatív hatást gyakorolni. A Mercedes-beruházás erőteljesen megnövelte a város vonzóképességét.

2016. év elejére a város befogadóképessége az addigi fejlesztések ellenére, a rohamosan növekvő igények miatt szűk keresztmetszetté vált. A lakhatás, a városi infrastruktúra, a városi szolgáltatások teljesítőképessége a folyó infrastrukturális beruházások ellenére a munkavállalási korú népesség letelepedését kezdte lefékezni.

A gazdaságfejlesztés által megkövetelt magas munkaerőigény kielégítését tovább nehezítette, hogy a munkaerőforrások is kezdtek kifogyni. A városban nyilvántartott álláskereső aránya már 2014-ben az 5% közelébe csökkent, és ez a tendencia tovább folytatódott.

2. ábra: Nyilvántartott álláskereső, Kecskemét



Forrás: Saját szerkesztés NFSZ, 2020 alapján

A város vezetése a munkaerőpiacon jelentkező igényeket, a rendelkezésre álló munkaerő-ellátási lehetőségeket, a város dinamikus fejlődésével kapcsolatos elvárásokat a munkáltatók és a város intézményrendszerének bevonásával, velük szoros együttműködésben értékelte. Felismerve, hogy Kecskemét és a régió olyan történelmi fejlődési lehetőség előtt áll, melyet komplexen érdemes kezelni, 2016. év végén úgy döntött, hogy a különféle feladatok és a fejlesztések szisztematikus összefogására elindítja a Kecskemét 4.0 elnevezésű programot. A cél az volt, hogy a gazdasági fejlődés által összekapcsolódó, de egyébként különálló stratégiai területeket integráltan, egy program égisze alatt tudja menedzselni a város és annak intézményrendszere. A 2017 és 2019 közötti időszak eredményei azt mutatják, hogy Kecskemét a program támogatásával, az új vezetői eszközrendszerrel gyorsan és eredményesen tudott reagálni a gazdasági fellendülés eredményeképpen felmerülő megoldandó feladatokra, mégpedig úgy, hogy hosszú távon is vonzó életperspektívát nyújtson az ott lakók, a tartós letelepedést tervezők, valamint a vállalkozói szféra számára.

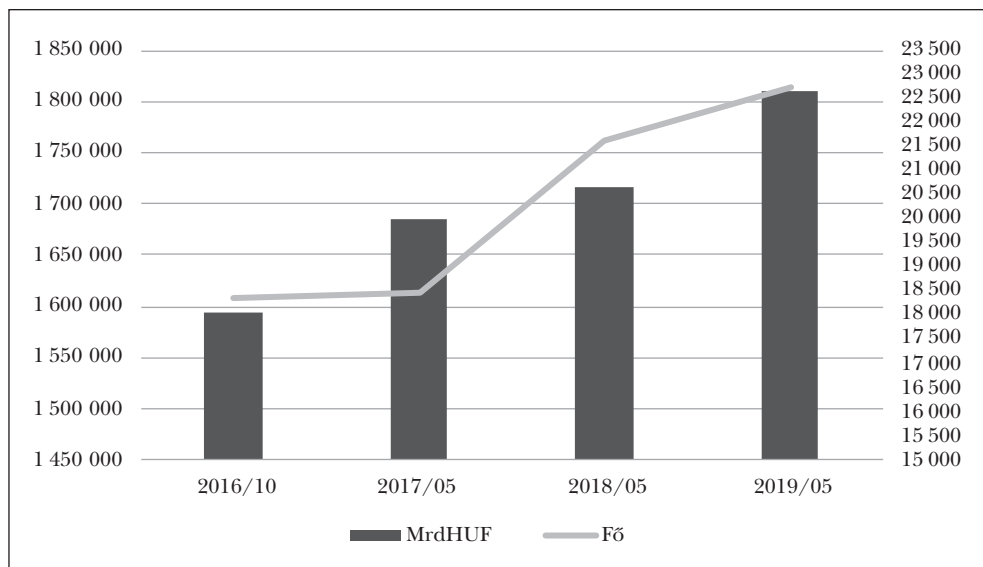
A program feladatainak koordinálását jelenleg négy csoport végzi, melyek a munkaerő biztosításában és képzésében, a városi infrastruktúra és a városi szolgáltatások, a vállalkozási környezet fejlesztésében, valamint a városi vonzerő területén felmerülő kérdések és teendők megválaszolásában vállalnak aktív szerepet.

A Munkaerő-biztosítás és -képzés munkacsoport fő feladatai közé tartozik a munkaerő biztosítása helyi, regionális és határon túli toborzás útján, a munkaerőpiaci igények folyamatos gyűjtése, előrejelzése, a fiatalok pályaorientációjának elősegítése, valamint a középfokú szakképzés duális fejlesztése. A közös munkából számos eredmény született, de a tevékenység arra is rávilágított, hogy sok területen további összehangolt fellépés szükséges. A „TOP-6.8.2-15 helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében” projekt megvalósítása szintén hatékonyan járult hozzá a munkaerő-ellátási igények megoldásához, a térség társadalmi és gazdasági fejlődéséhez. A projekt fókuszában áll a hátrányos helyzetű álláskereső térségi munkavállalásának biztosítása, a térség lakosságmegetartó erejének növelése, a foglalkoztatottsági szint emelése.

A városvezetés azt is felismerte, hogy megalapozott döntésekhez, a megfelelő programok, az akciók kidolgozásához kulcskérdés a vállalkozások tényleges igényeinek megismerése. A közvetlen vállalati kapcsolatok erősítése, a vállalkozások és a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, illetve a város intézményrendszerének szoros együttműködése mellett a város egy rendszeres primer munkaerőpiaci felmérést is elindított 2016-ban. Az elmúlt négy évben Kecskemét 61 meghatározó vállalkozásának munkaerő-ellátási igényeinek felmérése és folyamatos monitorozása történt meg. A felmérések eredményei alapján a város pontosította, és a felmérés által megismert igényekhez harmonizálta intézkedéseit, programjait. A primer felmérések eredményei az igények mellett feltárták az intézkedések eredményességét, a programok megvalósulásának hatásait.

A vállalkozásoknál a foglalkoztatottak száma a 2019. április 30-i mérési pont szerint összesen 22 730 főre nőtt, ami a felmérés 2016. évi 18 350 fős induló státuszához képest 4380 új munkahely létrejöttét és betöltését jelentette.

3. ábra: Munkaerőpiaci utánkövető felmérés árbevétel- és létszámadatai, Kecskemét (2019. június 28.)



Forrás: Munkaerőpiaci utánkövető felmérés, Kecskemét, 2019. június 28.

A munkáltatók a legutolsó, 2019. évi felmérésben a korábbi évekhez képest csökkentő, de így is jelentős, 2533 fő munkaerő-keresletet jeleztek az év folyamán. Az igények viszont a visszajelzések szerint elsősorban a fluktuáció, a nyugdíj miatt fellépő üres állások pótlására vonatkoztak, betöltendő új munkahely létesítését az elkövetkező egy évre nem jeleztek. Az előző évekhez képest a munkaerőigények végzettség szerinti összetételében a szakképzettek aránya látszik erősödni. A munkaerőpiaci igények 2019. évi viszonylagos enyhülése a Mercedes-gyár bővítésének átmeneti szüneteltetésével függ össze. A vállalkozások mennyiségi és minőségi munkaerőigényének kielégítése ugyanakkor továbbra is a fejlődés kulcskérdése.

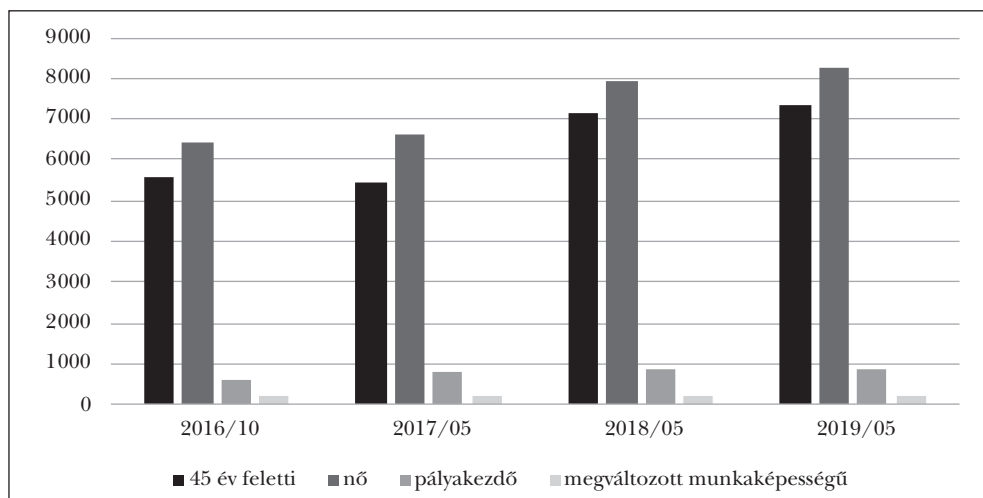
A létszám szerkezeti összetételét vizsgálva kedvező irányú tendencia érzékelhető a nők, a pályakezdők és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása terén, de ezeken a területeken még komoly előrelépési lehetőségeket mutatnak az arányok.

A munkaerőpiac kiegyensúlyozottságának fontos tényezője a munkanélküliek és az inaktívak helyzetbe hozása, ezen belül is a hátrányos helyzetűek foglalkoztatási lehetőségének elősegítése. A város gazdasági fejlődésének záloga a helyi lakosok foglalkoztatása, ezen belül is kiemelt figyelmet érdemelnek a fiatalok, a pályakezdők, az inaktívak, illetve a szenior korosztály. Oda kell figyelni a hátrányos helyzetűek mobilizálására, helyi identitásának erősítésére.

A 2019. év végi beszámolókat szerinti a városvezetés, az intézményrendszer, illetve a projekteken részt vevők szorosan együttműködve végezték tovább munkájukat annak érdekében, hogy a város megfelelő szakember-utánpótlása mindenkor biztosítva legyen, és a jövőbeni fejlesztésekre, bővítésekre is felkészüljön. A terveket a Covid-19

felülírta, 2020 első felében a védekezés és a munkahelyek megtartása került a középpontba, de mindezek mellett a kiemelt fókuszban maradt a gazdaság fejlesztése és az ehhez szükséges munkaerő biztosításával kapcsolatos programok megvalósítása.

4. ábra: Munkaerőpiaci utánkövető felmérés létszámösszetételének adatai, Kecskemét (2019. június 28.)



Forrás: Munkaerőpiaci utánkövető felmérés, Kecskemét, 2019. június 28.

Foglalkoztatási szempontból az egyik legkiszolgáltatottabb munkaerőpiaci csoportot, a hátrányos helyzetűek mellett, a kisgyermekes családoknál a szülők, azon belül is a nők alkotják. Számukra az atipikus foglalkoztatás sok segítséget jelenthet a munkaerőpiacra lépés folyamatában. Az atipikus foglalkoztatás segítheti a potenciális munkavállalót a mindennapi munkaterhek körülményeknek megfelelő felvállalásában, az integrációban, illetve a család és munka összhangjának megteremtésében. A munkába integrálás olyan folyamat, melyben hosszabb távon a fokozatosság, a türelem és a kitartás vezethet látható eredményekhez.

Az atipikus foglalkoztatás a munkáltatók számára is külön lehetőséget, értéket jelent. Ez a foglalkoztatási mód segíthet a munkavállalók lojalitásának, elkötelezettségének erősítésében, csökkentheti a fluktuációt, a lemorzsolódást. Az atipikus foglalkoztatás bizonyos formái lehetővé teszik, hogy az emberek akkor dolgozzanak, amikor a munkára koncentrálni a legjobb teljesítményt tudják nyújtani, de sokat segíthet a megfelelő munkaerő „bevonási” képességében, a potenciális utánpótlás feltárásában.

ELMÉLETI HÁTTÉR

A *Handbook on Measuring Quality of Employment* semleges és átfogó megközelítést képvisel a foglalkoztatás minőségének sokrétű értékelésében (United Nations, 2015). A kézikönyv 7 dimenzió és 12 aldimenzió mentén 68 mutatót határoz meg, amelyek

a foglalkoztatás minőségét vizsgálják az alkalmazottak szempontjából. A kézikönyvnek megfelelő mérések lehetőséget adnak nemzetközi összehasonlítások elvégzésére is.

A női foglalkoztatás és atipikus foglalkoztatás tématerületéhez leginkább a harmadik dimenzió, a munkaidő és a munka-magánélet egyensúlya, valamint a negyedik dimenzió, a foglalkoztatás biztonsága és szociális védőháló kapcsolódik. A harmadik dimenzió aldimenziói: munkaórák száma, munkaidő beosztása, munka-magánélet egyensúlya. A harmadik dimenzió mérésére többek között a következő mutatókat ajánlja a kézikönyv:

Heti átlagos munkaidő: A foglalkoztatottak átlagos heti munkaóráinak száma.

Hosszú munkaidő: azon foglalkoztatottak százalékos aránya, akik hetente 49 vagy több órát dolgoznak.

Részmunkaidős foglalkoztatás kényszerből: Azon részmunkaidőben foglalkoztatottak százalékos aránya, akik azért dolgoznak részmunkaidőben, mert nem találtak teljes munkaidős állást.

Éjszakai munka: Éjszakai munkaidő-beosztásban dolgozó foglalkoztatottak százalékos aránya.

Esti munka: Esti munkaidő-beosztásban dolgozó foglalkoztatottak százalékos aránya.

Hétféligi munka: A szombaton/vasárnap szokásosan dolgozó foglalkoztatottak százalékos aránya.

Rugalmas munkaidő-beosztás: Rugalmas munkaidő-beosztásban dolgozó foglalkoztatottak százalékos aránya.

A negyedik dimenziót többek között az alábbi indikátorokkal lehet értékelni:

Foglalkoztatás időtartama: A foglalkoztatottak százalékos aránya az adott foglalkoztatónál eltöltött évek száma szerint.

Munkaerő-kölcsönzőn keresztül foglalkoztatottak száma: Munkaerő-kölcsönzőn keresztül foglalkoztatottak százalékos aránya.

Bizonytalan foglalkoztatás: A legfeljebb 3 hónapos, rövid távú szerződéssel rendelkező foglalkoztatottak százalékos aránya.

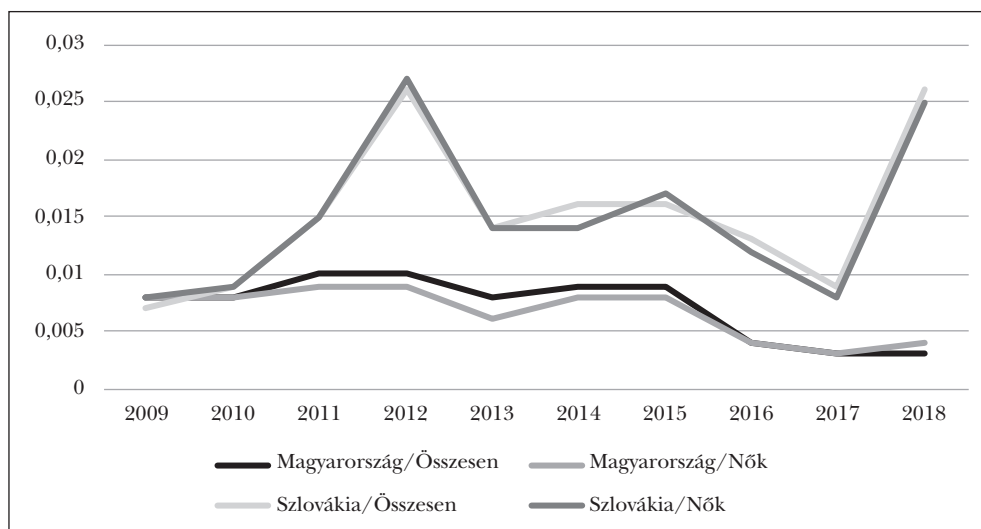
A FOGLALKOZTATÁS MINŐSÉGÉNEK ÖSSZEHASONLÍTÁSA

A magyarországi helyzetet Szlovákiával hasonlítottuk össze az alábbi két mutató mentén: munkaerő-kölcsönzőn keresztül foglalkoztatottak száma; részmunkaidős foglalkoztatás okai.

Az 5. ábrán jól látható, hogy Magyarországon sokkal kisebb arányban jellemző a munkaerő-kölcsönzőn keresztüli foglalkoztatás, mint Szlovákiában. Magyarországon 2009 és 2015 között 0,8-1% körül mozgott a munkaerő-kölcsönzőn keresztül foglalkoztatottak aránya a teljes népességre vonatkoztatva, azonban 2016-tól markáns csökkenés tapasztalható, és az arány felére esett vissza. Szlovákiában azonban a 2013 és 2017 között megfigyelhető csökkenés után újra a 2012-es csúcspontot elérő arány volt megfigyelhető 2018-ban is.

Érdekes, hogy Magyarországon 2009-től kezdődően a nők munkaerő-kölcsönzőn keresztüli foglalkoztatásának aránya mindvégig a teljes népességre vonatkoztatott aránnyal egyező volt, vagy az alatt maradt, viszont 2018-ban 0,1% százalékponttal meghaladta a teljes népességre vonatkoztatott arányt.

5. ábra: Munkaerő-kölcsönzön keresztül foglalkoztatottak száma (%)



Forrás: Eurostat, 2020a

A részmunkaidős foglalkoztatás választása különböző okokra vezethető vissza. Ezeket az okokat szintén Szlovákia és Magyarország viszonylatában vizsgáltuk először az Eurostat adatai alapján, majd összehasonlítottuk a magyarországi adatot egy Kecskeméten végzett felmérés adataival.

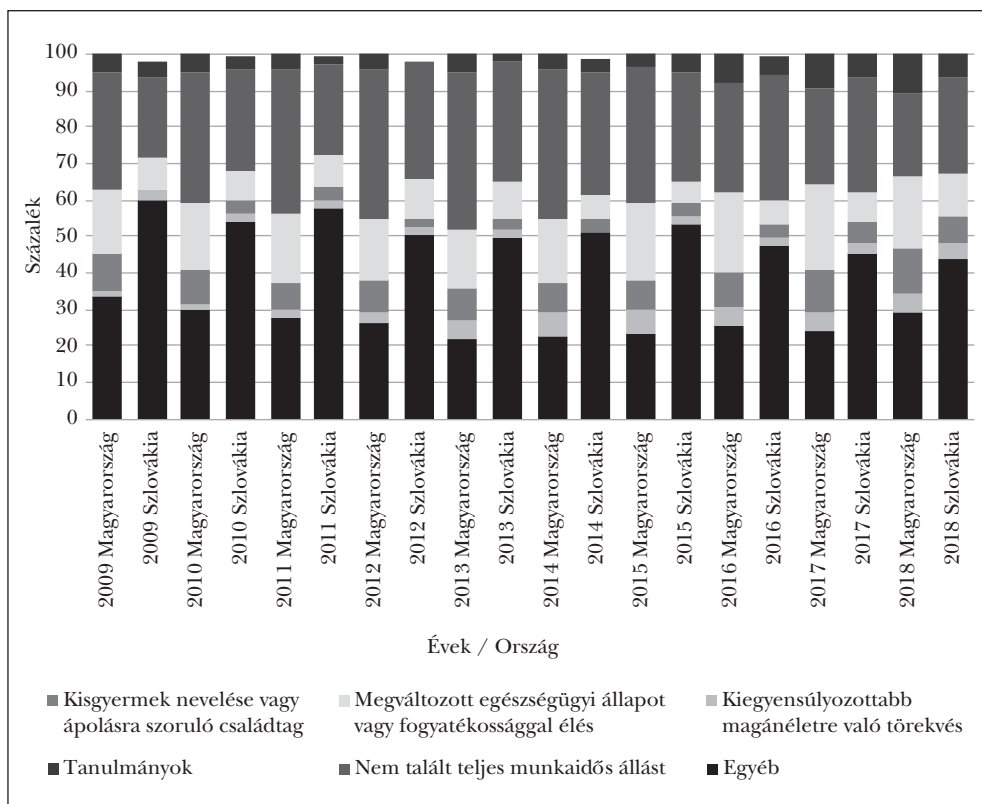
A kecskeméti Család és KarrierPONT-ot működtető Nők a Nemzet Jövőjéért Egyesület 2018-ban felmérést indított *A női szerepek családon belüli és a munkahelyen történő összehangolásáról* címmel. Az online kérdőívet 261 válaszadó töltötte ki, a megkérdezettek több mint 92 százaléka nő volt. A nem reprezentatív felmérés válaszadóinak közel fele, 42,5 százaléka a 36–45 éves korosztályból került ki, 21 százaléka a 46–55 éves, 18,4 százalékuk pedig a 26–35 éves korosztályt képviseli. Az 56–65 éves kitöltők aránya 11,5 százalék, a 16–25 éveseké 3,8 százalék, a 66 évesnél idősebbek aránya pedig 2,8 százalék. A felmérés többek között arra is rákérdezett, hogy a válaszadók milyen élethelyzet miatt választanák a hagyományostól eltérő foglalkoztatást.

Az Eurostat hatféle okot vizsgál, melyek a következőképpen alakulnak Magyarország és Szlovákia viszonylatában (6. ábra).

A részmunkaidőt kényszerből választók aránya 2016-ig Magyarországon magasabb volt, mint Szlovákiában, azonban 2017-től a szlovákiai arány meghaladta a hazait. Az Eurostat adatai alapján Magyarországon a nők kisebb arányban választják kényszerből a részmunkaidőt, mint a férfiak és nők együttesen. A Nők a Nemzet Jövőjéért Egyesület felmérése szerint Kecskeméten csupán 4% azok aránya, akik ezen okból kifolyólag választják a részmunkaidős foglalkoztatást.

A kisgyermek nevelése vagy egy családtag ápolása lényegesen kisebb arányt képvisel, mint a kényszerből a részmunkaidőt választók száma. A gyermeknevelésben és az ápolásban hagyományosan a nők szerepe a nagyobb, ez visszaköszön az Eurostat

6. ábra: A részmunkaidős foglalkoztatás fő indokai



Forrás: Eurostat, 2020b

adataiban is. 2009 és 2018 között Szlovákiát és Magyarországot tekintve is növekedett a nők aránya a részmunkaidős foglalkoztatást ezen indok miatt választók körében, a két országot összehasonlítva azonban Magyarországon 4-8 százalékponttal magasabb az arány Szlovákiához képest a vizsgált időszakban.

A kecskeméti felmérés szerint a részmunkaidőt a válaszadók 37%-a választaná kisgyermek nevelése vagy ápolásra szoruló családtag gondozása miatt.

A részmunkaidőt gyermeknevelés vagy családtag ápolása miatt választóknál magasabb azok aránya, akik a hagyományostól eltérő foglalkoztatást megváltozott egészségügyi állapot vagy fogyatékossgal élés miatt választják. Szembetűnő, hogy Magyarországon 1,5–3,7-szeres az arány a szlovákiaihoz képest.

A kecskeméti felmérés szerint 14% választaná ezen ok miatt a részmunkaidős foglalkoztatást, mely az országos átlag alatt marad.

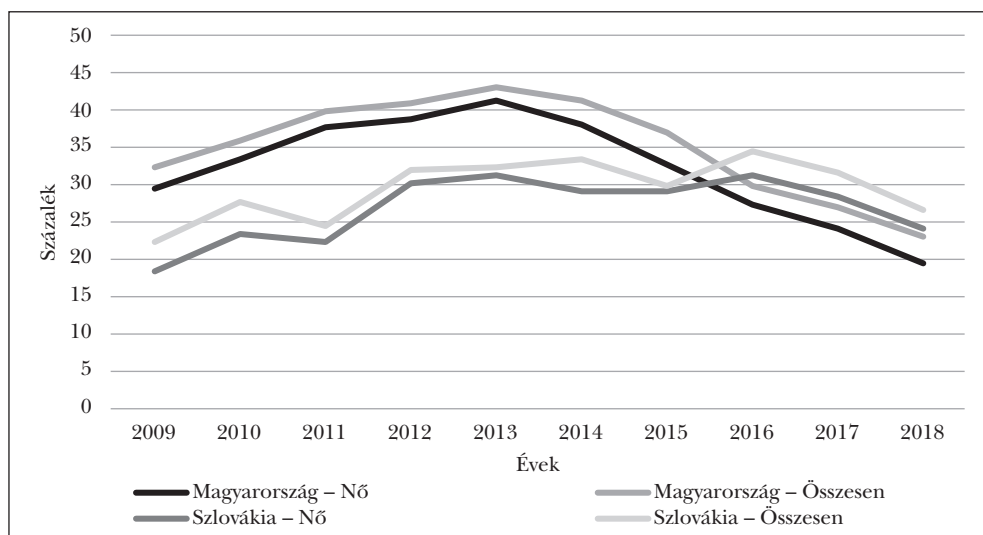
A kiegyensúlyozottabb magánéletre való törekvés képviseli a legkisebb arányt a részmunkaidős foglalkoztatás választásának okai között. Ez valószínűleg annak is köszönhető, hogy bár a nők nagy része szívesen venné, ha részmunkaidőben dolgozhatna, nem szabad elfelejteni, hogy Magyarországon a kétkeresős családmodell a

jellemző, és így „másfél kereső” csak kevés családban elég arra, hogy a megszokott életszínvonalhoz szükséges jövedelmet előteremtse.

A Család és KarrierPONT felmérésében a részmunkaidőt ezen okból a válaszadók 21%-a választaná.

7. ábra: A részmunkaidős foglalkoztatás fő indokai:

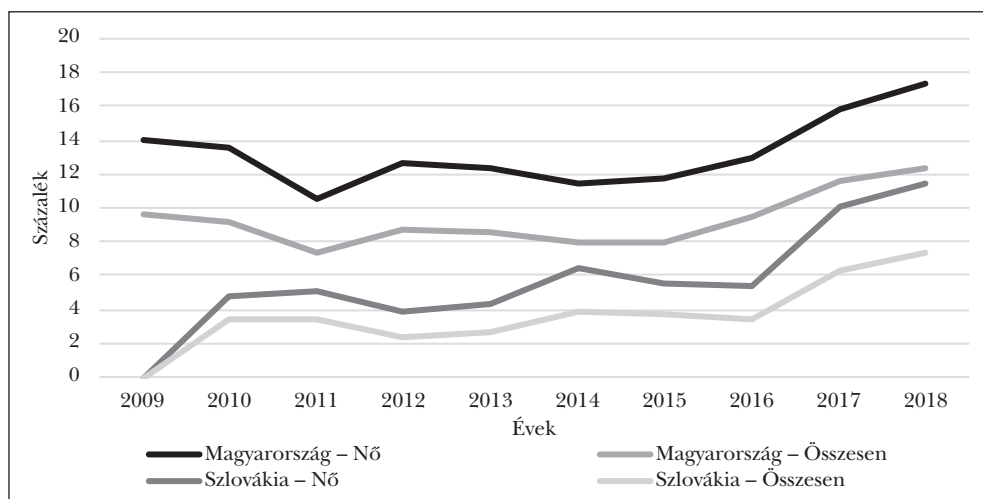
1. Nem talált teljes munkaidős állást



Forrás: Eurostat, 2020b

8. ábra: A részmunkaidős foglalkoztatás fő indokai:

2. Kisgyermek nevelése vagy ápolásra szoruló családtag

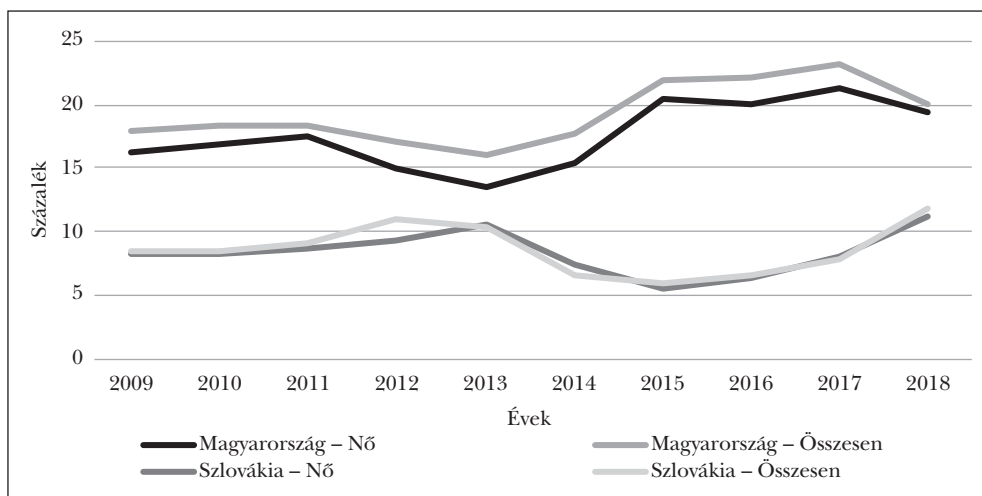


Forrás: Eurostat, 2020b

A részmunkaidős foglalkoztatást a tanulmányok miatt választók aránya Magyarországon 2015 óta folyamatosan emelkedik. Ebben közrejátszhatnak a magas albéret-árak, a duális felsőfokú képzés, valamint a felsőfokú tanulmányokat költségtérítéses formában végzők száma.

9. ábra: A részmunkaidős foglalkoztatás fő indokai:

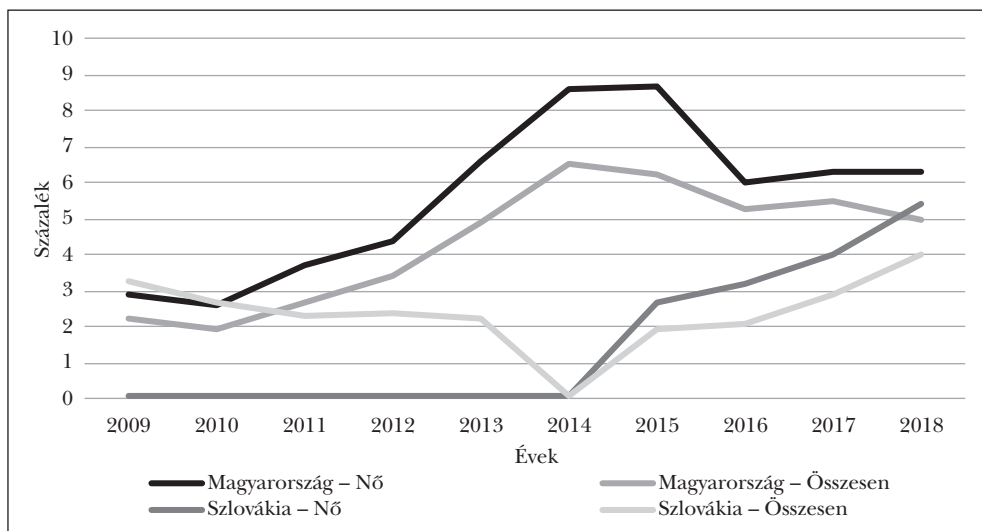
3. Megváltozott egészségügyi állapot vagy fogyatékossgal élés



Forrás: Eurostat, 2020b

10. ábra: A részmunkaidős foglalkoztatás fő indokai:

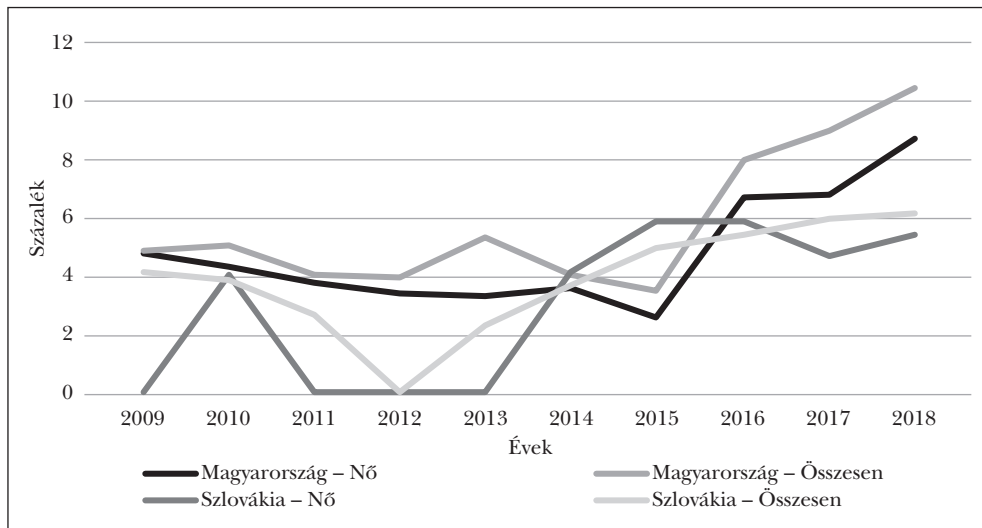
4. Kiegyensúlyozottabb magánéletre való törekvés



Forrás: Eurostat, 2020b

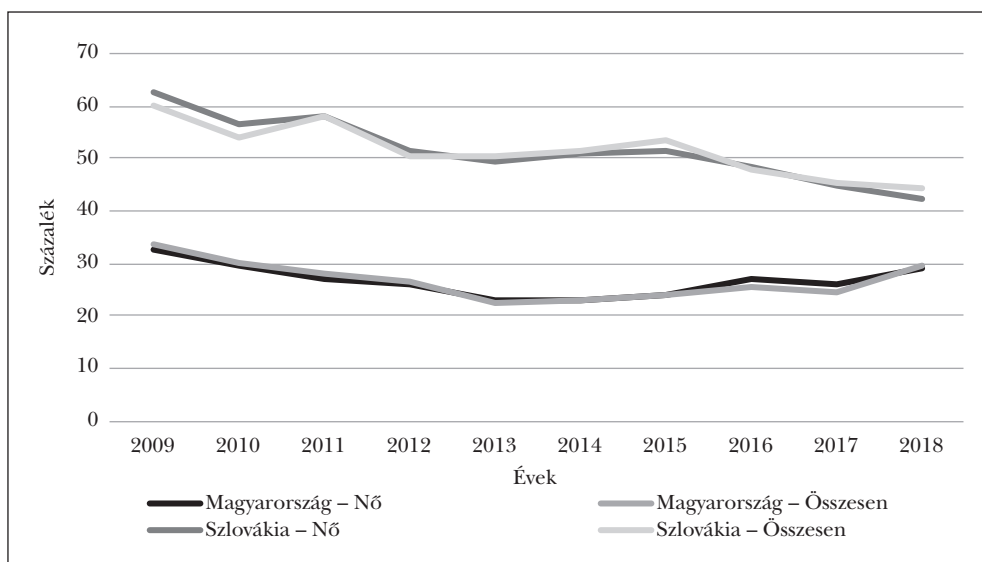
A kecskeméti felmérés szerint a részmunkaidőt tanulmányok miatt a válaszadók 9%-a választaná, ami az országos átlaghoz közeli szint.

11. ábra: A részmunkaidős foglalkoztatás fő indokai:
5. Tanulmányok



Forrás: Eurostat, 2020b

12. ábra: A részmunkaidős foglalkoztatás fő indokai:
6. Egyéb



Forrás: Eurostat, 2020b

Tekintve, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás választását legnagyobb arányban az „Egyéb” kategória képviseli, érdemes lenne tovább bontani az e mögött megbújó okokat. Főleg Szlovákia esetében érdekes ez a kategória, mert itt az egyéb indok 40%-ot is meghaladó arányt képvisel a vizsgált időszakban. Magyarországon ez az arány 30% körül ingadozik.

A kecskeméti felmérésben a válaszadók 15%-a választaná egyéb indok miatt a részmunkaidős foglalkoztatást. Az egyéb indokok között olyan okokat jelöltek meg, mint a nyugdíj melletti munkavállalás vagy másodállás vállalása.

RUGALMAS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK

A technika fejlődése egyre inkább megköveteli a rugalmasságot, és bár hazánkban a munkáltatók körében a tipikus foglalkoztatás a legnépszerűbb, napjainkra megváltoztak az igények, és ennek szükségszerű következményeként megjelentek az új, atipikus foglalkoztatási formák. Elmondható, hogy ma már alig akad olyan szellemi tevékenységet igénylő munkakör, amelyet ne lehetne otthonról ellátni. Az atipikus foglalkoztatási formák egyfajta hidat képeznek a teljes napi munkaidőt nem vállaló munkavállalók és a hullámzó tevékenységgel működő munkáltatók között, írja dr. Hajdu-Dudás Mária munkajogász.

Míg nemzetközi szinten tízből négy munkavállaló rugalmas munkarendben dolgozik, Magyarországon ez az arány egylőre tízből három, derül ki a Randstad Workmonitor 2018. első negyedéves felméréséből. Maguk a munkavállalók több szempontból is támogatják a rugalmas munkavégzést. Tízből nyolcan egyetértenek azzal, hogy hozzájárul a munka és a magánélet egyensúlyának biztosításához, emellett növeli a munka hatékonyságát, a kreativitást és az elégedettséget is. Ugyanakkor tízből négyen tartanak attól, hogy a távmunkát, illetve rugalmas időbeosztást megsínyli a magánéletük, hiszen összemosisodik a munka és a szabadidő határa, így hivatalosan soha nincsenek munkaidőn kívül. Ez leginkább a férfiakra helyez nyomást.

A munka és a magánélet összeegyeztethetőségét segítő egyik leggyakrabban alkalmazott lehetőség a munkavállalók részmunkaidőben történő foglalkoztatása. 2016-ban a 15–74 éves foglalkoztatottak mindössze 5,2 százaléka dolgozott részmunkaidőben, és arányuk az elmúlt években csökkenő tendenciájú. A nők 7,3 százaléka, míg a férfiaknak csupán 3,5 százaléka dolgozott részmunkaidőben.

A kecskeméti Család és KarrierPONT problématerképe szerint a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése szempontjából nagy jelentősége van a nők munkaerőpiaci integrációjának elősegítésének, valamint az alternatív és atipikus foglalkoztatási formák támogatásának.

MUNKÁLTATÓI OLDAL

Az AIPA Nonprofit Közhasznú Kft. 2019-ben online felmérést indított Kecskeméten *Kérdőív a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formák alkalmazásáról* címmel. A 75 megkérdezett vállalattól összesen 41 válasz érkezett vissza. A megkérdezettek többsége (két-

harmada) ipari cég, a legtöbb vállalkozás a feldolgozóiparban működik. A válaszokat a cégvezetők nevében többségében (61%) személyzeti/HR-vezetők adták, de a kitöltők 20%-a maga a cégvezető volt. A felmérésben részt vevő vállalatok közül 56% 100 főnél több munkavállalót foglalkoztat, 50 és 100 fő közötti létszámmal 24%-uk rendelkezik. 20 és 50 fő között 12% foglalkoztat, 10 és 20 fő között 5%, míg az 5 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalat 2%-ot tesz ki.

A vállalatok 95%-a már alkalmazza valamilyen mértékben a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formákat, ráadásul 70%-uk bizonyos munkakörökben többféle atipikus foglalkoztatási formát is kínál a munkavállalók számára. A cégek legnagyobb mértékben (71%) a részmunkaidős foglalkoztatást alkalmazzák, de a rugalmas munkaidős és a diákok foglalkoztatása (54-54%) is népszerű, valamint élnek a kölcsönzött munkakerő (39%) kínálta lehetőségekkel is. Ezeket követi az alkalmi munkavállalás (20%), a munkakörmegosztás (7%), a távmunka (7%), majd az otthoni munka (bedolgozás) és a kismamaműszak 2-2%-kal.

A válaszokból jól látszik, hogy a szervezetenleg egyszerűbben alkalmazható atipikus foglalkoztatási formák használata elterjedtebb, míg azok a módozatok, amelyek esetleg feladatátszervezést, szervezeti változást, alkalmazkodást is igényelnek, kevésbé népszerűek.

Arra a kérdésre, hogy milyen tényezők akadályozzák a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formák alkalmazását, a válaszadók több okot is megjelölhettek. A megkérdezett vállalatok 80%-a szerint az atipikus foglalkoztatási formák nem alkalmazhatóak minden foglalkoztatási csoport esetében. Ez a magas szám abból következik, hogy a felmérésben magas arányt képviseltek olyan feldolgozóipari vállalkozások, ahol a működési munkakörnyezetben nehezebb alkalmazni az atipikus foglalkoztatási formákat. A válaszadók 39%-a jelölte meg lehetséges akadályként a munkaszervezet működésében, illetve ellenőrzésében okozott, illetve okozható zavart. Mindez azt mutatja, hogy megfelelő felkészültség szükségeltetik a munkáltató részéről is az atipikus foglalkoztatási formák bevezetésekor, amire nem minden esetben vannak még felkészülve a munkáltatók.

A válaszok 34%-a szerint az atipikus foglalkoztatási formákat az alacsonyabb jövedelem miatt nem szívesen fogadják a foglalkoztatottak. Ahogy a munkavállalók élethelyzete folyamatosan változik, úgy változnak a preferenciáik a jövedelem, illetve a munkaidő mértékére vonatkozóan. A gyermekek idősebbé válásával párhuzamosan a szülők már több feladatot is tudnak vállalni, ekkor természetesen jelenik meg az igény a hosszabb idejű munkavégzés, illetve az ezzel együtt járó jövedelemnövekedés iránt.

A válaszadók 22%-a gondolja úgy, hogy nagy adminisztrációs terhet jelent a hagyományostól eltérő foglalkoztatás, ez valószínűleg azokra a helyzetekre értendő, amikor osztott munkakörökben lát el több ember egy feladatot.

A magas állandó költségeket a vállalatok 20%-a jelölte meg, mint lehetséges akadályt, hiszen egy 4 órás alkalmazottat ugyanúgy be kell tanítani, mint egy teljes munkaidősöt, de a részmunkaidőben nyilvánvalóan kevesebb feladatot tud ellátni, mint 8 órás társa.

A vállalatok szerint (15%) a hagyományostól eltérő foglalkoztatást a bizonytalanabb helyzet miatt nem szívesen fogadják a foglalkoztatottak, ez bizonyára összefüg-

gésben van az alacsonyabb jövedelem miatti aggodalommal is, illetve a pótolhatóságtól való félelemmel.

A felmérés alapján a cégvezetők általánosságban nyitottak a rugalmas foglalkoztatásra, az atipikus foglalkoztatási lehetőségek alkalmazására. A jelenlegi munkaerőigények kielégítése, a minőségi munkaerő-ellátás szempontjából fontos tényező lehet a munkavállalói igényeknek való megfelelés, a fluktuáció csökkentése, illetve a munkavállalók hosszabb távon történő megtartása.

A munkáltatók véleménye szerint jelentős szerepet játszik a nők elhelyezkedési, gyermekvállalási, illetve a munka világába történő visszatérési lehetőségében az atipikus foglalkoztatási forma. Ugyanakkor az alkalmazás a gyakorlatban a vevői igények kiszolgálása, a hatékonyságnövelési célok mögött háttérbe szorul. A kérdőívet döntő részben kitöltő feldolgozóipari vállalatok 80%-a szerint nem alkalmazható minden foglalkoztatási csoport esetében az atipikus foglalkoztatás, munkakörnyezetükben nehezebb az atipikus foglalkoztatási formák megvalósítása.

ÖSSZEFOGLALÁS, KÖVETKEZTETÉSEK

A gazdaság élénkülésével, valamint a munkaerőpiac átrendeződésével szükségessé vált a potenciális munkaerő-tartalékok feltárása. Ezzel párhuzamosan a foglalkoztatás minőségének növelésével kapcsolatos új igények jelennek meg a munkavállalói oldalról, melyek számos kihívást támasztanak a munkáltatói oldal és a szabályozási környezet felé. A vezetési módszerek fejlesztése mellett az atipikus foglalkoztatás segítheti a potenciális munkavállalót a mindennapi munkaterhek körülményeknek megfelelő felvállalásában, az integrációban, illetve a család és a munka összhangjának megteremtésében. Ugyanakkor ez a munkáltatók számára is külön lehetőséget, értéket jelent, segíthet a munkavállalók lojalitásának, elkötelezettségének erősítésében, csökkentheti a fluktuációt, a lemorzsolódást.

A továbblépéshez fontos feladat az előítéletek, a konzervatív hozzáállás és szemlélet megváltoztatása, a vezetők és a munkavállalók oldaláról egyaránt észlelhető bizalmatlanság elosztatása. Az eszközök között külön kiemelendő a benchmarking látogatások, a jó gyakorlatok megosztását támogató fórumok szervezése, illetve a szemléletformálást elősegítő tréningeken, képzéseken történő részvétel.

A távmunkával járó előnyöket a munkavállalók után a munkáltatók is egyre többen ismerik fel, de kultúraváltás nélkül a részmunkaidő, és természetesen bizalom nélkül a távmunka sem szervezhető meg.

Az atipikus foglalkoztatás iránti igény különösen igaz az X és Y generáció tagjaira, azonban a Z generáció a munkaerőpiacra újdonsült kilépőként valószínűleg alapvető elvárásokat fogalmaz meg a hagyományostól eltérő foglalkoztatás iránt.

A munkahely és a család egyensúlyának megteremtése, a gyermekvállalási kedv növelése érdekében sokat segíthet az atipikus foglalkoztatás adókedvezményekkel történő támogatása (pl. egy osztott munkakörben történő foglalkoztatás esetén a közterhek vagy az utazási és egyéb szociális támogatások arányos megosztása).

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Eurostat (2020a): Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4a6r2&lang=en
- Eurostat (2020b): Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%). <https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/8QbrBDUFcyTev8uyjnnLg>
- Farkas Péter (2012): Javaslatok a foglalkoztatás dinamikus bővítését segítő gazdaságpolitika megalapozásához. *Polgári Szemle*, 7. évf., 5–6. sz.
- Hegedűs Szilárd – Lentner Csaba – Molnár Petronella (2019): Múlt és jövő: az önkormányzati (vagyon) gazdálkodás új útjai az adóssághozjáról. Fókuszban a megyei jogú városok. *Pénzügyi Szemle*, 64. évf., 1. sz., 49–69.
- Kanalas Imre (témavezető) (2014): *Megalapozó vizsgálata. Kecskemét Megyei Jogú Város Településfejlesztési Konceptiójának és Integrált Településfejlesztési Stratégiájának teljes körű felülvizsgálata, átdolgozása*. Kecskeméti Városfejlesztő Kft., Kecskemét, https://kecskemetivarosfejlesztzo.hu/wp-content/uploads/2017/01/KMJV_Megalapozo_20140904.pdf
- Kanalas Imre (2016): Kecskemét város fejlődésének stratégiai irányai. *Forrás*, 48. évf., 7–8. sz., 150–168.
- KSH (2018): *Munkaerőpiaci helyzetkép, 2014–2018*. Központi Statisztikai Hivatal, www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/munkerohely17.pdf.
- KSH (2020a): *Gyorstájékoztató. Bruttó hazai termék (GDP), 2019. IV. negyedév (első becslés)*. Központi Statisztikai Hivatal, www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/gde/gde1912.html.
- KSH (2020b): *Gyorstájékoztató. Foglalkoztatottág, 2019. október–december*. Központi Statisztikai Hivatal, <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog1912.html>.
- Lentner Csaba (2018): Vázlat az aktív államműködés munkaerőpiacra gyakorolt hatásairól Magyarország példáján keresztül. In: Auer Ádám et al. (szerk.): *Ünnepi kötet a 65 éves Kiss György tiszteletére*. Dialog Campus Kiadó, Budapest, 621–629.
- Lentner, Csaba – Hegedűs, Szilárd (2019): Local Self-Governments in Hungary: Recent Changes through Central European Lenses. *Central European Public Administration Review*, Vol. 17, No. 2, 51–72, <https://doi.org/10.17573/cepar.2019.2.03>.
- Lipták Katalin – Matiscsákné Lizák Marianna (2018): A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik. *Vezetéstudomány*, 49. évf., 3. sz., 41–51, <https://doi.org/10.14267/veztud.2018.03.05>.
- Matolcsy György – Palotai Dániel (2014): Növekedés egyensúlytalanságok nélkül. Fenntartható növekedési pályára állt a magyar gazdaság. *Polgári Szemle*, 10. évf., 1–2. sz., 22–38.
- Matolcsy György (2015): *Egyensúly és növekedés. Konszolidáció és stabilizáció Magyarországon 2010–2014*. Kairosz Kiadó, Budapest.
- NFSZ (2020): Településsoros munkanélküliségi adatok. https://new-nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/full_afsz_telepulessoros_munkanelkulisegi_adatok.aspx.
- Szabó-Morvai Ágnes (szerk.) (2018): Középkép. Nők a munkaerőpiacon. In: *Munkaerőpiaci tükrök 2017*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 39–201, http://real.mtak.hu/88812/1/mt_2017_hun_39-201.pdf.
- Szalai Piroska (2015): Család és munka: a női foglalkoztatás összehasonlító elemzése. *Polgári Szemle*, 11. évf., 4–6. sz.
- Szemereyné Pataki Klaudia (2014): Kecskemét ipari központtá fejlődésének mérföldkövei. *Polgári Szemle*, 10. évf., 1–2. sz.
- United Nations (2015): *Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework*. United Nations, New York – Geneva.