

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK ISMERETE SZLOVÁKIÁBAN - VÉLEMÉNYEK TÜKRÉBEN

Zsuzsanna GÓDÁNY¹ - Melinda SZÉKELY²

ABSTRACT

The work is very important factor in people's lives. Atypical forms of employment began to spread significantly in some countries in the 1990s and 2000s. In this study we focused to the national and international directions in the atypical forms of employment, and freelancers. The most common forms are part-time employment, teleworking, job-sharing, labour hire, student work and freelancer. The aim of the study is to provide a comprehensive picture of the knowledge of today's Slovak citizens about atypical forms of employment. Among the observation methods, the questionnaire survey was chosen. Based on the results, we can say, that the presence of atypical forms of employment is still low in Slovakia. We can say that future workers are open to new forms of employment. In order to maintain this openness, we believe that each atypical form of employment should be promoted in several ways.

KEYWORDS

forms of atypical employment, employment, labour market, job-sharing, student work, teleworking, part-time employment, labour hire

BEVEZETŐ

A munka, a munkavállalás egy nagyon fontos tényező az emberek életében, hiszen a hétköznapiak (gyakran a hétvégék) nagy részét a munkahelyükön töltik. Saját létszükségleteik fenntartásához, illetve a mindennapi élethez pénzre van szüksége az embereknek, amihez elsősorban egy munka elvállalására van szükség.

Hosszú ideig az embereknek a munkába járás egy hétfőtől péntekig tartó, napi nyolcórás tevékenység volt. Még a mai napig ezt tartjuk a megszokottnak, úgymond tipikusnak. Viszont az évek során különböző okok miatt, mint például gazdasági válságok, kialakultak az úgynevezett „atipikus“ foglalkoztatási formák, melynek számos változata fellelhető a munkaerőpiacon.

Az atipikus foglalkoztatási formák már több országban jelentősen terjedni kezdtek az 1990-es, 2000-es években, és ahogy egyre előrébb haladunk, annál inkább válnak az atipikus formák tipikussá. Hiszen a mai fiataloktól a távmunka, a „home office“, a részmunkaidős foglalkoztatás és még sorolhatnánk, nem egy távolálló dolog. Az atipikus foglalkoztatás nagyon jó alternatíva lehet olyan munkavállalók részére, akik valami oknál fogva a munkaerőpiac peremére kerültek, esetleg teljesen kiszorultak róla. Ezenkívül nem elhanyagolható az a tény sem, hogy a cégek, vállalatok számára is nagyszerű lehetőség az atipikus foglalkoztatás, hiszen sok esetben le

1 PhDr. Zsuzsanna Gódány, Selye János Egyetem, Gazdaságtudományi és Informatikai Kar, Menedzsment tanszék godanyz@uj.s.sk

2 Bc. Melinda Székely, Selye János Egyetem, Gazdaságtudományi és Informatikai Kar, Mgr. hallgató, 125004@student.uj.s.sk

tudják csökkenteni a költségeiket és a megspórolt összeget befektethetik más területekre, ahol nagyobb szükség van rá, pl. innováció. A vállalatok számára plusz előnyként jöhet szóba az is, hogy az atipikus foglalkoztatási formáknak köszönhetően, az alkalmazottaik kiegyensúlyozottabbak, jobban a munkára tudnak összpontosítani. Manapság egyre inkább aktuálissá válnak a szokásostól eltérő foglalkoztatási formák ezáltal jó lehetőség adódik a munkaerőpiac átalakítására.

A tanulmány célja az, hogy egy átfogó képet tudjunk adni arról, hogy a mai szlovák állampolgárok milyen ismeretekkel rendelkeznek az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatban.

Az atipikus munkaviszony, mint fogalom

Egy definíció megalkotása esetében felmerül az a veszély, hogy az vagy nem tartalmazza az összes alá tartozó jelenséget, vagy túl tágan húzza meg a határokat. Az atipikus munkajogviszony fogalmának meghatározása még ennél a szokásos fogalomalkotási feladatnál is több nehézséget rejt magában. Jelen esetben az okoz problémát, hogy a megjelent tanulmányok, monográfiák szinte minden egyes esetben más és más tárgykört jelölnek meg atipikus munkajogviszonyként és ennek hatására a lehető legszínesebb képet mutatják a definíciók is. Az atipikus munkaviszony több szakterület népszerű és gyakori kutatási területe (munkajogtudomány, a szociológia és a közgazdaságtudomány). Ennek köszönhető az, hogy egy jelenségre, a különböző szakirodalmak más kifejezéseket használnak és magát a definíciókat is más szemszögből közelítik meg [2].

Az atipikus munkaformák meghatározását a tipikus munkavégzési keret leírásával kezdhethetjük. A heti 40 órában, határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott alkalmazottak tartoznak ebbe a csoportba, akik néha az ún. aszociális időszakokban is, tehát este, éjjel, vagy hétvégén is végzik tevékenységüket [7]. Az Eurofond által meghatározott definíció alapján atipikus munkavállalás, illetve foglalkoztatás olyan munkaviszonyra utal, amely nem felel meg a „standard vagy tipikus” teljes munkaidős modellnek. Ez utóbbi egy társadalmilag biztonságos, határozatlan idejű teljes munkaidős állásként definiálható, a szokványos munkaórák számával, amely garantálja a rendszeres bevételt. A jövedelemből szociális rendszereken keresztül biztosítja a nyugdíj kifizetéseket, valamint biztonságot nyújt betegség és munkanélküliség esetén, [4]., tehát a szokásosan a napi nyolc órás, munkahelyen, határozatlan munkaidős szerződéssel bér munkát végzők munkáját tekintik foglalkoztatásnak. Azok a foglalkoztatási formák pedig, amelyek a szokásostól eltérnek - egyértelműen - atipikusnak számítanak [8]. Sokan tekintenek úgy az atipikus munkavégzés különböző formáira, mint a „normál munka” helyébe lépő tartós foglalkoztatási módokra. Az atipikus foglalkoztatás szinte valamennyi szószólója a piaci változásokhoz való gyors alkalmazkodást emeli ki előnyként, és a termelés, vagyis a munkaadók érdekeit szolgáló eszköznek is tekinti. Ugyanakkor gyakran kerül említésre a családbarát jelleg is. Elsősorban a pályakezdő fiatalok és a nők számára elfogadható, sőt akár előnyösnek is mondható formának tekinthetők [1].

Az 1. táblázatban röviden összefoglalva láthatóak a főbb ismérvek, amelyek mentén különbözik egymástól a tipikus és az atipikus foglalkoztatási forma.

1. táblázat: A tipikus és az atipikus foglalkoztatás ismérveinek összehasonlítása

Tipikus foglalkoztatás	Jellemzők	Atipikus foglalkoztatás
Határozatlan idejű	Munkaszerződés időtartama	Határozott idejű
Egy munkáltató	Munkáltatók száma	Akár több munkáltató
Vállalati telephely	Munkavégzés helye	Otthon/Változó helyszín
Kötött/Meghatározott	Napi munkaidő	Rugalmas/Kötetlen

Kötött bér	Bérezés	Teljesítménybér
Alkalmazotti	Foglalkoztatás formája	Alkalmazotti vagy önfoglalkoztatás

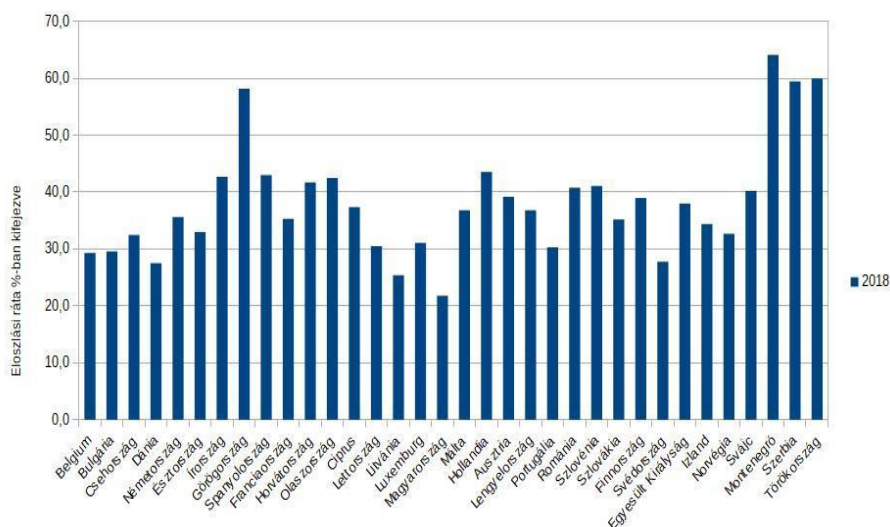
Forrás: Jarjabka, 2007, 310.old.

Az 1. táblázatban láthatjuk, hogy 6 jellemző alapján hasonlítjuk össze az atipikus és a tipikus foglalkoztatási formákat. A legfőbb ismérv, amiben különböznek a munkaszerződés érvényessége. Míg a tipikus foglalkoztatási formára jellemző, hogy határozatlan idejű munkaszerződésre kötik, addig az atipikusnál projekt alapú munkavégzés folyik, így megvan határozva pontos érvényességi dátum. A következő, hogy míg a tipikus foglalkoztatásnál egy munkavállaló egy cégnél, munkáltatónál dolgozik, addig az atipikus foglalkoztatásnál nagyon gyakori, hogy egy munkavállaló több cég alkalmazottjaként is jelen van. Aztán megemlíthetjük még azt is, hogy „normális” esetben a munkavállaló mindig egy helyre, ugyanabba az irodába, gyárba, ugyanabban az időpontban megy be dolgozni nap, mint nap. Ezzel ellentétben az atipikus foglalkoztatásnál gyakran az alkalmazott nem jár be egy bizonyos munkahelyre, hanem otthonról, kávézókból, különböző helyszínekről dolgozik és olyan időpontban, ami számára megfelelő. A bérezésben és a foglalkoztatás formájában is vannak eltérések. Míg egy átlagos munkavállaló meghatározott órabérben, havi bérben, alkalmazotti viszonyban van foglalkoztatva, addig az új formáknál projekt alapú bérezés, munkánkénti változó órabér és gyakran önfoglalkoztatás a jellemző [9].

A leggyakoribb atipikus foglalkoztatási formák és jellemzésük

Az atipikus foglalkoztatási formák elterjedése egyre népszerűbb az egész világon. Az egyének manapság egyre nagyobb arányban szembesülnek a munka és a magánélet összeegyeztetésének problémájával, így igényként fogalmazódik meg, hogy lehetőség szerint a munkavégzésük helyét, idejét is befolyásolni tudják. Erre az igényre jelentek meg válaszként az atipikus foglalkoztatási formák [16].

Az atipikus foglalkoztatási formák aránya egészen eltérő lehet az egyes országokban, amelyet a következő ábrán láthatunk.



1. ábra: Atipikus foglalkoztatási formák megoszlása az egyes országokban

Forrás: Eurostat, 2020, online

A fenti ábrán láthatjuk, hogy hogyan is oszlik meg az atipikus foglalkoztatás az egyes országokban. A legfrissebb adatok a 2018-as évből származnak, amelyet az Eurostat oldalán találhatunk meg. Ezen adatok alapján elmondhatjuk, hogy az egyes országokon belül is eléggé

megoszlanak az atipikus foglalkoztatási formák megjelenéséről az eredmények. A legmagasabb arányban Montenegróban van jelen az atipikus foglalkoztatás, amely eléri a 64,1%-ot, míg a legkevésbé elterjedt a szomszédos Magyarországon, ahol alig 21,8%-ban vannak jelen ezen foglalkoztatási formák. Hazánkban 35,2%-ban volt elterjedt az atipikus foglalkoztatás a 2018-as évben, ami még így is alacsonyabb az európai uniós átlagnál, ami 38,67% volt ebben az évben [6].

Az atipikus foglalkoztatás formáinak sokszínűségében könnyű elveszni. A nem tipikus foglalkoztatási formák kategorizálásához Poór és társai (2013, 52.-79.old.) művét vettük alapul, akik Nacsá Beáta [14] felosztását alkalmazták. Nacsá rendszerében 4 fő csoport található, ami a munkaidő hosszára, a foglalkoztatottság időtartamára, a munkavégzés helyére, valamint a jogviszony alanyainak számára helyezi a hangsúlyt. A szakirodalom, illetve a szakzsargon az atipikus foglalkoztatások közé sorolja a részmunkaidőt, a rugalmas munkaidő-beosztást, az otthoni és távmunkát, a munkaerő-kölcsönző közvetítésével vagy vállalkozási szerződéssel végzett munkát, sőt, esetenként még az önfoglalkoztatást is [13].

A kutatás célja és módszertana

Manapság egyre gyakrabban találkozhatunk a szokásostól eltérő formában foglalkoztatott alkalmazottakkal a világ összes pontján.

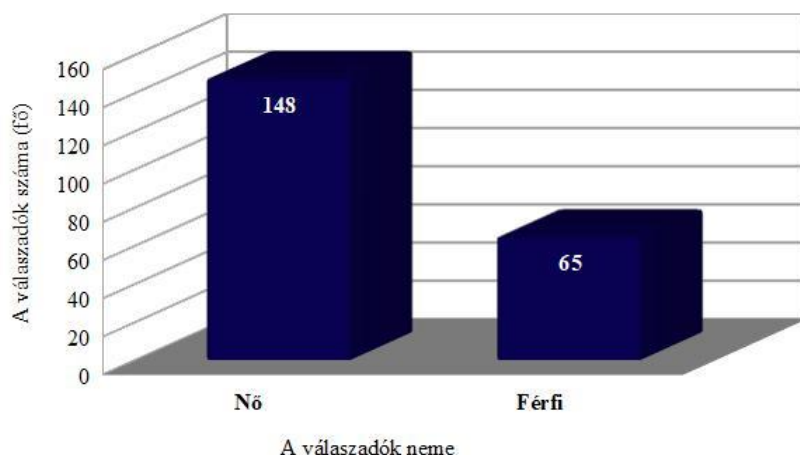
Fő célunk az volt, hogy információt kapjunk a megkérdezettek tudásáról, pontosabban arról, hogy mennyire vannak jelen a köztudatban az atipikus foglalkoztatási formák. Vajon ismerik-e őket, hallottak-e róluk és van-e tapasztalatuk munkavállalóként a nem tipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatban?

A kutatásunk alapjaként 5 nagyon gyakori atipikus foglalkoztatási formát vizsgáltunk meg, melyek a következők voltak: távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás, diákmunka, munkamegosztás és a munkaerő-kölcsönzés.

A megfigyelési módszerek közül a kérdőíves vizsgálatot választottuk. Összesen 260 darab kérdőívet küldtünk szét a célcsoportnak, ebből 213 értékelhető kérdőív érkezett vissza, így elmondhatjuk, hogy megfelelő válaszadási aránnyal (81,92%-os) rendelkezünk az elemzések elvégzéséhez. A kérdőíves kutatásunkat online kérdőív formában készítettük el és küldtük szét.

A kutatás eredményei

A kérdőívünket kitölthette az, aki 1960 után született és szlovákiai lakos. Az alábbi ábrán látható, hogy a kitöltőink többsége nő volt. Összesen 148 nő és 65 férftól kaptunk megfelelően kitöltött kérdőívet.



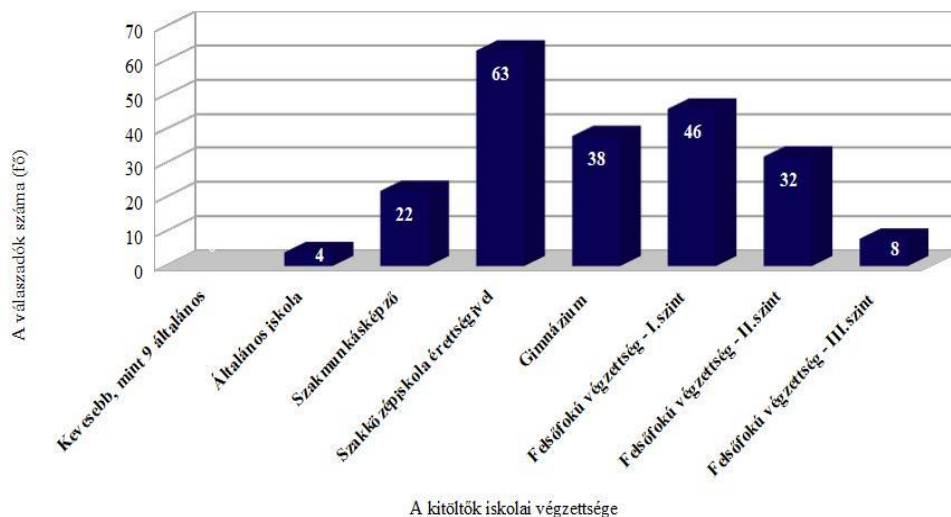
2. ábra: A válaszadók nem szerinti eloszlása
Forrás: saját kutatás

A kitöltők női tagja közül összesen 75 lakik különböző falvakban, míg 73 nő városokban. A férfi kitöltők közül összesen 31-en laknak faluban, míg 34-en városban. Ez azt jelenti, hogy a 213 válaszadó közül 106-an laknak falvakban, míg 107-en városokban.

A következő demográfiai adat, amelyet megvizsgáltunk az az iskolai végzettség szerinti eloszlás. A kitöltők között megkérdeztük, hogy jelenleg milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek.

A válaszadók 8 válaszlehetőség közül választhattak, melyek a következők:

- kevesebb, mint 9 általános
- általános iskola
- szakmunkásképző
- szakközépiskola érettségivel
- gimnázium
- felsőfokú végzettség – I. szint
- felsőfokú végzettség – II. szint
- felsőfokú végzettség – III. szint

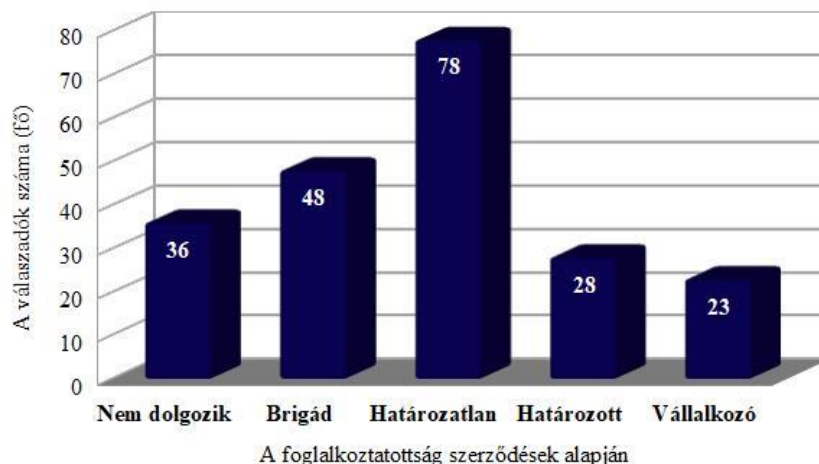


3. ábra: Válaszadók iskolai végzettség szerinti megoszlása

Forrás: saját kutatás

A válaszadóink közül mindenki kivétel nélkül elvégezte legalább az alapiskolát. Ezek után elmondható, hogy általános iskolai végzettséggel rendelkezik 4 kitöltő, szakmunkásképzőbe járt, így inas levéllel rendelkezik 22 fő, összesen 101 válaszadó rendelkezik érettségivel, melyből a legtöbben, azaz 63-an jártak szakközépiskolába és 38-an gimnáziumban. A maradék 96 kitöltőnk közül mindenkinek van felsőfokú végzettsége, melyből a legtöbben, azaz 46-an I. szintű, 32-en II. szintű és csupán 8-an III. szintű felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkeznek. Ezek az adatok a jelenlegi legmagasabb iskolai végzettséget tükrözik, vagyis többen vannak, akik jelenleg is még tanulnak és képezik magukat.

Az iskolai tanulmányok után megvizsgáltuk azt is, hogy a jelenlegi állapot szerint kik, milyen szerződés alapján, milyen formában dolgoznak és vállalnak munkát. A kapott eredmények a 4. ábrán vannak szemléltetve.

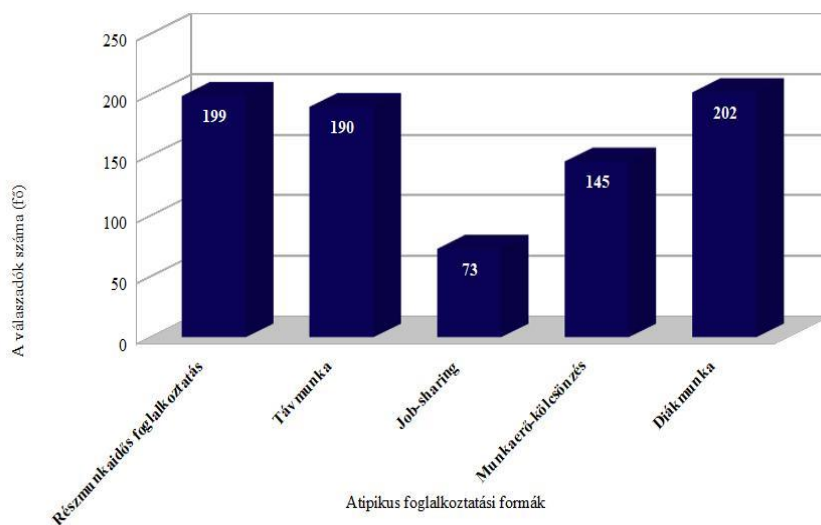


4. ábra: A válaszadók eloszlása foglalkoztatottság szerint

Forrás: saját kutatás

A válaszadóink közül legtöbben, 78-an határozatlan idejű munkaszerződéssel, teljes munkaidőben vannak foglalkoztatva. Ezt követi a sorban a brigád jellegű munkavállalás, ami a kitöltőink közül 48 személy végez. Brigád jellegű munkavállalás a legtöbb esetben a diákokra és a nyugdíjasokra jellemző, de van olyan lehetőség is, hogy valaki a teljes munkaidős állása mellett elvállal egy brigád alapú munkát is bérkiegészítésként. Általában a diákok (diáknak számít minden olyan személy, aki kevesebb, mint 26 éves és jelenleg is a tanulmányait folytatja) továbbá a nyugdíjasok heti 20 órát dolgoznak, míg a bérkiegészítésként foglalkoztatott személyek heti 10 órát vállalnak pluszban a már meglévő munkájuk mellé. Ezek a heti óra számok változhatnak, viszont ezek a legjellemzőbbek. Az ábrából kiderül még az is, hogy összesen 36 személy nem dolgozik (nem dolgozónak számít az a személy, aki a tanulmányait már befejezte és még nem nyugdíjas, vagyis aktív munkaerő, csak önként nem vállal munkát, vagyis más forrásokból tartja fent magát, vagy esetleg önkéntelenül nem dolgozik valaki, azaz elbocsájtották, vagy munkahelyet vált éppen), 28-an vannak határozott idejű szerződés alapján foglalkoztatva és csupán 23 személy vállalkozik.

A kitöltőink jelenlegi munkavállalása után megvizsgáltuk azt is, hogy a kevésbé megszokott, ún. "atipikus" foglalkoztatási formákat mennyire ismerik a válaszadók, hallottak-e már róluk. Az eredményeket az 5. ábrán szemléltetjük.

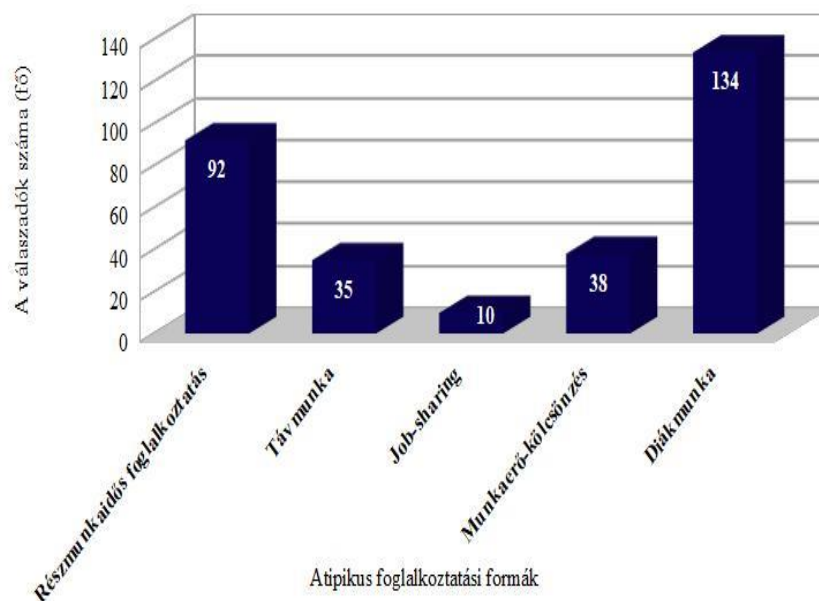


5. ábra: A válaszadók eloszlása atipikus foglalkoztatási formák ismerte tekintetében
 Forrás: saját kutatás

Az általunk vizsgált atipikus formák közül a diákmunka a legismertebb, a 213 kitöltő közül 202 fő hallott már róla. Ezt követi a részmunkaidős foglalkoztatás és a távmunka (199, 190 kitöltő ismerte). 145 ember hallott már a munkaerő-kölcsönzésről és mindössze csak 73 fő hallott a job-sharingről.

Mint látható az ábrából is a munkaerő – megosztást és a munkaerő – kölcsönzést kevésbé ismerik az emberek, így kevésbé van lehetőségük kipróbálni az e fajta munkavállalást. A jövőben nagyobb hangsúlyt kellene fektetni ezeknek az atipikus foglalkoztatási formáknak a megismertetésére.

A 6. ábrán láthatjuk azt, hogy a kitöltők közül hányan vállaltak már munkát az atipikus foglalkoztatási formák közül.

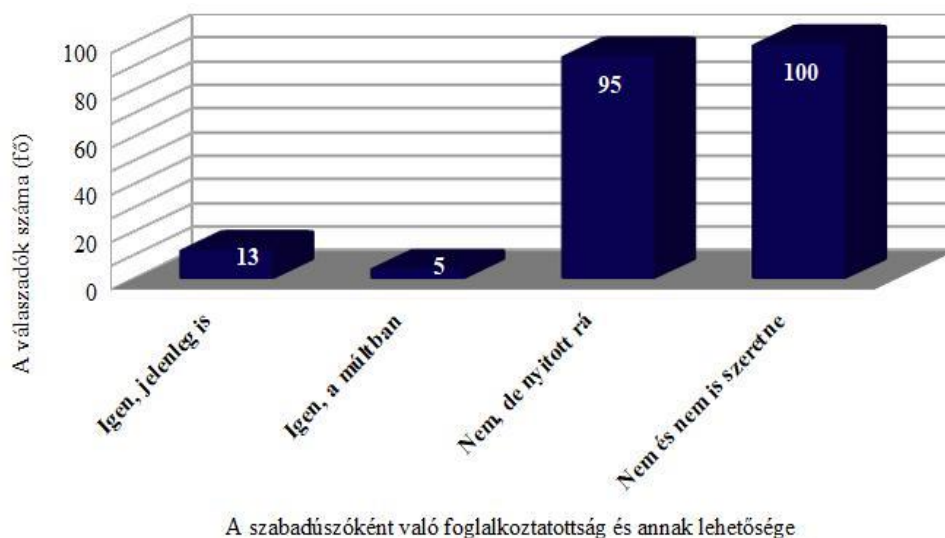


6. ábra: A válaszadók eloszlása atipikus foglalkoztatási formák ismerte tekintetében

Forrás: saját kutatás

A legtöbben a diákmunkát választották. Összesen 134 válaszadó vállalt már élete során diákmunkát és 92-en dolgoztak már részmunkaidőben. A munkaerő-kölcsönzésben és a távmunkában majdnem egyforma arányban dolgoztak a válaszadóink. A legkevésbé ismert és elterjedt forma pedig a kutatásunk alapján a job-sharing. Ugyanis csak 10 embert volt, aki kipróbálta már ezt a foglalkoztatási formát.

Egy másik atipikus foglalkoztatási forma, amely egyre nagyobb teret hódít magának, az a szabadúszóként való foglalkoztatottság. A válaszadóinkat megkérdeztük arról, hogy dolgoztak-e már szabadúszóként és ha nem, látnak-e benne potenciált a jövőre nézve. Az eredményeket a 7. ábrán láthatjuk.



7. ábra: A válaszadók eloszlása szabadúszóként való foglalkoztatottság véleménye alapján

Forrás: saját kutatás

A kitöltők közül összesen 18-an szabadúszó tevékenységet, melyből jelenleg még 13-an most is tevékenykednek. Ami a jövőt illeti, eléggé megosztó válaszok születtek. Összesen 95 ember nyitott a lehetőségre és 100 ember az, aki teljesen elutasítja ezt az új, mégis egyre közkedveltebb foglalkoztatási formát.

BEFEJEZÉS

A kutatásunk által bővebb, gyakorlati és aktuális információkra tettünk szert. Ahogy fejlődik a technika és a tudomány, úgy jönnek létre új szakmák, munkák, foglalkoztatási formák és válnak hétköznapivá, míg vannak olyanok is, amelyek eltűnnek a köztudatból. A mi kutatásunkban viszonylag új foglalkoztatási formákkal foglalkoztunk. Ezzel célunk volt az is, hogy felnyissuk az emberek szemét annak kapcsán, hogy nem csak a napi 8 órás, heti ötnapos munkavállalás van a világon, hanem vannak más, családbarát opciók is.

Összességében elmondhatjuk, hogy az atipikus foglalkoztatási formák jelenléte már évek óta jelen van a munkaerőpiacon, viszont a mai napig érzékelhető hazánkban, hogy egyfajta tartózkodás van jelen, mint a munkavállalók és munkaadók részéről. Még manapság, amikor a digitális világ fénypontján élünk, egyfajta ellenérzés alakult ki az emberek részéről a távmunkától, a szabadúszói létformától, vagy más atipikus foglalkoztatási formától. A kutatásunk alatt nagyon sok embernek sikerült kérdőív formájában megtudni a hozzáállását és

tudását a munka világának ezen részéről. A célunk az volt, hogy megtudjuk a mai Szlovákiában élő lakosság mennyire van tisztában ezen atipikus foglalkoztatási formák létezéséről, illetve mennyire használják ki ezeket a lehetőségeket.

Úgy gondoljuk, tudományos munkánk segítségével közelebből is megismerkedhettünk az emberek hozzáállásával az új foglalkoztatási formák iránt. Az atipikus foglalkoztatási formák jelenléte még mindig nagyon alacsony a hazánkban, viszont a kutatásaink alapján elmondhatjuk, hogy a jövőbeli munkavállalók nyitottak az új foglalkoztatási formákra. Ahhoz, hogy ez a nyitottság még jelentősebb legyen a jövőben, úgy gondoljuk, hogy több módon is kellene népszerűsíteni. Elsősorban az olyan ágazatokat oktató iskolákon, egyetemeken, ahol a diákok a megszerzett tudásukkal akár szabadúszóként, vagy távmunkában is dolgozhatnak, olyan tantárgyakat, órákat, kurzusokat kellene bevezetniük, ahol ezekről a lehetőségekről bővebben tanulhatnak, informálódhatnak. Például informatikusokra, közgazdászokra, nyelvészekre, művészeti és kommunikációs szakon tanulóakra gondolunk. Hiszen a távmunka és a szabadúszói létforma ezekre az ágazatokra a leginkább jellemző. A másik ilyen lehetőség, hogy a munkanélküliekként beregisztrált személyeknek kötelezően részt kellene venniük, olyan előadásokon, ahol bemutatják az egyes atipikus foglalkoztatási formákat és esetleg olyan átképzési programokat kellene biztosítani, amik által ezen formákban el tudnának az emberek helyezkedni. Állami szinten egy részletesen kidolgozott szabálykeretet, törvényeket kellene alkotni, ahol pontosan meghatározzák az egyes formák jelentését, a hozzájuk tartozó elvárásokat, kötelezettségeket (adózás, bejelentés, nyugdíjas évek számítása, stb.). A vállalatok számára pedig a munkanélküli irodák által rendezett fórumokra kellene meghívást biztosítani, esetleg a vállalatok részére egy útmutatót kidolgozni és elektronikusan elküldeni. Ezekkel a lehetőségekkel úgy gondoljuk, hogy sokkal inkább a köztudat részévé válhatnak az atipikus foglalkoztatási formák.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1] ANTALÍK, I. – JUHÁSZ, T. – MADARÁSZ, I. - POÓR, J. – SZABÓ, I. – TAMÁS, G. [online] Az atipikus foglalkoztatás gyakorlata szlovákiai és magyarországi munkavállalók körében végzett empirikus vizsgálat alapján [online] Munkaügyi Szemle 2014/1.szám. [cit. 2019.11.10.] Interneten elérhető: <https://drive.google.com/file/d/0B94HEj9wGWvdXRBY3hJUHIYeFU/view>
- [2] BANKÓ, Z. Az atipikus munkajogviszonyok: doktori értekezés, Pécs. 2008. 263.o. [cit. 2019. 10. 10.] Interneten elérhető: <<https://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezes.pdf> >
- [3] BANKÓ, Z. *Az atipikus munkajogviszonyok*. Pécs: Dialog Campus – PTE ÁJK, 2010. 224 old. ISBN 978 963 9950 28 3.
- [4] EUROFOUND, [online]: *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017. [cit. 2019. 10. 10.] ISBN: 978-92-897-1599-7
- [5] EUROFOUND, [online]: *Atypical work, European Observatory of Working Life*, Luxembourg 2017 [cit.: 2019. 11. 24.].
- [6] EUROSTAT, [online]: *Employment at atypical working time as a percentage of the total employment, by age and European socio-economic group*, 2020. [cit. 2020. 03. 26.] Interneten elérhető: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_esegatyp
- [7] FILIUS, Á. [online]: *Atipikus foglalkoztatás: dilemmák és megoldások*, 2012 [cit. 2019.11. 05.]. Interneten elérhető: <https://www.hrportal.hu/hr/atipikus-foglalkoztatasi-dilemmak-es-megoldasok-20120517.html>

- [8] HÁRS,Á.: Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. *Közgazdasági Szemle*, LX. évf., 2013. február (224–250. o.)
- [9] KAROLINY, M. - POÓR,J.: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, Rendszerek és alkalmazások, Budapest: Complex Kiadó, 2010, 612. old. ISBN: 978 963 295 108 9
- [10] KORCSMÁROS, E.: Forms of Employment in SME Sector - example from Slovakia based on primary research. *AD ALTA : Journal of Interdisciplinary Research : recenzovaný mezinárodní vědecký časopis*. Vol. 8, no. 2 (2018), p. 131-134. ISSN 1804-7890.
- [11] KORCSMÁROS, E.: Költséghatékony foglalkoztatási formák?!. In: *Annales Tomus XI : A (köz) pénzügyi kultúra - nemzeti és határon túli kutatási eredmények: A (köz) pénzügyi kultúra - nemzeti és határon túli kutatási eredmények*. Németh Erzsébet. Budapest: Budapesti Metropolitan Egyetem, 2019, P. 115-124
- [12] KORCSMÁROS, E.: Malé a stredné podniky z pohľadu foriem zamestnanosti na Slovensku. *Verejná správa a regionálny rozvoj = Public administration and regional development : vedecký časopis Vysokej školy ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave : Ekonomia a manažment*. = Public administration and regional development Roč. 14, č. 2 (2018), s. 80-88. ISSN 1337-2955.
- [13] KÖLLŐ, J.: *Részmunkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák*. Megjelent Fazekas Károly – Scharle Ágota (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010. *Közgazdasági Szemle*, LX évf., 2013. február (224–250.o.) [cit.2019. 10.10.].
Interneten elérhető:
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/foglpol20_5_3reszmunkaido.pdf
- [14] NACSA, B: *Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban*. In Laky Teréz et al. *Az atipikus foglalkoztatási formák*. Műhelytanulmányok. Budapest. 1997. Az [EU] Integrációs Stratégiai Munkacsoport kiadványa 25. /Európai Tükör. pp. 47-69.
- [15] POÓR, J. - ANTALÍK, I. - JUHÁSZ, T. - KOVÁCS, I. É. - MADARÁSZ, I. - SZABÓ, I.: *Helyzetfeltáró kutatás az atipikus foglalkoztatási formák, a nem piaci jellegű foglalkoztatás és a határon átnyúló együttműködés foglalkoztatottság növelő alkalmazására Komárno-Komárom térségében: helyzetfeltáró kutatás*. Selye János Egyetem, Komárno/Komárom-Gödöllő, 2013, 315
- [16] SZÁSZVÁRI, K.[online]: *Emberi erőforrás fejlesztés és munkakör -elemzés*. Budapest: Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. 2009. 204.o. [cit. 2019. 11. 09.] Interneten elérhető:
<http://mek.oszk.hu/09900/09986/09986.pdf>