

Hárs, Ágnes

**Working Paper**

## Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években

Budapest Working Papers on the Labour Market, No. BWP - 2012/7

**Provided in Cooperation with:**

Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Sciences

*Suggested Citation:* Hárs, Ágnes (2012) : Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években, Budapest Working Papers on the Labour Market, No. BWP - 2012/7, ISBN 978-615-5243-29-5, Hungarian Academy of Sciences, Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Budapest

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/108475>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



---

**BUDAPESTI MUNKAGAZDASÁGTANI FÜZETEK**  
**BWP – 2012/7**

**Atipikus foglalkoztatási formák**  
**Magyarországon a kilencvenes és a**  
**kétezres években**

HÁRS ÁGNES

Budapest Working Papers On The Labour Market  
Budapest Munkagazdaságtani Füzetek  
BWP – 2012/7

Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években

Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont  
Közgazdaság-tudományi Intézet  
Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék

Szerzők:

Hárs Ágnes  
vezető kutató  
Kopint-Tárki Konjunktúrakutató Intézet Zrt.  
E-mail: [agnes.hars@kopint-tarki.hu](mailto:agnes.hars@kopint-tarki.hu)

2012. szeptember

ISBN 978 615 5243 29 5  
ISSN 1785 3788

Kiadja  
a Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézete

# Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években

HÁRS ÁGNES

## Összefoglaló

Az atipikus munka gyűjtőfogalom minden olyan foglalkoztatási forma leírására, amely egy vagy több, vagy akár minden elemében eltér a szokásostól. Az ilyen foglalkozásokhoz a munkapiac megújulására irányuló várakozások tapadnak. A cikkben az atipikus foglalkoztatást elterjedtségét és szerkezetét vizsgáljuk a rendszerváltozás óta eltelt két évtizedben. Kérdésünk, hol, milyen szegmensekben érzékelhető ezeknek a foglalkoztatási formáknak a bővülése, koncentrálódása, igazolódnak-e a vele szemben megfogalmazott várakozások, befolyásolja-e, és hogyan a várható foglalkoztatás szintjét, szerkezetét. 2010-ig követjük a leíró statisztika korlátozott eszközeivel az egyes atipikus formákban foglalkoztatottak demográfiai sajátosságainak változását nem, korcsoport és iskolai végzettség szerint, az atipikus foglalkoztatás ágazati és regionális eltéréseit és az atipikus foglalkozások halmozódását. Az elemzés a hosszú időszak fejleményeinek leírását ígéri, nem vállalkozunk az oksági magyarázatára. Az elmúlt két évtized folyamatainak és változásainak bemutatása mellett többváltozós logitmodellekkel is megvizsgáltuk, hogy egyes személyes, háztartási és területi jellemzők hogyan befolyásolják az atipikus munkákban való részvétel esélyét. Végül az atipikus foglalkoztatási viszonyok és formák elterjedtségére és foglalkoztatási szerepére teszünk néhány továbbgondolandó megállapítást.

Tárgyszavak: munkaerőpiac, atipikus munka, foglalkoztatás növekedés

JEL kódok: J21, J40, J80

# **Atypical employment in the 1990s and 2000s in Hungary**

ÁGNES HÁRS

## Abstract

Atypical employment is a term to describe the type of employment that is different in one or more or even in all aspects from regular employment. These types of employment promise the renewal of the labour markets. The paper discusses the penetration and structure of atypical employment during the two decades of the transition. We look at the segments in which these forms are relevant and concentrated. The time series follow the structure of atypical employment until 2010. The paper presents descriptive analysis on changes in demographic structure of atypical employment, the differences across branches and regions. Logitmodels estimate the chance of atypical employment using demographic variables, region, branches and some other indicators on the social and welfare situation.

Keywords: labour market, atypical employment, employment growth

JEL: J21, J40, J80

## **BEVEZETÉS**

Tanulmányunk az atipikus foglalkoztatás formáit és azok alakulását, kiterjedtségét és szerkezetét vizsgálja az elmúlt két évtizedben. Kérdésünk az volt, hol, milyen szegmensekben találhatóak ilyen munkák és érzékelhető-e ezeknek a foglalkoztatási formáknak a változása, csökkenése vagy bővülése, koncentrálódása, hogyan kapcsolódnak a hazai arányok és trendek a nemzetközi gyakorlathoz, az atipikus foglalkoztatás aránya és terjedése befolyásolja-e a várható foglalkoztatás szintjét, szerkezetét.

Az elemzéshez elkerülhetetlennek bizonyult mindenekelőtt annak tisztázása és pontosítása, hogy mi a vizsgálatunk tárgya, hiszen nagyon sokféle foglalkoztatási formát és rendet szoktak ebbe a gyűjtőfogalomba sorolni. A tanulmány első része ezért az atipikus foglalkoztatáshoz kapcsolódó, a nemzetközi és a hazai irodalmakban használt fogalmakat, magyarázatokat és várakozásokat tekinti röviden át, és a rendelkezésre álló nemzetközi és hazai adatforrásokat és azok korlátait, amelyek az összehasonlító statisztikai elemzéseket lehetővé teszik, és a vizsgálódást behatárolják.

Az atipikus foglalkoztatási formákat és azok alakulását a rendelkezésre álló statisztikák alapján nemzetközi összehasonlításban vizsgálja a második rész. A foglalkoztatottak számának és arányának alakulását, országonként eltérő szerkezetét, valamint az atipikus foglalkoztatás egyes formái és a foglalkoztatás aránya közötti összefüggéseket vizsgáljuk.

A harmadik rész az atipikus munkák magyarországi sajátosságait elemzi. Az atipikus formában foglalkoztatottak arányának alakulását és sajátosságait a nemzetközi gyakorlattal összevetve a rendszerváltás óta eltelt hosszabb időszakra vizsgáljuk, 2010-ig követjük az idősorokat. A leíró statisztika korlátozott eszközeivel elemezzük az egyes atipikus formákban foglalkoztatottak demográfiai sajátosságainak változását nem, korcsoportok és iskolai végzettség szerint, majd arra keresünk választ, hogy az atipikus foglalkoztatást önként vagy kényszerűen vállalók és végzők hol, milyen ágazatokban dolgoznak, az ilyen foglalkoztatási viszonyok és formák előfordulásában tapasztalhatóak-e regionális eltérések és halmozódások. A vizsgálat nem vállalkozik a hosszú időszak fejleményeinek oksági magyarázatára. Az elmúlt két évtized folyamatainak bemutatása mellett azonban egy időszakban, a munkaerő-felmérés 2011. 1. negyedévi adatainak felhasználásával többváltozós logitmodellekkel is megvizsgáltuk, hogy egyes személyes, háztartási és területi jellemzők hogyan befolyásolják az atipikus munkákban való részvétel valószínűségét. Végül az atipikus foglalkoztatási viszonyok és formák elterjedtségére teszünk néhány továbbgondolandó megállapítást.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> A tanulmány elkészítéséhez felhasználtuk a projekt keretében korábban elkészült résztanulmányokat ( Frey 2010a, 2010b Hárs, 2010, 2011) , a korábbi számításokat kiterjesztettük 2010-ig. A bemutatott logitmodelleket Nagy Gyula készítette.

## **MIT SZOKÁS ATIPIKUS MUNKÁN ÉRTENI ÉS MIÉRT FONTOS A VIZSGÁLATA?**

### **AZ ATIPIKUS MUNKA FOGALMA, ÉRTELMEZÉSE, MUNKAPIACI SZEREPE**

A foglalkozási viszonyok és fajták folyamatosan változó és bővülő köre szükségessé teszi a foglalkoztatásról való gondolkodás, a foglalkoztatottak definíciójának a kitégítését. Szokásosan a napi nyolc órás, munkahelyen, határozatlan munkaidős szerződéssel bér munkát végzők munkáját tekintik foglalkoztatásnak. Azok a foglalkoztatási formák pedig, amelyek a szokásostól eltérnek, ebben az egyszerű, tautologikus értelemben atipikusak.

Azonban nem ennyire magától értetődő, hogy mi az, ami tipikus, és mi atipikus. Capelli (1999) tanulmányára és történeti példákra hivatkozva Kazuya (2005) azt hangsúlyozza, hogy amit ma szokásosnak tekintünk, az alig száz éve atipikus foglalkozás lehetett, a vállalkozó vagy a szabadfoglalkozású szellemi foglalkozások pedig szokásosak és elterjedtek voltak. Vizsgálatunk azonban az elmúlt két évtized munkapiacának változásaira szorítkozik, így a fentebb leírt módon értelmezve az ebben az időszakban a szokásostól eltérő, nem napi nyolc órás, munkahelyen, határozatlan munkaidős szerződéssel végzett bér munkát tekintjük atipikus foglalkoztatásnak, azok változatosságát és változékonyságát vizsgáljuk.

Az így értelmezett atipikus foglalkoztatás sokféle munkavégzési forma és munkarend lazán definiált sokasága. Leírásának és nemzetközi összehasonlításának módszertani nehézségeit vizsgálva Kazuya (2005) úgy véli, hogy nem érdemes szigorú és általános definíciót találni az atipikus foglalkozásokra, hiszen országonként, régióként és a definíció mögötti megközelítéstől, szemlélettől függően az nagyon eltérő lehet. Atipikus: ami nem tipikus vagy szokásos. Ez a laza értelmezés azért is hasznos, mert megkönnyíti az atipikus foglalkozások időben és térben is nagyon változó leírását.

A nyolcvanas és a kilencvenes években elkerülhetetlen terjedéséről, az alkalmazotti státus folyamatos átalakulásáról szóló irodalmak és várakozások fogalmazódtak meg. A hetvenes években Doeringer-Piore (1971) nyomán a belső munkapiacot és a szekunder foglalkoztatást feltáró vizsgálatok terjedtek, majd a nyolcvanas és kilencvenes évek foglalkoztatásban tapasztalt változásainak a hatására élénk vita folyt a munkapiac átalakulásáról, a munkapiachoz szorosan és lazábban kötődő dolgozókról és az utóbbiak arányának növekedéséről, a határozatlan időre szóló foglalkoztatás rugalmatlanságáról és alkalmazkodási nehézségeiről, a rugalmas munkaidőről.

Az ilyen munkavégzési formákat a foglalkoztatáspolitikai rendszerint a rugalmas foglalkoztatás lehetőségének, eszközének tekinti, és terjedésétől, szabályozásától a

szakpolitika magasabb foglalkoztatási szintet és a munkaerő-piaci státuszok közötti rugalmas átmenetet vár. Az erről szóló elemzéseket a flexicurity, vagy újabban a transition labour market (TLM) fogalmát (Cazes-Nesparova 2003, 2007. Schmid-Grazier 2002, Gazier 2007) felkaroló európai foglalkoztatáspolitikai irányelvek felerősítették és általánosan elfogadottá tették. Foglalkoztatást ösztönző programok indultak a munkapiaci aktivitás emelése, a munkapiacra nehezen bevonható csoportok atipikus formákban történő foglalkoztatásának a növelése reményében.

A kutatások az atipikus foglalkoztatástól várt előnyöket, a velük szemben megfogalmazott várakozásokat csak részben igazolták. Blanchflower (2000) az OECD országokban az 1966-1996 közötti időszakra az atipikus foglalkozási viszonyokat, az önfoglalkoztatók arányát vizsgálata, és a várakozásoktól eltérően úgy találta, hogy nem terjed gyorsan az önfoglalkoztatás, az egyes országokban egy ideig növekvő majd csökkenő időszakok váltakoznak. Az önfoglalkoztatók inkább férfiak, az idősebbek és alacsonyan iskolázottak nagyobb valószínűséggel válnak önfoglalkoztatóvá, bár a magasán kvalifikáltak között is terjed ez a forma. A (nem mezőgazdasági) önfoglalkoztatók aránya azonban a munkanélküliséggel inkább fordítottan alakul, az tehát a munkanélküliség csökkentésének nem hatékony foglalkoztatáspolitikai eszköze, bár az egyén számára lehetséges ilyen kapcsolat. Nem igazolható az önfoglalkoztatás gazdasági növekedést erősítő szerepe sem. A hivatkozott tanulmány az OECD országok 30 éves időszakát vizsgálva azt találta, hogy az önfoglalkoztatók kevésbé bizonyultak mobilnak, mint az alkalmazottak, mindazonáltal elégedettebbek a munkájukkal, az önállóság és a függetlenség fontos volt az önfoglalkoztatók számára.

Az atipikus munkavállalás elterjedt formáinak, a részmunkaidős foglalkoztatás vagy a határozott idejű szerződések lehetőségeinek korlátait is részletesen taglalták az irodalmak. A részmunkaidős állások többségét a kínálati oldal növekedésével magyarázzák, azaz a munka és a szabadidő, a család összehangolása indokolja, és nem a munkalehetőség hiánya miatt elfogadott lehetőség. Az 1980-as és az 1990-es években tapasztalt növekedését különösen a nők munkavállalásának a növekedése eredményezte, a részmunkaidős növekedésnek a fele tudható be ennek. A részmunkaidős melletti döntés valószínűsége nagymértékben függ azonban a családi helyzettől, az egyén munkaerő-piaci történetétől és az aktuálisan érintett országtól. (Buddelmeyer *et al.* 2005) Az OECD országokat vizsgálva úgy tűnik, hogy a kényszerűen részmunkaidős foglalkoztatás koncentrálnak bizonyos csoportokban, így a fiatalok egyötöde is kényszernek érzi a részmunkaidőt, és az idősebb, még jó munkavállalási korú férfiak kis létszámú csoportjában is magas a részmunkát kényszernek érzők aránya. (OECD Job Study 1999). A határozott munkaidős foglalkoztatást és a részmunkaidőt vizsgálva amerikai adatokon Farber (1999) azt találja, hogy a határozott munkaidős és kényszerűen elfogadott részmunkaidős állásokat a munkahelyüket elvesztők szignifikánsan



nagyobb valószínűséggel fogadják el, mint azok, akik nem a munkahely elvesztése miatt keresnek állást, és az állás elvesztése után idővel csökken az ilyen állásokban az állásukat korábban elvesztők aránya. A részmunkaidő tehát a teljes munkaidős állásokhoz vezető lépcső számukra. A válság óta eltelt rövid időszak még kevés empirikus eredménnyel szolgált, a változásokról összegzést ad Frey (2010a)

A szabályozás oldaláról az állandó alkalmazottak védelmét szolgáló munkajog is támogatta az atipikus foglalkoztatási formák terjedését, ezzel elkerülve az állandó alkalmazottak munkajogi védelmével járó költségeket. Ugyanakkor a munkapiachoz lazábban kötődő foglalkoztatottak munkahelyi biztonságát és alacsonyabb béreit és juttatásait vizsgálva a rugalmasság hátrányait hangsúlyozták más vizsgálatok (Employment... 2003). Az atipikus foglalkoztatottak munkajogi védelme pedig csökkentette a különbséget a kétféle foglalkoztatott alkalmazásának költsége között. Fontos továbbgondolandó kérdés itt a válság következtében átalakuló szabályozás, a munkajogi védelem csökkenése és ennek továbbmutató hatása.

Az atipikus munkavégzési formák alkalmazásának terjedéséhez vezetett a kommunikációs és az informatikai rendszerek fejlődése, ami a munkáltatók számára megkönnyítette a termelés specializálását, az ideiglenes munkaerő gyors toborzását egy-egy projektre, és a mind többet külső beszállítóra építő tevékenységet. (Lee 1996, Cappelli et al 1997).

Az atipikus foglalkoztatással foglalkozó tanulmányok megjelentek a hazai publikációk között is. Jelentős részük a kilencvenes években a fogalom tisztázásával, az atipikus foglalkoztatás fogalmának az értelmezésével foglalkozott (Laky 1998, Frey 2000, Riemler 1999). Az Európai Unió jogharmonizációjának és a nemzetközi sztenderdeknek megfelelő jogszabályi környezet kialakításának anomáliáit tagláló írások az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének lehetőségeit és korlátait vizsgálták. Az alkalmazottak munkapiaci státuszát, a szokásos munkahelyen és munkarendben dolgozók munkahelyi pozícióját rendszerint biztosabbnak és rugalmatlanabbnak tekintik az ettől eltérő módon foglalkoztatottakétól. A bérből és fizetésből élők a munkavállalók jogi védeltsége jelentős mértékben befolyásolja, és megkérdőjelezi az atipikus foglalkozási formák rugalmasságának a szerepét és hatékonyságát. Kutatások ebből a szempontból a magyar munkapiac rugalmasságát igazolják, a munkavállalók jogi védelme csak nagyon kevésbé korlátozza a munkapiaci alkalmazkodást. (Köllő-Nacsa 2006, Neumann-Nacsa 2004, Neumann 2009)

Az atipikus foglalkoztatási viszonyok és formák foglalkoztatáspolitikai lehetősége, az ösztönzés formáinak alakítása – összhangban a nemzetközi szakirodalommal és várakozásokkal – a hazai szakmapolitikai közbeszédben is gyorsan elterjedt. A publikációk jelentős része a lehetőségek előnyeit, a nemzetközi tapasztalatokat, a még ki nem használt formák elterjesztésének szükségességét hangsúlyozza. (Laky 2002, Frey 2000, Seres 2010).

Az atipikus foglalkozási viszonyoktól és formáktól várt eredmények vizsgálata azonban hiányzik. Kevés tanulmány vizsgálja az atipikus foglalkoztatás munkapiaci hatásait, az önfoglalkoztató formák és az atipikus munkarendek hatását. A kilencvenes évekre végzett kutatások az önfoglalkoztatással szembeni várakozást vizsgálva nem igazolják, hogy az a munkanélküliség növekedése mellett a lehetséges munkahelyek alternatívája lehet (Köllő-Vince 1999, Scharle 2000), és a tapasztalatok is az atipikus formák lassú terjedését mutatják. Köllő (2012) a részmunkaidő lassú terjedésének és a részmunkától várt foglalkoztatás növekedés elmaradásának az okait vizsgálva állít fel tovább tesztelendő hipotéziseket, a munkavállalók számára még érdemes elvállalható részidős foglalkoztatás költségeinek a drágaságát és nem a munkáltató számára drága egységköltség fontosságát és ehhez kapcsolódva új foglalkoztatáspolitikai koncepció megfogalmazásának a szükségességét hangsúlyozza.

Nem csak időben változó az atipikus foglalkoztatás, alapvető formái eltérnek az egyes földrajzi régiókat jellemző munkapiaci hagyományok és a kialakult munkaszervezetek, rendszerek szerint is. A munkapiacot meghatározó intézményi eltérések befolyásolják a foglalkoztatás kialakult fogalmait, az atipikusnak tekintett formák alakulását. Európának és az USA-nak (és más hasonló Európán kívüli országoknak), vagy Európa egyes régióinak a munkapiaca jelentősen eltér egymástól. Az amerikai típusú rendszert a munkások nagyfokú mobilitása és a munkahelyek alacsonyabb védettsége jellemzi, szemben az európai vagy akár a japán rendszerrel, ahol a hagyományos formában foglalkoztatott munkaerő mobilitása alacsony, a munkahelyeket munkaszerződések és kollektív jogok védik. Az atipikus formák jelenléte és aránya ezért függ a tipikus munkahelyek és a munkaerőpiac sajátosságaitól.

Az amerikai munkapiacot elemző vizsgálatok eredményei olyan munkapiacra érvényesek, amely eltér az európaiktól, sem a munkaidő sem a munkavédelem szempontjából nincs kötelező védettség, és nincsen kötelező társadalombiztosítás sem. Edwards & Grobar (2001) empirikus elemzése vizsgálta Kaliforniában az alternatív foglalkozási megállapodások (*alternative employment arrangements*) és az rövid, határozott idejű foglalkoztatás (*contingent employment*) kapcsolatát. Hangsúlyozzák: „a rövid, határozott idejű foglalkoztatás nem triviális dolog az USA-ban, ahol a foglalkoztatás szabadságának (*employment at will*) messzire nyúló hagyománya van, ahol nincsenek nyilvánvaló korlátozások a rövididejű szerződések esetén, és ahol a munkáltató a jog szerint nem köteles elbocsátás esetén végkielégítést fizetni. Európában [...] a munkavédelmi törvények explicit különbséget eredményeznek a rövid és a hosszú idejű szerződések között. Valójában a munkaszerződések hosszú időre szólnak, és elbocsátáskor végkielégítés jár, hacsak erről másképpen nem rendelkeznek. A rövid időre szóló munkaszerződések, melyek nem járnak végkielégítéssel, nem könnyen hosszabbíthatóak. Következésképpen, Európában és a legtöbb országban a rövid idejű szerződéseket explicit módon külön kategóriaként

definiálják. Az USA-ban viszont [...] a fogalom értelmezés a dolgozó vélekedésétől függ, annak megítélésétől, hogy meghosszabbítják-e a munkaszerződését.” (p. 17)

Kazuya (2005) a hagyományos foglalkozási modellben az angolszász országok (USA, UK) hasonlatosságát, és az európai kontinentális modelltől vagy Japántól való eltérést hangsúlyozza. Az egyes fejlett országok hagyományos foglalkoztatási szabályai és rendszerei meghatározzák az atipikus foglalkoztatás formáit is, így a nyugat-európai (francia), az angolszász (észak-amerikai és angol) és a japán foglalkoztatás eltérései rányomják a bélyegüket az atipikus foglalkoztatás sajátosságaira is. Eltér tehát az atipikus foglalkoztatottság szintje és szerkezete földrajzi régiók szerint, és ezt a különbséget a hagyomány, a gazdasági környezet és a foglalkoztatás szabályai együttesen magyarázzák. Az európai országok között földrajzi régiók szerinti fontosak a gazdasági, fejlettségbeli, történeti és intézményi eltérések. Az atipikus munkákat is figyelembe véve klasztereket vizsgál például a munka minősége szerint Davoine et al. (2008) alapján az Employment... (2008) 4. fejezete és azt találja, hogy az ország-csoportok dimenzióként változnak, és nem azonosítható egyértelműen néhány nyugat-és észak-európai ország helye. A klaszterek eltérései azonban megerősítik a hagyományos földrajzi eltérések és csoportosítás helytállóságát.

## AZ ATIPIKUS MUNKAJAJTÁK SOKFÉLEESÉGE ÉS SZÁMBAVÉTELE

Maga az *atipikus munka* (atypical job) kifejezés elterjedése az 1980-as évek elejére nyúlik. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a hagyományostól eltérő munkaviszonyok jelentőségének növekedését érzékelve 1986-ban szemináriumot szervezett, az itt megfogalmazottak tekinthetők a fogalom eredetének.<sup>2</sup> Córdova (1986) a munkajogi szabályozás alapját jelentő társadalmi és gazdasági feltételek 1980-as években végbement változásairól szólva hangsúlyozza, hogy a kialakuló új foglalkoztatási formák egy része a munkaszerződésekben formalizált módon, míg más részük létező, *de facto* jelenségként azonosítható. A változásokat leíró megnevezések közül végül az atipikus foglalkoztatás vált a leginkább elfogadottá. Rodgers (1989) tanulmánya a korábban szokásos bizonytalan, sérülékeny (precarious) megnevezéssel szemben azt hangsúlyozza, hogy nem szükségképpen igaz az atipikus foglalkoztatás formáira a sérülékenység, országok, érintett csoportok és formák szerint jelentősek a különbségek, ezért helytelen a sérülékenységet sugallni és hangsúlyozni. Vizsgálja ebből a szempontból a határozott időre szóló

---

<sup>2</sup> Borbély (2000) és ennek nyomán Frey (2010) hangsúlyozza a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által 1986-ban szervezett szeminárium jelentőségét, melyet válaszul a hagyományostól eltérő munkaviszonyok terjedésére kezdeményeztek, és amelynek nyomán számos országtanulmány készült, részletes helyzetleírásokkal. A tanulmányok G. Rodgers-J. Rodgers (1989) által szerkesztett tanulmánykötetben jelentek meg, a bevezető tanulmány G. Rodgers (1989) tisztázó írása. A kötet címében még a törékeny, sérülékeny munkahelyek (precarious jobs) kifejezés jelenik meg,

foglalkoztatást, a részmunkaidős foglalkoztatást, az otthon és egyéb távoli munkahelyen végzett munkát, az önfoglalkoztatást és hasonló tevékenységeket és megállapítja, hogy az atipikus munkák lehetnek előremutató és célt jelentő sikeres, átmenetet jelentő tevékenységek is.

Az atipikus foglalkoztatás formája, szerepe és aránya folyamatosan változik és alakul ugyan, de vannak kialakultabb, jól leírható formák és bizonytalanabb módon meghatározható atipikus foglalkozások. Az előbbiek közé tartozik mindenekelőtt a részmunkaidős, illetve a határozott idejű szerződéssel történő munkavégzés. A definíció szerint atipikus a szokásostól eltérő rugalmas munkaidőben, vagy a szokásostól eltérő munkarendben történő foglalkoztatás, a szokásostól eltérő munkahelyen otthon végzett munka és a távmunka, a munkaerő-kölcsönzés. Atipikus foglalkoztatottnak szokás tekinteni továbbá azokat, akik nem alkalmazottként, hanem vállalkozói szerződéssel vagy önfoglalkoztatóként dolgoznak. Az atipikus foglalkoztatás körébe tartoznak tehát az alábbiak:

- *A részmunkaidős foglalkoztattak*, akinek a normál munkaideje rövidebb az azonos munkahelyen, azonos típusú szerződéssel vagy azonos munkaviszonyban és hasonló munkakörben foglalkoztatott, hasonló szakképzettséggel és gyakorlati idővel rendelkező foglalkoztatottakénál. A részmunkaidős foglalkoztatást sokszor kollektív szerződésben is szabályozhatják, és országonként eltérő a részmunkaidő hossza.
- *Az időszakos foglalkoztattak*, akiknek nincsen folyamatos munkaviszonyuk, kisebb-nagyobb megszakítással, időszakosan dolgoznak. Ebbe a körbe tartoznak mindenekelőtt a *határozott idejű szerződéssel alkalmazottak*, ők követhetők rendszerint nyomon az európai statisztikákban, *A szezonális munka és az alkalmi munka is* időszakos foglalkoztatást jelent, ezekről általában nemzeti áttekintések készülnek. Számbavételük bizonytalanabb, mert a kisegítő, szezonális, alkalmi, stb. munkásokat leginkább a családi gazdaságok, egyéni vállalkozók, vagy a háztartások alkalmazzák, és az is bizonytalan, megjelennek-e a regisztrált foglalkoztatottak között.
- *A munkaerő-kölcsönzés*, ami olyan háromoldalú munkaviszony, ahol a munkavállaló egy munkaerő-kölcsönző ügynökséggel köt munkaszerződést, a tényleges munkavégzésre viszont egy harmadik félnél, a kölcsönvevőnél kerül sor. A kölcsönvevő a kölcsönbeadóval köt megállapodást a munkavállalók átengedéséről, és ezzel úgy jut a munkaviszonynak megfelelően utasítható, ellenőrizhető munkaerőhöz, hogy ő maga nem áll jogviszonyban a

---

kombinálva a rugalmas (flexibilis) jelzőkkel, azóta az atipikus munka fogalma vált általánosan elfogadottá.

kölcsönzöttekkel. Ebben a szerződéses értelemben a munkaerő-kölcsönzés is atipikus foglalkoztatást jelent.

- *Az otthoni munka, illetve a távmunka sajátossága, hogy a munkát a munkáltató telephelyétől távoli helyszínen végzik. Az otthoni munka nem lehet gazdaságilag független tevékenység, a munkaadótól való gazdasági függés az otthon végzett, bedolgozói jogviszony lényeges eleme.*

*A távmunka jogi kerete hasonló, a munkavégzés a vállalati telephelytől távol – de nem szükségszerűen otthon – végzett munkát jelent, infó-kommunikációs eszközök közbeiktatásával.*

- *A rugalmas munkaidő-beosztás a szokásostól eltérő munkarend, munkaszervezés a hagyományos munkaviszonyon belül azonosítható atipikus elem, amely a rugalmasabb munkaszervezésen keresztül a munkaidő felhasználásának, beosztásának a kötöttségeit oldja.*

*Az éjszakai, hétvégi műszakban végzett munka, az ún. „antiszociális munkarend” állandó vagy alkalmankénti esti, éjszakai vagy hétvégi munkavégzést jelent.*

- *Az önfoglalkoztatás végül nem munkaviszonyban végzett – és ebben az értelemben atipikus – munka. E meghatározás szerint önfoglalkoztatónak minősülnek az egyéni és társas vállalkozások dolgozó tulajdonosai, függetlenül attól, hogy vannak-e alkalmazottaik; a saját számlára dolgozók (pl. szellemi szabad foglalkozásúak), a mezőgazdasági önállók, segítő családtagjaik és szakmunkás tanulók, valamint a termelő típusú szövetkezetek tagjai.*

Az atipikus munka, mint láttuk, történetileg, régióként és a kialakult munkaügyi rendszerek szerint is változik, a fogalmak megnevezése és tartalma sem azonos. Ezért számba vesszük az eltérő fogalmak közül a legfontosabbakat, mindenekelőtt meg kell különböztetnünk az Európában és az angolszász országokban elterjedt fogalmakat és az eltérés okait.

Kalleberg (2000) áttekintő tanulmánya az atipikus foglalkoztatás leírásakor *nem-sztenderd foglalkozási viszonyokról* (*non-standard employment relations*) beszél, az amerikai szakirodalomban szokásos kategóriákat használ, amelyek értelmezése részben eltér az Európában használatosaktól.

Az ilyen nem sztenderd foglalkoztatási viszonyok azonosítására az amerikai irodalmak gyakran a nehezen lefordítható '*contingent work*' fogalmát használják, ami azonban félrevezető, hangsúlyozza írásában Kalleberg (2000), hiszen a nem-sztenderd foglalkozási viszonyok a munka biztonsága szempontjából nagyon különböző munkák lehetnek. A '*contingent work*' fogalma viszont *rövid, határozott idejű foglalkoztatást* jelöl, rövid időre szóló instabil munkát jelent.

A 'contingent work' kategória egy 1985-ös konferencián merült föl először, a munka biztonságával kapcsolatban a munkáltató igényeitől függő (*conditional on employers need*) megállapodások összefüggésében, ahol hiányzik a munkaadó és a munkavállaló közötti megegyezés. A 'contingent work' úgy definiálható tehát, mint olyan munka, ahol a munkavállalónak nincsen explicit vagy implicit tartós foglalkoztatásra vonatkozó szerződése, vagy a minimális ledolgozandó órák száma bizonytalan. Ez a definíció volt az alapja annak a fontos adatgyűjtési programnak az USA-ban, amit a Bureau of Labor Statistics (BLS) végzett, 1995-ben (és ismétlődően) a munkaerő-felméréshez (Current Population Surveys) csatolt „Contingent Work” kiegészítő kérdőívben. Ebben az adatgyűjtésben vizsgálják az USA-ban elterjedt fontosabb nem sztenderd foglalkoztatási kategóriákat, az alábbiakban a legfontosabbakat összegezzük:

- A *részmunkaidős foglalkoztatás (part-time work)* olyan normál bér munkát jelent, ami a szokásosnál rövidebb munkaidőre szól, és ebben nem tér el az európai gyakorlattól. A munkaórák száma országonként változik, az USA-ban legfeljebb 35 óra, míg például Németországban 36 óra, Kanadában vagy az Egyesült Királyságban 30 óra. Az USA-ban a legelterjedtebb nem sztenderd munkaforma a részmunka, minden ötödik dolgozó részmunkában dolgozik.
- A *rövid időre szóló foglalkoztatás (short-term employment)* a nem sztenderd foglalkozás elterjedt formája. Bár a foglalkoztatás szabadságának a joga (*employment at will*) alapján az USA-ban elméletileg a foglalkoztatás mindenki számára határozott idő, bármikor felmondható szerződés, a valóságban a többség számára határozatlan vagy legalábbis határozatlan ideig nem-időszakos, hacsak a szerződés erről ellenkezőleg nem rendelkezik. Mindezek miatt nincsen megbízható adat az USA-ban a rövid időre szóló foglalkoztatásról. Ilyen rövid időre szóló szerződés lehet:

*Rövid, határozott idejű foglalkoztatás (contingent work), a fentebb említett szűkebb értelmezés szerint, amikor a munkaszerződés eredetileg is határozott időre szól, a feladat elvégzésének teljesítéséig, rövid ideig tartó instabil munkát jelent, és a munkavállalónak nincsen – explicit vagy implicit módon megfogalmazott – tartós foglalkoztatásra vonatkozó szerződése.*

*Szükség esetén történő behívás a munkára (on-call basis), ami nem folyamatos munka, az érintetteket akkor hívják, amikor van feladatuk (pl. a helyettesítő tanárokat).*

- A *munkaerő-kölcsönzés (temporary help agencies)* keretében történő foglalkoztatás az európaihoz hasonló, ekkor a munkaerő-kölcsönző ügynökség alkalmazza és bocsájtja el a dolgozókat és kölcsönzi a megrendelőhöz, itt történik a szűrésük, esetenkénti képzésük, és a bér- és járulékfizetés is a kölcsönző

feladata. A munkaerő kölcsönzés formájában történő foglalkoztatás különösen érzékeny a gazdaság ciklikusságára és lényegében a munkaadók igényeitől függ. Háromszereplős foglalkoztatási viszony, ahol a munkaerő-kölcsönző cég a tényleges foglalkoztató, a megrendelő pedig irányítja a dolgozót. Mindez bonyolult jogi helyzetet jelent abban az értelemben, hogy melyik szervezet a felelős a kormányzati előírások betartásáért, ki felel baleset és egyéb munkaviszonyt érintő kérdések esetén. Mindezek miatt a kölcsönzött munkások számbavétele, és szerveződése is korlátozott.

- *Szerződéses munkavállalás (contract work)* keretében – a munkaerő kölcsönzőktől eltérően – a vállalkozások saját dolgozóik munkáját irányítják, a munka történhet a megrendelő munkaterületén, és így a megrendelő ellenőrzésének a mértéke az ilyen munkák során nem mindig egyértelmű.
- *Önálló (independent contracting)* azok az *önfoglalkoztatók* (önelszámolók és önadózók), akiknek nincs alkalmazottjuk és bér munkaszerződésük, sincsen, mégsem tekintik magukat minden esetben önállóknak.

#### AZ ATÍPIKUS MUNKÁHOZ KAPCSOLÓDÓ KORMÁNYZATI POLITIKÁK

A hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottak védelmét kollektív szerződések, szakszervezetek, vállalati szabályok védik. Az atipikus dolgozókra mindezek nem érvényesek, helyzetük ezért gyakran bizonytalanabb, védelmüket nemzeti és nemzetközi szabályok igyekeznek képviselni. Az Európai Unió az egyes tagállamokra érvényes direktívákat fogalmazott meg a részmunkaidőben, a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottakkal, és a közelmúltban a kölcsönzött dolgozókra, hasonló irányelv született az atipikus munkarendekről, a munkaidő megszervezéséről, a távmunkáról.<sup>3</sup> A szabályozás azonban csak keretet jelent, a tagállamok számára, melyeket alkalmazva az országok korlátozhatják az atipikus foglalkoztatottakkal szembeni bánásmódot.

A határozott idejű munkavégzést korlátozza az uniós direktíva, a tagállamok határozhatják azonban meg, hogy eltérnek-e és hogyan, kik tartoznak a határozott idejű szerződéseket korlátozó törvény hatálya alá és kiket zárnak ebből ki (pl. a tanoncképzésben résztvevőket az Egyesült Királyságban vagy Írországban, a közsféra foglalkoztatottjait Ausztriában, Finnországban, Hollandiában, Németországban, Portugáliában vagy Luxemburgban, a fogyatékosokat, kisebbségeket és tanoncokat Csehországban). A határozott idő hossza is országonként eltérő, a hosszabbítás lehetősége is. Hevenstone (2008) Eurostat, ILO és EIRO adatok alapján készített áttekintése alapján arra a

---

<sup>3</sup> Directive 97/81/EC on part time work; Council Directive 99/70/EC of 28 June 1999 on fixed term work, Directive 2008/104/EC of the European Parliament; Council Directive of 19 November 2008 on temporary agency work., Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time.

következtetésre jut, hogy a szabályozottabb munkapiaccal rendelkező országokban korlátozzák a határozott idejű munkavégzést, a szabadabb piacgazdaságokban pedig a törvény hatályát szűkítik.

A részmunkaidőről szóló keret-megállapodás is korlátokat szab a tagállamoknak, elvárva az időarányos bérezést, a megkülönböztetés tilalmát és azt, hogy a munkáltatók engedélyezzék a részmunkaidőre való áttérést és onnan a teljes munkaidőre való visszatérést. Kevés ország tért el ezektől a kitételektől. Ausztria, Belgium és Görögország kizárta a törvény hatálya alól a közmunkásokat, Dánia pedig a közsféra szezonális munkásait. Finnország a turizmusban dolgozókat, az EK pedig a bírósági alkalmazottakat és a hadsereg tagjait vonta ki az Irányelv hatóköréből.

Hevenstone, (2008) az atipikus foglalkoztatottak biztonságának védelmét szolgáló lehetőségeket vizsgálva, és úgy találja, hogy az atipikus foglalkoztatottak biztos munkapiaci helyzetének megteremtéséhez a jogi helyzetük megerősítése szükséges. Ehhez mindenekelőtt olyan környezetre van szükség, ahol a rugalmas formák szerepe fontos, ezt szolgálhatja a flexicurity modell, amely elválasztja a biztonsági és a bérezési formákat. Emellett hangsúlyozza, hogy az egyenlő esélyek megteremtéséhez a szociális biztonsági hálót mindinkább ki kell terjeszteni az atipikus foglalkoztatottakra, ezt szolgálja az Európai Unió, elsősorban a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás szabályozásával, de összességében az egyes atipikus foglalkoztatási formák és viszonyok védelmére megfogalmazott direktíváival. Ez arra kényszeríti a munkáltatókat, hogy fizessenek juttatásokat az atipikus dolgozóknak (pl. részmunkaidősöknek), vagy ösztönözzék az atipikus munkavállalókat, hogy hagyományos alkalmazotti státusba kerüljenek (pl. a határozott idejű foglalkoztatás megújításának korlátozásával). A jogi helyzetük megerősödését az segítené, hangsúlyozza a szerző, ha az atipikus foglalkoztatottakra is valamiképpen ki lehetne terjeszteni a szakszervezeti szervezethez és a kollektív megállapodásokkal járó biztonságot. Amennyiben ezek a változások sikeresek, és bírósági döntések támogatják a kiterjesztett jogokat, az az önállóak és egyéb atipikus foglalkoztatottak jogbiztonságát támogatja. Az önfoglalkoztatók egy része esetében továbbá az is gondot jelent, hogy nem egyértelmű, hogy a vállalattal szerződő önfoglalkoztatók vagy ténylegesen alkalmazottak-e, ami lényegében azonos munkák esetében nagyon jelentős jogosultságokhoz való hozzáférést tesz lehetővé, illetve zár el. Erről a különbségről az egyes országok eltérő szabályokkal rendelkeznek. A helyzetük tisztázásával az érintett önfoglalkoztatók alkalmazottá minősíthetők magukat, és biztosíthatják jogaikat a kollektív tárgyalásra.

A szerző azt is vizsgálja, mennyire hatékony lehetőség az atipikus foglalkoztatottak jogi helyzetének az erősítése. Azt találja, hogy a flexicurity előnyei és korlátai az atipikus foglalkoztatottak helyzetének javítására bizonytalanok, Ugyanakkor a flexicurity vonzó is,



amennyiben a vállalatok mindig új utakat keresnek a dolgozók védelmének megkerülésére. Ha a cég kötelezettsége csupán annyi, hogy kifizesse a munkadíjat, a biztonság árát pedig a vállalatok adójából és az egyének járulékaiból kell előteremteni, könnyebb a dolgozók védelmét közvetlenül az államra hárítani. Nem egyértelmű a jogi környezet erősítése sem, hiszem a törvényi szigorítás nem elegendő a tényleges működés megváltozásához. A munkajogi szabályozások szigorítása lelassítja a munkaerőpiac működését (a munkaviszony átlagos hosszának és a munka nélkül töltött időnek a növelésével). Részletesen taglalja ezeket az összefüggéseket Cases-Nesporova (2003).

## ADATFORRÁSOK, AZ ELEMZÉS MÓDSZERE

Az „atipikus munka” gyűjtőfogalomhoz tartoznak tehát mindazok a foglalkoztatási formák, amelyek egy vagy több – esetleg valamennyi – elemükben eltérnek a hagyományos, szokásos térben és időben végzett alkalmazotti munkaviszonytól. Az ide sorolható munkák egy része jól azonosítható és mérhető, míg más formák határa bizonytalan és mérésük is nehéz és bizonytalan. Kalleberg (2000) hangsúlyozza, hogy a fogalom inkonzisztens tartalma, nem megfelelő mérhetősége és a szerény mértékű összehasonlító kutatási eredmények akadályozzák a jelenség precíz leírását.

Az atipikus vizsgálódásnak a fogalom sokfélesége mellett korlátot szab a statisztikai számbavétel bizonytalansága és az adatok elérhetősége is. Az atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlítását nehezíti, hogy az atipikus fogalom használata, a fogalmak megnevezése és tartalma földrajzi régióként nagyon eltérő lehet. Az egyes országok munkapiacának a hagyománya, szerkezete, az általánosabb környezeti és szabályozási feltételek alapján (pl. társadalombiztosítási rendszerek, munkaügyi kapcsolatok rendszere) eltérő jelenségekről és fogalmakról van szó. A továbbiakban a számbavétel lehetőségeit kíséreljük meg áttekinteni, ami végül lehatárolva a jelen tanulmányban bemutatott elemzést.

A nemzetközi statisztikai összehasonlításokat bemutató 2. részben a rendelkezésre álló adatforrások alapján az atipikus foglalkoztatás legáltalánosabb formáit követhetjük megbízhatóan nyomon, más változatok kimaradnak a statisztikákkal leírható összehasonlításból. A statisztikai elemzéshez az EUROSTAT, az OECD és az ILO online adatbázisából származó adatokat használtunk, az idősorokat lehetőleg hosszú időszakra, 1990-től kezdődően állítottuk össze. A nemzetközi összehasonlítás során szembesülnünk kellett azzal, hogy csak bizonyos atipikus foglalkoztatási kategóriákat lehetett statisztikákkal nyomon követni és összehasonlítani. Ezek a következők voltak:

- *önfoglalkoztatók*, akik nem alkalmazottként dolgoznak, és az előzőekben megfogalmazott egyszerű definíció szerint ezért az atipikus foglalkoztatottak körébe tartoznak. Az önfoglalkoztatók között megkülönbözteti a statisztika az

egyéni vállalkozókat valamint segítő családtagokat, a társas vállalkozások alkalmazottait, a szövetkezeti tagokat.

- *részmunkaidős foglalkoztatottak*, ők alkotják az atipikus foglalkoztatottak jelentős csoportját.
- *határozott időre szóló munkaszerződéssel foglalkoztatottak*.

Kimaradnak az összehasonlításból az atipikus munkafajták további formái, így pl. a távmunkában foglalkoztatottak, a szokásostól eltérő munkarendben végzett munkák, így a kötött, rugalmas vagy kötetlen munkaidőben dolgozók, az ezekre vonatkozó statisztikák módszertani bizonytalansága miatt a vizsgálatból ezeket kihagytuk. Hiányosnak bizonyultak a munkaerő-kölcsönzőkön keresztül foglalkoztatottakra vonatkozó statisztikák is, és nincsen megfelelő adat az alkalmi munkásként, napszámosként, bedolgozóként vagy támogatott munkaviszonyban közhasznú, közcélú munkásként dolgozók számbavételére. Ilyen nemzetközi összehasonlításra alkalmas, hosszabb vagy rövidebb idősorokat tartalmazó statisztikákat nem találtunk, vagy azok nem bizonyultak összehasonlíthatónak, így ezek a kategóriák a nemzetközi összehasonlításokból kimaradnak.

Vizsgáljuk tehát a foglalkoztatás státuszát, jellemző-e a munkavégzés ideje, a munkát teljes, vagy részmunkaidőben végzik-e, mennyi a ledolgozott munkaidő, a munkaviszony jellegét, azt, hogy az milyen munkaszerződésen alapul, határozatlan idejű, illetve meghatározott időre szól-e, és milyen hosszú ideig tartó megbízási szerződéssel végzik azt. Vizsgáljuk, hogy mindezekről az atipikusnak nevezett foglalkoztatási formákról milyen további sajátosságok mondhatók el.

Az atipikus munkák halmozódhatnak, sőt feltételezzük, hogy halmozódnak is, de ezeket a dimenziókat a statisztikai leíró módszerrel csak korlátozottan tudjuk vizsgálni, s azt is, hogy az egyes formák hogyan változnak az egyén életpályájában. A foglalkoztatás általános szintje és az atipikus foglalkozások elterjedtsége közötti összefüggéseket vizsgáljuk végül, és azt, hogy az egyes atipikus foglalkoztatási formák szerint van-e különbség, hozzájárul-e az atipikus foglalkoztatás a foglalkozás bővüléséhez.

Az atipikus foglalkoztatási formák szerepét, a rendszerváltozás óta eltelt két évtizedben Magyarországon végbement változásokat a tanulmány 3. része vizsgálja. Az atipikus foglalkoztatás kiterjedtségét és szerkezetét elemezzük, kérdésünk, hogyan illeszkednek a hazai arányok és trendek a nemzetközi gyakorlatba, hol, milyen szegmensekben érzékelhető ezeknek a foglalkoztatási formáknak a bővülése, koncentrálódása, az atipikus foglalkoztatás aránya és terjedése befolyásolja-e a várható foglalkoztatás szintjét, szerkezetét.

A magyar atipikus foglalkoztatás statisztikai elemzése a munkaerő-felmérés (MEF) adatai alapján készült, kiegészítve a vizsgálatot a bértarifa felvétel adataival. A munkaerő-felmérés és a bértarifa felvétel eltérő adatforrása hasonló kérdéseket eltérő mintán, részben eltérő foglalkoztatott csoportra vonatkozóan vizsgál és az adatgyűjtés módszere is eltérő. A

munkaerő-felmérés alapján vizsgáljuk az alkalmazottakat és az önfoglalkoztatókat is, a bértarifa felvétel az 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben foglalkoztatott alkalmazottakra vonatkozik. A munkaerő-felmérés lakossági kérdezésen alapul, a bértarifa adminisztratív adatokat tartalmaz, a mintába véletlenszerűen válogatott egyének adatai alapján. Az eltéréseket az elemzés során természetesen figyelembe kell vennünk, a két adatforrás karakteres eltérése alapján az atipikus foglalkoztatás sajátosságait vizsgálhatjuk azon a sokaságon is, ami a két forrás különbségét jelenti: az 5 főnél kisebb mikro-vállalkozásokban foglalkoztatottakra és az önfoglalkoztatókra.

A magyar adatforrások alapján végzett számítások a nemzetközi elemzéssel is összehasonlíthatóak. A munkaerő-felmérés alapján 1993-2010 időszakra vizsgáljuk az atipikus foglalkoztatási viszonyok és formák szerkezetét és változását Magyarországon, egyes változókra rövidebb idősorok állnak rendelkezésre, a munkaerő-felmérés kérdéseinek módosulása és bővülése függvényében, a bértarifa adatok pedig 2002-től kezdődően vizsgálhatóak. A tanulmány 2010-ig követi a fejleményeket, a válság hatásait csak részben látjuk, a változások tartóssága és iránya nem értékelhető még, arra későbbi vizsgálatok adhatnak megbízhatóbb leírást.

Az atipikus munkák Magyarországra vonatkozó vizsgálat során az előzőekben már bemutatott értelmezését követjük: atipikusnak tekintünk *a szokásostól eltérő minden foglalkoztatási formát, viszonyt és munkarendet*. A statisztika azonban a hazai vizsgálatnak is korlátot szab. Ennek megfelelően részletesen vizsgáljuk a következőket:

- a hagyományos munkaviszonyban, alkalmazottként, és az alkalmazotttól eltérő formában *önfoglalkoztatókat*,
- a *részmunkaidőben dolgozókat*,
- a *határozott idejű*, ebben az értelemben atipikus munkaszerződéssel alkalmazottakat,
- a szokásostól eltérő helyszínen *otthon vagy távmunkában foglalkoztatottakat*,
- a szokásostól eltérő időrendben dolgozókat.<sup>4</sup>

Az elemzés végén a halmozottan előforduló atipikus foglalkoztatási formák vizsgálatának lényeges dimenzióit azonosítjuk. A vizsgálatot nemek szerint és az összes foglalkoztatottra végezzük el, majd vizsgáljuk az atipikus foglalkoztatás jelenségét korcsoportonként és eltérő iskolázottsági szinteken, a foglalkoztatás ágazata és a munkavégzés régiója szerint.

A két adatforrás alapján kiszámoltuk az egyes atipikus foglalkoztatási viszonyokban, illetve formákban foglalkoztatottak arányát és arányváltozását nemek, korcsoportok, iskolai

---

<sup>4</sup> A kutatás korábbi résztanulmánya (Hárs 2011) részletesen bemutatja az atipikus időrendben dolgozókat, ez a jelen elemzésből kimarad, a zárótanulmányban az atipikus munkák legfontosabb és nemzetközi összehasonlításokkal is leírható sajátosságaira korlátoztuk az elemzést.

végzettség, ágazat és régiók szerint. Az atipikus foglalkoztatást egyszerű statisztikai eszközökkel, hosszú idősorokra elemezzük. Az elemzés során feltételezzük, hogy demográfiai sajátosságok, nemek, korcsoportok, valamint iskolai végzettség szerint eltér az atipikus munkát végzők aránya, és azt vizsgáljuk, hogy kik vállalnak a foglalkozás formája, illetve rendje szerint atipikus munkát. Az ilyen munkákról feltételezzük, hogy egyes ágazatokban koncentrálnak, a regionális koncentráció pedig a régiók demográfiai jellemzőit és a tevékenységek ágazati sajátosságait felerősítve alakítja az atipikus tevékenységek regionális koncentrációját.

A statisztikai leírásokban 2010-ig vizsgáltuk az atipikus munkákat. Az egyes dimenziók szerinti statisztikai idősorok elemzése mellett egy időszakra többváltozós logitmodellekkel is megvizsgáltuk, hogy egyes személyes, háztartási és területi jellemzők hogyan befolyásolják az atipikus munkákban való részvétel valószínűségét. A becslések célja nem oksági modellek tesztelése volt, csupán azt kívántuk bemutatni, hogy az egyes tulajdonságok hogyan függenek össze az atipikus munkavégzéssel. A becslésekben a munkaerő-felmérés 2011. 1. negyedévi adatait használtuk. Ezek felhasználásával a statisztikai elemzésnél több dimenziót vizsgálunk, a nem, a korcsoport, az iskolai végzettség, a lakóhely megyéje, a foglalkoztatási forma, az ágazat, a gyerekek száma, a diákstátus és a gyerekellátásokban valamint a nyugdíjban részesülés hatását vizsgáltuk. Külön becslések készültek a női és a férfi foglalkoztatottakra, valamint a teljes foglalkoztatotti mintára. A logitbecslések eredményeit tartalmazó táblázatokban a független változók átlagos marginális hatásait közöljük.

## **AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK NEMZETKÖZI**

### **ÖSSZEHASONLÍTÁSA: ORSZÁGOK, RÉGIÓK, TRENDEK**

Az előző fejezetben röviden felvázoltuk az atipikus foglalkoztatás földrajzi régiók szerint megfigyelhető különbségeinek a fontosságát, ennek alapján a nemzetközi fejezetben régiók szerinti összehasonlítást végzünk. Az elemzés során azzal a feltételezéssel élünk, hogy a régiók atipikus munkavégzés szerinti sajátosságai eltérnek és ezek összehasonlítása mentén leírhatóak az atipikus munkavégzés jellegzetes regionális jellemzői. Megkülönböztetjük az elemzésben Európa északi, nyugati és déli országait (utóbbiba sorolva Ciprust és Máltát is) és a kelet-európai országok közül az Európai Unió 8+2 további új tagját,<sup>5</sup> és néhány Európán kívüli fejlett ország adatait és trendjét is. Az utóbbiak kontrollt és valamiféle referenciapontot jelentenek az európai országok vizsgálatához.

A nemzetközi statisztikai elemzés – az előző fejezet definíciója alapján és az elérhető statisztikák lehetőségeit figyelembe véve – három kategória szerint vizsgálja az atipikus

---

<sup>5</sup> Az új EU-8+2 ország: Csehország, Szlovákia, Lengyelország, Magyarország, Szlovénia, Lettország, Litvánia és Észtország, valamint Románia és Bulgária.

foglalkoztatást. Először a hagyományos munkaviszonyban, alkalmazottként és attól eltérő formában, önfoglalkoztatóként dolgozókat, majd a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, és végül a határozott munkaszerződéssel alkalmazottakat vizsgáljuk.

## AZ ATÍPIKUS FORMÁBAN FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMA ÉS ARÁNYA

Éves keresztmetszeti adatok alapján arányokat vizsgálunk, az egyes országokat jellemző arányokat 2008-ra mutatjuk meg a fejezetben következő ábrákon. Az országok egy részében ugyanis – vélhetően a válság hatására – az időszak végén a trendekben változások történtek, ami részben az atipikus foglalkoztatás visszaesését, másutt gyors növekedését eredményezte, és az egyes országokban alkalmazott gyakorlat is eltért, ami az arányok bemutatását torzíthatja.<sup>6</sup> Az atipikus foglalkoztatásban régiók szerint vizsgált arányok mellett azt is megnéztük, hogy az egyes atipikus foglalkoztatási formákban milyen változások, érzékelhető és láthatóak, kimutathatóak-e egyértelmű trendek.

### *Az alkalmazottként és nem alkalmazottként foglalkoztatottak*

A foglalkoztatottak meghatározó többsége bérből és fizetésből élő alkalmazott, biztos munkaerő-piaci státusszal. A munkaerő-piaci státuszuk szerint lazábban kapcsolódnak a munkaerőpiachoz az önfoglalkoztatók. A statisztikai adatgyűjtések megkülönböztetik az egyéni vállalkozókat és társas vállalkozások tagjait, valamint a szövetkezeti tagokat, őket sorolják az önfoglalkoztatók közé, s emellett megkülönböztetik a segítő családtagokat, akiknek a munkapiaci védettsége, kötöttsége még gyengébb.<sup>7</sup>

A statisztikák alapján azt látjuk, hogy a foglalkoztatottak többsége alkalmazott, a nem alkalmazott munkapiaci státuszok aránya régiók szerint jelentősen eltér, és nagyok a különbségek nemek szerint is. Ezt mutatja az 1. ábra. (Az arányokat a tipikus alkalmazott státuszra mutatjuk be, értelemszerűen ennek komplementere az atipikus státuszok összessége.)

Az alkalmazottak aránya az országok többségében a 85-90 százalék közötti sávba esik. Ennél is magasabb az alkalmazottak aránya mindenekelőtt a skandináv országokban, Finnország kivételével. Nyugat-Európában Luxemburgban hasonlóan magas az arány, Kelet-Európában a balti országokban, és az Európán kívüli fejlett országok közül az USA-ban.

Alacsonyabb az alkalmazottak aránya a mediterrán országokban (Málta kivételével), Nyugat-Európában Írországból és Svájcban, Kelet-Európában Lengyelországból és

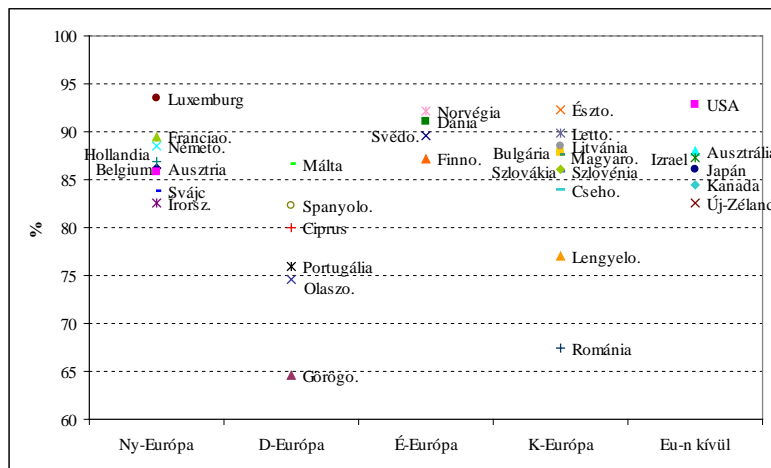
---

<sup>6</sup> A trendek válság időszakra utaló változásait az összehasonlításban nem elemezzük, esetenként nehezen értelmezhetőek és magyarázhatóak, erre további vizsgálat alapján lehet mód.

Romániában, és Csehországban is valamivel 85 százalék alatt marad az alkalmazottak aránya. A nem európai fejlett országok közül Kanadában és Új-Zélandon viszonylag alacsonyabb az alkalmazottak aránya.<sup>8</sup>

1. ábra

**Alkalmazottak aránya az összes foglalkoztatottból, összesen, 2008, %**

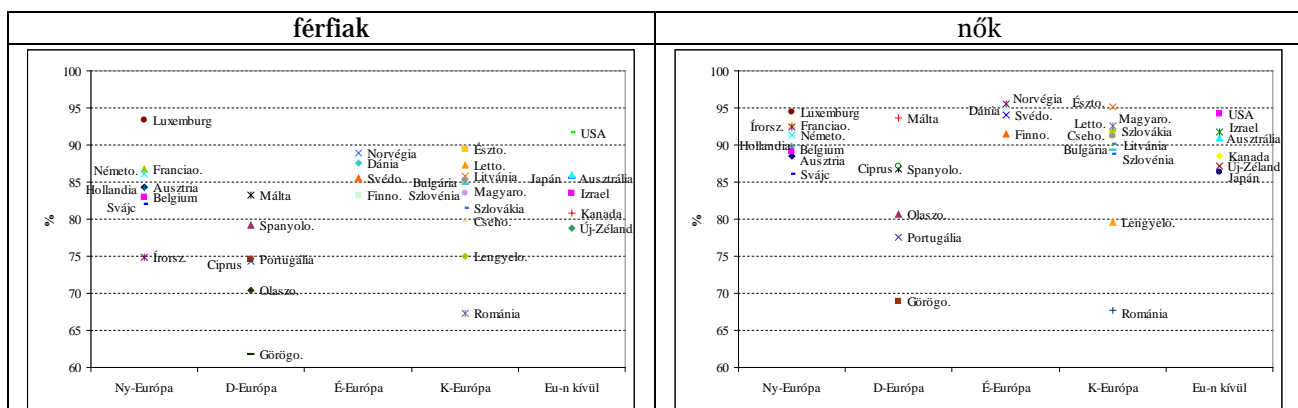


Forrás: ILO KILM Employment Status

A nők nagyobb arányban dolgoznak alkalmazottként, mint a férfiak, ezt a 2. ábra két panelja mutatja. Az arányok azonban összességében nagyon hasonlóak az egyes országokban szokásos gyakorlathoz, azaz az 1. ábrán bemutatott sorrendhez.

2. ábra

**Alkalmazottak aránya az összes foglalkoztatottból, férfiak és nők, 2008, %**



Forrás: ILO KILM Employment Status

<sup>7</sup> Az ILO statisztikák külön feltüntetik a kiszolgáltatott, sérülékeny helyzetű (vulnerable) foglalkoztatottakat: ide a társas vállalkozások, illetve a szövetkezetek tagjait, valamint a segítő családtagokat sorolják.

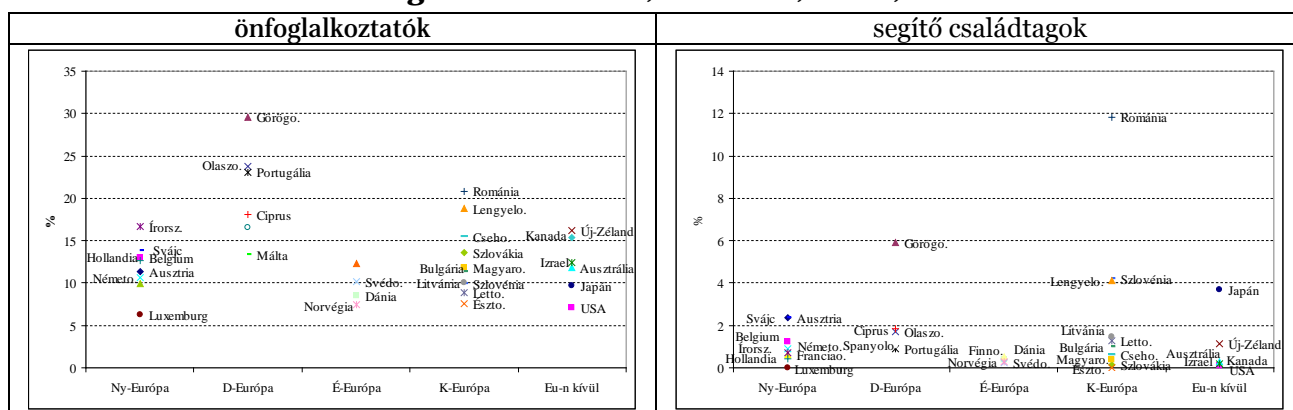
<sup>8</sup> Az európai országokhoz képest az Európán kívüli fejlett országokban – az USA kivételével – alacsonyabb az alkalmazottak aránya. Ez szorosan összefügg az amerikai munkaerőpiac európaítól és más országoktól is nagyon eltérő jellegével, ahol nincs a dolgozóknak olyan védelme, ami az alkalmazást különösképpen rugalmatlanná tenné. (vö. Edwards & Grobar 2001)

Az láttuk tehát, hogy a férfiak körében magasabb azok aránya, akik nem alkalmazottként foglalkoztatottak, mint a nőknél, jellemzően különösen magas az arányuk a dél-európai országokban és néhány kelet-európai országban, így Lengyelországban vagy Romániában. Összességében az országok nagy részében számottevő a nem hagyományos alkalmazottként – ebben az értelemben tehát *atipikus* formában – foglalkoztatottak aránya.

A nem alkalmazottak meghatározó többsége önfoglalkoztató, részben egyéni vállalkozó, részben társas vállalkozás tagja.<sup>9</sup> A munkapiachoz lazábban kapcsolódnak a segítő családtagként foglalkoztatottak, arányuk általában alacsony.<sup>10</sup> Ezeknek az atipikusnak tekintett foglalkozási státuszoknak a jelentősége, aránya a foglalkoztatottak között ország csoportok szerint karakteresen eltérő. Ezt a 3. ábra mutatja be. Az önfoglalkoztatók aránya az országok többségében a foglalkoztatottak 10-15 százaléka, néhány országban ennél lényegesen magasabb (s komplementere az alkalmazotti foglalkoztatottak arányának). A segítő családtagként dolgozók aránya az országok többségében alacsony, az összes foglalkoztatott 2 százalékát sem éri el. Kivételt jelent a mediterrán országok közül Görögország, a kelet-európai országok közül Lengyelország, Szlovénia, és Románia, az Európán kívüli országok közül pedig Japán. Az arány ezekben az országokban is viszonylag szerény, az egyetlen kivételt Románia jelenti, ahol – a statisztikai adatok szerint – a foglalkoztatottak 12 százalékát az önfoglalkoztatók adják.<sup>11</sup>

3. ábra

### Atipikus foglalkoztatottak aránya foglalkozási státusz alapján az összes foglalkoztatottból, összesen, 2008, %



Forrás: ILO KILM Employment Status

<sup>9</sup> Emellett lehetnek szövetkezeti tagok is, de ezt nagyon kevés ország statisztikájában tüntették fel, és ott is nagyon alacsony volt az arány, így ennek a bemutatásától eltekintünk.

<sup>10</sup> Érdeemes megemlíteni, hogy a munkapiacon kiszolgáltató helyzetben lévők (vulnerable) csoportjához tartozónak tekinti és külön publikálja az atipikus foglalkoztatottak közül a társas vállalkozások tagjait, a szövetkezetek tagjait és a segítő családtagokat az ILO KILM statisztika.

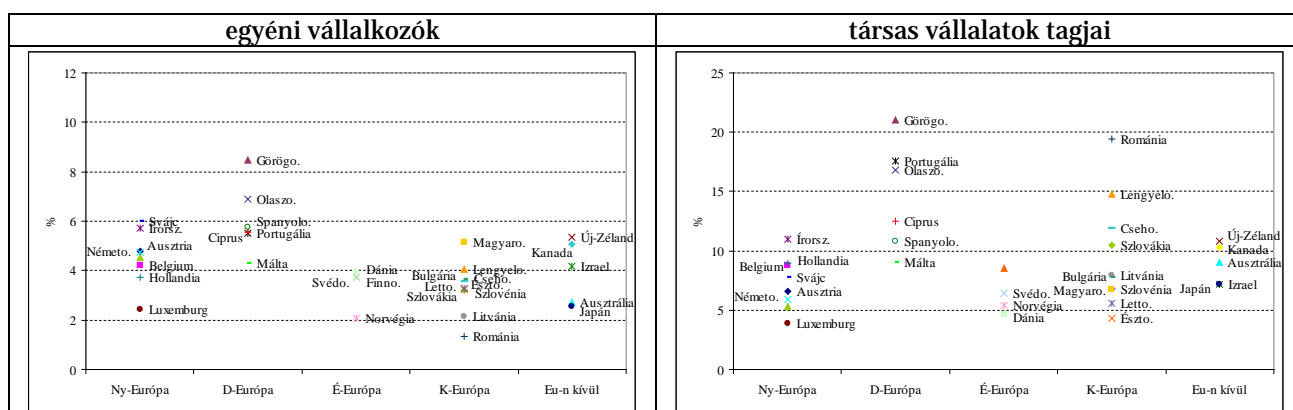
<sup>11</sup> Az egyes munkapiaci státuszokban foglalkoztatottak megkülönböztetését és figyelembevételét, a statisztikai adatok pontos elemzésének a fontosságát igazolja vissza Brown et al (2006), hangsúlyozva, hogy a szokásos munkaerő statisztikák a rendszerváltó országokban nem mindig tükrözik a tényleges folyamatokat. A vizsgált foglalkoztatási ráták egyes országokban különösen érzékenyek arra, hogy a segítő családtagokat vagy a reményvesztetteket figyelembe veszik-e. Három országot (Oroszországot, Romániát és Észtországot) vizsgáltak, és lényeges különbségeket igazolnak a foglalkoztatási és a munkanélküliségi rátában a definíció pontosabb, árnyaltabb megfogalmazásával.

Az önfoglalkoztatók kisebb része egyéni vállalkozó, nagyobb részük társas vállalkozás tagja, az arányokat a 4. ábra mutatja.<sup>12</sup> Az egyéni vállalkozók aránya, érthető módon, azokban az országokban jelentősebb, ahol egyébként az atipikus formában történő foglalkoztatás jelentős, de az egyéni vállalkozások mégsem esnek egészen egybe a korábban látottakkal. A mediterrán országokban magas az egyéni vállalkozók aránya. Kelet-Európában eltérő a kép, itt nem esik egybe az atipikus foglalkoztatottak és az egyéni vállalkozók aránya. Magyarországon viszonylag magas, a kelet-európai országok közül a legmagasabb, az egyéni vállalkozók aránya, miközben összességében Magyarországon a munkapiaci státusz szerint atipikus foglalkoztatottak aránya nem nagyon magas. Románia viszont egyértelműen kilóg a képből, itt az egyéni vállalkozók aránya a statisztika szerint határozottan alacsony, miközben az atipikus foglalkoztatottak aránya munkapiaci státusz szerint itt nagyon magasnak mutatkozott, mint láttuk a segítő családtagok kiugró arányával magyarázhatóan.

Összességében az atipikus foglalkoztatottak kicsi szegmense az egyéni vállalkozóké, arányuk 2-6 százalék között van az országok többségében. A társas vállalkozások tagjai a foglalkoztatottak magasabb arányát képviselik, kiugróan magas a társas vállalkozásban foglalkoztatottak aránya, ahol egyébként az atipikus foglalkoztatás magas; ez a forma általában a legnagyobb arányú, így meghatározó atipikus foglalkoztatási forma.

4. ábra

**Önfoglalkoztatók főbb csoportjainak aránya az összes foglalkoztatottból, összesen, 2008, %**



Forrás: ILO KILM Employment Status

Nemek szerint jelentékeny a különbség. Az önfoglalkoztatók aránya a férfiak között minden országban magasabb, mint a nőké. A nők 5-10 százaléka önfoglalkoztató, a férfiak aránya az országok többségében meghaladja a 10 százalékot. Az egyéni vállalkozók aránya a férfiak között az országok jelentős részében magas, míg a nők inkább társas vállalkozások tagjai, az 5. ábra grafikonjai alapján. Kelet-Európában emellett azt a figyelemreméltó

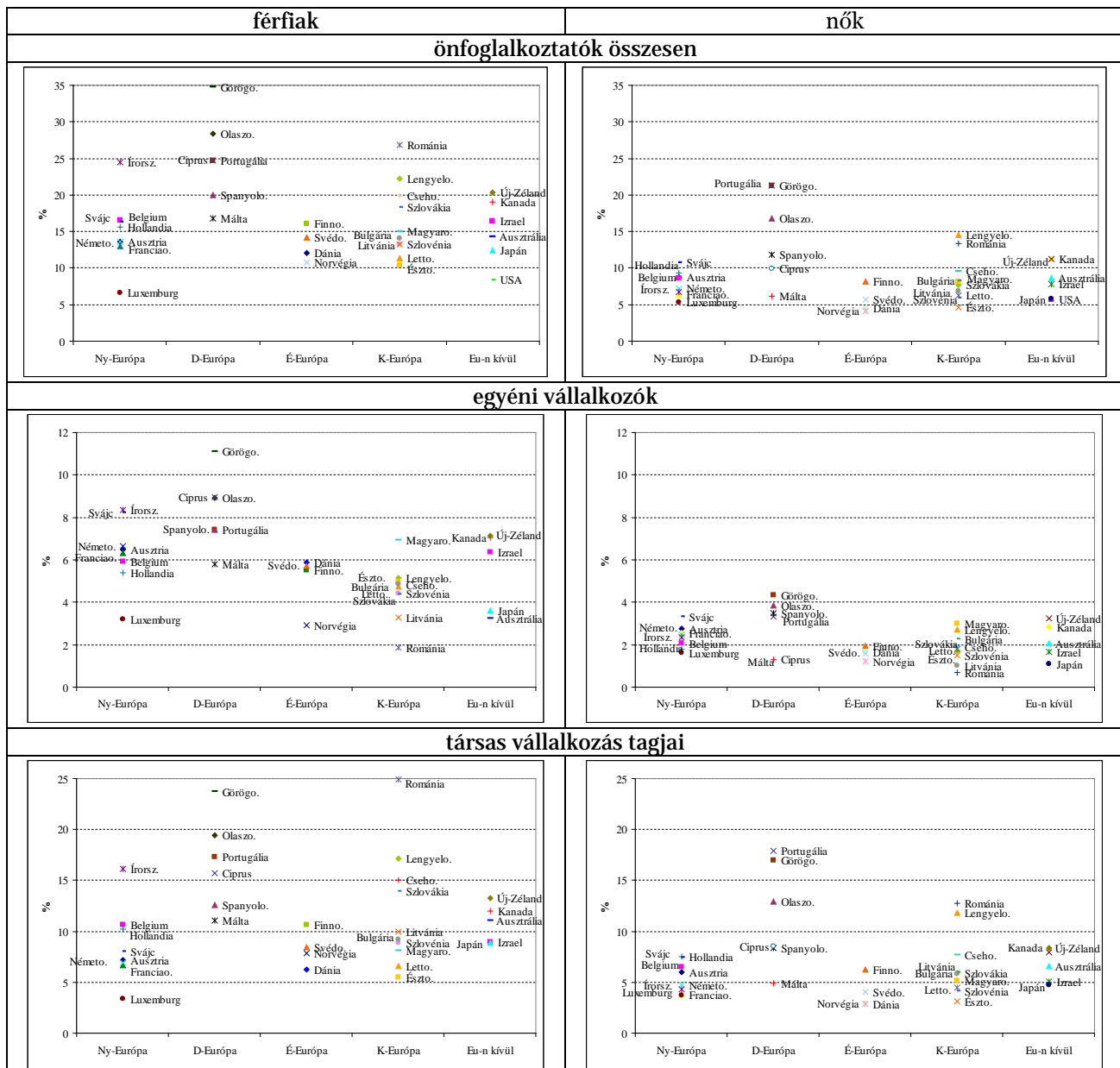
<sup>12</sup> Mint a korábbi lánkjegyzetben erre utaltunk, a munkaerő-piaci stabilitás szempontjából eltérő az egyéni vállalkozó és a társas vállalkozás tagjának a helyzete, az ILO KILM kategorizálása szerint is



különbséget látjuk, hogy az önfoglalkoztatóként dolgozók aránya néhány országban kiugróan magas, ami a társas vállalkozásokban foglalkoztatott férfiak magas arányából adódik. Magyarország kicsit eltérő képet mutat, itt az egyéni vállalkozók korábban látott kiemelkedő aránya már nem érzékelhető.

5. ábra

**Önfoglalkoztatók aránya az összes foglalkoztatottból, férfiak és nők, 2008, %**



Forrás: ILO KILM Employment Status

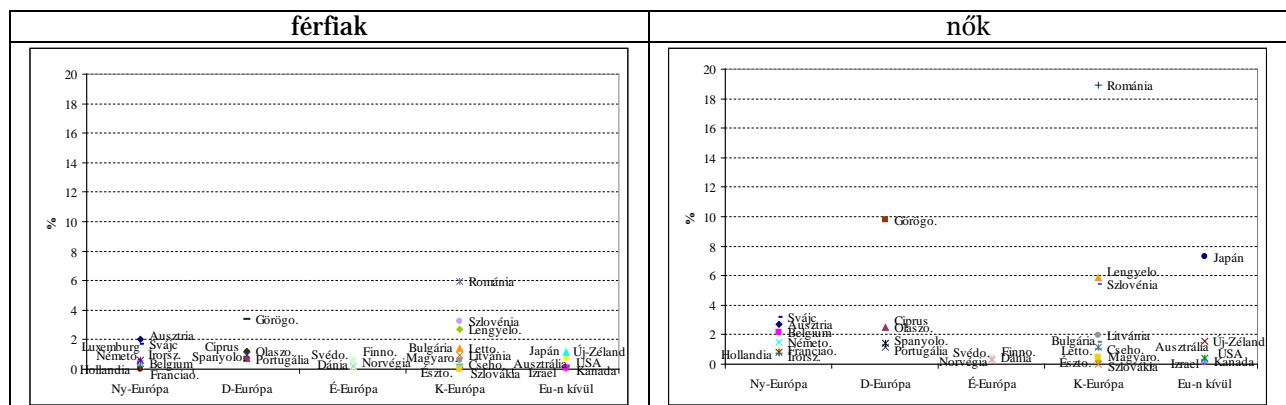
Az előzőekben láttuk, hogy a nők atipikus foglalkoztatásának az aránya összességében határozottan és minden országban elmaradt a férfiakétól. A segítő családtagként foglalkoztatottak esetén más a helyzet, arányuk ugyan a foglalkoztatás egészében szerény, de a nők aránya ebben a formában magasabb és egyes országokban jelentős. Különösen

csak az utóbbiak tartoznak a kiszolgáltatók helyzetűek csoportjába.

magas a segítő családtagok aránya a romániai nők foglalkoztatásában, de jelentős a kelet-európai országok közül Lengyelországban és Szlovéniában, valamint Görögországban. Ezekben az országokban a férfiak között is magasabb a segítő családtagok aránya, bárha az arány nem olyan kiugró, mint a nők esetében. Olyan országok ezek, ahol egyébként magas a hagyományos mezőgazdasági foglalkoztatottak aránya. A kiugróan magas román és görög atipikus foglalkoztatás nem elhanyagolható részét adják a segítő családtagok, különösen a nők. (6. ábra)

6. ábra

### Segítő családtagok aránya, férfiak és nők, 2008, %



Forrás: ILO KILM Employment Status

Az atipikus formában foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatotti státusz alapján régióként és nemeként eltér, az arányokat egy évre, a válságot többé-kevésbé még nem érzékelő 2008-ra mutattuk be.

Az elmúlt két évtizedben történt változásokat vizsgálva azt látjuk, hogy az alkalmazottak aránya magas, és ez az arány nem is látszik csökkenni az elmúlt 20 éves időszakban. Régióként és nemeként vizsgáltuk mindenekelőtt azt, hogy az alkalmazottak aránya hogyan változott, az 1990 óta eltelt időszakot milyen változások jellemzik.

Megvizsgáltuk ezért, hogy az egyes országokban az alkalmazottak foglalkoztatása milyen trendet ír le. Kérdésünk, hogy tért nyerne-e az eddig vizsgált atipikus foglalkoztatási formák, vagy változatlanul az alkalmazottak arányának a stabilitását, lassú vagy gyors növekedését látjuk-e. Az egyes országok adatainak idősorát vizsgáltuk, s azt, hogy milyen trend illeszkedik a legbiztosabban erre az időszakra. Feltételezésünk, hogy a lineáris trend megfelelő illeszkedése alapján az 1990 óta eltelt időszak változásait jól le tudjuk írni, s az országok zömében ennek alapján folyamatos növekedést igazolhattunk. Ahol a lineáris trend nem illeszkedett jól az idősorra, ott feltételeztük, hogy valamilyen trendváltozás ment végbe az alkalmazottak létszámának alakulásában.<sup>13</sup> Megvizsgáltuk, hogy a polinomiális

<sup>13</sup> A kilencvenes években az atipikus formák terjedéséről és az alkalmazott státusz folyamatos átalakulásáról szóló várakozások fogalmazódtak meg, de ezek a várakozás utóbb nem bizonyult tartósnak. Ezek a várakozások természetesen a tényleges trendekben is megmutatkoznak, ezért azt

trend jól – vagy jobban – illeszkedik-e és pontosabban írja-e le a végbement folyamatokat. Azt találtuk, hogy az országok egy részében valóban az alkalmazottak arányának a csökkenése, az atipikus foglalkoztatottak arányának a lassú emelkedése volt tapasztalható a vizsgált 20 éves időszak során, ezt azonban később az atipikus foglalkoztatottak arányának csökkenése, az alkalmazottak arányának a növekedése követte. Néhány ország volt, ahol a trendek bizonytalanok voltak s egyik trendvonal illeszkedése sem bizonyult elegendően pontosnak ahhoz, hogy következtetéseket fogalmazzunk meg.

Az eredményeket az 1. táblázat mutatja be. Régióként végeztük el a trendek vizsgálatát, és az eredményeket a táblázatban is régióként mutatjuk be. Azt láttuk, hogy az országok nagy többségében egyértelműen emelkedik (lineáris trendet követve) az alkalmazottak aránya, illetve csökkenés után ismét emelkedik (polinomiális trendet követve) az arány, vagyis csökken az atipikus formához sorolható önfoglalkoztatók, valamint segítő családtagok aránya. Kivételt csak kevés ország esetében látunk, így Csehországban, Szlovákiában, Németországban nőtt az atipikus foglalkoztatási formák aránya az alkalmazotti foglalkoztatás rovására.<sup>14</sup>

---

várjuk, hogy az országok egy részében kezdetben az alkalmazott státus csökkenését majd a növekedést érzékelhetjük.

<sup>14</sup> Az elemzést elvégezhetjük olyan foglalkozási csoportokra külön, ahol különösen jellemző a foglalkoztatás atipikusnak tekinthető formája, ezt most itt nem mutatjuk be, láttuk, hogy a foglalkoztatottakon belül összességében az atipikus formák aránya nem növekszik jelentősen, ez az elemzésünk számára fontos és elegendő.

**A foglalkozási státuszok szerinti atipikus foglalkozás trendje, régióként**

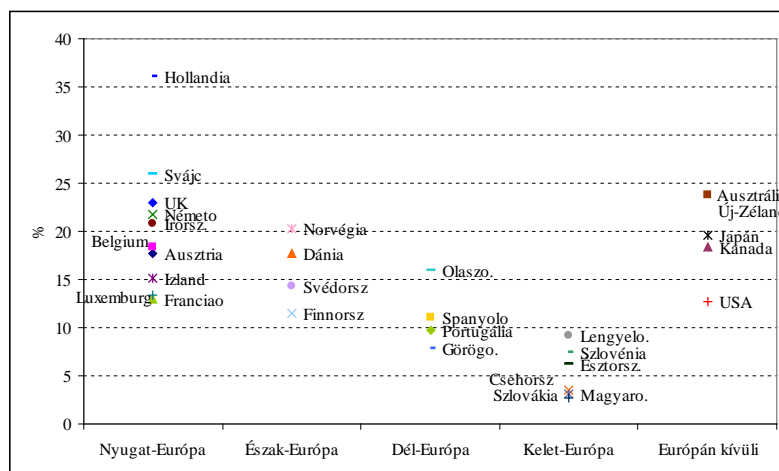
Lineáris trend				Polinomiális trend				
<b>Nyugat-Európa</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>		m <sup>2</sup>	m	b	Polinom R <sup>2</sup>
Írország	0.46	75.54	0.94					
Belgium	0.23	81.28	0.86					
Franciaország	0.28	84.72	0.89					
Luxemburg	0.21	88.84	0.73					
Németország	-0.12	90.19	0.75					
Svájc	-0.03	83.53	0.02	Svájc	0.04	-0.81	86.50	0.74
Hollandia	-0.05	88.49	0.26	Hollandia				0.38
Ausztria	0.02	86.28	0.07	Ausztria				0.31
<b>Észak-Európa</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>		m <sup>2</sup>	m	b	Polinom R <sup>2</sup>
Finnország	0.29	82.63	0.83					
Dánia	0.13	89.17	0.73					
Norvégia	0.20	89.26	0.73					
Svédország	-0.02	89.39	0.01	Svédország	0.02	-0.46	90.93	0.52
<b>Dél-Európa</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>		m <sup>2</sup>	m	b	Polinom R <sup>2</sup>
Görögország	0.79	50.09	0.96					
Ciprus	0.69	66.79	0.85					
Olaszország	0.16	70.45	0.73					
Spanyolország	0.60	72.16	0.94					
Portugália	0.21	70.94	0.48	Portugália	0.02	-0.17	72.26	0.57
Málta	-0.01	86.39	0.00	Málta	0.09	-2.62	105.34	0.45
<b>Kelet-Európa (EU 8+2)</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>		m <sup>2</sup>	m	b	Polinom R <sup>2</sup>
Lengyelország	0.35	68.86	0.70					
Litvánia	0.76	71.35	0.73					
Bulgária	0.62	76.09	0.96					
Lettország	0.63	77.78	0.81					
Csehország	-0.27	87.58	0.74					
Szlovákia	-0.62	98.07	0.93					
Románia	-0.11	64.36	0.02	Románia	0.15	-3.07	74.74	0.78
Szlovénia	0.17	81.63	0.27	Szlovénia	0.02	-0.41	84.39	0.37
Magyarország	0.13	84.55	0.39	Magyarország	0.02	-0.26	86.29	0.53
Észtország	-0.18	94.05	0.39	Észtország	0.03	-0.85	96.41	0.72
<b>Európán kívüli fejlett országok</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>		m <sup>2</sup>	m	b	Polinom R <sup>2</sup>
Új-Zéland	0.20	78.01	0.66					
Japán	0.44	78.27	0.96					
Izrael	0.26	82.77	0.91					
Ausztrália	0.23	83.41	0.89					
USA	0.11	90.92	0.87					
Kanada	-0.01	84.34	0.00	Kanada	0.02	-0.44	85.80	0.52

### *A részmunkaidőben foglalkoztatottak*

A részmunkaidő nem egyszerűen annyit jelent, hogy az illető kevesebb órát dolgozik a hasonló munkahelyen és munkakörben dolgozó társainál, a részmunkaidőben foglalkoztatottak munkapiaci helyzete és kötődése eltérhet a teljes munkaidőben foglalkoztatottakétól, és mindez nagyban függ az egyes országokban jellemző munkapiacoktól. A munkaidő hossza alapján az atipikus munkák körébe tartoznak mindazok a munkák, melyeket a szokásosnál rövidebb ideig végeznek. A részmunkaidő statisztikai számbavételekor fontos annak definiálása, mi alapján tekinthetjük a munkát részmunkaidősnek, vagy teljes munkaidősnek. Az OECD statisztikák, amit az alábbiakban, az elemzésben használunk, kétféle megkülönböztetést használnak: az országok által megadott definíciót (nemzeti definíció) fogadják el, illetve a heti szokásosan 30 óránál kevesebb ideig tartó munkaidőt tekinti részmunkaidősnek (közös definíció). Az alábbi áttekintésben az összehasonlításokhoz az OECD közös definíció alapján készített statisztikáját használjuk.

A részmunkaidős foglalkoztatás gyakorlata és elterjedtsége – a korábban vizsgált atipikus foglalkozásokhoz hasonlóan – régióként, nemenként és korcsoportonként is eltér. A leírásban először a statisztikában számba vett teljes foglalkoztatott népességre vizsgáljuk az arányokat, majd vizsgáljuk az egyes csoportok sajátosságait. A részmunkaidős foglalkoztatás az országok egy részben magas, így Nyugat-Európában és az Európán kívüli fejlett országokban a foglalkoztatottak 15-25 százaléka dolgozik részmunkaidőben, kiugróan magas az arány Hollandiában (35 százalék felett). A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya ennél alacsonyabb Észak-Európában (10-20 százalék) és még alacsonyabb a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya Dél-Európában, 10 százalék körüli az arány az országok többségében, kicsit magasabb, 15 százalék Olaszországban. A kelet-európai országok mindegyikében alacsony a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya, és a vizsgált országok egyike sem kivétel, a foglalkoztatottak alig 5-10 százaléka dolgozik részmunkaidőben, az arány Magyarországon, Csehországban és Szlovákiában még alacsonyabb, a részmunkaidősök aránya az 5 százalékot sem éri el. (7. ábra)

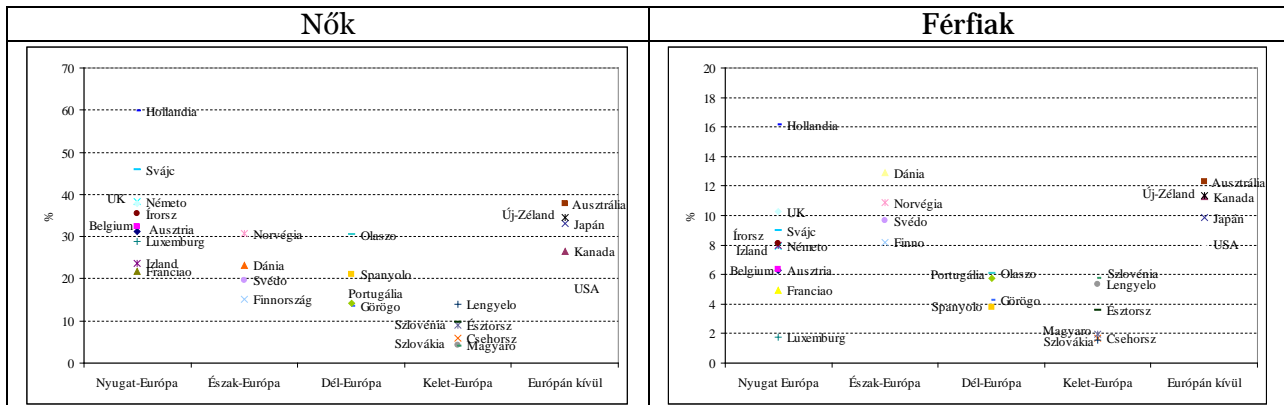
### Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatottból 2008, %



Forrás: OECD FTPT employment common definition

A nők részmunkaidős foglalkoztatása magas, 20-40%-uk dolgozik részmunkaidőben Nyugat-Európában és az Európán kívüli országokban. A gyakran példaként emlegetett Hollandiában az arány kiugró, 60%, emellett Svájcban magas, 45% körüli a részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya. A skandináv és a mediterrán országokban ettől elmarad a részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya, az országok nagy részében 20% alatt van. Kelet-Európa országaiban alacsony – mint láttuk – a részmunkaidős foglalkoztatás aránya általában, a nők foglalkoztatásában sem látunk mást, a vizsgált országokétól messze elmarad a nők részmunkaidős foglalkoztatása. A vizsgált országok zömében nem éri el a 10%-ot, Csehországba, Szlovákiában, Magyarországon az 5%-ot sem, és az arány nem tér el a teljes népességben látott aránytól, azaz Kelet-Európában a részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya nem haladja meg az összes részmunkaidőben foglalkoztatott arányát. Ezt a 8. ábra bal oldali panelja mutatja meg. Megvizsgáltuk, azt is, hogy a férfiak milyen arányban dolgoznak részmunkaidősként, és azt láttuk, hogy az arány nagyon alacsony. Ezt a 8. ábra jobb panelja mutatja meg. Az ábrán nem lehetett azonos skálát alkalmazni, annyira eltérő a férfi és a női részmunkaidős foglalkoztatás aránya, a férfi és a női részmunkaidős foglalkoztatást bemutató ábrán a skálák eltérése több mint háromszoros aránykülönbséget mutat. A férfiak részmunkaidős foglalkoztatása lényegesen alacsonyabb, de azt is látjuk, hogy az országokra jellemző arányokban is kisebb eltérések vannak. A részmunkaidős foglalkoztatott férfiak aránya a skandináv országokban viszonylag magas, és a nők részmunkaidős foglalkoztatásában betöltött rangsorához képest magasabb a férfi részmunkaidős foglalkoztatás aránya néhány kelet-európai országban is.

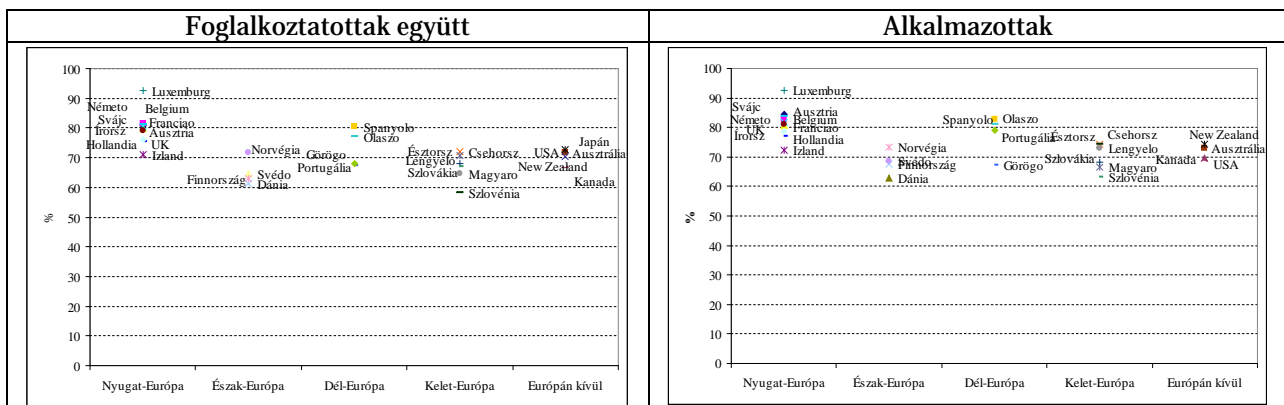
**Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatottból, nemek szerint, 2008, %**



Forrás: OECD FTPT employment common definition

A részmunkaidőben foglalkoztatottak között mindenütt magas a nők aránya, különösen magas az arány Nyugat-Európában, itt a részmunkaidős foglalkoztatottak 70-90 százaléka nő. A többi vizsgált régióban a nők aránya a részmunkaidős foglalkoztatottak között valamivel alacsonyabb, de összességében magas, az országok többségében 60-70 százalék között van. Kelet-Európában, ahol egyébként nagyon alacsony a részmunkaidős foglalkoztatás, hasonló arányt láttunk. Megvizsgáltuk az is, hogy milyen különbséget látunk akkor, hogyha a részmunkaidős alkalmazottak között vizsgáljuk a nők arányát, és hogyha az összes részmunkaidőben foglalkoztatotthoz viszonyítjuk. A statisztikákat összevetve azt látjuk, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott alkalmazottak között még magasabb a nők aránya, mint az összes foglalkoztatott megfelelő csoportjában. (9. ábra).

**A részmunkaidős foglalkoztatottakból a nők aránya régióként, 2008, %**



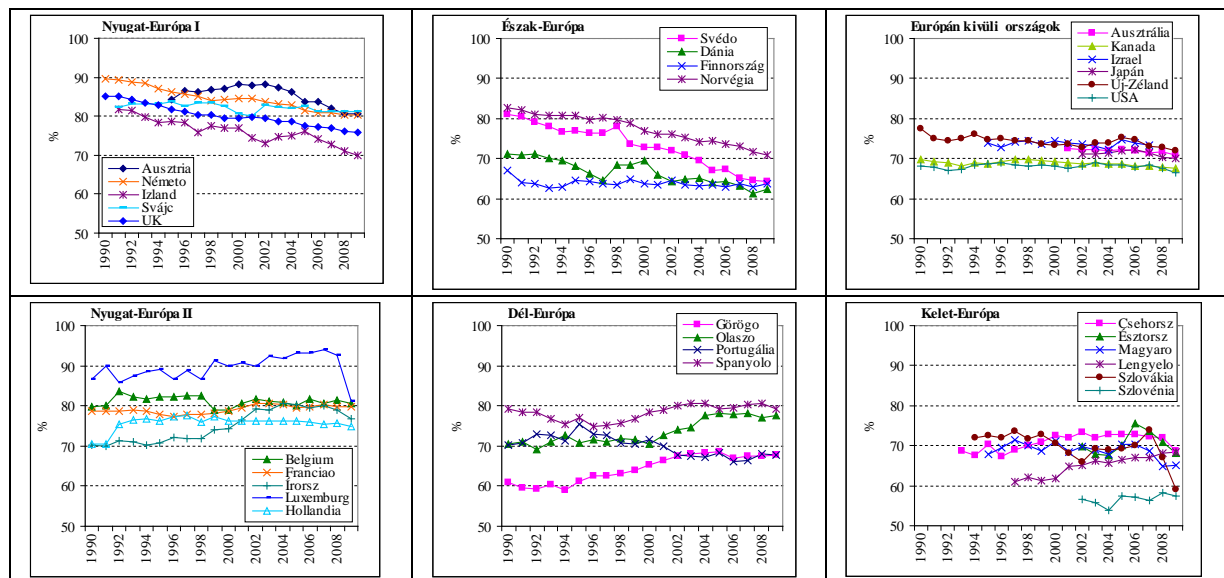
Forrás: OECD FTPT employment common definition

A nők aránya, mint láttuk, magas a részmunkaidős foglalkoztatásban. Néhány grafikonon azt is megmutatjuk, hogyan alakult a nők aránya a részmunkaidős foglalkoztatottakon belül, az egyes régiók szerint. A trendek az ábrán első ránézésre is jól láthatóak. Az országok egy részében a nők szerepe – aránya – csökken a részmunkaidős

foglalkoztatásban, ami a részfoglalkoztatás változatlan aránya, növekedése mellett a férfiak részfoglalkoztatásának a növekedését jelenti. Egyértelmű ez a tendencia az észak-európai országokban, és a nyugat-európai országok egy részében, valamint kisebb mértékben az Európán kívüli országokban (10. ábra felső sor mindhárom panel). Határozottan növekszik a nők részfoglalkoztatása ugyanakkor Dél-Európában, és néhány nyugat-és kelet-európai országban, másutt nem látható számottevő változás (10. ábra alsó sor).<sup>15</sup>

10. ábra

### A nők részaránya a részmunkaidős foglalkoztatásban régiók szerint, 1990-2009, %



Forrás: OECD FTPT employment common definition

Megvizsgáltuk végül, hogy a fiatalok körében mennyire elterjedt a részmunkaidős foglalkoztatás. Ezt a 11. ábra bal oldali grafikonja mutatja. Az országok között nagyok a különbségek.<sup>16</sup> Az észak-európai országokban magas a részmunkaidőben foglalkoztatott fiatalok aránya, és magas az Európán kívüli országokban is. Nyugat-Európa országai vegyes képet mutatnak. Hollandiában, ahol magas a részmunkaidős foglalkoztatás, ez a fiatalok körében is nagyon jelentős. Viszonylag magas az Egyesült Királyságban és Izlandon, de az országok nagy részében a fiatalok részmunkaidős foglalkoztatása nem éri el a 20 százalékos arány, hasonlóan a dél-európai országokhoz. Kelet-Európa országaiban a fiatalok részmunkaidős foglalkoztatása is viszonylag szerény, hasonlóan a részmunkaidős foglalkoztatás általánosan tapasztalt arányához. Megvizsgáltuk, hogy a nők részaránya a fiatalok részmunkaidős foglalkoztatásában eltér-e a foglalkoztatott népesség egészében jellemzőtől. Kicsit meglepő módon azt találtuk, hogy már a fiatalok esetében is jellemző a

<sup>15</sup> Érdemes itt megemlíteni, bár nem része az elemzésnek, hogy az országok egy részében – vélhetően a válság hatására – nagyon jelentősen csökkent a nők aránya a részmunkaidős foglalkoztatásban.

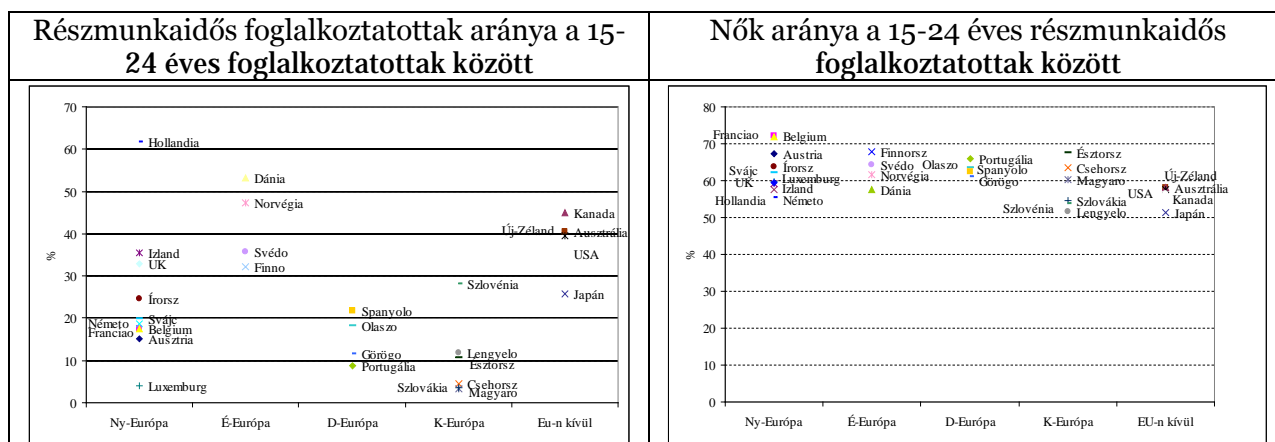
<sup>16</sup> A fiatalok részmunkaidős foglalkoztatásában a gyakornoki és hasonló foglalkozási formák – vélhetően – nem szerepelnek, ami feltehetőleg a korcsoport részfoglalkoztatásának az arányát csökkenti és magyarázhatja a fenti képet.



nők túlsúlya a részmunkaidőben foglalkoztatottak között, és ebben az ország csoportok között nem látunk nagyon jelentős különbséget. Ezt a 11. ábra jobb oldali grafikonja mutatja.

11. ábra

**A részmunkaidős foglalkoztatott fiatalok (15-24 évesek) aránya, és ebből a nők aránya régióként, 2008, %**



Forrás: OECD FTPT employment common definition

A leíró statisztika eszközeivel nem tudjuk tovább vizsgálni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás a munkapiacra belépés folyamatának a része, alkalmazkodás a családi élethelyzethez vagy a munkapiac viszonyaihoz. A részmunkaidős foglalkoztatás követhet korábban már betöltött teljes munkaidős munkavégzést, de követheti az atipikus, részmunkaidős foglalkozást is a teljes munkaidős munka. Az, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás milyen szerepet tölt be az egyén életében, nagyon eltérő módon jelenhet meg a statisztikákban. Az országok közötti eltéréseket tovább magyarázhatja annak vizsgálata, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás a munkapiac melyik részét, szegmensét érinti, az alkalmazottakat vagy egyéb foglalkoztatott státuszokat, a fiatalok foglalkoztatását vagy idősebbek bevonását a munkapiacra. Az irodalmak egy része vizsgálja, hogy az atipikus foglalkozásoknak milyen szerepe van a későbbi stabil foglalkoztatásban.<sup>17</sup>

Az eddigiekben a részmunkaidős foglalkoztatottak arányát és az egyes régiók sajátosságait a vizsgált időszak végén mutattuk be, az arányokhoz az egyes országokban és régiókban különböző folyamatok vezettek. A korábban alkalmazott módon végül a részmunkaidős foglalkoztatás alakulásának trendjét vizsgáljuk. Az eredményeket az 2.

<sup>17</sup> Az irodalmak egy folyamatosan növekvő része az atipikus foglalkozásokat úgy tekinti, mint a munkapiacra belépés egy állomását, Portugal-Varejão (2009) tanulmánya például a határozott idejű szerződések közül egy formát vizsgál, a határozott időre szóló megállapodást (fixed term contract), s úgy találja, hogy az ilyen foglalkoztatás a munkaadó humán politikájának is a lényege lehet, és az alkalmazás szűrőjeként működik (screening) és tartós foglalkoztatáshoz vezet. Egy sor érdekes empirikus vizsgálat igazolja a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatás átmenetiségét. Addison et al (2009) azt az általános vélekedést erősíti, hogy az atipikus foglalkozások, minden bizonytalanságukkal, kedvezőtlen karrierkilátásaikkal és bérezésükkel együtt is lehetőséget és ugródeszkát jelentenek a tartós foglalkoztatáshoz.

táblázatban mutatjuk meg. Azt láthattuk, hogy az országok egy részében határozottan nőtt a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya, de a kép korántsem egységes, nem minden országban és nem is minden régióban volt ez az általános trend.

- Nyugat-Európában egyértelmű volt a részmunkaidős foglalkoztatás arányának növekedése az országok nagyobb részében. Az Egyesült Királyságban és Franciaországban a trend bizonytalanabb, az Egyesült Királyságban úgy tűnik, a növekedést csökkenés követte, Franciaországban nem növekedett a részmunkaidős foglalkoztatás. Izland példája ellentétes, itt folyamatosan csökkent a részmunkaidős foglalkoztatás.
- Észak-Európában viszont egyedül Finnországban volt a Nyugat-Európa többségéhez hasonló növekedés jellemző, a többi észak-európai országban bizonytalanabb volt a változás, Norvégiában kicsi csökkenés volt jellemző, Dániában pedig hullámváz, a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya csökkent, majd a csökkenést növekedés követte. Svédországban sem lineárisan, sem változó irányú trendet nem tudtunk azonosítani.
- Dél-Európában a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya Olaszországban és Spanyolországban határozottan emelkedett, Portugáliában a változás kevésbé volt egyértelmű, az arány lassú növekedése visszafordult, a változások nem voltak jelentősek, Görögországban pedig nem volt azonosítható semmilyen egyértelmű irány.
- Kelet-Európa vizsgált országai közül egyedül Lengyelországban láthattuk a részmunkaidős foglalkoztatás érzékelhető változását, a részmunkaidős foglalkoztatás arányának a jelentős csökkenését. Az országok többségében semmilyen, vagy nagyon gyenge változást lehetett csak kimutatni az amúgy is alacsony részarány mellett.
- Az Európán kívüli országokban hasonlóan nem volt egységes a helyzet. Japánban nőtt a részmunkaidős foglalkoztatás aránya, az USA-ban a vizsgált időszakban a csökkent majd ismét emelkedett, Új-Zélandon emelkedett majd csökkent a részmunkaidősök aránya, a többi országban nem tudtunk határozott trendet azonosítani.

A trendek nem voltak egységesek a foglalkoztatás egészében, a részmunkaidő a foglalkoztatottak egyes szegmenseiben elterjedt, ezért azt gondolhatjuk, hogy az egyszerű statisztikai leírás túl további elemzésre van szükség.

**A részmunkaidős foglalkoztatás szerinti atipikus foglalkozás trendje,  
régióként**

Lineáris trend				Polinomiális trend				
<b>Nyugat-Európa</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>	m	b	Polinom	R <sup>2</sup>
Németország	0.59	11.08	0.97					
Ausztria	0.59	6.30	0.95					
Hollandia	0.53	26.26	0.94					
Svájc	0.19	22.22	0.94					
Írország	0.61	10.27	0.94					
Luxemburg	0.31	8.60	0.84					
Belgium	0.29	13.69	0.70					
Izland	-0.45	24.65	0.78					
UK	0.13	21.31	0.65	UK	-0.01	0.41	20.27	0.84
Franciaország	0.01	13.35	0.01	Franciaország	-0.02	0.43	11.82	0.62
<b>Észak-Európa</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>	m	b	Polinom	R <sup>2</sup>
Finnország	0.24	7.53	0.96					
Norvégia	-0.09	21.94	0.62	Norvégia	0.01	-0.22	22.42	0.71
Dánia	-0.06	17.85	0.07	Dánia	0.03	-0.79	20.53	0.76
Svédország	-0.05	14.96	0.26	Svédország	0.01	-0.17	15.40	0.34
<b>Dél-Európa</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>	m	b	Polinom	R <sup>2</sup>
Olaszország	0.37	8.21	0.92					
Spanyolország	0.34	4.35	0.89					
Portugália	0.06	8.67	0.41	Portugália	-0.01	0.24	8.01	0.60
Görögország	-0.01	7.24	0.01	Görögország	0.01	-0.21	7.95	0.06
<b>Kelet-Európa</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>	m	b	Polinom	R <sup>2</sup>
Szlovénia	0.45	-0.38	0.70					
Lengyelország	-0.29	15.46	0.65					
Szlovákia	0.04	1.74	0.25	Szlovákia	0.01	-0.30	3.58	0.65
Csehország	0.00	3.40	0.00	Csehország	0.01	-0.21	4.45	0.74
Észtország	0.05	6.13	0.04	Észtország	0.08	-2.47	26.56	0.36
Magyarország	0.02	2.70	0.11	Magyarország	0.00	-0.06	3.18	0.15
<b>Európán kívüli országok</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>	m	b	Polinom	R <sup>2</sup>
Japán	0.32	13.37	0.77					
USA	-0.09	14.51	0.56	USA	0.01	-0.29	15.24	0.71
Új-Zéland	0.09	20.78	0.39	Új-Zéland	-0.02	0.41	19.61	0.69
Kanada	0.01	18.45	0.01					
Ausztrália	0.01	23.91	0.01					

*A folyamatos vagy határozott időre szóló szerződéssel történő alkalmazás*

Az alkalmazottak egy része határozatlan, míg más részük határozott idejű szerződéssel dolgozik, és az atipikus foglalkoztatottak körébe szokás sorolni az utóbbiakat. Az alkalmazás kötöttsége, az elbocsátás lehetősége, mint láttuk, a határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatottak esetében egyszerűbb és gyorsabb azokban az országokban, ahol egyébként a foglalkozáshoz számos jog kötődik. Nagy különbség van az országok között a munkaszerződés általános feltételeiben, és ez látható a határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatottak elterjedtségében, mindenekelőtt az USA és Európa között, pontosabban az

angol-szász országok és Nyugat-Európa között. A kelet- és a nyugat-európai országok gyakorlata is nagyon eltérő, és ez látszik a határozott időre szóló munkaviszony elterjedtségében is.

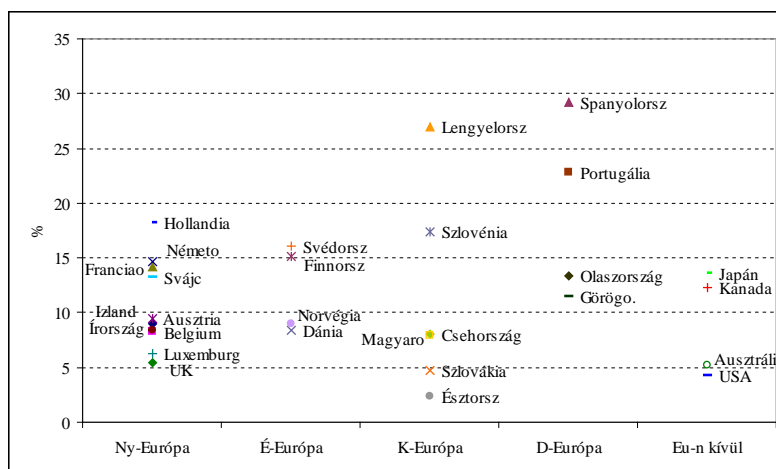
A határozott időre szóló foglalkoztatás elemzésének a forrása az OECD *dependent employment* adatbázisa, ami kizárólag az alkalmazottakat tartalmazza, hiszen határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazottakat foglalkoztatnak. Az OECD adatforrások nem tartalmazzák az új EU országok egy részét, ez az elemzést szűkíti, de nem rontja, az összehasonlítást az országok egy részére mutatjuk meg. Az előzőekben már említettek szerint az összehasonlításokat 2008-ra mutatjuk be.

A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az országok nagy részében nem haladta meg az alkalmazottak 1/5-ét, ennél magasabb (20-30% között) csak néhány országban volt az arány; így a mediterrán országok közül Portugáliában és Spanyolországban, a kelet-európai országok közül Lengyelországban. Az arányokat a 12. ábra mutatja. Különösen alacsony a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak aránya a vizsgált kelet-európai országok többségében, így Magyarországon is, valamint az angol-szász modellt követő Egyesült Királyság, USA vagy Ausztrália esetében, ahol az elbocsátásokat kevésbé szigorú szabályok nehezítik.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Ahogy az első fejezetben már hivatkoztunk rá, Cazes- Nesporova (2003) másokhoz hasonlóan a rugalmasság szempontjából kedvezőtlennek tekintik a határozatlan időre szóló szerződési formát, és részletesen vizsgálják a kelet-európai munkaszerződések sajátosságait, melyek zömében határozatlan időre szólnak, és a rendszerváltozással nem történt lényeges változás. Az első részben **Hevenstone (2008) nyomán bemutattuk**, hogy a szabályozottabb munkapiaccal rendelkező országokban korlátozzák a határozott idejű munkavégzést, a szabadabb piacgazdaságokban pedig a törvény hatályát szűkítik. Hivatkoztunk Köllő-Nacsa (2007) tanulmányára, amely igazolja, hogy a határozatlan munkaidős szerződések magas aránya ellenére Magyarországon is hasonló rugalmasság létezik, így pl. a 2000 évek derekán érvényes szabályozás alapján a határozatlan időre kötött munkaszerződés megszüntetése esetenként alacsonyabb költséggel járhat, mint egy határozott idejű szerződésnek a megszüntetése a határidő lejárta előtt. Összességében a munkaszerződések megszűnési költségének a részletesebb vizsgálata az atipikus forma elterjedését vagy hiányát magyarázhatja, mindez alaposabb vizsgálatot igényel.

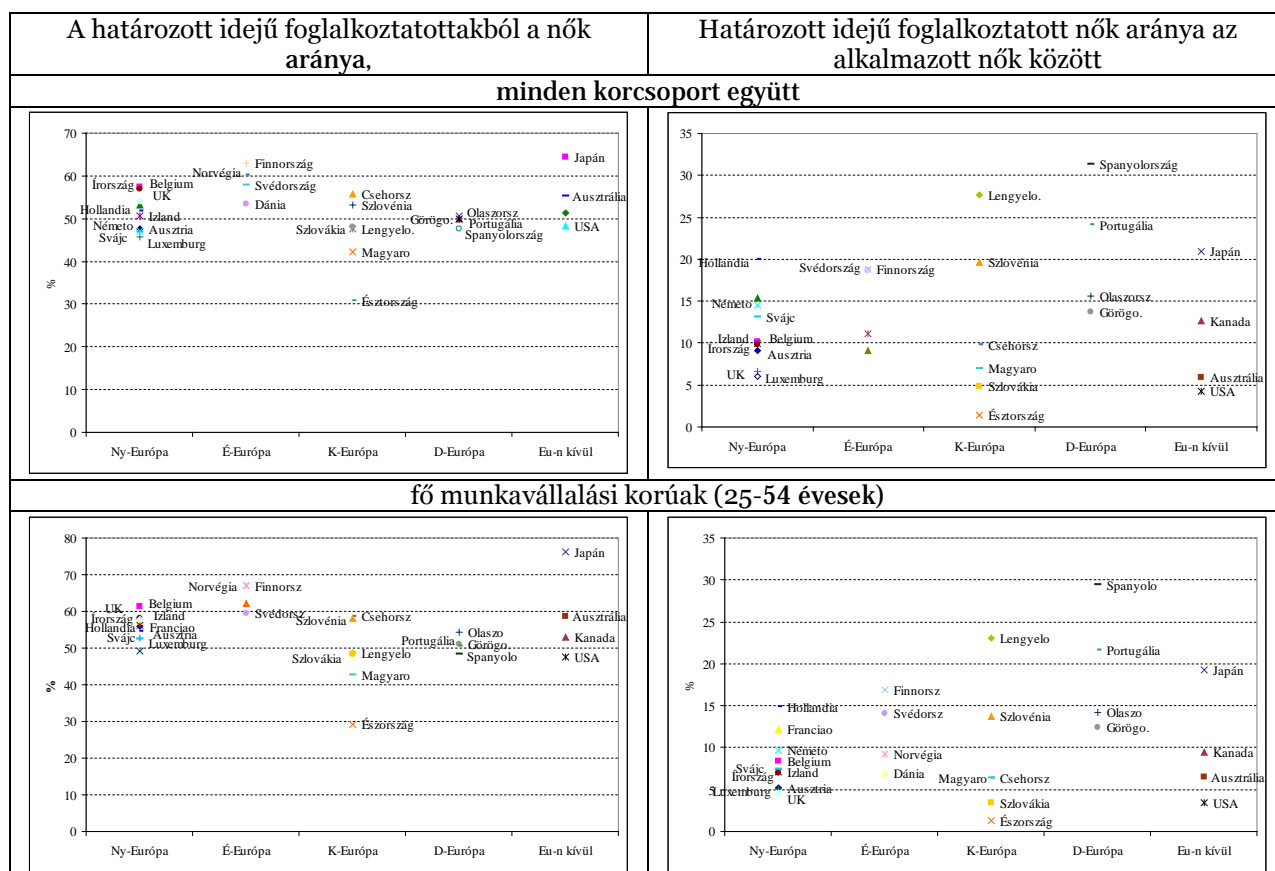
**A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az alkalmazottak között, 2008, %**



Forrás: OECD dependent employment Ausztrália 2006, USA 2005 évi adatok

Határozott idejű munkaszerződéssel mindenütt inkább foglalkoztatják a nőket, az így foglalkoztatottak aránya magasabb a nők, mint a férfiak között, a különbség azonban nem nagyon nagy. A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatottak arányát vizsgálva sem egységes a kép. Az országok egy részében a határozott idejű foglalkoztatottak kisebbik fele nő, másutt nagyobb, összességében a nők aránya a határozott munkaidős foglalkoztatottak 40-60 százaléka. (13. ábra bal panel, felső sor) Figyelembe véve a nők alacsonyabb foglalkoztatási arányát ez mégis azt jelenti, hogy a nők aránya a férfiakénál magasabb a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottakon belül. A nők között összességében a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya kicsit magasabb, mint a népesség egészében láttuk, az ország-specifikumok erősnek tűnnek, a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott nők aránya országonként nagyon hasonló a 7. ábrán országonként bemutatott arányhoz. (8. ábra jobb panel, felső sor). A fő munkavállalási korúk (25-54 évesek) között a hasonló arányokat vizsgálva azt találjuk, hogy magasabb a határozott munkaidős szerződéssel foglalkoztatottakon belül a megfelelő korosztályban a nők aránya, ami mindenekelőtt abból adódik, hogy a férfiak határozott idejű foglalkoztatásának az aránya ebben a korcsoportban alacsony. Az arányoktól a kelet-európai országok egy része határozottan eltér, különösen Észtország, de Magyarország is, Ez arra utal, hogy Kelet-Európában nem nagyon érvényesülnek a határozott munkaidős szerződés elterjedtségével kapcsolatos általános feltételezések. (8 ábra bal alsó panel) Összességében azt látjuk, hogy a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott nők aránya a fő munkavállaló korú nő között mégis alacsonyabb, mint ha azt az összes korcsoportra vizsgálnánk, és ez minden ország esetében igaz. (13. ábra jobb felső és alsó panel).

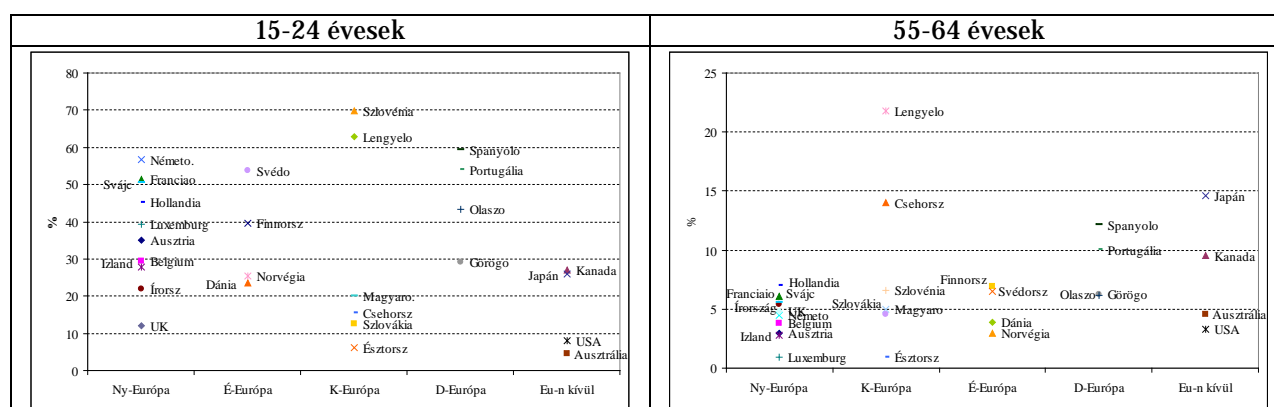
**A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott nők aránya a határozott idejű foglalkoztatottak, illetve az alkalmazott nők között, minden korcsoportra és fő munkavállalási korúakra (25-54 évesekre), 2008, %**



Forrás: OECD dependent employment Ausztrália 2006, USA 2005 évi adatok

Mіндеz arra utal, hogy a határozott munkaidjű szerződéssel történő foglalkoztatás a szélső korcsoportokban, a fiatalok vagy/és az idősök között lehet különösen elterjedt. Mindkét korcsoportot megvizsgálva azt találjuk, hogy a fiatalok (15-24 évesek) jelentős része határozott idejű szerződéssel dolgozik, ebben a korcsoportban a határozott idejű szerződések aránya magas, 30-60% közé esik az országok többségében. Különösen magas az arány azokban az országokban, ahol általában is magas a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya, így Spanyolországban, Portugáliában, Lengyelországban, Szlovéniában, és emellett néhány nyugat- és észak-európai országban. Alacsony az arány a kelet-európai országok nagy részében, ahol egyébként is alacsony a határozott idejű foglalkoztatás, valamint az angolszász országokban, ahol a határozatlan idejű munkaszerződések nem kötik különösebben a munkaerő mobilitását. Az idősök foglalkoztatásában viszont alacsony a határozott munkaidős foglalkoztatás jelentősége, néhány ország kiugróbb arányától eltekintve (Lengyelország, Csehország különösen) az országok nagy részében nem éri el a 10%-ot sem az így foglalkoztatott idősök aránya. (14. ábra)

### A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az alkalmazottak között, 2008, %



Forrás: OECD dependent employment Ausztrália 2006, USA 2005 évi adatok

Az előző fejezetben leírt módszert követve megvizsgáljuk, hogy a határozott idejű szerződéssel történő foglalkoztatás hogyan alakult az elmúlt 10 évben az egyes régiókban, érzékelhető-e határozott trend. Az eredményeket régióként a 3. táblázat foglalja össze.

A határozott munkaidejű szerződéssel történő foglalkoztatásban nagyon eltér az országok gyakorlata és a tapasztalt trend is, nem mondhatjuk, hogy ez a forma általában tért nyerne, vagy csökkenne.

- Nyugat-Európában egyértelműen növekedik a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya (Izland és Írország és az Egyesült Királyság kivételével, ahol bizonytalanabb a trend és nem egyértelmű a növekedés). Az országok többségében egyértelmű és folyamatos a növekedés, Belgiumban és Franciaországban az időszak elején inkább csökkenés, majd növekedés volt jellemző.
- Észak-Európában csökkent ugyanakkor a határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatottak aránya, Svédország esetében bizonytalan a trend.
- Dél-Európa országai közül Olaszországban és Portugáliában a határozott munkaidejű foglalkoztatás egyértelmű növekedést mutat, Spanyolországban ez a trend létszik formálódni, de nem láthatunk folyamatos és határozott növekedést. Görögország esetében nem tudunk trendet meghatározni.
- Kelet-Európa országaiban azt láttuk, hogy alacsony a határozott idejű foglalkoztatottak aránya, kivéve Lengyelországot, ahol nagyon határozott növekedés ment végbe. A többi országban bizonytalan a trend, Szlovákiában és Szlovéniában láthatjuk, hogy az időszak második részében korábbi csökkenés után lassú növekedés történt, a többi országban semmilyen határozott változás, trend nem látszik.

A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatás meghatározó jelentőségű a fiatalok körében, ugyanakkor azt láttuk, hogy a nők határozott idejű foglalkoztatása hasonlít az általános arányokhoz, ezért vizsgálhatnánk ezeknek a csoportoknak az arányát, de a főbb trend leírásában ez nem változtatja az ellentmondásos képet.

3. táblázat

**A határozott időre szóló munkaszerződés szerinti atipikus foglalkozás trendje, régióként**

Lineáris trend				Polinomiális trend				
<b>Nyugat-Európa</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>	m	b	Polinom R <sup>2</sup>	
Hollandia	0.54	7.51	0.97					
Németország	0.25	9.56	0.88					
Svájc	0.19	9.56	0.87					
Ausztria	0.20	5.30	0.77					
Luxemburg	0.21	1.83	0.69					
Belgium	0.24	4.87	0.64	Belgium	-0.01	0.44	3.91	0.79
Franciaország	0.21	10.79	0.62	Franciaország	-0.03	0.75	8.82	0.86
Izland	-0.19	13.58	0.56	Izland	0.02	-0.55	15.09	0.66
Írország	-0.20	9.25	0.29	Írország	0.03	-0.73	11.16	0.40
UK	-0.02	6.34	0.02	UK	-0.02	0.36	4.97	0.66
<b>Észak-Európa</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>	m	b	Polinom R <sup>2</sup>	
Dánia	-0.17	11.94	0.77					
Finnország	-0.21	19.38	0.76					
Norvégia	-0.20	12.71	0.54					
Svédország	0.11	14.02	0.24	Svédország	0.01	-0.05	15.07	0.25
<b>Dél-Európa</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>	m	b	Polinom R <sup>2</sup>	
Olaszország	0.43	4.86	0.94					
Portugália	0.61	10.75	0.58					
Spanyolország	-0.14	3.63	0.16	Spanyolország	-0.04	0.72	30.47	0.52
Görögország	-0.07	12.60	0.06	Görögország	0.01	-0.35	13.64	0.13
<b>Kelet-Európa (EU 8)</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>	m	b	Polinom R <sup>2</sup>	
Lengyelország	1.93	-8.25	0.81					
Szlovákia	0.09	3.41	0.42	Szlovákia	-0.02	0.63	0.54	0.78
Szlovénia	0.42	9.70	0.35	Szlovénia	-0.22	7.66	-48.93	0.75
Magyarország	0.10	5.73	0.46	Magyarország	0.01	-0.11	7.10	0.49
Csehország	0.06	7.90	0.09	Csehország	-0.03	0.66	4.87	0.43
Észtország	-0.04	3.19	0.23					
<b>Európán kívüli fejlett országok</b>								
	m	b	R <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>	m	b	Polinom R <sup>2</sup>	
Japán	0.22	9.67	0.79					
USA	-0.09	5.40	0.67					
		11.33						
Kanada	0.08		0.37	Kanada	-0.03	0.88	6.12	0.84

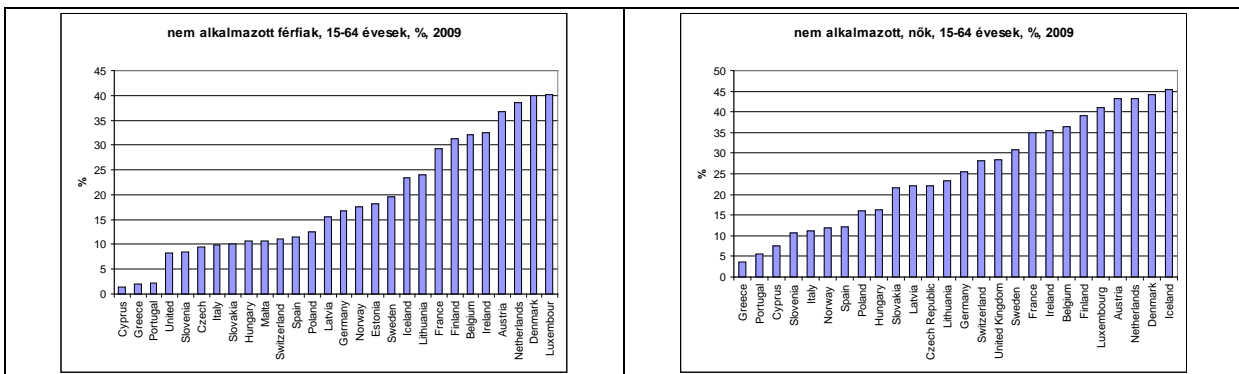


## Az otthonról végzett munka aránya

Az Eurostat adatokat tart nyilván az otthonról végzett munkákról. Megkülönbözteti a munkavégzés helye szerint a foglalkoztatottakat, ezen belül az alkalmazottakat és a nem alkalmazottakat (egyéni vállalkozókat, önfoglalkoztatókat, segítő családtagokat együttesen), tudjuk tehát, hogy összességében a munkavégzési szokásosok, munkarend, esetleg egyéb helyzetek miatt a munkájukat hányan végzik otthonról. De ennél többet nem tudunk. Gyengesége az adatoknak, hogy arról nincsen tudásunk, hogy milyen otthonról végzett munkáról van szó, ide tartozik a távmunka, de az otthoni irodából dolgozó egyéni vállalkozó is, a statisztika mindezeket az adatokat együtt tartja nyilván. Az adatok nemek és korcsoportok szerint bontva elérhetőek, de az együttesen közölt adatok a különböző otthonról végzett munkák sajátosságait összemosják, így a nemek szerinti különbség sem ad támpontot a magyarázathoz. Nem ismertjük az otthonról végezhető munka tartalmát, abban vélhetően a távmunka és az otthoni vállalkozás is benne van. Erre utal, hogy az otthon végzett munkák között nemek szerinti meghatározó különbség nincsen, az egyes országokban az otthonról végzett munka arányában viszont igen. Szembeszökő, hogy az arány – különösen a férfiak esetében – a legalacsonyabb a kelet-európai országokban volt. Azoknak az országoknak a köre, ahol a legmagasabb volt az otthonról végzett munka, a férfiak és a nők esetében egységes volt, Dánia, Hollandia, Ausztria, Luxemburg járt az élen. (15. ábra)

15. ábra

### Az otthonról dolgozók aránya a foglalkoztatottak, alkalmazottak és nem-alkalmazottak között, 2009, %



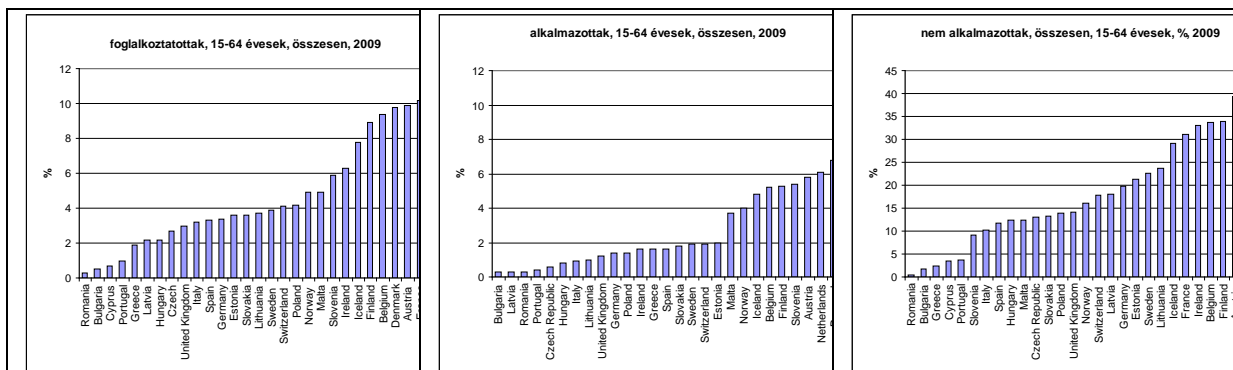
Forrás: EUROSTAT LFS

Néhány további érdekes sajátosságot mégis láthattunk a statisztikákból. Mindenekelőtt szembeszökő, hogy a bármilyen otthon végzett tevékenység aránya az alkalmazottak között szerény, és magas a nem alkalmazottak között, különösen néhány országban, így Ausztriában, Finnországban, Belgiumban. A különbségek nagyon nagyok, a skálák osztása eltér az ábrák között, a nem alkalmazottak aránya lényegesen magasabb. Ez határozottan

arra utal, hogy az adatokban nem a távmunka a meghatározó, amit munkaviszonyban lévők körében alkalmaznak. (16. ábra)

16. ábra

### Az otthonról dolgozók aránya a foglalkoztatottak, alkalmazottak és nem-alkalmazottak között, 2009, %



Forrás: EUROSTAT LFS

## AZ ATIPIKUS FORMÁBAN VÉGZETT MUNKA SAJÁTÓSÁGAI

Az előző alfejezetben az atipikus foglalkoztatás arányát és alakulását mutattuk be, az egyes régiók szerint, azoknak a statisztikáknak a segítségével, amelyek az összehasonlításhoz alkalmas módon az atipikus foglalkoztatás főbb formáiról összegyűjthetők voltak és rendelkezésre álltak. Néhány további statisztika segítségével az atipikus foglalkoztatás szerkezetének néhány értékelhető sajátosságát mutatjuk be ebben a részben.

### A határozott idejű szerződés időtartama

Az Eurostat LFS adatai alapján vizsgálhattuk a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak néhány dimenzióját. Ezek alapján első megközelítésben annak vizsgálata tűnt fontosnak, hogy a határozott idejű munkaszerződések milyen időtartamra szóló munkaszerződést takarnak. Ez különösen érdekesnek tűnt abból a szempontból, hogy egészen rövid vagy tartós foglalkoztatást takarnak-e az adatok.

8 csoportot képezhettünk, a munkaszerződés időtartama szerint: nagyon rövid (1 hónapnál rövidebb, illetve 1-3 hónapig tartó), rövid (4-6 illetve 7-12 hónapig tartó) közepesen hosszú (13-18, ill. 19-24 hónapig tartó) valamint hosszú (25-36 hónapig illetve 36 hónapnál hosszabb ideig tartó) munkaszerződéseket.

A korábbiak szerint régióként vizsgáltuk az összes határozott munkaidős szerződéssel foglalkoztatott megoszlását, a munkaszerződés időtartama szerint (negyedévenként, 1998 I. negyedév és 2010 II. negyedév között, Európa négy régiójára, az EUROSTAT adatok csak az EU országokra vonatkoznak.). Az eredményeket egyszerű grafikonokkal mutatja be Hárs

(2010), a részletes ábrák bemutatásától itt eltekintünk, az eredményeket az alábbiakban összegezzük.

- Az országok egy részében a határozott időre szóló munkaszerződések egy része egészen rövid ideig tart. Kelet-Európában és Észak-Európában is számottevő a rövid munkaszerződések aránya, Nyugat-Európa országai közül pedig Franciaországban és Belgiumban. Dél-Európában a határozott időre szóló egészen rövid munkaszerződések aránya jelentéktelen.
- Az 1-3 hónapig tartó munkaszerződések aránya is nagyon magas Kelet-Európában, Nyugat és Észak-Európában szezonálisan hullámzást mutatnak az 1-3 hónapig tartó munkaszerződések azokban az országokban, ahol ez jellemző.
- Az országok mindegyikében változó módon, de jelentősek a 3 hónapnál hosszabb és az egy évnél rövidebb ideig tartó munkaszerződések, arányuk Kelet-Európában tűnik magasabbnak.
- Az egy évnél hosszabb és 3 évnél rövidebb ideig (Nyugat-Európában 2,5 évig) tartó határozott idejű munkaszerződések egyetlen régióban sem jelentősek,
- Az országok egy részében a határozott időre szóló munkaszerződés nagyon hosszú ideig tart, ez minden régióban érzékelhető, és néhány ország gyakorlatában az arány különösen magas. (Dél-Európában Portugália és Ciprus, Észak-Európában Svédország, Nyugat-Európában Írország)

A határozott idejű munkaszerződések sokféleségére utal, hogy azok egy része nagyon rövid időre szól, míg mások határozottan hosszú ideig tartanak. A terminológia is gyakran különbséget tesz a határozott idejű szerződés időtartama és tartalma szerint.

#### *A teljes és a részmunkaidő hossza*

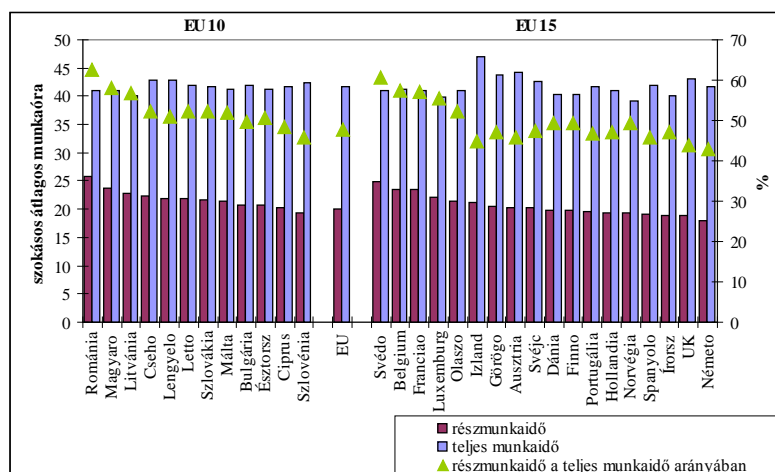
A részmunkaidős foglalkoztatás szokásos időtartama nem nagyon tér el az egyes országokban. A részmunkaidő Romániában a leghosszabb, itt kicsit több mint 25 órát dolgoznak a részmunkaidőben foglalkoztatottak egy héten, Németországban a legalacsonyabb a részmunkaidő, itt kicsit kevesebb, mint 20 óra a részmunkaidősök átlagos munkaideje.

A teljes és részmunkaidő viszonyát vizsgálva megnéztük, hogy a régi és az új EU országok eltérő hagyománya valamilyen különbséget jelent-e? Ezt a 17. ábra mutatja be. Az új EU országokban valamivel hosszabb a teljes munkaidős heti munkaidő, és a részmunkaidő is. A legmagasabb mégis azokban az országokban volt a részmunkaidő hossza, ahol egyébként alacsony a teljes munkaidős foglalkozás, és ez a kicsit meglepő sajátosság igaz a régi és az új EU országokban is. Kelet-Európában Románia, Magyarország és Litvánia, míg Nyugat-Európában Svédország, Belgium, Franciaország, Luxemburg és Olaszország esetében találtuk ezt érvényesnek. A következő fejezetben megvizsgáljuk a

kényszerű részmunkaidős foglalkoztatás sajátosságait, de megelőlegezzük, hogy a teljes és a részmunkaidő arányának az országonként eltérő arányára ez sem ad magyarázatot.

17. ábra

### Teljes- és részmunkaidőben szokásos munkaidő hossza, 2007-ben



Forrás: Eurostat LFS

#### Az önként és a kényszerűen vállalt részmunkaidő

Felvetődik, hogy a részmunkaidős foglalkoztatást kényszerűen választja-e, aki ilyen formában dolgozik, vagy saját megfontolását követve, önszántából. Amilyen kézenfekvő, hogy különbséget kell tenni közöttük, hogy valaki szándékosan vagy kényszerűen dolgozik-e részmunkaidőben, annyira óvatosan kell az adatokat vizsgálnunk. A válaszadás bizonytalansága önmagában is gondot jelent. Az OECD közöl ilyen statisztikákat. A megadott definíció szerint kényszerűen részmunkaidős foglalkoztatottnak tekinti a statisztika azokat, akik azért dolgoznak részmunkaidőben (30 óránál rövidebb ideig), mert nem találtak teljes munkaidős munkát. Az adatok azonban nem harmonizáltak, így az összehasonlítás gondot okoz.

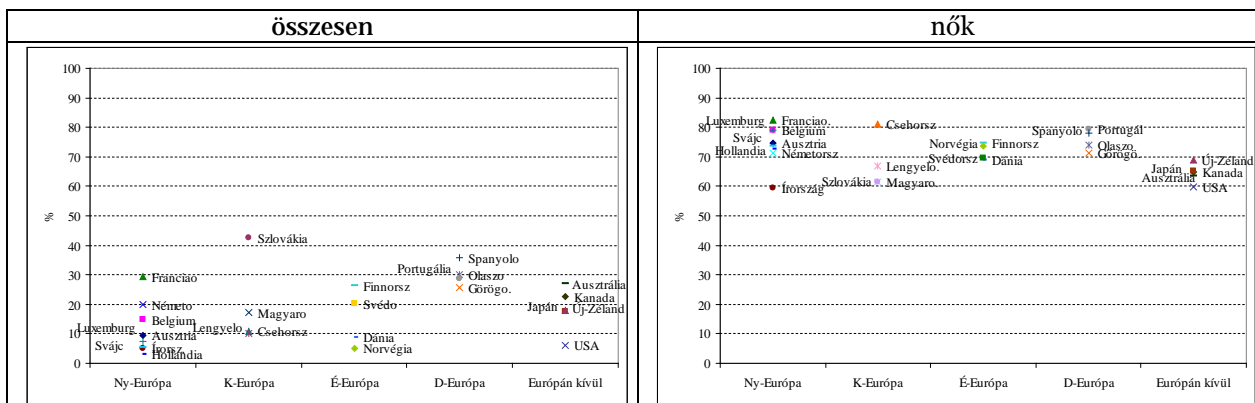
Az alábbiakban mégis megnézzük, mit láthatunk a statisztika alapján. Megvizsgáltuk mindenekelőtt, hogy mekkora a részmunkaidős foglalkoztatottak között a kényszerűen részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya. A statisztika szerint az összes részmunkaidőben foglalkoztatott legfeljebb egyharmada dolgozik kényszerűen részmunkaidőben, az országok egy részében az arány határozottan alacsony, különösen Nyugat-Európában, ahol az önkéntesen részmunkaidősök aránya magas. A mediterrán országokban viszonylag magas a kényszerűen részmunkaidős foglalkoztatás, és Szlovákiában a kelet-európai országok közül. A többi kelet-európai országban nem magas a kényszerűen részmunkaidősök aránya. (18. ábra bal panel)

Kicsit változik a kép, hogyha a nők kényszerű részmunkaidős foglalkoztatását vizsgáljuk, itt egységesen nagyon magas az arány. A nők nagy része, régiótól függetlenül, a

részmunkaidőben dolgozást kényszermegoldásnak tekinti. Az arány Kelet-Európában és az Európán kívüli országokban valamivel alacsonyabb, de összességében a kép nagyon egyértelmű: a részmunkaidőben dolgozó nők 60-80 százaléka ezt a megoldást kényszerből fogadja el. (18. ábra jobb panel)

18. ábra

**A kényszerűen részmunkaidős foglalkoztatottak aránya a részmunkaidős foglalkoztatottakból, 2008, %**

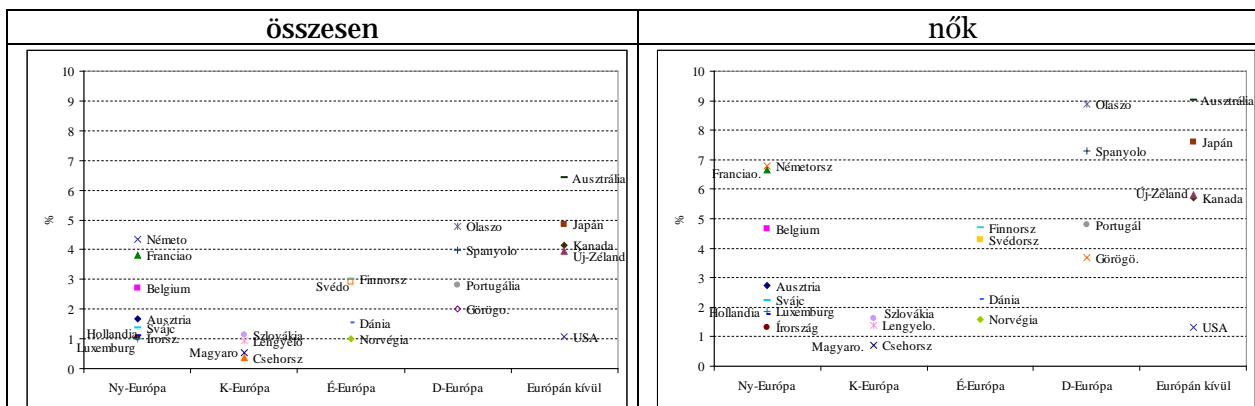


Forrás: OECD Incidence of involuntary part time workers

A foglalkoztatottak alig 1-2 százalékát jelentik a kényszerűen részmunkaidőben dolgozók azokban az országokban, ahol az arányuk alacsonynak számít. Ahol magasabb az arányuk, ott az összes foglalkozotthoz képest magasabb, 3-5 százalék. (Az arány nem csak a kényszerű részmunkaidős foglalkoztatottak arányától, hanem a részmunkaidő adott országban való elterjedtségétől is függ.) Ha a kényszerűen részmunkaidőben dolgozó nők részarányát vizsgáljuk a foglalkoztatottakon belül, akkor az arány nagyon hasonlít az összes foglalkoztatott esetében látott arányra, a ráta azonban rendre 1-2 százalékkal magasabb. Az országok nagy részében a kényszerűen részmunkaidősök aránya nem haladja meg a foglalkoztatottak 5%-át, néhány országban ennél kicsit még magasabb az arány. (19. ábra)

19. ábra

**A kényszerűen részmunkaidős foglalkoztatottak foglalkozási rátája, 2008, %**

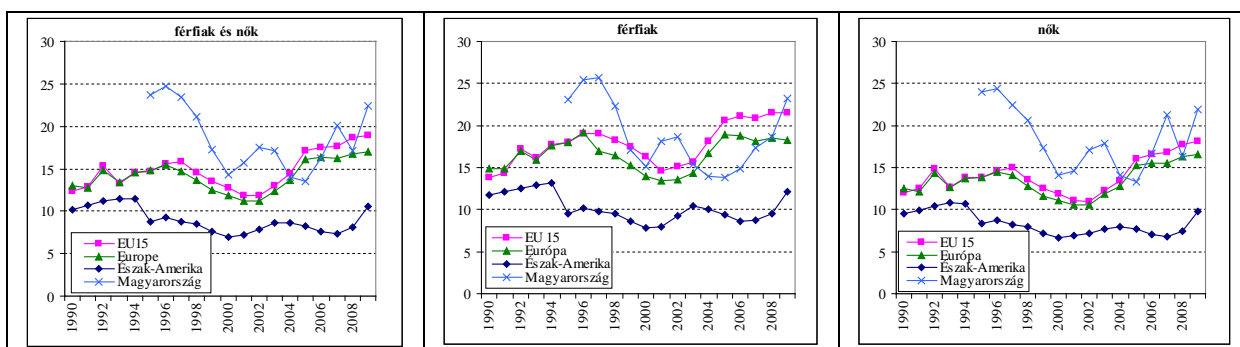


Forrás: OECD Incidence of involuntary part time workers

A kényszerűen részmunkaidős foglalkoztatottak arányának az alakulását vizsgáljuk végül az összes részmunkaidős foglalkoztatotthoz képest. Az OECD adatforrása összevont csoportokra is megadja az arányt, ennek alapján nagyon átlagos trendet látunk. A kényszerűen részmunkaidős foglalkoztatottak aránya eszerint Észak-Amerikában alacsonyabb, mint Európában, és a trend is különbözik, Észak-Amerikában kisebb hullámzások mellett lényegében stabil a kényszerűen részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, Európában és az EU 15 országában az arány magasabb és növekvő, és ez a különbség mindkét nemre hasonló. Az ábrán megmutatjuk a magyarországi adatot is, ez nem tér el az európai trendtől, azt kicsit eltérő hullámzással követi, a kényszerűen részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya azonban mindkét nem esetében gyorsabban növekszik, mint az európai országokban átlagosan. (20. ábra)

20. ábra

### Kényszerűen részmunkaidős foglalkoztatottak az összes részmunkaidős arányában, 1990-2009, %



Forrás: OECD Incidence of involuntary part time workers

### A halmozottan atipikus munka – a részmunkaidős önfoglalkoztatók aránya

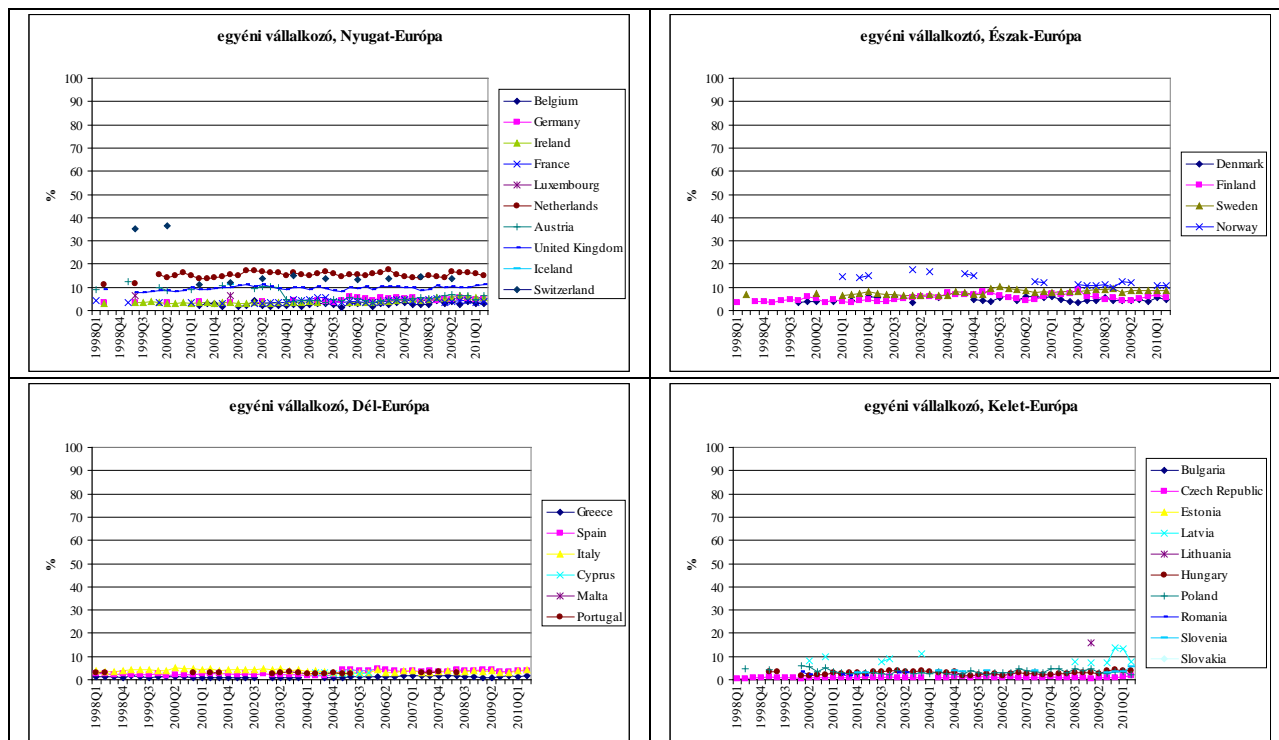
Az eddigiekben bemutatott foglalkozási formák mindegyikét, a szokásos és az atipikus önfoglalkoztató vállalászási formában végzett munkákat is lehet teljes és részmunkaidőben végezni, s míg a teljes munkaidős foglalkoztatást tekintik a szokásosnak, az atipikus formában végzett munkák jelentős része a szokásostól eltérő ideig végzett munkák jelentik.

A foglalkoztatás státusza szerint atipikus – önfoglalkoztató – formákról az EUROSTAT LFS elérhető adatai alapján tudjuk, hogy azt részmunkaidőben vagy teljes munkaidőben végzik-e. A rendelkezésre álló adatok alapján meg tudjuk mondani, mekkora a teljes vagy részmunkaidőben végzett atipikus foglalkoztatás. Az eltéréseket grafikusán mutatjuk be és a különbségeket azonos skálájú grafikonokkal érzékeltetjük. Azt látjuk, hogy az egyes formák között nagy a különbség. Az egyéni vállalkozók nagy része a tevékenységét teljes munkaidőben végzi, és ebben az egyes régiók szerint nincsen különbség. Kivételt csak néhány nyugat-európai ország jelent, ahol elég kicsi arányban részmunkaidős egyéni vállalkozók is vannak, mindenekelőtt Hollandiában, ahol a részmunkaidő amúgy is

kiemelkedő jelentőségű. Összességében azonban az egyéni vállalkozók tevékenysége teljes munkaidős. (21. ábra)

21. ábra

**Részmunkaidős egyéni vállalkozók aránya, régióként, %**

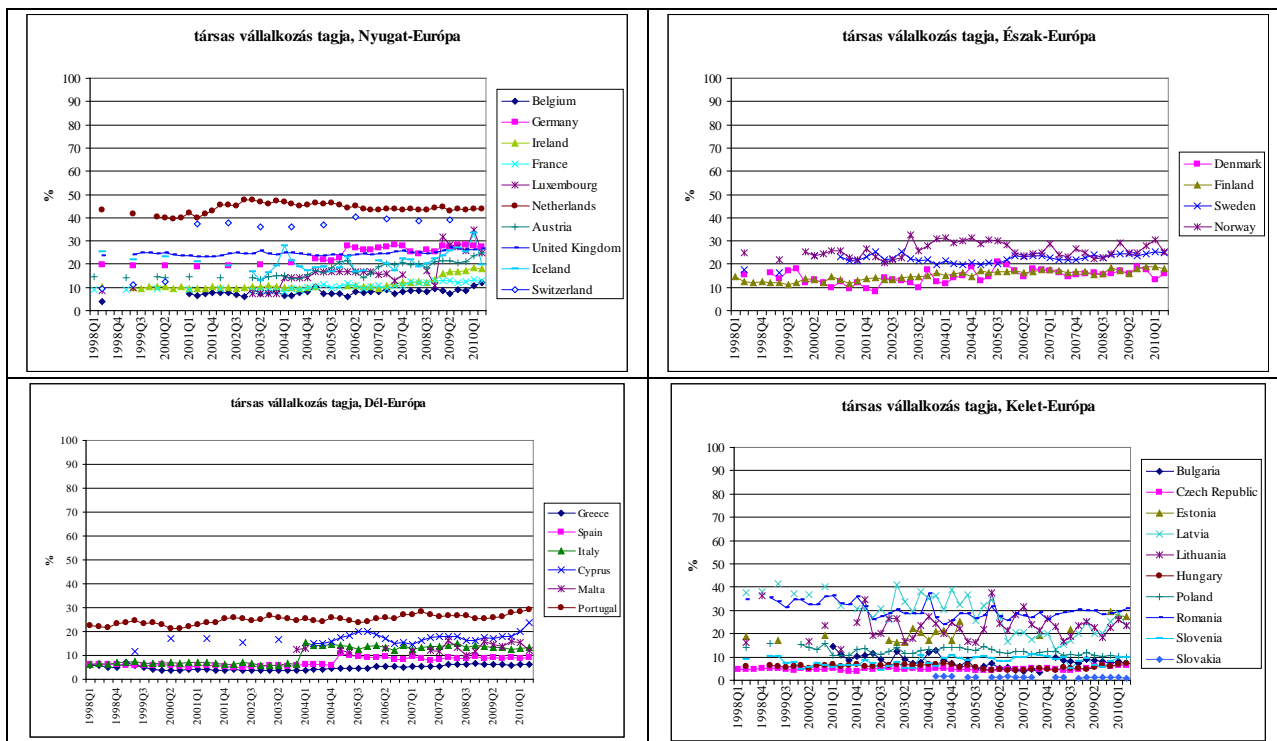


Forrás: EUROSTAT LFS

Eltérő a kép akkor, hogyha az egyébként nagyobb népességet érintő társas vállalkozás tagokat vizsgáljuk meg aszerint, hogy teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatottak-e. Azt látjuk, hogy elég magas a részmunkaidőben foglalkoztatott társas vállalkoztatásban tagoknak, és az arány Nyugat és Kelet-Európában határozottan magasabb, mint a másik két régióban. Nyugat-Európában Hollandiában, emellett Svájcban és az Egyesült Királyságban, valamint Németországban viszonylag magas, 20-40% a részmunkaidősök aránya. Kelet-Európában is hasonló az arány, itt Szlovénia, Románia, Lettország és Litvánia, ahol a magas részfoglalkoztatás a jellemző. (22. ábra)

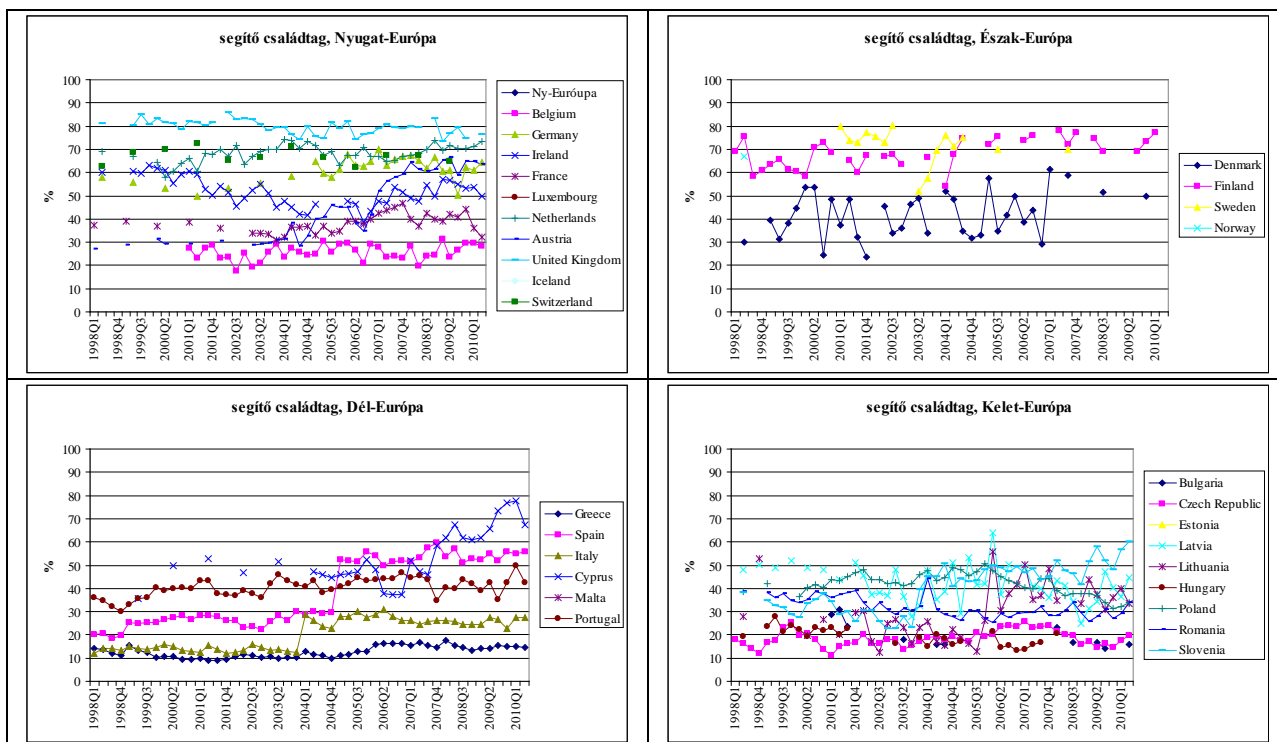
A segítő családtagok aránya néhány ország kivételével alacsony volt, de nagy részük, a 23. ábra szerint, részmunkaidős foglalkoztatott. Különösen Nyugat-Európában ez a jellemző, az országok nagyobb részében a segítő családtagok nagyobbik fele részmunkaidőben dolgozik. Az arány Dél-Európában is látványosan növekszik, különösen Spanyolországban és Cipruson. Kelet-Európában viszont figyelemreméltó, hogy ez a forma viszonylag nagy arányban jelent teljes munkaidős foglalkoztatást.

**Részmunkaidős társas vállalkozás tagok aránya, régióként, %**



Forrás: EUROSTAT LFS

**Részmunkaidős segítő családtagok aránya, régióként, %**



Forrás: EUROSTAT LFS



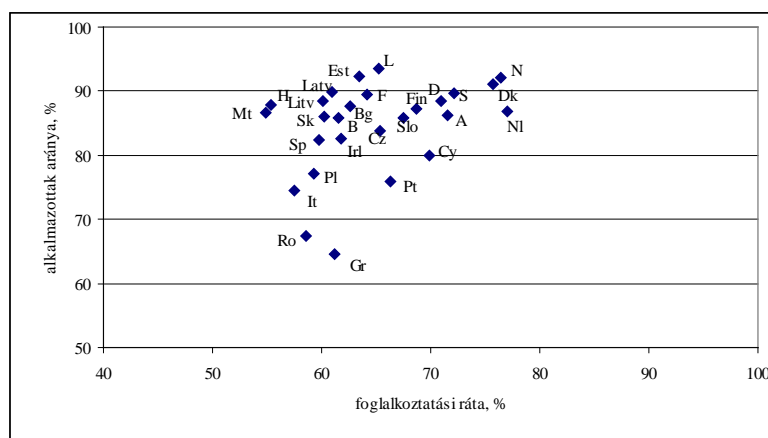
## AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS ÉS A FOGLALKOZTATÁS SZINTJE

Az atipikus munkavégzés lehetőséget jelenthet a munkaerőpiachoz lazábban kötődő álláskereső foglalkoztatására, és végső soron a foglalkoztatás általános szintjének a növeléséhez is. Az atipikus foglalkoztatás terjedésének kívánatos ösztönzésével kapcsolatban ez szokásos érvként fogalmazódik meg. Az atipikus munka ugródeszka lehet az egyén számára a stabil, tartós foglalkoztatáshoz. Mindenképpen fontos vizsgálnunk, láthatunk-e valamilyen összefüggést a foglalkoztatás szintje és az atipikus foglalkoztatás egyik vagy másik formája között. Ezért vizsgáljuk az alábbiakban az atipikus formák aránya és a foglalkoztatási ráta közötti összefüggéseket.

Mindenekelőtt a foglalkoztatási státusok és a foglalkozási szint közötti kapcsolatot nézzük meg. Egyértelmű és természetesen érthető, hogy a bérből és fizetésből élő alkalmazottak aránya és a foglalkoztatás ráta között erős kapcsolat látszik, ahol magasabb az alkalmazottak aránya, ott magasabb a foglalkoztatás rátája is, és a kapcsolat nagyon egyértelműnek látszik. A mediterrán országokban, valamint Lengyelországban és Romániában nagyon alacsony a többi országhoz képest a hagyományos (tipikus) foglalkoztatás, alig 60-80 százaléka az összes foglalkoztatottnak, miközben az ILO definíció szerinti foglalkoztatási ráta is alacsony ezekben az országokban. Magas viszont az alkalmazottak aránya az északi országokban, valamint Németországban, Ausztriában, Hollandiában, és magas itt a foglalkoztatási ráta is. Eltért ettől a kelet-európai országokban látható helyzet, a foglalkoztatási ráta viszonylag alacsony ezeknek az országoknak mindegyikében, miközben a hagyományos alkalmazott formában foglalkoztatottak aránya magas. (24. ábra)

24. ábra

### Kapcsolat a foglalkozási ráta és az alkalmazottak foglalkoztatottakon belüli aránya között, 2008



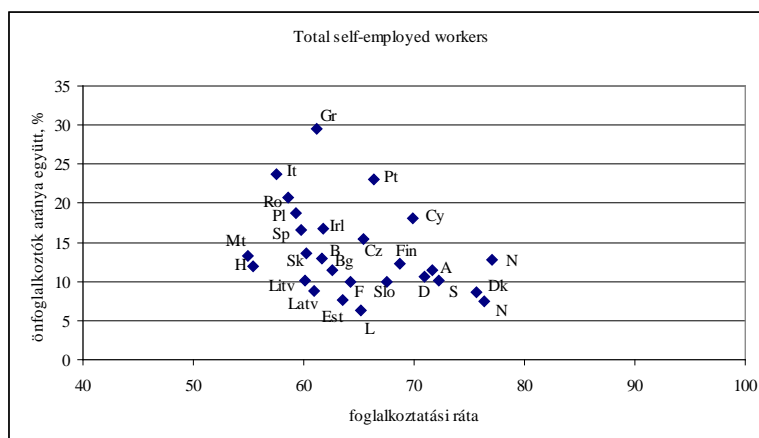
Forrás: ILO KILM (atipikus foglalkoztatás magyarázó mutatója) és EUROSTAT (foglalkozási ráta)

Érdekes képet mutat az önfoglalkoztatók és a foglalkoztatási ráta kapcsolata. Ahol magasabb az önfoglalkoztatók aránya, ott alacsonyabb a foglalkoztatási ráta, és ez a kapcsolat elég egyértelműnek látszik az ábrán. Az alacsony foglalkoztatási rátájú országok között és a magas foglalkoztatásúak között is kirajzolódni látszik. (25. ábra)

Az összefüggés első pillantásra arra utal, hogy az atipikus foglalkozási státusok nem teremtenek elég erős – a hagyományos foglalkoztatással azonos értékű – foglalkoztatási hatást azokban az országokban sem, ahol azok nagyon elterjedtek. (A magyarázathoz természetesen további vizsgálódás szükséges.)

25. ábra

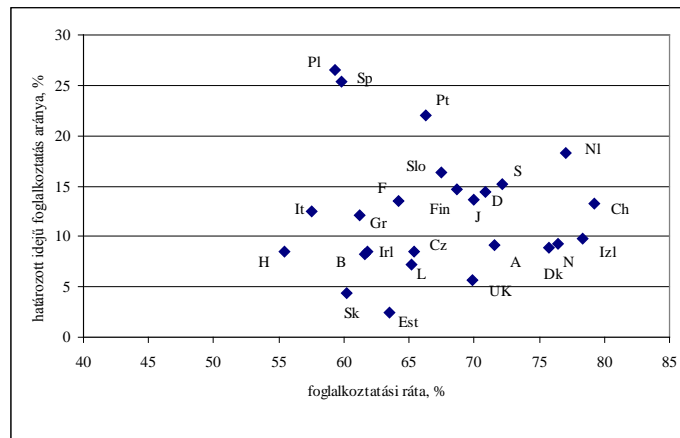
### Kapcsolat a foglalkozási ráta és az önfoglalkoztatók foglalkoztatottakon belüli aránya között, 2008



Forrás: ILO KILM (atipikus foglalkoztatás magyarázó mutatója) és EUROSTAT (foglalkozási ráta)

A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak aránya és a foglalkoztatási ráta alakulása között is összefüggés látszik, ahol magasabb a határozott idejű munkaszerződésesek aránya, ott a foglalkoztatási ráta is egyértelműen magas. A kapcsolat a mediterrán országok közül Spanyolországban és Portugáliában, valamint Lengyelországban gyengébb, ahol nagyon magas a határozott idejű szerződések aránya, de a foglalkoztatási ráta alacsony. Az alacsony foglalkoztatási szint mellett ugyanakkor Magyarország különösen, de Olaszország is a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak alsó középmezőnyébe, de nem a legalacsonyabbakhoz tartozik. Összességében a határozott munkaidős szerződés elterjedtsége és a magasabb foglalkoztatási ráta közötti összefüggés egyértelmű, de az országok között nagyon nagyok a szóródások. (26. ábra)

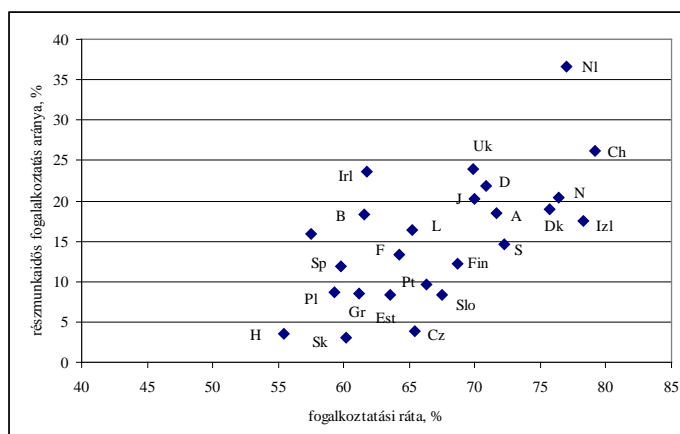
**Kapcsolat a foglalkozási ráta és a nem határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak foglalkoztatottakon belüli aránya között, 2009**



Forrás: OECD FTPT dependent employment (atipikus foglalkoztatás magyarázó mutatója) és EUROSTAT (foglalkozási ráta)

A részmunkaidős foglalkoztatás elterjedtsége és a magasabb foglalkoztatási arány között a kapcsolat a várakozásnak megfelelően egyértelműnek és erősnek tűnik, a magas foglalkoztatási rátájú országok mindegyikében magas a részmunkaidős foglalkoztatás is, a korábbi elemzésekben azt is láttuk, hogy ez nagyon eltérő szegmensekben volt jelentős. A skandináv országok és Nyugat-Európa országai az ábra magasabb, jobb felső sarkához tartoznak, Kelet-Európa és a mediterrán országok az alacsonyabb bal alsó sarok felé sűrűsödnek, és a különbség nagyon határozott. (27. ábra)

**Kapcsolat a foglalkozási ráta és a részmunkaidős foglalkoztatottak foglalkoztatottakon belüli aránya között, 2009**



Forrás: OECD FTPT employment common definition (atipikus foglalkoztatás magyarázó mutatója) és EUROSTAT (foglalkozási ráta)

\*\*\*\*

Az elemzést tovább folytatva vizsgálhatnánk a halmozódásokat, és a további magyarázatokat Azokban az országokban, ahol általában elterjedtek az atipikus foglalkozások, ott valóban magasabb-e a foglalkoztatottság szintje, mint másutt, milyen hosszú ideig tartó határozott munkaidős szerződések járulnak hozzá a foglalkoztatás növekedéséhez, és milyen hosszú ideig tartó foglalkozási időszakokat eredményeznek. A statisztikai elemzés korlátai mellett az előzőekben áttekintettük az atipikus foglalkoztatás legelterjedtebb és legáltalánosabb formáit és annak sajátosságait. Láthattuk az atipikus foglalkoztatás formáinak a sokféleségét és az egyes országok számára eltérő szerepét és jelentőségét, egyes formák időszakonként növekvő majd visszaszoruló jelentőségét és az országok között is jelentős különbségeket. Az atipikus foglalkoztatás formáit Kelet-Európában eltér az atipikus foglalkoztatás gyakorlata, ahol jelentős, ott gyakran nagyon eltérő sajátosságokat látunk. A vizsgált kelet-európai országok többségében az atipikus formák aránya alacsony – Magyarországon különösen alacsony – és terjedésének a korlátai sem világosak.

## **AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS FORMÁI ÉS VÁLTOZÁSAI MAGYARORSZÁGON**

A tanulmány harmadik fejezete a hazai viszonyok között vizsgálja az atipikus foglalkoztatási formákat, és azok alakulását, a rendszerváltozás óta eltelt két évtizedben, 2010-ig. Vizsgáljuk, hogyan illeszkednek a hazai arányok és trendek az előző fejezetben látott nemzetközi gyakorlatba, és részletesen elemezzük a munkaerő-felmérés és a bértarifa adatain az egyes formák jellegzetességeit és időbeli változásait. A nemzetközi összehasonlítás korlátozott adatforrásainál részletesebb adatokkal vizsgálhatjuk az atipikus munka egyes formáinak hazai sajátosságait, változásait.

Az elemzést a legfontosabb atipikus foglalkozások és munkák részletes leírására korlátozzuk, így az önfoglalkoztatókat, a részmunkaidőben és a határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottakat, és az otthon és távmunkában végzett munkát vizsgáltuk, azonos dimenziók mentén: nemek, életkor, iskolai végzettség, ágazat és régió szerint.

Elemzésünket az egyes atipikus munkák többváltozós logitbecsléseivel egészítettük ki, a becslésekbe olyan fontosnak vélt dimenziókat is bevontunk, amelyeket a statisztikai elemzés során nem vizsgáltunk, így a gyerekek száma, a diákstátus, a gyerekektől való elválasztás, valamint a nyugdíjban részesülés. A többváltozós becslés az elemzés utolsó évét követő időszakra vonatkozik, 2011. első negyedévi adatok alapján készült, a vizsgálatok időben és az oksági magyarázatok irányába folytathatóak. Az atipikus foglalkoztatás alábbi leírása általános és részletes elemző kép felrajzolására vállalkozik, az első részben bemutatott módszer és adatforrások alapján.

## A TIPIKUS ÉS AZ ATÍPIKUS FOGLAKOZÁSI VISZONYOK: ALKALMAZOTTAK ÉS ÖNFOGLALKOZTATÓK

A tanulmány előző részében bemutatott nemzetközi összehasonlításból láttuk, hogy hullámzásokkal, de az utóbbi évtizedben általánosan megfigyelhető az alkalmazottak részarányának a növekedése, azaz mindenütt csökken az atipikus formához sorolható önfoglalkoztatók, valamint a segítő családtagok aránya, és a nők rendszerint nagyobb arányban dolgoznak alkalmazottként, mint a férfiak. Mindezek alapján Magyarország nem tér el a nemzetközi fősodortól.

### *Az alkalmazottak és önfoglalkoztatók aránya*

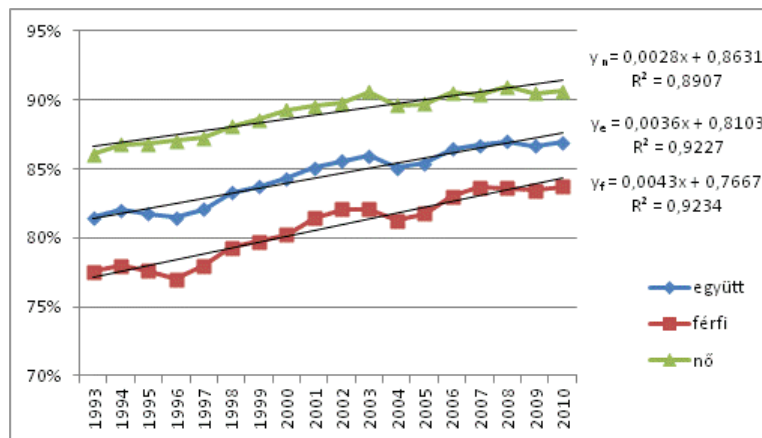
A rendszerváltást megelőzően Magyarországon magas volt a foglalkoztatottak aránya, és ezen belül magas volt az alkalmazottak aránya is. A kilencvenes évek elején a viharosan átrendeződő munkapiacra, növekvő munkanélküliség mellett, gyorsan csökkent az aktív népesség aránya. A munkahelyek nagy számának eltűnése, a gazdasági sokk a foglalkoztatás és a biztos munkahelyek radikális csökkenésével járt, miközben fokozatosan tért nyert az atipikusnak tekinthető, nem alkalmazottként történő foglalkoztatás jelentősége.<sup>19</sup> 1993-ban a foglalkoztatottak közel egyötöde számára jelentettek az atipikus formák munkalehetőséget, az átrendeződés a kilencvenes évek első felében főleg a férfiakat érintette.

Az alkalmazottak aránya az elmúlt két évtizedben – a visszaesések mellett is – folyamatosan növekedett (a kilencvenes évek elején az arány 81 százalék volt, ez 2010-re 87 százalékra emelkedett), a növekedés egyértelmű lineáris trendet ír le. Az alkalmazott nők aránya magasabb volt, mint a férfiaké (a nők aránya a kilencvenes évek eleji 86 százalékról 90 százalék fölé, a férfiaknál 78 százalékról 84 százalékra emelkedett). A 2000-es évek második felére a nemek közötti eltérés valamelyest csökkent. (28. ábra)

---

<sup>19</sup> A munkaerő-felmérés adatai alapján 1992 óta követhető a magyar munkapiac változása, a korábbi időszak összehasonlító leírásától itt terjedelmi okok miatt eltekintünk. Részletesebben bemutatja ezt a projekt keretében magyar atipikus trendeket elemző tanulmány. (Hárs, 2011)

### Az alkalmazottként foglalkoztatottak aránya és a növekedés trendje nemenként, 1993-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Az alkalmazottak arányának a folyamatos növekedésében a rendszerváltás kezdeti időszaka, majd az ezredforduló jelentett kicsi visszaesést. A kétezres évek végén az alkalmazottak arányának a növekedése megtorpan, és a válság időszakában, 2008-tól ismét kicsit visszaesett, ami az alkalmazott férfiak és a nők arányának az alakulását is érinti.

A nem alkalmazottak ebben az értelemben önfoglalkoztatók. Ide szokás sorolni (a) az egyéni vállalkozókat és (b) a társas vállalkozások tagjait, valamint (c) a szövetkezeti tagokat.<sup>20</sup> Emellett szokásosan megkülönböztetik a segítő családtagokat, elemzésünkben őket az egyéni vállalkozókkal összevonva mutatjuk be.<sup>21</sup> Az önfoglalkoztatók között vizsgáljuk végül (d) az alkalmi munkásként foglalkoztatottakat, bár ők valójában nem önfoglalkoztatók, hanem alkalmazottak, alkalmazásuk azonban a munkapiachoz lazán, az előzőekben leírtaktól eltérően kapcsolódik.<sup>22</sup>

Láttuk, hogy a kilencvenes évek elején az alkalmazottak arányának a csökkenésével az önfoglalkoztatók aránya emelkedett, mindenképp a férfiaknál. Az arány emelkedése nagyrészt az egyéni vállalkozók arányának a növekedéséből származott, de a társas vállalkozások tagjaként történő foglalkoztatás szerepe is számottevő volt. A kilencvenes évek

<sup>20</sup> Szokásosan szétválasztják az elemzések az ágazati sajátosságok miatt mezőgazdaságban foglalkoztatott vállalkozókat a nem mezőgazdasági vállalkozóktól, ezt az elemzés során a későbbiekben az egyes atipikus formák arányának a vizsgálata során megtesszük, de részletes elemzést a mezőgazdaság összességében szerény aránya mellett nem végeztünk.

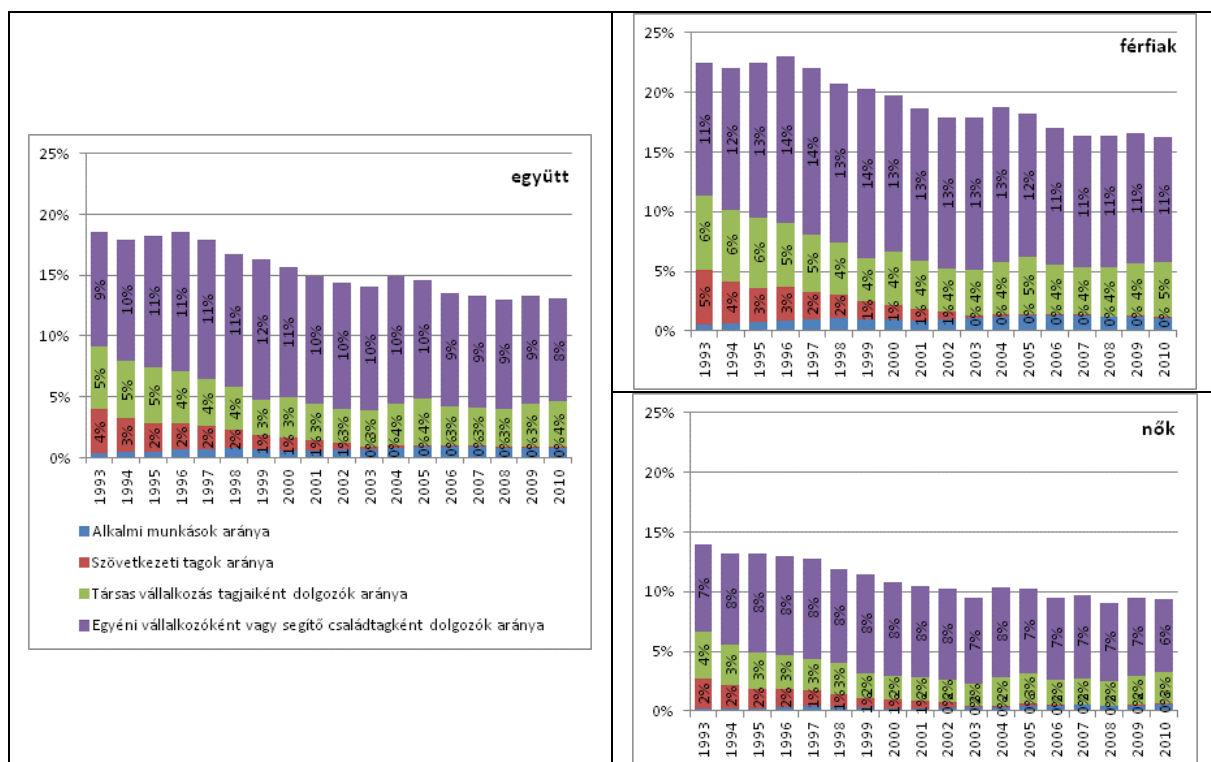
<sup>21</sup> Magyarországon a segítő családtagok aránya nagyon alacsony mindkét nem esetében, ezért az egyéni vállalkozók és segítő családtagok csoportját vizsgálva valójában az egyéni vállalkozó önfoglalkoztatókat vizsgáljuk. A nemzetközi összehasonlító fejezetben láttuk, hogy Magyarországon a segítő családtagként foglalkoztatottak részaránya az egyik legalacsonyabb volt nemzetközi összehasonlításban, így ezzel az elemzésben külön nem foglalkozunk.

<sup>22</sup> Az alkalmi munkások valójában nem önfoglalkoztatók, hanem alkalmazottak, de a munkaviszony laza munkapiaci kötöttsége, és a más atipikus formákhoz hasonlósága miatt indokolt az elemzésben itt bemutatni. Az alkalmi munkások aránya – mint látni fogjuk – nagyon alacsony, így az előzőekben

közepére a társas vállalkozások tagjaként dolgozók aránya visszaesett, és alacsonyabb szinten állandósult. Kicsit emelkedett az önfoglalkoztatók részaránya 2004-2005-ben, ezek forrása is jórészt a társas vállalkozások tagjaként dolgozók arányának a növekedése volt. A kétezres évek második felében, a válság időszakában az egyéni vállalkozók aránya is kicsit visszaesett, összességében az atipikus foglalkoztatási formák aránya kicsit csökkent majd megállt a csökkenés. Nem igazolódik a számokból, hogy a munkanélküliség növekedésével a kétezres évek végén a kényszerűen önfoglalkoztató vállalkozások aránya emelkedne. (29. ábra bal panel) Az önfoglalkoztatók aránya a férfiak között lényegesen magasabb, mint a nőknél. A legjelentősebb csoportot az egyéni vállalkozók (vagy segítő családtagként dolgozók) adják, különösen a férfiak között magas az arányuk. A társas vállalkozások tagjai az előzőtől lényegesen elmaradó nagyságú önfoglalkoztató csoportot jelentenek mindkét nem esetében. A szövetkezeti tagok kilencvenes évek elején még számottevő részaránya gyorsan csökkent, és 2003-ra ez a foglalkoztatási forma lényegében eltűnt. Az alkalmi munkások (atipikus foglalkoztatottakkal együtt vizsgált) csoportjának a részaránya alacsony a foglalkoztatottak között, ez a munka főleg a férfiakra jellemző, és az arány lassan növekvő. (29. ábra jobb alsó és felső panel)

29. ábra

### Az önfoglalkoztatók részaránya az egyes foglalkoztatási viszonyok szerint, nemenként 1993-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

az alkalmazottként foglalkoztatottakra bemutatott trendeket és megfogalmazott következtetéseket nem befolyásolja.

A hazai adatok élesen visszatükrözik azt a sajátosságot, amit a nemzetközi összehasonlításban is láttunk. Az európai országokban általában az önfoglalkoztatók szokásosan inkább társas vállalkozások tagjai, és az egyéni vállalkozók aránya szerény. Magyarországon a helyzet ettől nagyon eltérő, az önfoglalkoztatók nagy része egyéni vállalkozó, a társas vállalkozások aránya ettől messze elmarad. Az elemzésben különös figyelemmel kell elemeznünk a kétféle forma szerkezetét és alakulását, hogy a hazai sajátosságokat megértsük.

Az önfoglalkoztatók arányának a változása az egyes foglalkozási formákban eltérően ment végbe, és eltérő a leírt trend is. A változás alakulását a 30. ábra négy panelja mutatja.<sup>23</sup> Az egyéni vállalkozók (vagy segítő családtagként dolgozók) aránya a kilencvenes években még növekvő volt, majd az ezredforduló után folyamatosan csökkent, összességében a foglalkoztatottak 10 százaléka egyéni vállalkozó. A férfiak között magasabb az arány, és a kilencvenes években a növekedés is gyorsabb volt, majd visszaesett az egyéni vállalkozóként foglalkoztatottak részaránya. A nők esetében az arány alacsonyabb, a növekedés és a visszaesés is szerényebb volt, mint a férfiaknál. Az időszak végére a nemek közötti különbség csökkent. (30. ábra bal felső panel) A társas vállalkozások tagjaként foglalkoztatottak aránya nem nagyon magas, elmarad az egyéni vállalkozók (vagy segítő családtagként dolgozók) arányától, alig 5 százalék körül van.

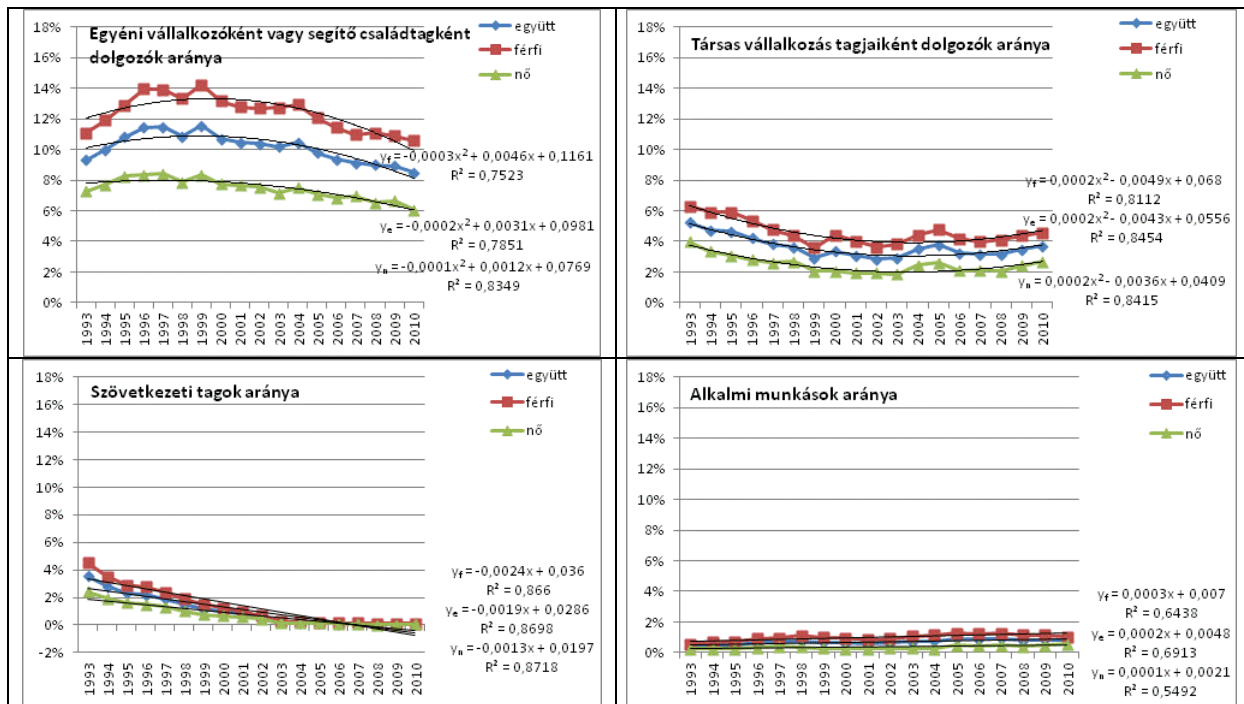
A rendszerváltáskor tapasztalt vállalkozási lendület a kilencvenes évek végéig folyamatosan csökkent, majd a csökkenés megállt, és a társas vállalkozásokban dolgozók – egyébként nemzetközi összehasonlításban alacsony – részaránya mindkét nem esetében lassú növekedésnek indult, a növekedés azonban minimális volt. A férfiak aránya rendre meghaladja a nőkéét, a nemek közötti eltérés nem változik. (30. ábra jobb felső panel) A szövetkezeti tagok aránya a kilencvenes évek elején még közel 4 százalék volt, a férfiak között az arány magasabb volt, de gyorsan csökkent, a 2000-es évek elejére alig érzékelhetőre apadt. (30. ábra bal alsó panel) Az alkalmi munkások aránya alacsony, lassan de folyamatosan növekszik, zömében férfiak és az alacsony arány mellett is érzékelhetőbb a növekedés. (30. ábra jobb alsó panel)

---

<sup>23</sup> A folyamatot a munkaerő-felmérés alapján vizsgáljuk, ebből a forrásból 1993 óta vannak adatok, így a részarány változása azt mutatja, hogy a rendszerváltást követő átrendeződések után 2003-ra kialakult szerkezet hogyan változott.



### Az önfoglalkoztatók részaránya és a növekedés trendje az egyes foglalkoztatási viszonyok szerint, nemenként, 1993-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Az alkalmazottak és az önfoglalkoztatók arányának a változását többféle ok magyarázhatja. Mint az előzőekben is már hivatkoztunk az eredményekre, a rendszerváltást követően a csökkenő foglalkoztatás és a növekvő munkalehetőségek mellett az önfoglalkoztatók bővülő létszáma és növekvő részaránya inkább tulajdonítható a lehetőségek bővülésének, mint a munkanélküliség növekedése miatt kényszerű választásnak. (Köllő-Vince 1999, Earle–Sakova 1999) Scharle (2000) hasonló eredmények mellett azt találta, hogy egyes csoportok, így a mezőgazdaságban vállalkozók, illetve a nők között az álláslehetőségek hiánya növelheti az önfoglalkoztatás valószínűségét. Bizonytalan, hogy valójában milyen magyarázata lehet a kétezres évek végén visszaesett alkalmazotti arálynak, ilyen elemzés még nem ismert. A válság éveiben tapasztalt rövid utolsó visszaesési időszakból még azt sem lehet megítélni, hogy trendváltásról vagy átmeneti visszaesésről van-e szó, erre későbbi vizsgálati fázisban, hosszabb idősor ismeretében lehet választ adni.

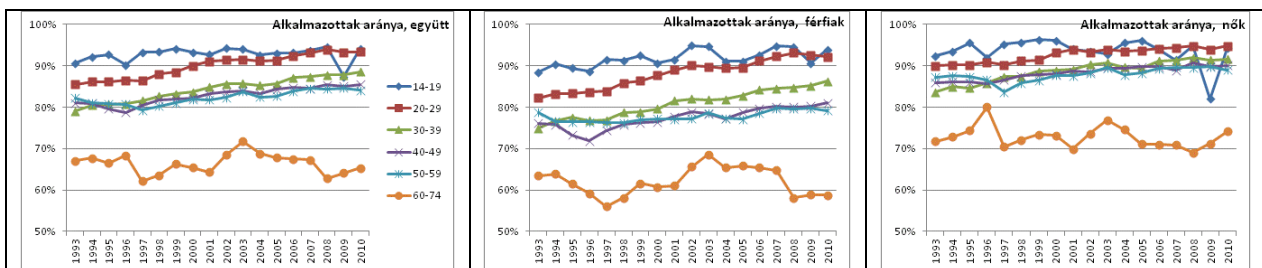
#### Az alkalmazottak és önfoglalkoztatók életkori jellemzői

Az alkalmazottak aránya minden életkori csoportban növekedett, de az idősebbek között alacsonyabb az arány és ez az életkorral csökken. 10 fiatal, 30 év alatti foglalkoztatott közül 9 dolgozik alkalmazottként, a 30-59 évesek között 80-85 százalék az arány. A 60 év feletti foglalkozási státusza az előzőektől határozottan eltér, ebben a csoportban a még dolgozók

között lényegesen alacsonyabb az alkalmazottak aránya.<sup>24</sup> (31. ábra bal panel) Mindkét nem esetében növekvő a trend az egyes korcsoportokban, de nemek szerint eltérő az alkalmazottak korcsoportonkénti aránya. A férfiak esetében nagyobb a korosztályok között az eltérés. A fiatal férfiak inkább alkalmazottak, a 20-29 évesek aránya a kilencvenes évek elején 80 százalék körül volt, a 2000-es évek végére 90 százalék fölé emelkedett, a 20 év alattiaknál az arány még magasabb volt. A férfiak között az életkorral csökken az alkalmazottak és emelkedik az önfoglalkoztatók aránya. (31. ábra középső panel) A nők között minden korcsoportban nagyon magas az alkalmazottak aránya, és lassan de folyamatosan emelkedik, a vizsgált időszak végére lényegében minden korcsoportban 90 százalék fölé.<sup>25</sup> (31. ábra jobb panel) A hatvan évnél idősebb férfiak és nők már jóval kevésbé dolgoznak alkalmazottként, mint a fiatalabbak, és magas az önfoglalkoztatók aránya, de a nők között még ebben a korcsoportban is sokkal magasabb az alkalmazottak aránya, míg a férfiak nagyobb arányban önfoglalkoztatók. Összességében az önfoglalkoztatók szerkezete abban az értelemben hasonlóan alakult a nemzetközi tapasztalatokhoz, hogy életkorral emelkedik az önfoglalkoztatók aránya, és inkább a férfiak önfoglalkoztatók. (Blanchflower 2000)

31. ábra

### Az összes foglalkoztatottból az alkalmazottak részaránya korcsoportonként, nemek szerint, 1993-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Az atipikus foglalkoztatottak legnagyobb csoportját az egyéni vállalkozók (vagy segítő családtagként dolgozók) alkotják, ez, mint láttuk, eltér a nemzetközi gyakorlattól, ezt az elemzésben érdemes szem előtt tartanunk és különös hangsúllyal vizsgálnunk, hogy mi okozhatja az egyéni vállalkozók kiemelkedő arányát. A 30-49 éves korosztály alkotja a vállalkozók meghatározó többségét, a részarányuk kisebb hullámmal mellett csökkent, a kilencvenes évek elején a vállalkozók közel kétharmada tartozott ehhez a korosztályhoz, 2010-ben is a vállalkozók nagyobb fele. A fiatal és az idős korcsoportok között gyors átrendeződés ment végbe. Határozottan csökkent a 2000-es években a vállalkozók között a

<sup>24</sup> 60-75 éves korcsoportot vizsgálunk, jelentős részük tehát nyugdíjas.

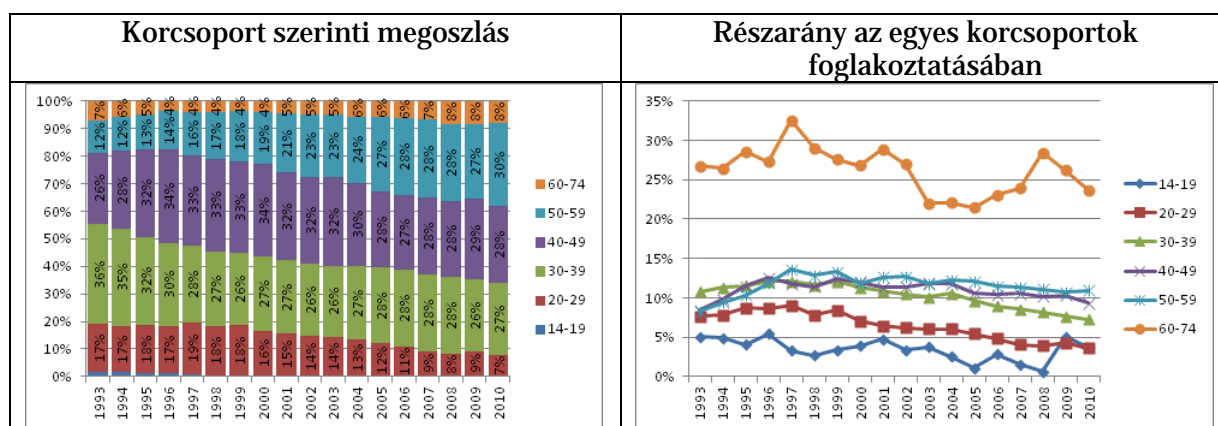
<sup>25</sup> A nagyon fiatal, 15-19 éves nők csökkenő foglalkoztatott csoportjában 2009-ben az arány visszaesett, ami lehet adathiba, vagy a nagyon fiatal, kevésbé iskolázott női korosztály munkaerőpiacra belépési nehézségével függ össze a visszaesés, nem állandósult ez a tendencia.

fiatalok aránya: a kilencvenes években a 30 év alatti egyéni vállalkozók aránya 16-18 százalék volt, a 2000-es évek végére 10 százalék alá csökkent, miközben gyorsan emelkedett az idősebbek (50-59 évesek, valamint a 60 év feletti) aránya, egyharmaduk a 2000-es évek végére 50 év feletti volt. (32. ábra bal panel)

A 32. ábra jobb oldalán azt látjuk, hogy mekkora az egyéni vállalkozások szerepe az egyes korcsoportok foglalkoztatásában. Szinte minden korcsoportban növekedett az arány a kilencvenes években, majd a 2000-es években kisebb-nagyobb mértékben csökkent, legerőteljesebben a 20-29 éves fiatalok között. Az idősebb korcsoportokban a részarány kevesebbet változott, a 30-39 éveseknél kicsit erőteljesebben, a 40-59 éveseknél szerényebb mértékben esett vissza. A 20 év alattiak kicsi csoportjának a foglalkoztatásában az egyéni vállalkozás szerepe alacsony. A 60 év feletti foglalkoztatásában ugyanakkor az egyéni vállalkozási forma aránya stabilan és kiugróan magas. (32. ábra jobb panel)

32. ábra

### Az egyéni vállalkozóként vagy segítő családtagként dolgozók életkor szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

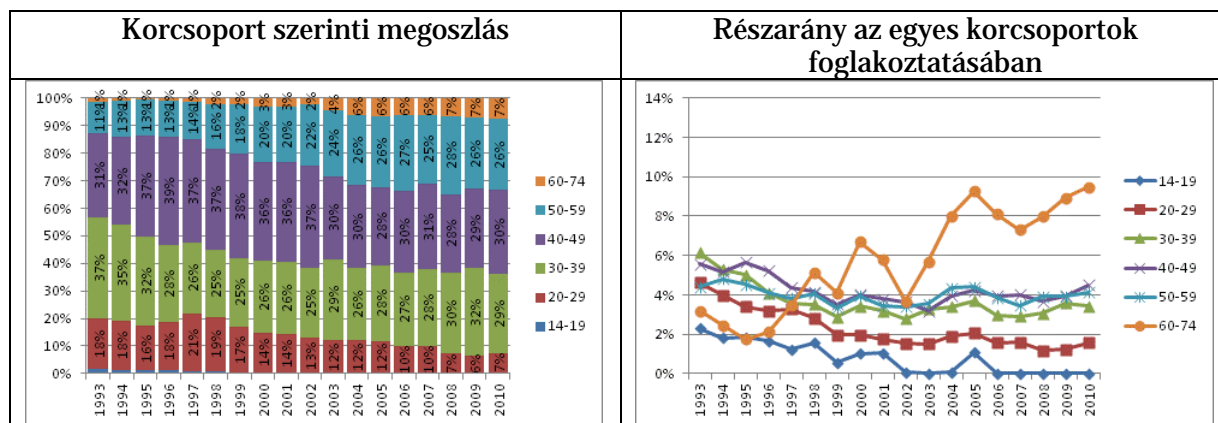
Társas vállalkozás tagjaként, az egyéni vállalkozóhoz hasonlóan, a 30-49 éves korosztályhoz tartozók dolgoznak nagyobb arányban, a kilencvenes évek elején kétharmaduk, 2010-ben is közel 60 százalék ebből a korosztályból kerül ki. Gyorsan nő az idősebbek (50 év feletti) aránya, miközben a 30 év alattiak aránya folyamatosan csökkent. (33. ábra bal panel)

A kilencvenes évek elején a társas vállalkozások szerepe jelentősebb volt a foglalkoztatásban, és a fiatalabbak aránya magasabb volt. Az arány a kilencvenes években folyamatosan csökkent, majd stabilizálódott. A leggyorsabban a 30 év alattiak aránya esett vissza, a foglalkoztatott fiatalok alig 2 százaléka társas vállalkozás tagja. A 30-59 évesek aránya alacsony szinten állandósult, alig 4 százalék dolgozik társas vállalkozás tagjaként. A

60 évnél idősebb foglalkoztatottak között viszont gyorsan emelkedett a részarány, 2010-ben megközelítette a 10 százalékot.<sup>26</sup> (33. ábra jobb panel)

33. ábra

### A társas vállalkozás tagjaként dolgozók életkor szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010

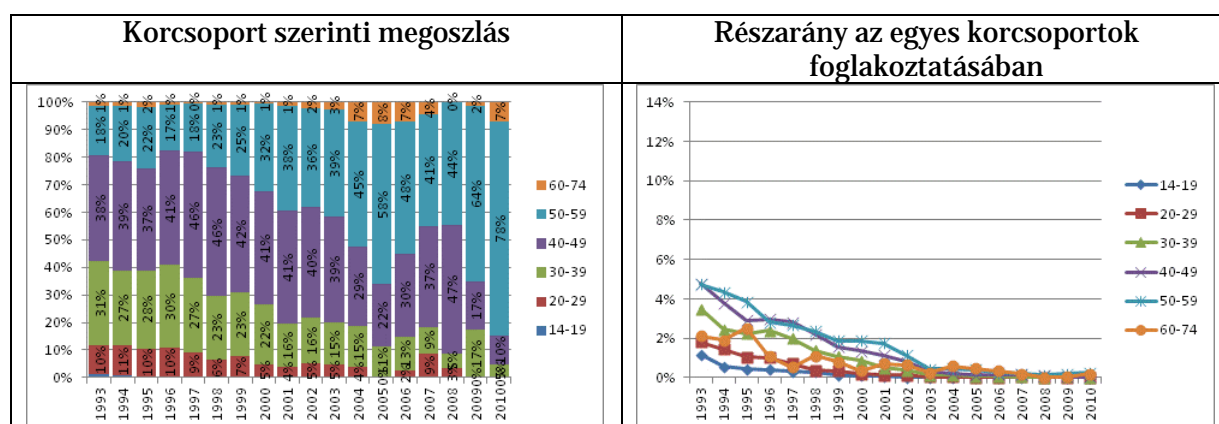


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A szövetkezeti tagok gyorsan zsugorodó csoportja zömmel középkorú volt már a kilencvenes évek elején, és az összetétel fokozatosan korosodott, gyorsan nőtt az idősebbek (50-59 évesek) aránya. A 2000-es évek elejére a szövetkezeti tagok fokozatosan kiüregedtek a munkapiacról. (34. ábra bal panel) A rendszerváltás kezdeti időszakában a 40 év feletti 4 százaléka még szövetkezeti tagként dolgozott, az arány a kilencvenes évek közepére 2 százalék alá csökkent minden korcsoportban, és az idősebb korcsoportok munkapiacról kiüregedésével a szövetkezeti tagok aránya a foglalkoztatottak minden korcsoportjában minimálisra csökkent. (34. ábra jobb panel)

<sup>26</sup> A 60 év feletti vállalkozásainak gyorsan növekvő és rángatózva emelkedő aránya vélhetően a nyugdírendszer és a nyugdíjasok foglalkoztatásának anomáliáival összefüggő, a jelen tanulmány keretein túlmutató jelenség.

### A szövetkezeti tagok életkor szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010

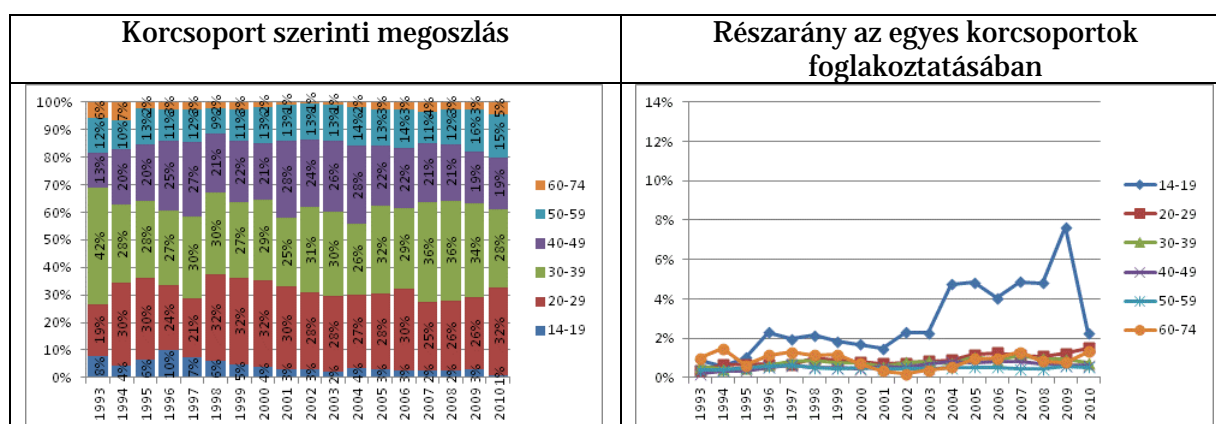


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Az alkalmi munkások kicsiny csoportjában a fiatalok aránya magas, az alkalmi munkát végzők egyharmada 30 év alatti. A nagyon fiatal 15-19 évesek kis csoportjának az aránya azonban a kilencvenes évekhez képest is csökkent. Az egyre idősebb korosztályok egyre kevésbé végeznek alkalmi munkát, elenyésző a 60 év felettek aránya is. (35. ábra bal panel) Minden korcsoportban nagyon szerény az alkalmi munkások aránya, a foglalkoztatottak alig 1 százaléka, de lassan emelkedik az arányuk. Kivételt a legfiatalabb, 15-19 évesek kicsi foglalkoztatott korosztálya jelenti, a csökkenő létszámú foglalkoztatott korosztályban azok között, akik dolgoztak, az alkalmi munka részaránya 2003 óta gyorsan emelkedett, 2009-re 8 százalékra ugrott, miközben az alkalmi munkán belül is szerény és csökkenő a 20 év alattiak aránya.<sup>27</sup> (35. ábra jobb panel)

<sup>27</sup> Az alkalmi munka szabályok szigorításának és legalizálás növekedésének a hatását gyaníthatjuk itt (vö. Frey 2003). A 2010-ben látott visszaesés magyarázata lehet szabályozás, de egyéb ok is, ennek vizsgálata a későbbiekben lehetséges.

### Az alkalmi munkások életkor szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010

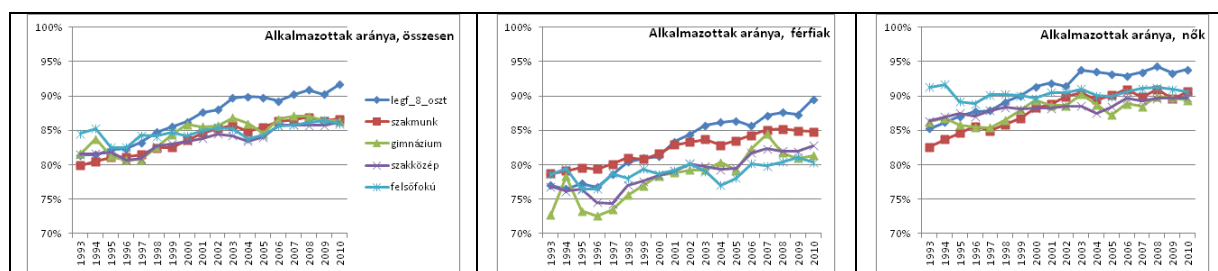


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

#### Az alkalmazottak és önfoglalkoztatók iskolai végzettség szerint

Az alkalmazottak aránya minden iskolai végzettség szerinti csoportban emelkedik. A legfeljebb 8 osztályt végzett alkalmazottak aránya azonban kiugróan gyorsan növekedett, a kilencvenes évek elején 10 alacsonyán képzett foglalkoztatott közül 8 volt alkalmazott, a kilencvenes évek végére már több mint 9. (36 ábra bal panel) Nemek szerint nagyok a különbségek. A férfiak között összességében alacsonyabb az alkalmazottak aránya, a szakmunkás végzettségűek és a képzetlen, legfeljebb 8 osztályt végzett férfiak között azonban a kilencvenes években gyorsan emelkedett az arány. A 2000-es években ez a folyamat a legfeljebb 8 osztályt végzett férfiak esetében folytatódott, a szakmunkásoknál lelassult. (36 ábra középső panel). A nők között az amúgy is magas alkalmazotti arány lassan és folyamatosan emelkedett, különösen gyorsan növekedett a legfeljebb 8 osztályt végzett alkalmazott nők aránya. A felsőfokú végzettségű nők között magas volt az alkalmazottak aránya már a kilencvenes évek elején is, az arány az óta nem sokat változott, 10 felsőfokú végzettségű nő közül kilenc alkalmazott. (36 ábra jobb panel) Az OECD országokra végzett összehasonlítás alapján az alacsony iskolai végzettségűek voltak inkább önfoglalkoztatók, és inkább férfiak (Blanchflower 2000), a hazai tapasztalat ettől határozottan eltér, az alacsony iskolai végzettségűek aránya növekedett az alkalmazottak között a legerőteljesebben, azaz az atipikus foglalkoztatottak között a legfeljebb 8 osztályt, illetve szakmunkásképzőt végzettek aránya csökkent.

### Az összes foglalkoztatottból az alkalmazottak részaránya iskolai végzettség és nemek szerint, 1993-2010



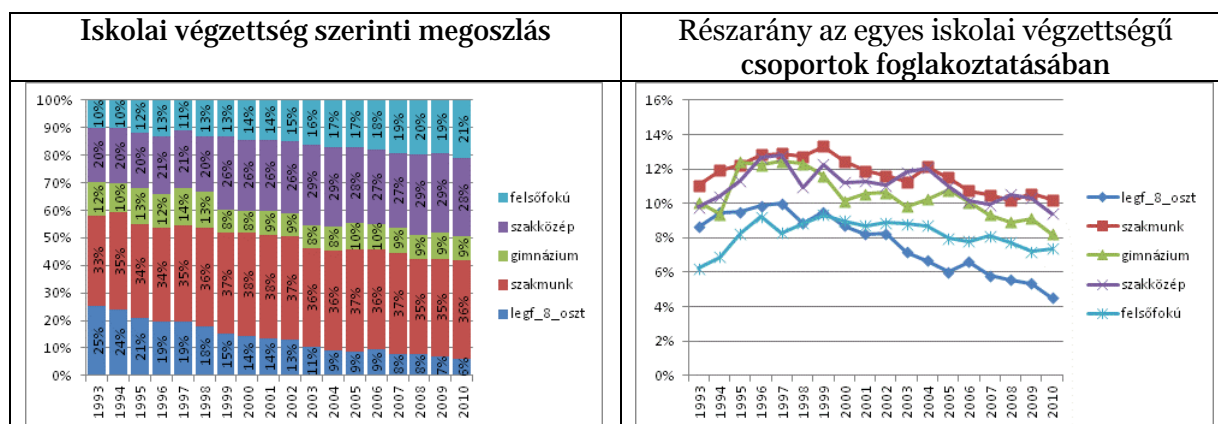
Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A továbbiakban azt vizsgáljuk, milyen különbséget látunk iskolai végzettségek szerint az egyes atipikus formában dolgozók között.

Az egyéni vállalkozók (vagy segítő családtagok) aránya a kilencvenes évek eleje óta a magasabb iskolai végzettségűek felé tolódott. A legnagyobb atipikus foglalkoztatási csoportot jelentő egyéni vállalkozók háromnegyede középfokú végzettségű. Több mint egyharmaduk szakmunkás, ami megfelel a szakmunkások részarányának, gyorsan emelkedik a szakközépiskolát végzettek aránya, míg kicsit csökkent a gimnáziumi végzettségűeké. A legfeljebb 8 osztályt végzettek aránya az egyéni vállalkozók között gyorsan csökkent, a kilencvenes években a vállalkozók egynegyede-egyötöde még legfeljebb 8 osztályt végzett, arányuk a 2000-es évek végére messze 10 százalék alá csökkent, miközben a felsőfokú végzettségűeké megkétszereződött. (37. ábra bal panel)

A különböző iskolai végzettségűk között az egyéni vállalkozóként foglalkoztatottak aránya nagyon eltér. A középfokú végzettségűek dolgoznak a legnagyobb arányban vállalkozóként, szakmunkások és a szakközépiskolai végzettségűek között a legmagasabb az egyéni vállalkozóként foglalkoztatottak aránya (10-12 %), és kicsit csökken, a gimnáziumi végzettségű vállalkozók aránya ettől kicsit elmarad. A kilencvenes években minden iskolázottsági csoportban emelkedett, majd hullámzásokkal visszaesett az egyéni vállalkozók aránya, különösen gyorsan csökkent a legfeljebb 8 osztályt végzettek között az arány, a kilencvenes évek közepétől fokozatosan kiszorulnak a vállalkozás lehetőségéből. A felsőfokú végzettségűek között az egyéni vállalkozók aránya sokáig alig változott, a gazdasági megszorítások és a válság időszakában csökkent. Összességében az arányok nemzetközi tapasztalatokkal részben konzisztens módon azt mutatják, hogy az alacsonyabb iskolai végzettségűek inkább vállalkozók, ugyanakkor a nemzetközi tapasztalatokkal részben ellentétesen azt látjuk, hogy a legalacsonyabb iskolai végzettségűek ebből a lehetőségéből is kiszorulnak. (37. ábra jobb panel)

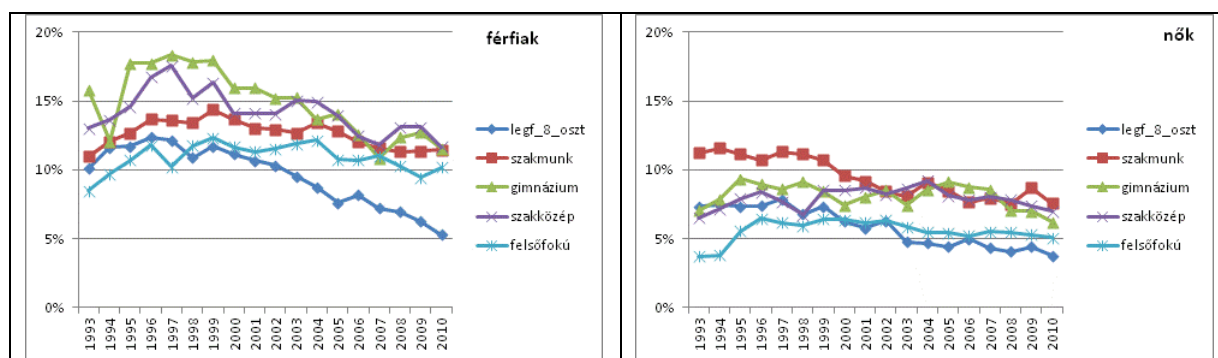
### Az egyéni vállalkozóként vagy segítő családtagként dolgozók iskolai végzettség szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Az egyéni vállalkozóként (vagy segítő családtagként) dolgozó férfiak aránya jelentősen meghaladja a nőket minden iskolázottsági szinten. Különösen magas volt a gimnáziumot vagy szakközépiskolát végzett férfiak aránya a kilencvenes években, és ez az arány gyorsan csökkent. Stabil a szakmunkás, illetve a felsőfokú végzettségű férfi egyéni vállalkozók aránya. A nők esetében kisebb változások mellett a szakmunkások, szakközépiskolai és a gimnáziumi végzettségűek között viszonylag magas az egyéni vállalkozók aránya. (38. ábra)

### Egyéni vállalkozóként vagy segítő családtagként dolgozók iskolai végzettség szerinti részaránya, férfiak és nők, 1993-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A társas vállalkozások szerkezete a kilencvenes évek eleje óta nagyon átalakult, tagjai a kilencvenes évek elején még vegyes képet nyújtottak, gyorsan növekedett a felsőfokú végzettségűek aránya, a 2000-es években már felsőfokú végzettségű volt a társas vállalkozások tagjainak több mint 40 százaléka. Emellett a szakközépiskolai végzettségűek aránya számottevő, a két csoport együtt a társas vállalkozások tagjainak közel háromnegyedét adja. A szakmunkások szerepe visszaszorult, a szakképzetlen legfeljebb 8 osztályt végzetek szinte teljesen kiszorultak a társas vállalkozási formából, az 1990-es évek

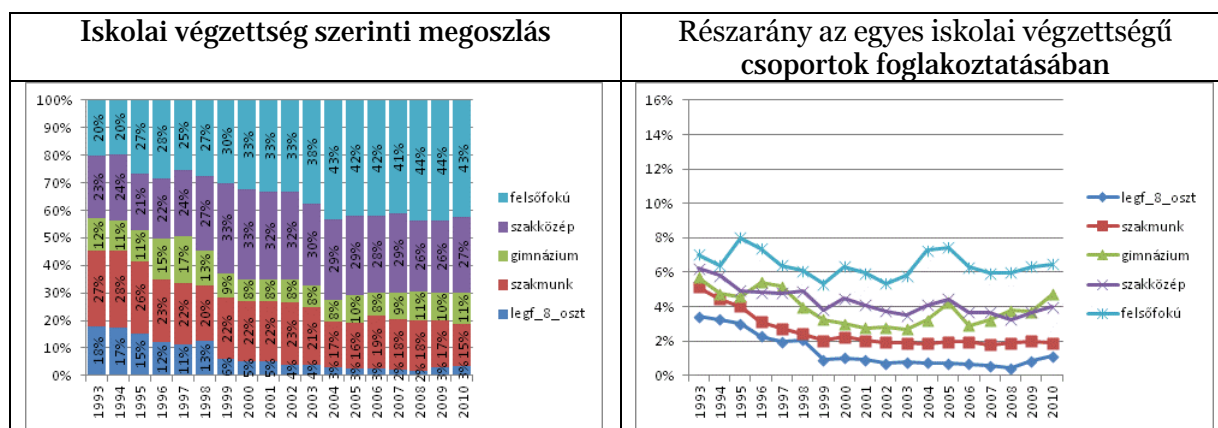


elején még 30 százalék volt a szakmunkások és 20 százalék a képzetlenek aránya, 2010-ben alig 20 százalék a szakmunkások és néhány százalék a szakképzetlenek aránya. (39. ábra bal panel)

A társas vállalkozás Magyarországon főleg a kvalifikáltak önfoglalkoztatásának a formája, a kilencvenes évek eleje óta kisebb hullámmal a felsőfokú végzettségűek 6-8 százaléka dolgozik így, és a szakközépiskolai és a gimnáziumi végzettségű foglalkoztatottak között is viszonylag magas, 4-6 százalék a társas vállalkozás tagjainak az aránya. Az arány az iskolai végzettség csökkenésével csökken, az alacsonyabb iskolai végzettségűek között mind kisebb arányban vannak társas vállalkozás tagjaként foglalkoztatottak, ez a foglalkozási forma az ezredfordulóra a szakmunkások és különösen a legfeljebb 8 osztályt végzettek között gyorsan visszaszorult.<sup>28</sup> (39. ábra jobb panel)

39. ábra

### A társas vállalkozás tagjaként dolgozók iskolai végzettség szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010

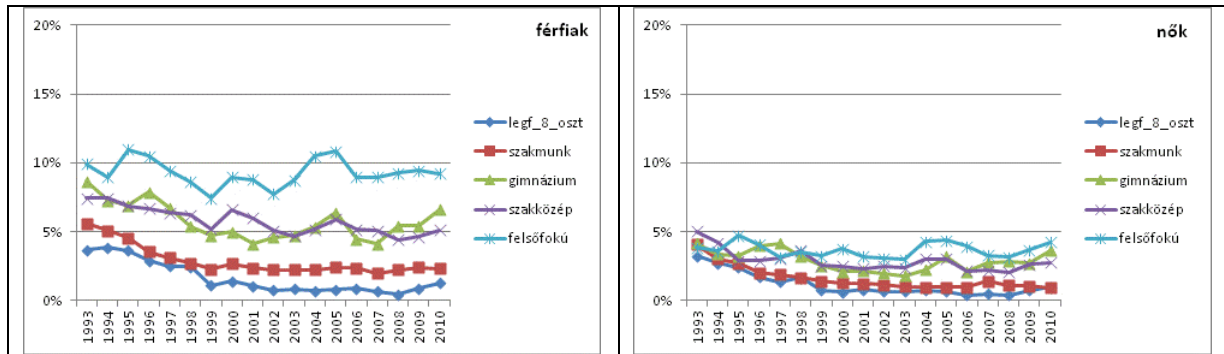


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Nemek szerint nagyon különbözik a társas vállalkozás tagjaként dolgozók iskolai végzettségéről mutató kép. A nők aránya általában nagyon alacsony, a felsőfokú végzettségű nők között a leggyakoribb, de itt sem éri el az 5 százalékot a társas vállalkozás tagjaként dolgozók aránya. A férfiak között is a felsőfokú végzettségűek aránya a legmagasabb, stabilan 10 százalék körüli az arány a kilencvenes évek eleje óta, ettől elmaradva, 5 százalék körüli szakközépiskolai vagy gimnáziumi érettségivel rendelkező férfiak között a társas vállalkozás tagjaként dolgozók aránya. (40. ábra)

<sup>28</sup> Az OECD országokra végzett összehasonlítás alapján Blanchflower (2000) egyrészt az alacsony iskolai végzettségűek, másrészt a magas iskolai végzettségűek vállalkozásainak a terjedését írja le, a felsőfokú végzettségű társas vállalkozás tagjaként alkalmazottak beleillenek ebbe a leírásba.

**A társas vállalkozás tagjaként dolgozók iskolai végzettség szerinti részaránya, férfiak és nők, 1993-2010**

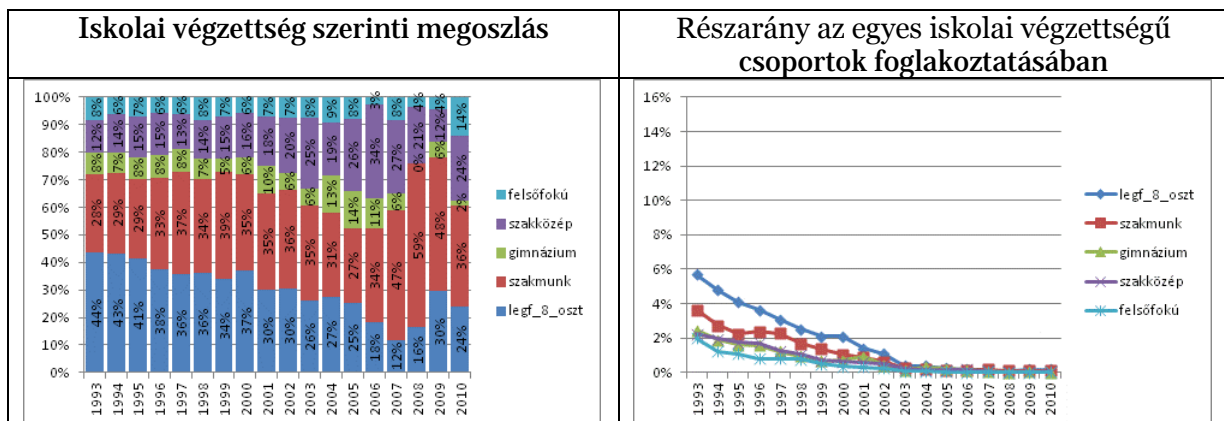


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A szövetkezeti tagok jelentős része legfeljebb 8 osztályt végzett. A létszám gyors csökkenésével az arányuk folyamatosan eltolódott a szakmunkás végzettségűek javára. Az ezredfordulót követően a szövetkezeti tagság minimálisra zsugorodott, közöttük a magasabb iskolai végzettségű, még dolgozó szövetkezeti tagok aránya megemelkedett. (41. ábra bal panel)

A szövetkezeti tagok aránya gyorsan csökkent a kilencvenes években, a legfeljebb 8 általánost végzettek között volt viszonylag magas a szövetkezeti tagok aránya és a gyorsan csökkenő részarány a képzetlenek foglalkoztatását érintette a legérzékenyebben, bár ez a csoport zömében a munkaerőpiacról kiöregedő idősekből állt. Iskolai végzettséggel csökkent a szövetkezeti tagként foglalkoztatottak aránya. (41. ábra jobb panel)

**A szövetkezeti tagok iskolai végzettség szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010**



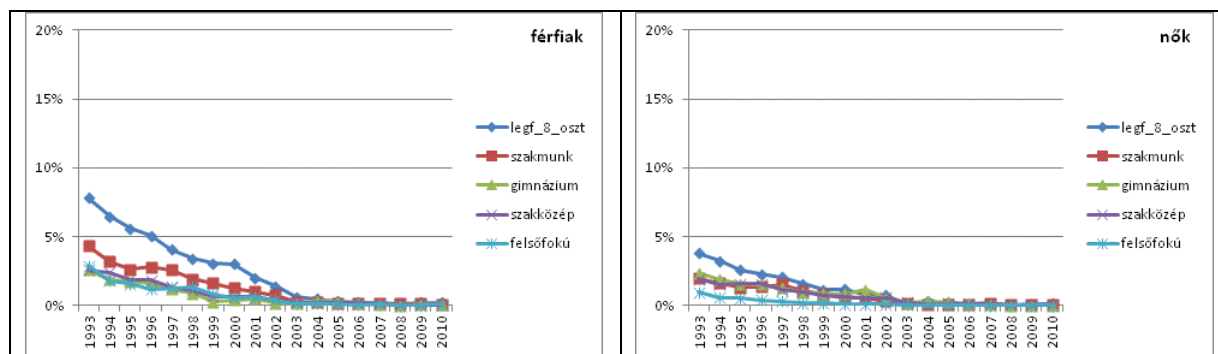
Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A szövetkezeti tagként dolgozók aránya különösen a legfeljebb 8 osztályt végzett férfiak között volt jelentős, ettől elmaradva számottevő volt még a szakmunkás férfiak és a

képzetlen nők között, az arány azonban gyorsan csökkent minden csoport esetében. (42. ábra)

42. ábra

**A szövetkezeti tagok iskolai végzettség szerinti részaránya, férfiak és nők, 1993-2010**



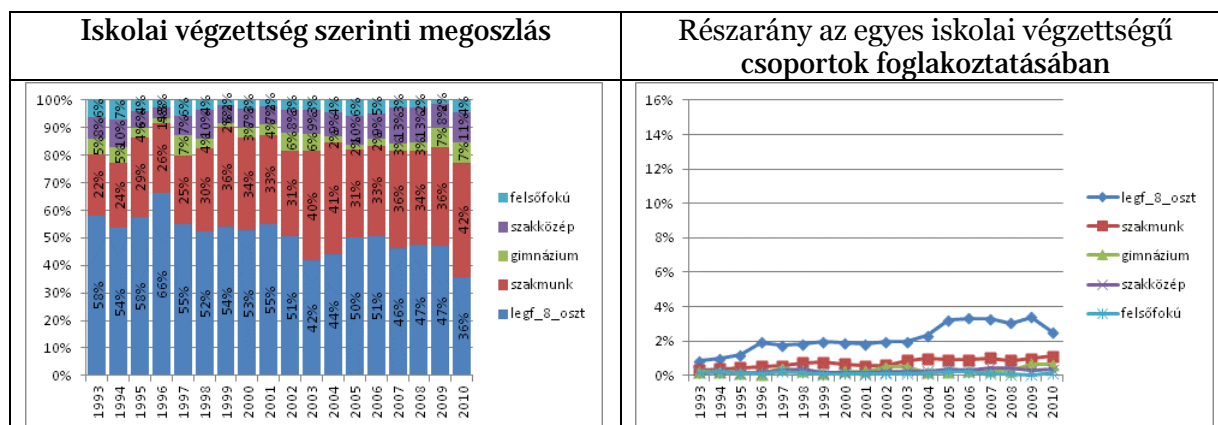
Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Az alkalmi munkások kis létszámú csoportját többségben alacsonyán képzettek adják. A kilencvenes évek elején messze több mint fele részben legfeljebb 8 osztályt végzetek voltak alkalmi munkások, arányuk fokozatosan és hullámzóan kicsit csökkent, de a 2000-es évek végén is még közel fele részben képzetlenek voltak, miközben nőtt a szakmunkások aránya. (43. ábra bal panel)

Az alkalmi munkások aránya marginális a foglalkoztatottak között minden iskolázottsági szinten, az alacsony iskolai végzettségű, legfeljebb 8 osztályt végzetek számára is csak szerény foglalkoztatási lehetőség az alkalmi munka, aránya a kilencvenes évek közepétől az alacsonyán iskolázottak 2 százalékának jelentett foglalkoztatást, 2003 után az arány megduplázódott. (43. ábra jobb panel)

43. ábra

**Az alkalmi munkások iskolai végzettség szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010**

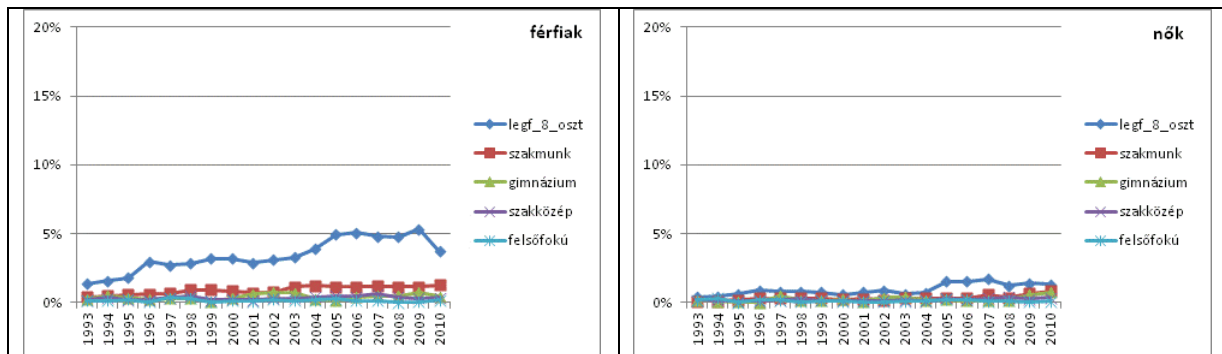


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A legfeljebb 8 osztályt végzett férfiak között messze a legjelentősebb az alkalmi munka szerepe, ebben a csoportban a 2000-es évek végén a foglalkoztatottak 5 százalékáa volt alkalmi munkás, a férfiak minden más iskolázottsági csoportjában és a nőknél az arány marginális. (44. ábra)

44. ábra

**Az alkalmi munkások iskolai végzettség szerinti részaránya, férfiak és nők, 1993-2010**



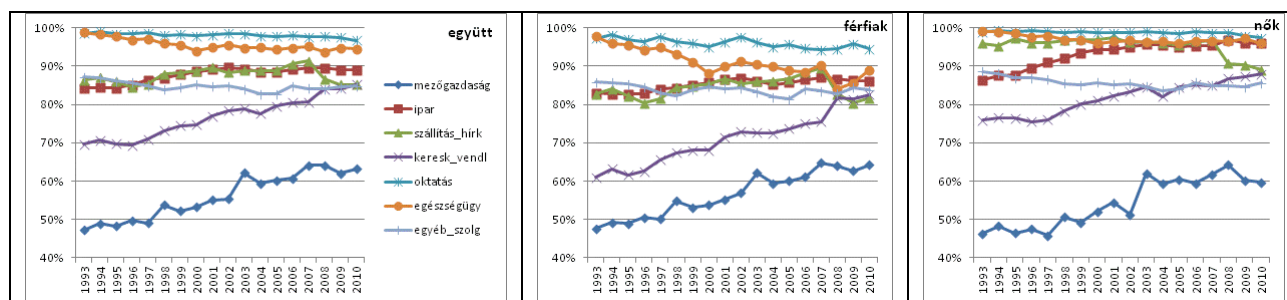
Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

*Az alkalmazottak és önfoglalkoztatók foglalkoztatásának ágazati szerkezete*

A foglalkoztatottak zöme alkalmazottként dolgozik, az önfoglalkoztatók aránya alacsony. Különösen magas az alkalmazottak aránya a közszolgáltatásban, így az oktatásban vagy az egészségügyben. Az egészségügyben azonban fontos változás, hogy lassan emelkedik az önfoglalkoztatók aránya. Az iparban és a szállítás és hírközlés ágazatban a kilencvenes évekhez képest emelkedett, és 90 százalék körül stabilizálódott az alkalmazottak aránya, azaz 10 százalék körüli az önfoglalkoztatók aránya. Az egyéb szolgáltatások ágazatban kicsit alacsonyabb az alkalmazottak aránya, elterjedtebb az önfoglalkoztatás valamilyen formája. A kereskedelemben és vendéglátásban a többi ágazattól jóval elmaradt az alkalmazottak aránya, de gyorsan emelkedik és közelíti a többi ágazatot. A kilencvenes évek elején még 10 foglalkoztatottból 3 volt önfoglalkoztató a kereskedelemben és a vendéglátásban, a kétezres évek végén már alig 2.

A mezőgazdaság karaktere eltérő, itt lényegesen legalacsonyabb az alkalmazottak aránya és magas az önfoglalkoztatóké.<sup>29</sup> A kilencvenes években minden második mezőgazdaságban foglalkoztatott volt alkalmazott, és ugyanilyen arányban dolgoztak valamilyen atipikus önfoglalkoztató formában. A kétezres évek végére az arány a mezőgazdaságban is emelkedett és az alkalmazottak felé billent el, de összességében messze magasabb az önfoglalkoztatók aránya, mint bármely más ágazatban. (45. ábra bal panel)

### Az alkalmazottak aránya a foglalkoztatás ágazata és nemek szerint 1993-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Nemek szerint jelentősek az ágazati eltérések. (45. ábra középső és jobb panel) Az önfoglalkoztató férfiak aránya minden ágazatban meghaladja a nőkéét, azokban az ágazatokban is, ahol jellemzően magas az alkalmazottak aránya, így különösen az oktatásban és az egészségügyben, ahol a nők nagyon magas arányban alkalmazottak, míg a férfiak 5, illetve 10 százaléka önfoglalkoztató. Az iparban és a szállítás és hírközlésben dolgozó nők is zömében alkalmazottak, messze az ágazatban átlagosan jellemző arány felett, míg a férfiak között 10-20 százalék önfoglalkoztató.

Az egyéb szolgáltatásokban mindkét nem esetében elterjedtebb az önfoglalkoztatás, viszonylag magas az arány, 15 százalék körüli és nem is nagyon változik. A kereskedelem-és vendéglátásban különösen alacsony volt az alkalmazottak aránya, és magas az önfoglalkoztatóké: A férfiak között jóval magasabb az önfoglalkoztatók aránya, mint a nők között, azonban mindkét nem esetében gyorsan emelkedik az ágazatban az alkalmazottak aránya, 2010-re a többi ágazatot meg közelítő szintre.

A mezőgazdaság ágazati sajátosságai mellett alacsony az alkalmazottak aránya és nagyon magas az önfoglalkoztatóké, nemek szerint alig látunk eltérést, 2003-ig a nők között magasabb volt a mezőgazdasági önfoglalkoztatók aránya, azt követően az arány nagyon hasonló. A mezőgazdaságban is mindkét nem esetében emelkedik az alkalmazottak aránya.

Az egyes atipikus foglalkozási viszonyok – szövetkezeti tagok, társas vállalkozások tagjai és az egyéni vállalkozók (és családtagok) – arányát a foglalkoztatás ágazata szerint részletesen vizsgáljuk, és az előzőekhez hasonlóan itt foglalkozunk az alkalmi munkát jellemző ágazati sajátosságokkal is, ezt mutatja a 46. ábra négy panelja.

Az atipikus foglalkozási viszonyok többsége különösen a mezőgazdaságban szokásos. A gyorsan zsugorodó szövetkezeti tagsági formát a mezőgazdaságban foglalkoztatott egyéni vállalkozók (és segítő családtagok) folyamatosan növekvő aránya váltotta fel. A kilencvenes évek elején a mezőgazdaságban foglalkoztatottak 30 százaléka még szövetkezeti tag volt, az

<sup>29</sup> A magas önfoglalkoztató arány az ágazat sajátosságából következik, ezért szokás az önfoglalkoztatók elemzését külön, a mezőgazdaságban önfoglalkoztatók nélkül vizsgálni. Az általános trendek és arányok finomabb leírásához a különválasztásra a lezáró fázisban kerül sor.

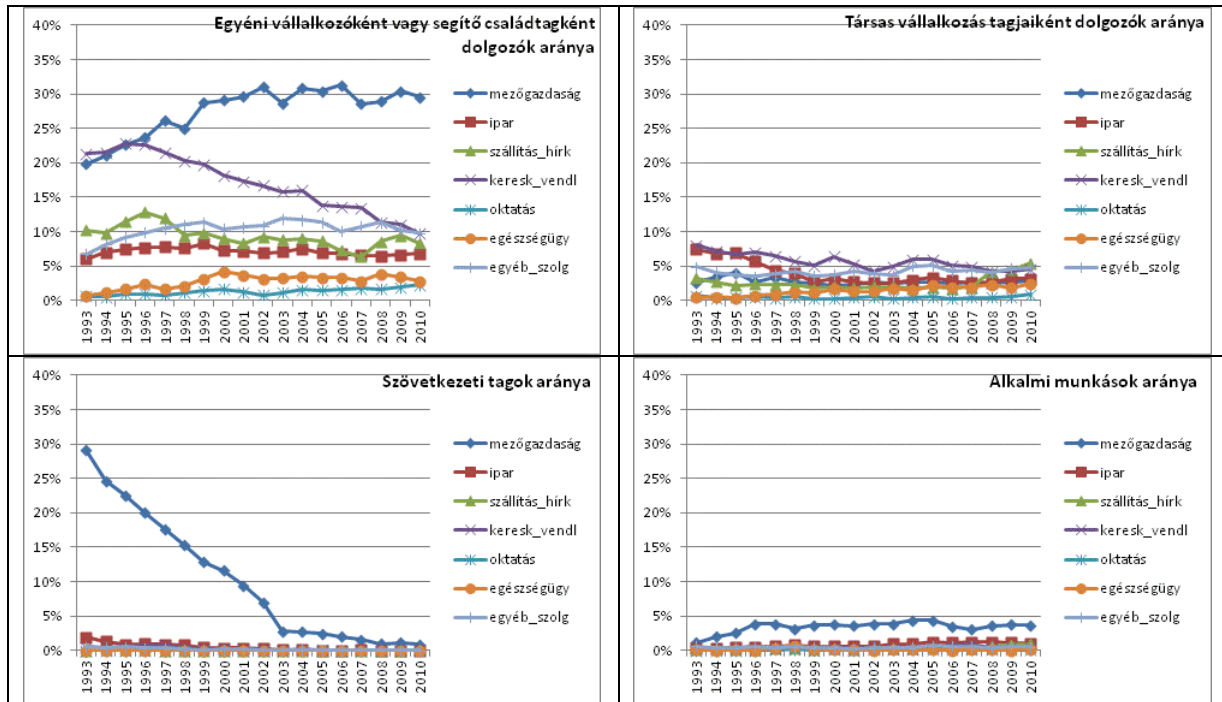
arány gyorsan csökkent, az ezredfordulóra a mezőgazdaságban foglalkoztatottak 10 százaléka, 2003-ban már csak 5 százaléka volt szövetkezeti tag, azóta az arány minimálisra csökkent. A kilencvenes évek elején a mezőgazdaságban foglalkoztatottak 20 százaléka volt ugyanakkor egyéni vállalkozó, az ezredfordulóra az arány 30 százalékra emelkedett, és ott stabilizálódott, kisebb hullámzások mellett nem változik. Az alkalmi munkavállalás is egyedül a mezőgazdaságban volt jelentősebb, ahol a foglalkoztatottak 4-5 százaléka alkalmi munkás, az arány állandó volt a kilencvenes évek közepe óta, 2006 után kicsit visszaesett.

A mezőgazdaságon kívül a kereskedelemben és vendéglátásban volt magas az egyéni vállalkozók aránya, a sok kis üzletben a kilencvenes évek elején a kereskedelemben foglalkoztatottak 20 százaléka dolgozott vállalkozóként, az arány azóta folyamatosan és gyorsan csökkent, a 2000-es évek végére megfeleződött, és eltűnt az ágazatot korábban jellemző magas vállalkozói arány. Viszonylag magas és állandó a vállalkozók aránya az egyéb szolgáltatásokban (10 százalék körül). Az iparban, a szállítás és hírközlésben ettől elmarad, a foglalkoztatottak 5-10 százaléka önfoglalkoztató vállalkozó. Az oktatásban és az egészségügyben jellemzően állami alkalmazottak dolgoznak, alacsony a vállalkozók aránya, bár érzékelhető egyes területek átalakulása, kicsit emelkedik az egészségügyben a vállalkozók aránya, ami az egészségügy reformjával, egyes tevékenységek vállalkozásba adásával függ össze.

A társas vállalkozások tagjaként foglalkoztatottak számára nincs jellegzetes ágazat, ahol a társas vállalkozások aránya különösen magas lenne, a kép változatos, a vendéglátásban és az egyéb szolgáltatásokban a legmagasabb az arány, de minden ágazatban dolgoznak társas vállalkozás tagjaként. Az arány az ágazatok mindegyikében viszonylag alacsony, a foglalkoztatottak legfeljebb 5 százaléka, a mezőgazdaságban az arány – a többi atipikus formához képest – alacsony.

A szövetkezeti tagság szerepe a mezőgazdaságon kívül minden további ágazatban marginális volt. Az alkalmi munkavállalás aránya is jelentéktelen volt a mezőgazdaságon kívül az ágazatok mindegyikében, nem érte el az adott ágazatban foglalkoztatottak fél százalékát sem.

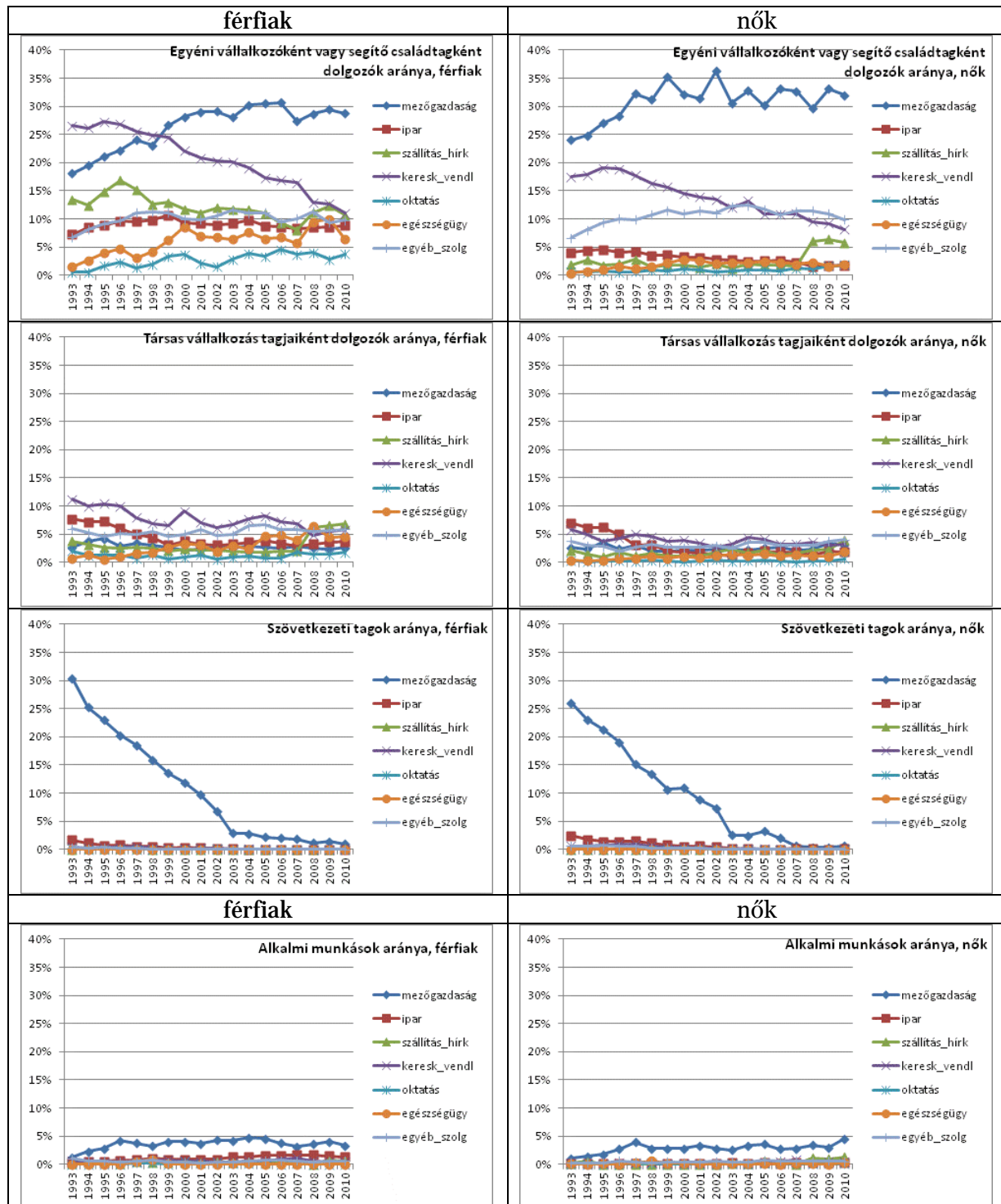
### Az atipikus foglalkozási viszonyban foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatási viszony és a foglalkoztatás ágazata szerint, 1993-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Nemek szerint nem tér el jelentősen az egyes ágazatokban atipikus formában foglalkoztatottak aránya. Egyéni vállalkozóként (és segítő családtagként) a férfiak sokkal szívesebb képet mutatnak, lényegében minden ágazatban vállalkoznak, de a vállalkozók aránya mindkét nem esetében a mezőgazdaságban különösen magas. A kilencvenes években a férfiak 20 százaléka, az ezredforduló után már 30 százaléka volt a mezőgazdaságban vállalkozó. A vállalkozó nők aránya kicsit meghaladja a férfiakét a mezőgazdaságban. A kereskedelemben és a vendéglátásban viszont mindkét nem esetében gyorsan csökkent a vállalkozók korábban kiugróan magas aránya. Az egyéb szolgáltatásokban volt még számottevő, 10 százalék körüli a vállalkozó nők aránya, és a férfiaknál lényegében minden ágazatban elérte az 5-10 százalékot. A társas vállalkozások tagjaként foglalkoztatottak aránya minden ágazatban alacsony, a férfiaknál sem több 5-10 százaléknál, a nőknél alacsonyabb, a kereskedelem és vendéglátás valamint az egyéb szolgáltatások terén bizonyul a legelterjedtebbnek. A mezőgazdaságban alkalmi munkát végzők és a szövetkezeti tagok között a nők aránya csak kicsit elmarad a férfiakétól. (47. ábra)

### Atipikus foglalkozási viszonyban foglalkoztatottak aránya nemeként és a foglalkoztatás ágazata szerint, 1993-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

#### Az alkalmazottak és önfoglalkoztatók foglalkoztatásának regionális sajátosságai

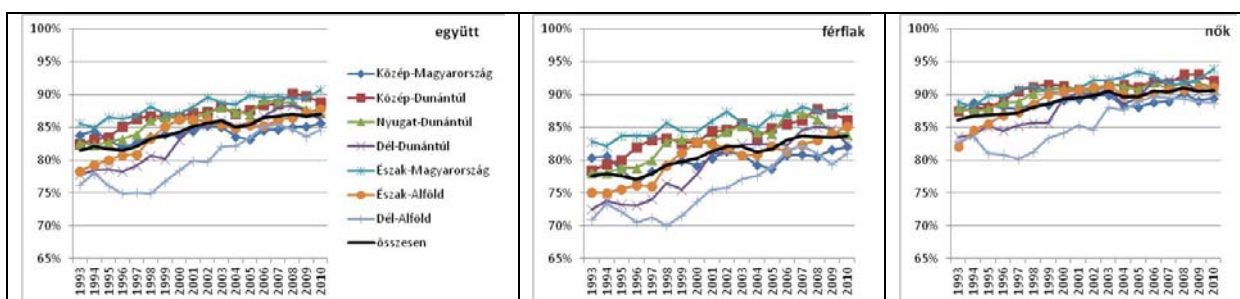
Minden régióban növekedett az alkalmazottként foglalkoztatottak aránya, leggyorsabban Dél-Alföldön, ahol a kilencvenes években még a foglalkoztatottak negyede valamilyen atipikus



formában dolgozott, a kétezres évek közepén az eltérés már nem volt jelentős a többi régióhoz viszonyítva. Az alkalmazottak aránya Közép-Magyarországon a legmagasabb, a régiók között az eltérések a férfiak között nagyobbak, a nők esetében kicsik. Azokban a régiókban volt alacsonyabb az alkalmazottak aránya, ahol a mezőgazdasági foglalkoztatottság magas. Az Észak-Alföldön a kilencvenes évek közepéig maradt el az alkalmazottak aránya a többi régiótól, a Dél-Dunántúlon kicsit tovább, de a kilencvenes évek végére a régiók közötti különbség, vélhetően a mezőgazdasági foglalkoztatottság arányának a csökkenésével, itt is eltűnt. (48. ábra)

48. ábra

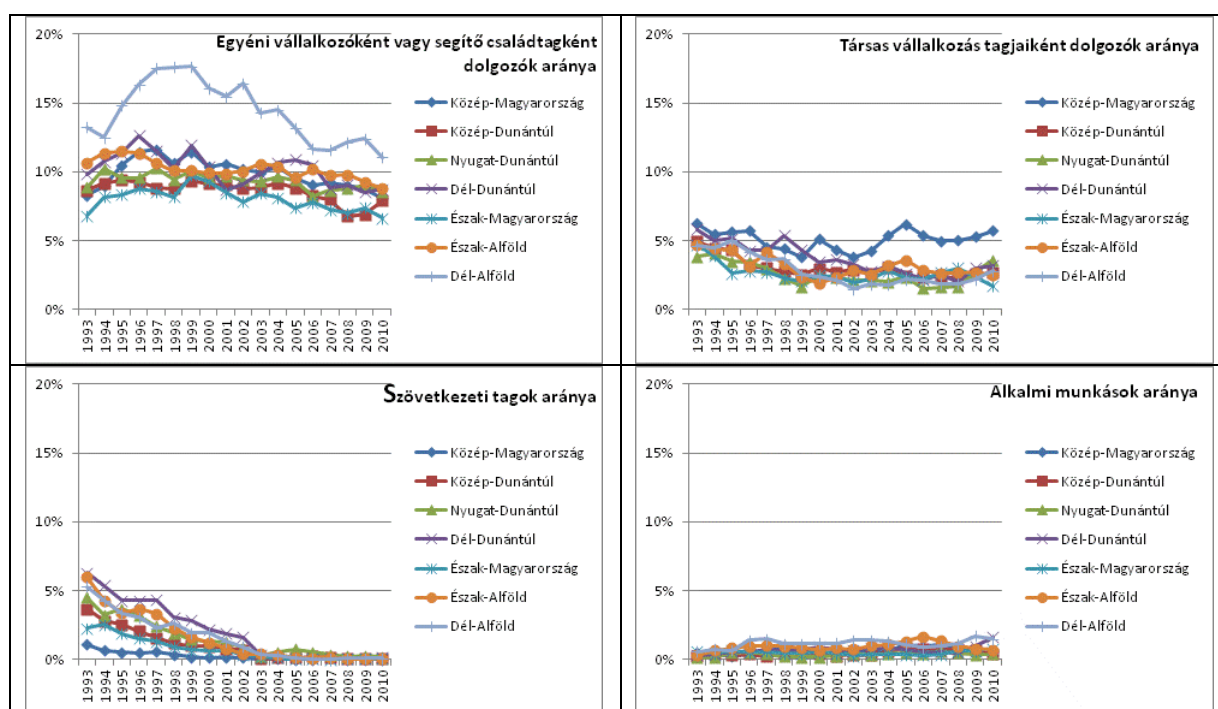
### Az alkalmazottak aránya a foglalkoztatás régiója és nemek szerint 1993-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Az atipikus foglalkoztatottak aránya nem tér el jelentősen az egyes régiókban. Az egyéni vállalkozók és a társas vállalkozások tagjainak aránya között sincsen nagy eltérés az egyes régiókban, kivételt a Dél-Alföldön kiugróan magas egyéni vállalkozó arány jelent, ami mögött a régióban a mezőgazdaságban vállalkozók magas arányát gyaníthatjuk. A társas vállalkozások tagjainak az aránya pedig Közép-Magyarországon magas, a különbség a többi régióhoz képest jelentős és növekvő, bár így is szerény a központi régióban a társas vállalkozások tagjainak az aránya, alig 6 százalék. A szövetkezeti tagok aránya Közép-Magyarországon volt a legalacsonyabb, és a Dél-Dunántúlon, Észak- és Dél-Alföldön a legmagasabb, ahol a mezőgazdaságban a vállalkozók aránya is magas volt, de a többi régióban is számottevő volt a szövetkezeti tagok aránya 2003-ig, ezt követően mindenütt minimálisra zsugorodott. Az alkalmi munkások közel azonos arányban dolgoznak minden régióban. (47. ábra)

### Az atipikus foglalkozási viszonyban foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatás régiója szerint, 1993-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

#### Az önállóként végzett munka valószínűségének többváltozós vizsgálata

Az önállóként végzett munka valószínűsége az életkor emelkedésével növekszik, mind a férfiak, mind a nők körében (4. táblázat). A korcsoport szerinti különbségek nagyobb mértékűek a férfiaknál, mint a nőknél. Például az 50-59 éves férfiak átlagosan 13,6 százalékkal nagyobb valószínűséggel önállóak, mint a viszonyítási csoport, a 15-29 éves korcsoport tagjai, a nőknél ugyanez a különbség 7,8 százalék. A 60-74 éves korcsoport esetében ugyanezek a különbségek még nagyobbak, 26,8 és 16,9 százalék (férfiak és nők). Ez arra utal, hogy az önállóak inkább folytatják a munkát az öregségi nyugdíjkorhatár elérése után, mint az alkalmazottak.

Az iskolai végzettség növekedésével is emelkedik annak esélye, hogy valaki önállóként dolgozik. A szakmunkás végzettségű férfiak 6,1 százalékkal, az ugyanilyen végzettségű nők 11,1 százalékkal nagyobb valószínűséggel önállóak, mint a legfeljebb alapfokú végzettségűek. A középiskolai és felsőfokú végzettség esetében még nagyobb az esélyek: a nőknél mindkét iskolai végzettségnél 7,3 százalék, a férfiaknál a középiskolai végzettséghez 15,7, a felsőfokú végzettséghez 17,1 százalékos esélynövekedés tartozik. A közép- és felsőfokú végzettségűek között nincs szignifikáns különbség sem a nők, sem a férfiak körében.

A becslésben szerepel a nappali tagozatos diákstátus és a gyerekellátásban valamint nyugdíjban részesedés, ezek a változók nem befolyásolják szignifikáns mértékben az önálló státusz valószínűségét.

Jelentősek viszont az ágazati különbségek: az iparhoz viszonyítva nagyobb eséllyel dolgoznak önállóként a mezőgazdaságban, a szállítás-hírközlés és a kereskedelem-vendéglátás ágazatokban (mindkét nem), valamint az egyéb szolgáltatásokban (nők), kisebb eséllyel az oktatásban (mindkét nem) és az egészségügyben (férfiak). A legnagyobb, a nőknél 29,4, a férfiaknál 21,4 százalékos átlagos különbséget a mezőgazdaság esetében becsültünk.

Budapesthez viszonyítva az ország megyéiben vagy negatív irányú az eltérés – kisebb eséllyel önállóak a foglalkoztatottak –, vagy nincs szignifikáns különbség. Szignifikáns negatív együtthatót kaptunk Békés, Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves, Nógrád, Vas és Zala megyékre (mindkét nem), valamint Baranya, Hajdú-Bihar és Jász-Nagykun-Szolnok megyékre (férfiak). A két nem közös modelljéből az derül ki, hogy a nők kisebb valószínűséggel önállóak, mint a férfiak (5,0 százalékos átlagos különbség).

Az önállóként végzett munka valószínűsége tehát emelkedik az életkor és az iskolázottság növekedésével. A legtöbben a mezőgazdaságban dolgoznak önállóként, de a szállítás-hírközlésben és a kereskedelem-vendéglátás ágazatban is nagyobb eséllyel találhatók önállóak, mint az iparban. A férfiak között több az önálló, mint a nők között. A személyes jellemzők és az ágazati hatások kiszűrése mellett a területi különbségek nem túl jelentősek, de több megyében kisebb eséllyel találunk önállókat, mint Budapesten.

## Az önállóként végzett munka valószínűsége (foglalkoztatottak)

	Nők	Férfiak	Mindkét nem
<i>Korcsoport</i>			
30-39 éves	0.034 (5.44)**	0.070 (9.75)**	0.053 (11.08)**
40-49 éves	0.059 (9.08)**	0.121 (14.99)**	0.092 (17.47)**
50-59 éves	0.078 (11.00)**	0.136 (16.04)**	0.109 (19.57)**
60-74 éves	0.169 (6.47)**	0.268 (10.34)**	0.228 (12.35)**
<i>Iskolai végzettség</i>			
Szaktanulmányok végzettség	0.061 (6.20)**	0.111 (8.65)**	0.089 (10.89)**
Középiskolai végzettség	0.073 (7.30)**	0.157 (11.71)**	0.119 (14.11)**
Felsőfokú végzettség	0.073 (6.80)**	0.171 (12.18)**	0.127 (14.23)**
Nappali tagozaton tanul	0.026 (0.49)	-0.079 (0.67)	-0.004 (0.07)
Gyes, gyed vagy gyet	0.036 (1.69)		
Rokkantsági vagy öregségi nyugdíjban részesül	0.037 (3.14)**	0.095 (6.46)**	0.066 (7.04)**
<i>Ágazat</i>			
Mezőgazdaság	0.294 (12.20)**	0.214 (15.01)**	0.223 (18.79)**
Szállítás, hírközlés	0.069 (6.09)**	0.065 (4.48)**	0.059 (6.30)**
Kereskedelem, vendéglátás	0.101 (11.50)**	0.053 (5.85)**	0.068 (10.69)**
Oktatás	-0.027 (5.54)**	-0.088 (10.73)**	-0.071 (16.05)**
Egészségügy	-0.009 (1.55)	-0.032 (2.19)*	-0.042 (6.76)**
Egyéb szolgáltatás	0.089 (11.34)**	0.014 (1.61)	0.043 (7.11)**
<i>Megye</i>			
Baranya	0.000 (1.98)*	0.000 (2.04)*	0.000 (2.79)**
Bács-Kiskun	0.015 (1.08)	0.013 (0.77)	0.012 (1.13)
Békés	-0.039 (2.82)**	-0.049 (2.77)**	-0.045 (3.93)**
Borsod-Abaúj-Zemplén	-0.032 (2.62)**	-0.082 (5.67)**	-0.059 (6.13)**
Csongrád	0.013 (0.82)	0.008 (0.42)	0.013 (0.98)
Fejér	-0.023 (1.56)	-0.024 (1.31)	-0.025 (2.06)*
Győr-Moson-Sopron	-0.017 (1.03)	-0.005 (0.27)	-0.010 (0.80)
Hajdú-Bihar	-0.028 (1.97)*	-0.038 (2.27)*	-0.034 (3.13)**

Heves	-0.034 (2.38)*	-0.047 (2.63)**	-0.042 (3.59)**
Komárom-Esztergom	-0.035	-0.029	-0.034
	Nők	Férfiak	Mindkét nem
Nógrád	(2.33)* -0.052 (3.27)**	(1.47) -0.071 (3.48)**	(2.70)** -0.063 (4.71)**
Pest	-0.018 (1.58)	0.002 (0.15)	-0.008 (0.88)
Somogy	0.003 (0.19)	-0.010 (0.53)	-0.007 (0.55)
Szabolcs-Szatmár-Bereg	0.002 (0.13)	-0.014 (0.82)	-0.009 (0.76)
Jász-Nagykun-Szolnok	-0.024 (1.52)	-0.045 (2.46)*	-0.037 (3.05)**
Tolna	-0.025 (1.46)	-0.045 (2.28)*	-0.037 (2.83)**
Vas	-0.039 (2.79)**	-0.033 (1.77)	-0.038 (3.21)**
Veszprém	-0.012 (0.80)	-0.010 (0.57)	-0.012 (1.01)
Zala Megye	-0.034 (2.25)*	-0.050 (2.74)**	-0.043 (3.59)**
Neme: nő			-0.050 (11.50)**
<i>N</i>	11,260	12,714	23,974

Logitbecslések, átlagos marginális hatások.

\* 5 %-os szinten szignifikáns, \*\* 1 %-os szinten szignifikáns

Viszonyítási csoportok: 15-29 éves, általános iskolai vagy alacsonyabb végzettségű, alkalmazott határozott idejű munkaszerződéssel, ipar ágazat, Budapest, férfi.

## A RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS

### *A részmunkaidős foglalkoztatás értelmezése és számbavétele*

A nemzetközi összehasonlító fejezetben az OECD szokásos definícióját követtük, és a 30 óránál rövidebb szokásos heti munkaidőben dolgozókat tekintettük részmunkaidősöknek.<sup>30</sup> A hazai részmunkaidős foglalkoztatást vizsgáló alfejezetben a részmunkaidő árnyaltabb definiálása lehetséges és szükséges. Nem követjük a nemzetközi statisztikában használt 30 órában megszabott határt. Ezzel a tényleges részmunkaidős foglalkoztatást jelentős mértékben alábecsülnénk. 40 óra körüli a szokásos heti munkaidő, a 40 óra alatt részmunkaidőben foglalkoztatottak mintegy fele Magyarországon – ahogy ezt még részletesebben vizsgáljuk a továbbiakban – 30-39 órát dolgozik, és ez az arány nemek szerint és időben is nagyon stabil. Közel teljes munkaidős tehát a részmunkaidős foglalkoztatottak fele. Ezért első megközelítésben 40 óra alatti munkaidőben célszerű meghatározni a részmunkaidős munkaórák számát.

A szokásos munkaidő alakulását és a részmunkaidős foglalkoztatást kétféle adatforrás, a munkaerő-felmérés és a bértarifa felvétel adatai alapján is vizsgálhatjuk. A két adatforrás által lefedett foglalkoztatotti kör eltérő. A munkaerő-felmérés alapja survey vizsgálat, a munkaidőre vonatkozó kérdés az összes foglalkoztatottat, tehát az összes alkalmazottat és az önfoglalkoztatókat is vizsgálja. A bértarifa felvétel szűkebb csoportra, az 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben alkalmazottakra vonatkozik. A két adatforrás alapján a két eltérő foglalkoztatotti csoportra – az összes foglalkoztatottra, illetve az 5 főnél nagyobb (tehát nem mikro) vállalkozásoknál alkalmazottakra – érvényes óvatos összehasonlításra nyílik lehetőség.

A részmunkaidős foglalkoztatást az előzőekben 40 óránál rövidebb idejű foglalkoztatással határoztuk meg. Mindkét adatforrás alapján tudjuk a szokásos munkaidő hosszát, de rendelkezésre áll információ arról is, hogy a munkaidő hosszától függetlenül a foglalkoztatottak tarifa-besorolás szerint, illetve önbevallás alapján teljes munkaidős vagy részdős foglalkoztatottak-e. A részmunkaidős foglalkoztatást vizsgálhatjuk a fenti megfontolások alapján egyrészt aszerint, hogy mennyi volt a ledolgozott munkaidő, vagy annak alapján, hogy önbesorolás, illetve a tarifa-besorolás szerint részmunkaidősök-e. Az utóbbi definíció szerint a részmunkaidőben dolgozók aránya határozottan elmarad attól az

---

<sup>30</sup> Az OECD teljes és részmunkaidős foglalkoztatottakra vonatkozó statisztika közös definícióját használtuk, ami a nemzeti közti összehasonlításokban az egyes országok nemzeti definíciójánál megfelelőbbnek bizonyult. A definíció eltér azonban a fejezetben a magyar elemzéshez választottól.

aránytól, amely a 40 óránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottakat tekinti részmunkaidősnek.

A munkaerő-felmérés szerint részmunkaidőben foglalkoztatottak, a 40 óránál rövidebb munkaidőben dolgozók és az önbevallás szerint részidősök aránya is szerényen emelkedik. Itt azonban egy további pontosításra volt még szükség a részletesebb számolásokat megelőzően, ugyanis a munkaidő a munkaerő-felmérésben a foglalkoztatottak egy részénél nem ismert, és ez az arány nem elhanyagolható (a foglalkoztatottak 10-15 százaléka, a férfiaknál magasabb, a nőknél alacsonyabb az arány). Ezért ahol a ledolgozott munkaidő hossza nem volt ismert, a hiányzó értékeket becsléssel egészítettük ki. A hiányzó munkaórákra vonatkozó értékeket kétféle módon pótolhattuk: egyrészt a vonatkozási héten ledolgozott órák alapján, másrészt, az önbesorolás szerint egészítettük ki a besorolást. Az első kiegészítési eljárás – a vonatkozási héten ledolgozott munkaórák alapján - számottevően felülértékelt a részmunkaidős foglalkoztatást, a második – az önbesorolás alapján - közel egybeesett az ismert munkaidő szerinti értékkel. Az utóbbi bizonyult tehát jobb közelítésnek, ezért a továbbiakban az önbesorolással kiegészített heti 40 óra alatt dolgozókat tekintjük részidősöknek, ha a munkaidő alapján definiáljuk a részmunkaidőt. Az arányokat az 5. táblázat mutatja be (a táblázatban minden kiegészítési kísérletet bemutatunk, de a továbbiakban csak a legjobb közelítést használjuk). A táblázatból azt is látjuk, hogy az önbevallás szerint részidősök aránya elmarad a 40 óránál kevesebbet foglalkoztatottakétól, a változás iránya és aránya azonban hasonló.

5. táblázat

**A munkaerő-felmérés szerint részmunkaidős foglalkoztatottak aránya a 40 óra alatti munkaidő és az önbevallás alapján definiálva, 2003, 2007, 2010**

	2003	2007	2010
Heti 40 óra alatt dolgozó részidősök aránya azok között, akiknek ismert a szokásos munkaideje	7%	6%	8%
Heti 40 óra alatt dolgozó részidősök aránya, ha hiányzik a szokásos munkaidő, a vonatkozási héten ledolgozott órák alapján besorolva	8%	7%	9%
Heti 40 óra alatt dolgozó részidősök aránya, ha hiányzik a szokásos munkaidő, önbesorolás alapján részidős-nem részidős	7%	6%	8%
Önbevallás alapján részidősök aránya	4%	4%	6%

Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A tarifa szerint hasonlóképpen használjuk a 40 óránál alacsonyabb heti munkaidővel mért részmunkaidőt és a tarifa besorolás szerint részmunkaidős definíciót, a munkaidő hosszával mért részmunkaidősök aránya ebben az esetben is számottevően meghaladta a besorolás szerint részmunkaidősökét, a növekedés iránya és aránya azonban hasonló. A

tarifafelvétel szerinti – 5 főnél nagyobb vállalkozásnál, illetve a költségvetésben foglalkoztatottak körében mért – részmunka aránya gyorsan emelkedik, messze meghaladva a munkaerő-felmérés szerint mért arányokat. (6. táblázat)

6. táblázat

**A bértarifa felvétel szerint részmunkaidős foglalkoztatottak aránya a 40 óra alatti munkaidő és az önbevallás alapján definiálva, 2003, 2007, 2010it és változását.**

	2003	2007	2010
40 óránál alacsonyabb a heti szokásos óraszám	9%	10%	15%
a tarifafelmérés besorolása szerint részidőben dolgozik	6%	7%	13%

Forrás: Bértarifa adatok alapján végzett számítások

A továbbiakban a részmunkaidő vizsgálatokor a két adatforrás alapján és a fenti definíciós megfontolásokat figyelembe véve vizsgáljuk a részmunkaidős foglalkoztatás sajátosságait.<sup>31</sup>

*A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya*

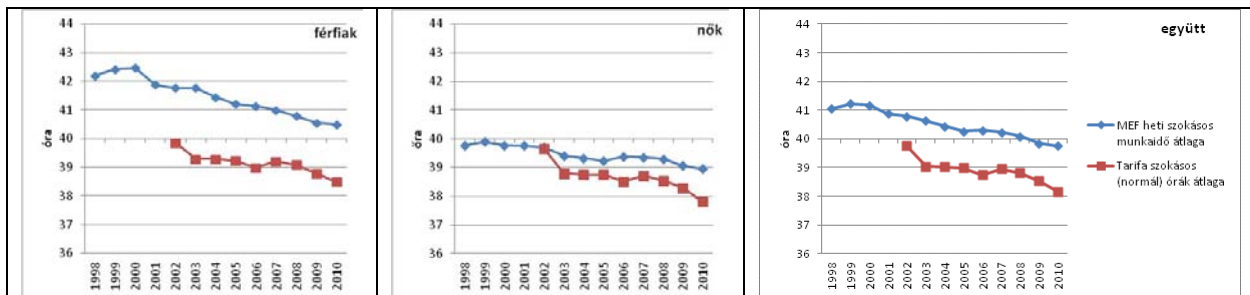
A szokásos munkaidő hossza folyamatosan csökken, aminek oka részben a ledolgozott munkaidő hosszának a változása, részben a részmunkaidő terjedése. Nem tudjuk azonban, hogy a két hatásnak külön-külön mekkora a szerepe. A két sokaságot vizsgálva a heti szokásos munkaidő hossza eltér, a tarifa szerinti szokásos heti munkaidő határozottan rövidebb, mint a munkaerő-felmérés által lefedett tágabb foglalkoztatott körbe tartozóké, a csökkenő trend azonban mindkét adatforrás szerint hasonló. (50. ábra jobb panel)

A munkaerő-felmérés a férfiak és a nők szokásos heti munkaideje között jelentős eltérést mutat, amit egyrészt a férfiak és a nők eltérő munkaideje, de másrészt különböző foglalkozási szerkezete magyarázhat. A nők között az alkalmazottak aránya magas, és látjuk, hogy a két adatforrás alapján közel van egymáshoz a nők szokásos heti munkaideje, míg a férfiaknál jelentős az eltérés. A férfiak szokásos heti munkaideje lényegesen hosszabb a munkaerő-felmérés által vizsgált sokaságban. Ez arra utal, hogy az alkalmazottak szokásos munkaideje rövidebb, mint az önfoglalkoztató vállalkozások, vagy az egészen kicsi cégek alkalmazottaié, és az alkalmazottak inkább foglalkoztatottak részmunkaidőben. A különbség növekszik, a tarifa szerint szokásos heti munkaórák száma gyorsabban csökken, mint a munkaerő-felmérés szerinti. (50. ábra bal és középső panel)

<sup>31</sup> A nemzetközi összehasonlító fejezetben az önbesorolás helyett ledolgozott órák szerint definiáltuk a részmunkaidős foglalkoztatottakat, a határ 30 óra volt. Az eltérő definíció következtében a nemzetközi összevetések eredményeit és az összehasonlításokat ennek figyelembevétel tesszük.



**A szokásos heti munkaidő hossza a munkaerő-felmérés és a bértarifa adatok alapján, nemenként, 1998-2010, illetve 2002-2010\***



\*akikre ismert a munkaidő

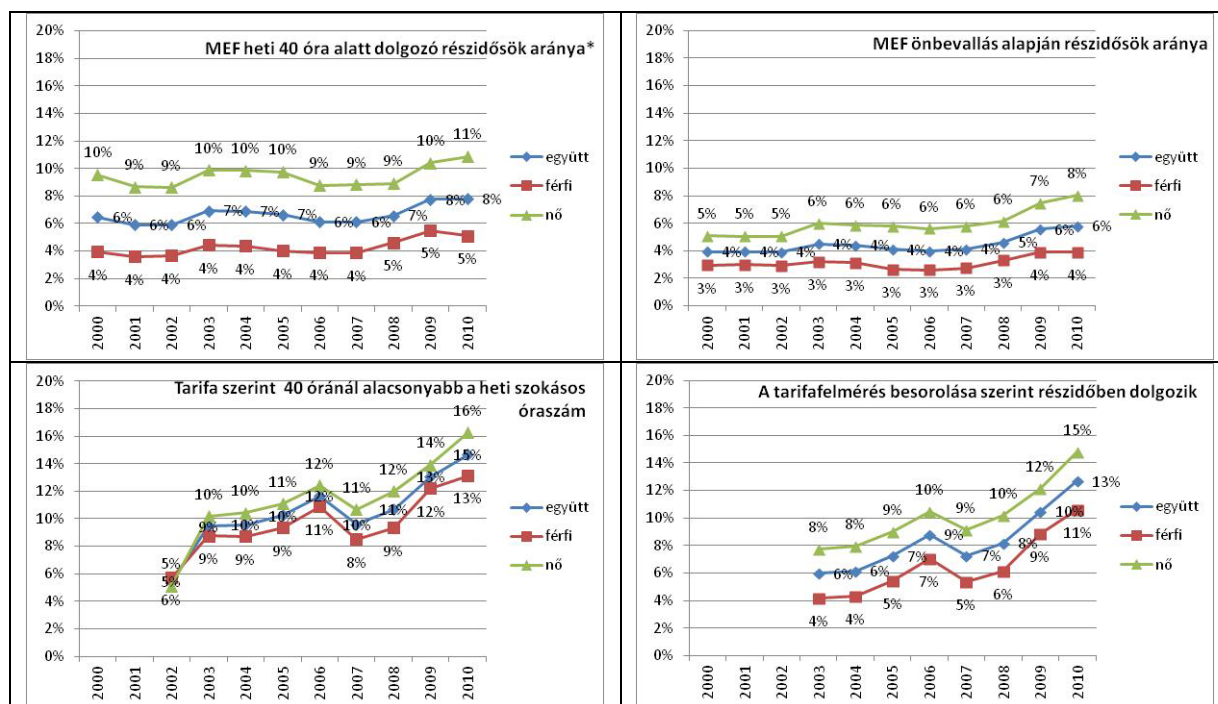
Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

A munkaerő-felmérés szerint kis hullámmal 6-7 százalék között változott a 40 óránál rövidebb heti szokás munkaidőben dolgozók aránya, az arány a válság éveiben 8 százalékra emelkedett. A férfiaknál 4 százalék körül hullámmal és az időszak végére 5 százalékra emelkedett, a nőknél a 9-10 százalék körüli arány 2010-re 11 százalékra emelkedett. A munkaerő-felmérésben önbevallás szerint részmunkások aránya ennél alacsonyabb, 4 százalék körül volt, és a válság időszakában 6 százalékig kúszott, a férfiaknál mindössze 3 százalék volt és emelkedett 4 százalékig, a nőknél 5-6 százalék volt. és az időszak végére 8 százalékra emelkedett. (51. ábra, bal és jobb felső panel)

A bértarifa szerint az 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben 40 óránál alacsonyabb heti óraszámú foglalkoztatottak aránya hullámmal 8-9 százalék volt, a férfiak aránya ettől kicsit lefelé, a nőké kicsit felfelé tért el. 2007 után az arány gyorsan emelkedni kezdett, és 2010-re 15 százalékra ugrott, a férfiaknál 13, a nőknél 16 százalék dolgozik 40 óránál alacsonyabb heti munkaidő mellett. A tarifafelmérés besorolása szerint a részmunkaidősök aránya 6-7 százalék körül hullámmal, és 2010-re gyorsan felkúszott 13 százalékra, a férfiak 4-6 százalékos aránya 11 százalékra, és a nők 8-9 százalékos aránya 15 százalékra. (51. ábra, bal és jobb alsó panel)

A foglalkoztatottak tágabb körét felölelő munkaerő-felmérés adatai alapján a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányában nincs határozott trend, vélhetően a munkajogi szabályok változása, illetve a megszorítások és részmunkaidős elbocsájtások hatása kisebb hullámmal eredményezett. A bértarifa felvétel szerint ugyanakkor a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya folyamatosan növekszik (2007-ben a részmunkaidőben foglalkoztatottak elbocsájtása miatt az arány itt is csökkent), 2007 után a növekedés mindkét forrás szerint felgyorsult. A két adatforrás összevetése alapján azt láthatjuk, hogy az 5 főnél nagyobb vállalkozások és a költségvetés alkalmazottait érinti a részmunkaidős foglalkoztatás.

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya nemenként, a 40 óránál rövidebb szokásos munkaidő és önbevallás, illetve besorolás alapján, a MEF és a bértarifa felvétel szerint, 2000- 2010**

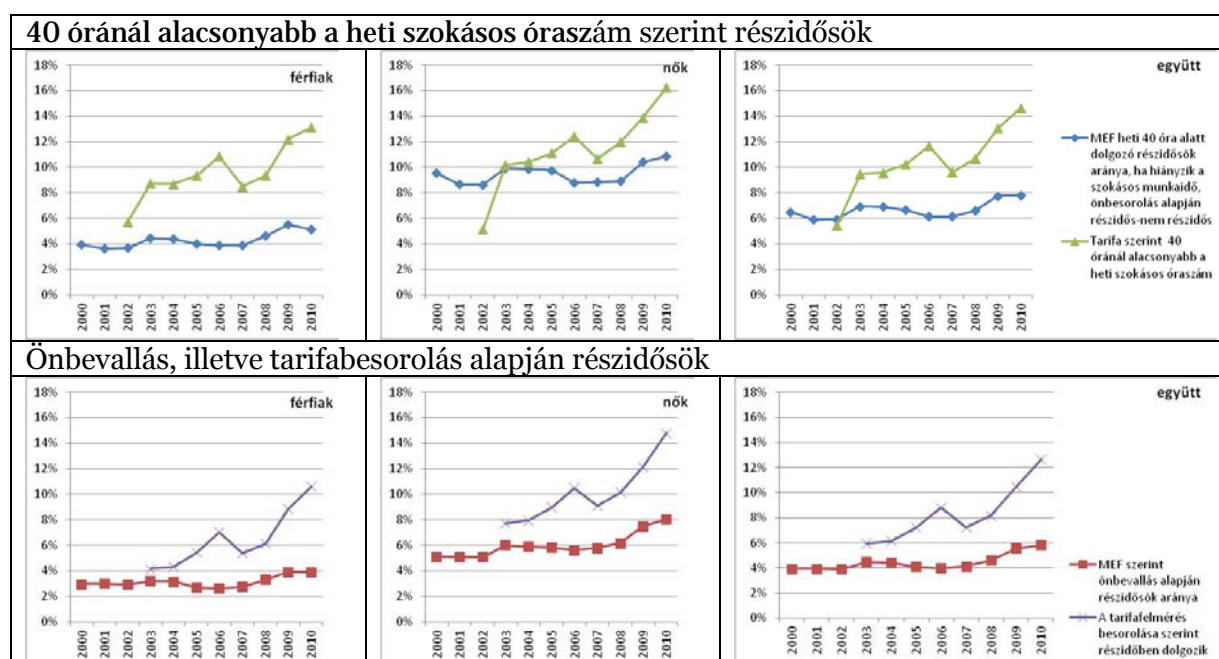


\* ha hiányzik a szokásos munkaidő, önbesorolás alapján részdős-nem részdős

Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

A 40 óránál alacsonyabb heti munkaórában foglalkoztatottakat, majd az önbevallás, illetve tarifa-besorolás szerinti részmunkaidősöket hasonlítjuk végül össze a munkaerő-felmérés és a bértarifa adatai alapján, nemenként. Ezt mutatja az 52. ábra. Az összehasonlítások alapján a részmunkaidős foglalkoztatás terjedése a bértarifa látószögébe tartozó alkalmazottak körében jelentős. A szokásos óraszám alapján vizsgálva a részmunkaidősök arányát több zavar és zaj befolyásolja a vizsgált folyamatokat, befolyásolja a szokásos munkaidő változása, az ágazati sajátosságok és egyéb tényezők. Az önbevallás illetve a tarifa szerint részmunkaidőben történő foglalkoztatás alakulása tisztábban mutatja a tényleges részmunkaidő alakulását.

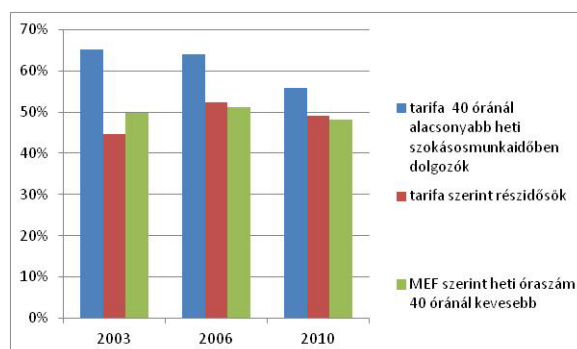
### A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya és a változás trendje a munkaerő-felmérés és a bértarifa adatok alapján, nemenként, 2000-2010\*



\*MEF adatoknál, ha hiányzik a szokásos munkaidő, önbesorolás alapján részdíjsókkal korrigálva  
 Forrás: MEF és tarifa adatok alapján végzett számítások

A 40 óránál rövidebb időben dolgozók mintegy fele 30-39 órát dolgozik, nagyobb részük közel teljes munkaidőben dolgozó részmunkaidős, egy részük azonban 40 óránál alacsonyabb munkaidőben teljes munkaidős. A bértarifa adatok alapján ismerjük a 40 óránál rövidebb ideig dolgozók és a ténylegesen részmunkaidős foglalkoztatottak ledolgozott idejét. A két csoportban a 30-39 órát dolgozók aránya nagyon eltér, bár a különbség csökken. A tarifafelmérés alapján leírt 40 óránál kevesebbet dolgozó alkalmazottak közel 2/3-a 30-39 órát dolgozik, míg a tarifa szerint részmunkaidős alkalmazottak fele dolgozik közel teljes munkaidőben, 30-39 órát. Hasonló az arány a munkaerő-felmérés szerint is. (53. ábra) Azt mondhatjuk tehát, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak nagy része közel teljes munkaidőben dolgozik, és az arányok időben és nemek szerint is állandónak tűnnek. Ez viszont arra is felhívja a figyelmet, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás vizsgálatához az önbevallás, illetve a tarifa besorolás szerinti meghatározás megfelelőbb, mint a 40 óránál rövidebb ledolgozott idő szerinti definíció. A további elemzésben ezért használjuk majd ezt az utóbbit.

**A 30-39 órát dolgozók aránya a MEF és a tarifa szerint 40 óra alatti szokásos munkaidőben dolgozók, valamint a tarifa szerint részmunkaidős alkalmazottak között, 2003,2006,2010**

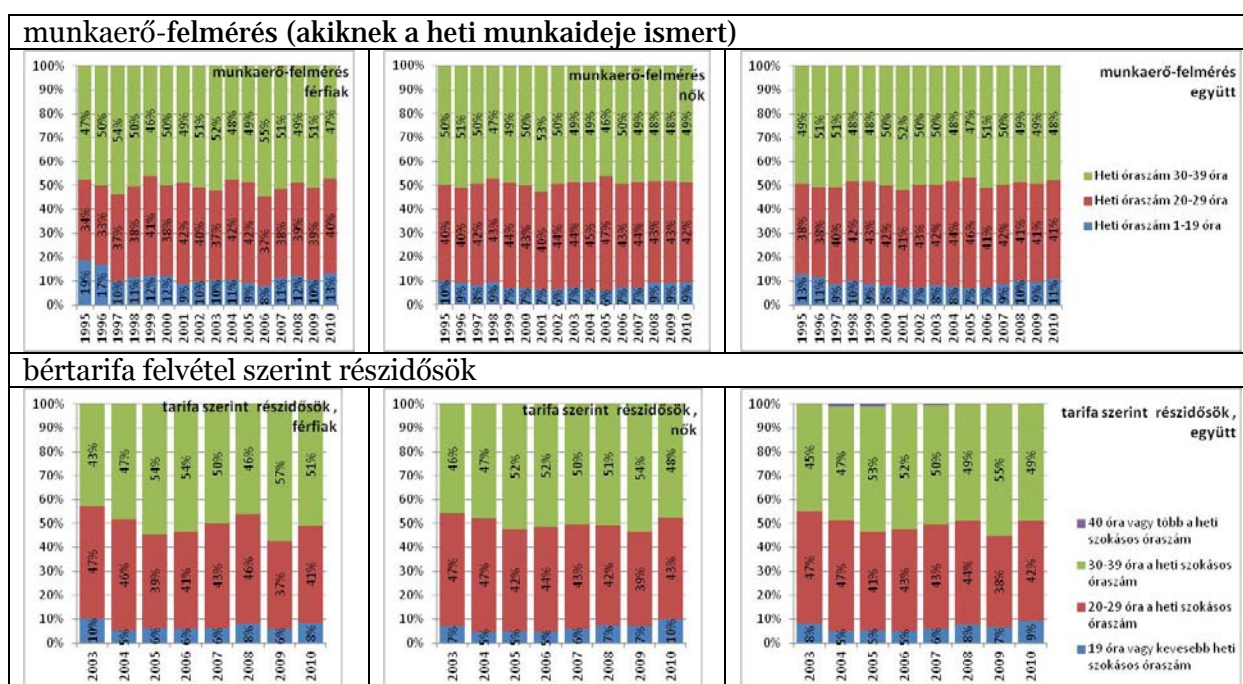


Forrás: MEF és tarifa adatok alapján végzett számítások

A 40 óránál kevesebbet dolgozók fele „valódi” részmunkaidős, követve a nemzetközi összehasonlításban is használt definíciót, 30 óra alatti szokásos munkaidőben dolgozik. Alacsony, alig 10 százalék azok aránya, akik 20 óránál kevesebbet dolgoznak, és a munkaerő-felmérés szerint ők inkább férfiak, mint nők. A bértarifa szerinti alkalmazottak között az arány még alacsonyabb, és nem látszik a nemek szerint eltérés, ami arra utal, hogy azok a férfiak, akik 20 óránál rövidebb időt dolgoznak vagy önfoglalkoztatók (esetleg segítő családtagok), vagy mikro-vállalkozásoknál dolgoznak. 20-29 órát dolgozik a részmunkaidős foglalkoztatottak mintegy 40 százaléka, az arány alig változik és kicsit magasabb a nők között. A bértarifa adatai szerint a 20-29 órás munkaidőben alkalmazottak között a nők aránya az alkalmazottak között is közel 40 százalék, a férfiak aránya kicsit alacsonyabb. (54. ábra)

A részmunkaidős foglalkoztatás okát a munkaerő-felmérés adatai alapján ismerjük. Ezt az 55. ábra mutatja be. Eszerint a foglalkoztatottak között fokozatosan és különösen 2005 óta csökken azok aránya, akik önként dolgoznak részmunkaidőben. A nők többféle ok miatt inkább vállalták a részmunkaidős foglalkoztatást, mint a férfiak: a kilencvenes évek közepén 10 részmunkaidőben dolgozó nő közül 4 nem is kívánt máshogyan dolgozni, a férfiaknál az arány 10-ből alig 3 fő volt. Ez az arány kisebb hullámzásokkal csökkent a 2000-es évek közepéig, és a nemek között a különbség eltűnt. Az 1990-es évek közepétől 2004-ig csökkent azok aránya, akik más munkahely hiánya miatt, kényszerből vállalják a részmunkaidős foglalkoztatást, majd 2005-től – vélhetően a gazdasági növekedés lassulásával, a munkapiaci helyzet romlásával és egyéb lehetőségek szigorodásával – az arány ismét gyorsan emelkedni kezdett. Nemek között ebben nem volt eltérés.

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása a heti munkaidő hossza szerint, nemenként, a MEF és a bértarifa alapján, 1995-2010, illetve 2003-2010**

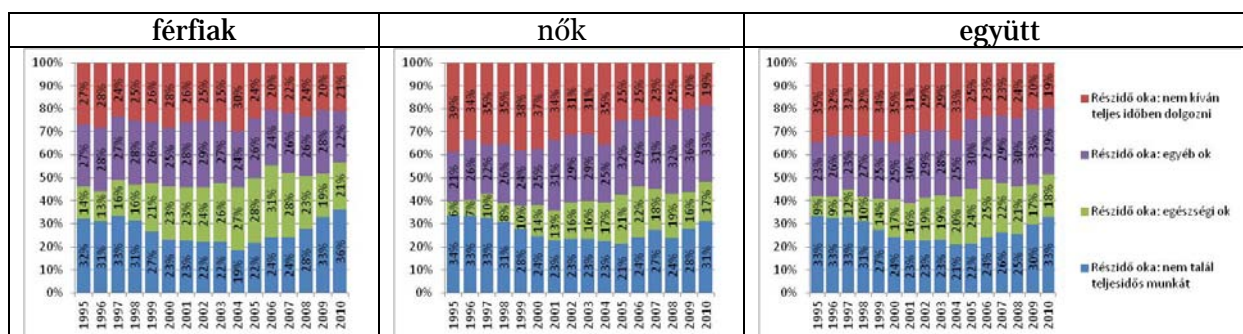


Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

Figyelemreméltó ugyanakkor, hogy a kényszerűen részmunkaidősök arányának a csökkenése mellett gyorsan nőtt 1995-2006 között azoknak a férfiaknak és nőknek az aránya, akik egészségügyi ok miatt dolgoznak részmunkaidőben, a férfiak aránya különösen gyorsan emelkedett, az 1995 évi 14 százalékról 2006-ra 30 százalék fölé. Hasonló trend figyelhető meg a nők esetében is, a részarány azonban alacsonyabb, 1995-ben alig több mint 5 százalék volt, 2006-ban 20 százalék. Ezt követően az egészségi állapot miatt részfoglalkoztatottak aránya gyorsan csökkent, 2010-re 20 százalék alá, a férfiaknál kicsit magasabb, a nőknél alacsonyabb maradt az arány. Hozzájárulhat az egyéb munkalehetőségek hiánya miatt részmunkában dolgozók arányának a növekedéséhez a rokkantnyugdíjas foglalkoztatás szigorítása miatt kényszerűen részmunkát elfogadók átrendeződése is, nem tudjuk, hogy ők kiszorultak, vagy máshogy kerestek munkát, és ezért is növekedett a munkalehetőségek hiánya miatt részmunkába kényszerülők aránya.

A részmunkaidőt egyéb ok miatt választók aránya viszonylag állandó volt, különösen a férfiak esetében, valamivel több, mint az esetek egynegyedében az előzőektől eltérő egyéb ok miatt dolgoznak részmunkaidőben. 2005 után a nők aránya gyors növekedésnek indult, a nők egyharmada a korábbiakban azonosítottól eltérő egyéb ok miatt választja a részmunkaidőt. Feltehető, hogy a korábban az egészségi állapotuk miatt részmunkaidőben foglalkoztatottak egy része is a szigorításokat követően hozzájárult a növekedéséhez.

### A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a részmunkaidő választásának oka szerint, nemenként, 1995-2009



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

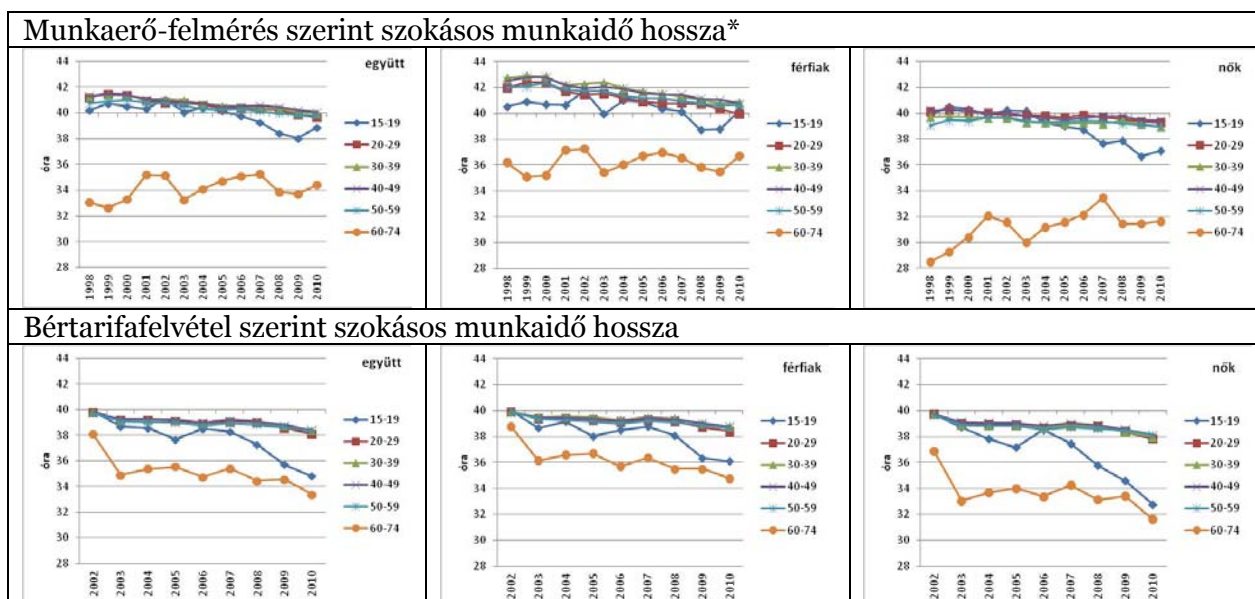
#### A részmunkaidős foglalkoztatottak életkori sajátosságai

A férfiak és a nők szokásos heti munkaideje is folyamatosan csökken, és ez minden korcsoportra igaznak tűnik. A szokásos munkaidő hosszának alakulását korcsoportonként és nemenként mutatja a munkaerő-felmérés (felső három panel) és a tarifa szerint (alsó három panel) az 56. ábra. A szélső korosztályok, a fiatalok (15-19 évesek) és az idősek (60-74 évesek) szokásos munkaideje mindkét adatforrás alapján eltér a többi korosztályétól, alacsonyabb a szokásos munkaórák száma, és eltér a főáramtól a fiatalok és az idősek heti munkaidejének a változása is.

A 20-59 évesek egyes korcsoportjai között nincsen jelentős eltérés, a munkaidő hossza a korcsoportok mindegyikében közel azonos. A munkaerő-felmérés szerint az átlagos munkaidő lassan csökken 40 órára, a bértarifa szerinti szokásos munkaórák száma elmarad ettől. A munkaerő-felmérés szerint vizsgált 20-59 éves népességben a férfiak között tér el kicsit a szokásos munkaórák száma, a legjobb munkavállalási korú 30-49 évesek szokásos munkaideje magasabb, a 20-29 és az 50-59 éveseké valamivel rövidebb. A munkaerő-felmérés által vizsgált foglalkoztatott nőknél, és a tarifafelmérés szerinti alkalmazottnál lényegében nincsen eltérés a 20-59 korosztály szokásos munkaidejében.

A nagyon fiatal, 15-19 évesek közül azoknak, akik dolgoznak, a szokásos munkaideje csökken 2007 óta, és különösen a nőknél, mindét adatforrás alapján, összességében pedig a munkaerő-felmérés foglalkoztatottjai körében lassabban, a tarifa szerint az 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben alkalmazottnál nagyon gyorsan csökken a fiatalok munkaideje. Az idősebbek (60-74 évesek) szokásos munkaideje a 30-39 órás kategóriában változik, 34-36 óra körül mozog, és vélhetően a munkajogi szabályozások változásai követve változik, egyértelmű trend nem látszik az alakulásában, a tarifa adatok szerint kicsit csökken az 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben alkalmazott 60 év feletti, inkább a férfiak munkaideje.

**A foglalkoztatottak szokásos heti munkaidejének a hossza a munkaerő-felmérés és a bértarifa szerint korcsoportonként és nemenként, 1998-2010, illetve 2002-2010**



\*akiknél a heti munkaidő ismert

Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

A részmunkaidőben foglalkoztatottak életkorcsoportok szerinti arányát – az előző alfejezet alapján – a munkaerő-felmérésben önbevallás szerint részmunkaidőben foglalkoztatottak, illetve a bértarifa felvétel szerint részmunkaidősök arányát követve vizsgáljuk.<sup>32</sup> Ezt az 57. ábra mutatja.

A 20-59 éves korcsoportok mindegyikében szerény és hasonlóan alakul a részmunkaidős foglalkoztatás aránya, az 50-59 évesek között egészen kicsit magasabb, mint a fiatalabb, 20-49 évesek között. Összességében a munkaerő-felmérés alapján a 20-59 évesek alig 5 százaléka dolgozik önbevallás szerint részmunkaidőben, a nők között kicsit magasabb az arány, mint a férfiaknál és 2007 óta mindkét nem esetében növekvő, az emelkedés a nőknél jelentősebb volt.

A tarifa adatok alapján hasonlóan szerény a 20-59 éves korosztályban az 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben a részmunkaidőben alkalmazottak aránya, és hasonlóan a munkaerő-felmérés alapján látott arányokhoz az 50-59 évesek egészen kicsit nagyobb aránya részmunkaidős, mindkét nem esetében. A 20-59 éves részmunkaidőben dolgozók aránya 2007 után gyorsabban nőtt azonban a bértarifa látókörébe tartozó

<sup>32</sup> Megvizsgáltuk, mindkét adatforrás szerint a 40 óránál rövidebb munkaórán dolgozók szerint is az életkori eltéréseket (a bemutatástól a tanulmányban eltekintettünk), és azt láttuk, hogy a mintázat nagyon hasonló volt, az arányok kicsit magasabbak, ami a korábbiak szerint a 40 óránál rövidebb teljes munkaidős és a közel teljes munkaidős részmunkaidős foglalkoztatás közötti, munkaórákban nehezen elhatárolható eltéréséből fakad.

alkalmazottak között. 2010-ben ebben a korosztályban a férfiak 10, a nők 15 százaléka dolgozott a tarifa besorolás szerint részmunkaidőben.

A fiatal 15-19 éveseket érintette a részmunkaidős foglalkoztatás terjedése mindkét adatforrás szerint a legerőteljesebben, mindenekelőtt a fiatal nőket. 2007-től kezdődően gyorsult fel a részmunkaidős foglalkoztatás arányának a növekedése, korábban még a fiatalok korcsoportjában is viszonylag szerény volt az arány, bár meghaladta a 20-59 évesekét. 2007 után gyorsan emelkedett a részmunkaidőben dolgozók aránya, különösen a nők között. 2009-ben mindkét adatforrás szerint a 15-19 éves nők 1/3-a részmunkaidős és kevéssel maradt el ettől a férfiak aránya, különösen a tarifa szerinti alkalmazottak között. A részmunkaidőben foglalkoztatott fiatalok arányának a növekedése 2010-ben azonban megtorpant, és a férfiak esetében gyorsan, a nőknél szerényebben csökkent is, ami arra utal, hogy a válság időszakában különösen fontos és gyorsan terjedő alkalmazkodási lehetőség volt a fiatalok munkapiacra belépésekor a részmunkaidős foglalkoztatás. Azt nem lehet azonban tudni, hogy a korábbi szintre esik vissza a részmunkaidős foglalkoztatás, vagy a korábnál magasabb szinten állandósul. A fiatal férfiak esetében visszarendeződés látszik, a nőknél azonban még nem egyértelműek a változások.

Az idősebb, 60-74 éves korosztályban érhetően magas a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya, különösen a nők között. A magas részmunkaidős arány időben hullámzó ebben a korcsoportban, amit a munkajogi szabályok változása magyarázhat, 2007 után a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányának a növekedése a 60-74 évesek között is jól érzékelhető.

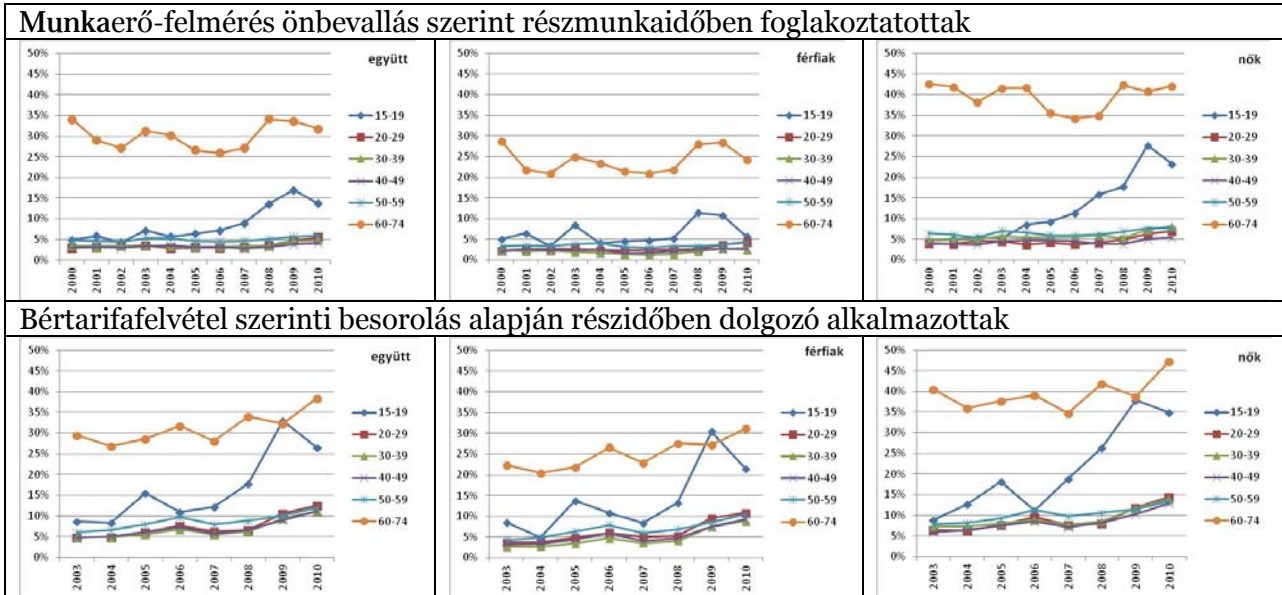
A 40 óránál rövidebb munkaidőben dolgozóknak<sup>33</sup> minden korcsoportban kevesebb, mint a fele, aki igazán részmunkaidős abban az értelemben, hogy 30 óránál rövidebb munkaidőben dolgozik, és alig 10-15 százalék, aki kevesebb, mint 20 órát dolgozik. Ebben nem történt jelentős átrendeződés a vizsgált időszakban. Egyedül a 60 év feletti foglalkoztatottak között alacsonyabb a 30-39 órás részmunkaidő mindkét adatforrás szerint és a 20 óránál rövidebb ideig dolgozók aránya is ebben az idősebb, 60 feletti csoportban viszonylag magas, a fiatalabbak részmunkaidősök között azonban nagyon alacsony a 20 óránál rövidebb munkaidőben dolgozók aránya. Az összkép a két adatforrás szerint nem tér el jelentősen. (58. ábra)

---

<sup>33</sup> A munkaerő-felmérés esetén azok között, akiknek a munkaidejét ismerjük, ez az arányokat valamelyest torzítja, de a következtetéseket nem befolyásolja érdemben. A tarifafelvétel esetén pedig a besorolás szerint részmunkaidősöket vizsgáljuk.

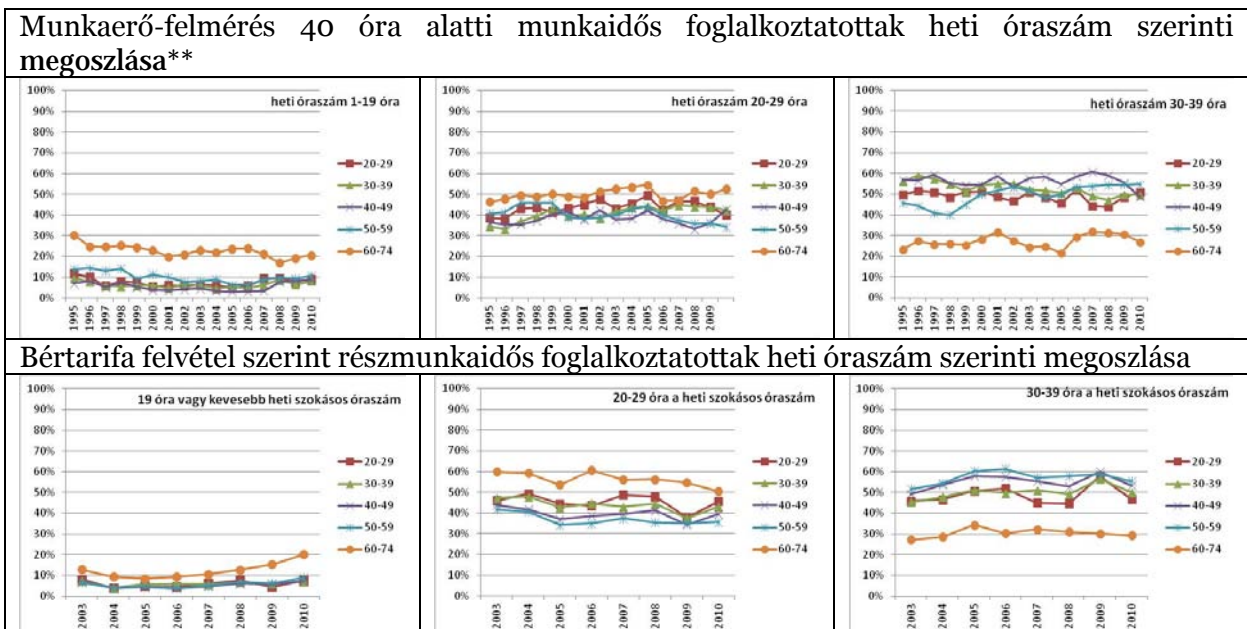


**A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a munkaerő-felmérés önbevallás és a bértarifa-besorolás szerinti definíció alapján, korcsoportonként és nemenként, 2000-2010, illetve 2003-2010**



Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása a ledolgozott munkaidő hossza szerint a munkaerő-felmérés és a bértarifa szerinti, korcsoportonként, 2000-2010, illetve 2003-2010\***



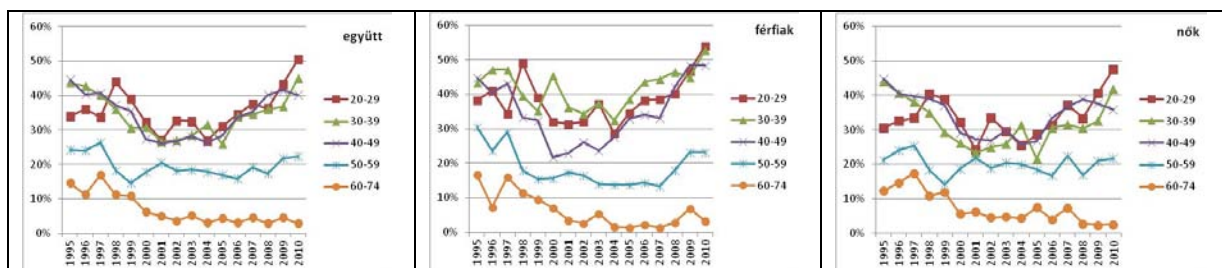
\*20-74 éves korosztályra, \*\*akiknél a heti munkaidő ismert  
Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

A részmunkaidős foglalkoztatást számos ok magyarázza, ezt vizsgáljuk korcsoportonként. (A magyarázatok a 20-74 évesekre voltak értékelhetőek, a 15-19 éves fiatalok csoportjában nehezen magyarázható, véletlenszerű változásokat láttunk, amit a minta kicsi mérete okoz, ezért a vizsgáltból ezt a korcsoportot kihagytuk.) Az előző alfejezetben már láttuk, hogy a munkaerő-felmérés tágabb csoportjára tudjuk, mi volt a részmunka oka, négy lehetséges csoportba sorolhatóak az okok: nem talál teljes idős munkát, nem kíván teljes időben dolgozni, egészségi ok, vagy egyéb ok. Korcsoportok szerint különböző ezeknek az aránya, és a négy fő okot vizsgálva azt látjuk, hogy időben is változik, mi okozza a részmunkaidős foglalkoztatást.

Az esetek nagy részében a részmunka kényszer, és láttuk, hogy a részmunkaidő rendszerint nem rövid heti munkaidőt jelent, gyakran inkább közel teljes munkaidős, rövidített munkaidőt. A fiatalabb, jó munkavállalási korú 20-49 éves részmunkaidőben dolgozók fele kényszerűen volt részmunkaidős a vizsgált időszak végén, 2010-ben, azért, mert nem talált teljes idős munkát. A megelőző években, a 2000-es évek elejétől kezdve a részmunkaidőben dolgozók között folyamatosan és gyorsan emelkedett a részmunkát elfogadni kényszerülők aránya mindkét nem esetében. A 2000-es évek elején a 20-49 évesek között még csak minden harmadik részmunkaidős dolgozott kényszerűen részmunkaidőben. Korábban, az 1990-es évek közepén is magas volt ezekben a korosztályokban a kényszerűen részmunkaidősök aránya, csak kicsit maradt el a 2010-es szinthez, majd mindkét nem esetében gyorsan csökkent. Az 50 év feletti sokkal kisebb arányban dolgoznak részmunkaidőben azért, mert nem találnak más munkát. Az 50-59 éves nők között alig változik az arány, minden ötödik 50-59 éves nő kényszerből részmunkaidős. Az 50-59 éves férfiak aránya magasabb, amikor a legjobb munkavállalási korú fiatalabbak körében is magas a részmunkaidőt elfogadni kényszerülők aránya, egyébként alacsony szinten állandónak tűnik. A 60 év feletti korosztályban a korábban is szerény, mindkét nem esetében 10 százalék körüli arány a kétezres években folyamatosan jelentéktelenre zsugorodott. (59. ábra)

59. ábra

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem találnak teljes idős munkát, korcsoportonként és nemenként, 1995-2010**

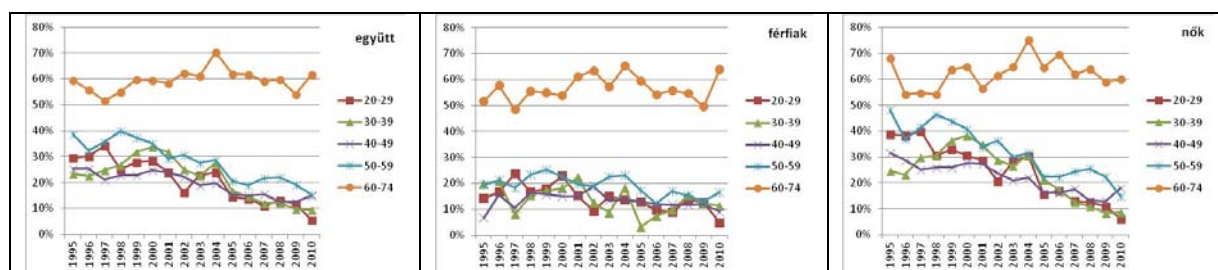


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A kilencvenes évek eleje óta folyamatosan csökken azok aránya, akik önként szeretnének részmunkaidőben dolgozni. Ez főleg a nőkre jellemző, akik között korcsoporttól függően 30-50 százalék dolgozott önként részmunkaidőben a kilencvenes évek második felében, az arány életkorral kicsit magasabb. 2010-re az önként részmunkaidős nők aránya minimálisra csökkent. A férfiaknál alacsonyabb és állandóbb volt azok aránya a részmunkaidősök között, akik részmunkaidőben dolgoztak, az arány lassan csökkent. A többi korcsoporttól eltérően a 60-74 éves részmunkaidőben dolgozók között érthető módon nagyon magas azok aránya, akik részmunkaidőben is szeretnének dolgozni, a 60-74 éves részmunkaidősök között közel 60 százalék az arányuk. (60. ábra)

60. ábra

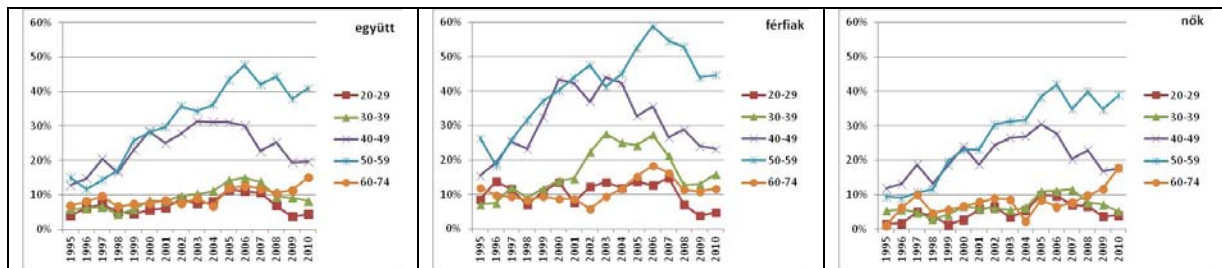
### A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem kíván teljes időben dolgozni, korcsoportonként és nemenként, 1995-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A foglalkoztatottak egy jelentős része egészségi ok miatt dolgozik részmunkaidőben, különösen a 40-59 évesek, a férfiak között számottevően magasabb és gyorsabban növekszik az arány, mint a nők között és a kilencvenes évek közepétől 2003-2004-ig folyamatosan növekszik az arány. A fiatalabb, 40-49 éves korcsoportban ekkortól gyorsan visszaesik az egészségi ok miatt részmunkát végzők aránya, és ez mindkét nem esetében hasonló, ami a szabályzás szigorodásával függ össze. Az idősebb, 50-59 évesek között egészen a válságig tovább emelkedett az arány, a férfiak között 2006-ban az egészségi ok miatt részmunkaidősök aránya elérte a 60%-ot, majd visszaesett, de 2010-ben is meghaladta a 40%-ot. A nőknél 2006-ra az arány 40%-ig emelkedett, azóta ezen a szinten stagnál. A fiatalabb korcsoportokban alacsony azok aránya, akik egészségi ok miatt dolgoznak részmunkaidőben, nem éri el a 10 százalékot egyik nem esetében sem, kisebb emelkedés mellett közel állandó az arány. Az idősebb, 60 év feletti részmunkaidős foglalkoztatásában is alacsony az egészségi ok miatti részmunkaidősök aránya, de a nők között a válság időszakában közel megduplázódott, 2007-ben alig 10%, 2010-ben már 20%-ra emelkedett az arány. (61. ábra)

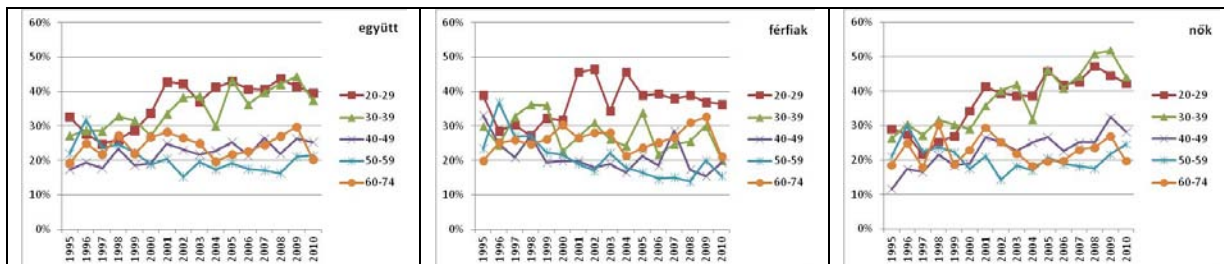
**A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egészségi ok miatt részmunkaidősök, korcsoportonként és nemenként, 1995-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A részidő magyarázatában az egyéb ok miatti részidős foglalkoztatottak fiatalok, a 20-29 éves férfiak és a 20-39 éves nők között magas az egyéb ok miatti részidő aránya, a nők között gyorsan emelkedik a kilencvenes évek végi 30%-ról tíz év alatt 50%-ra. A 20-29 éves férfiak között stabilan 40% között van azok aránya, akik részmunkaidejét egyéb ok magyarázza. Az okokról pontosabbat nem tudunk, a nőknél a családi okokra és gyerekvállalásra gondolhatunk, míg a férfiaknál ilyen egyértelmű magyarázatot nem tudunk. Az idősebb korosztályokban 20-30% az egyéb ok miatti részmunkavégzés, és ez az arány időben állandó. (62. ábra)

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egyéb ok miatt részmunkaidősök, korcsoportonként és nemenként, 1995-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

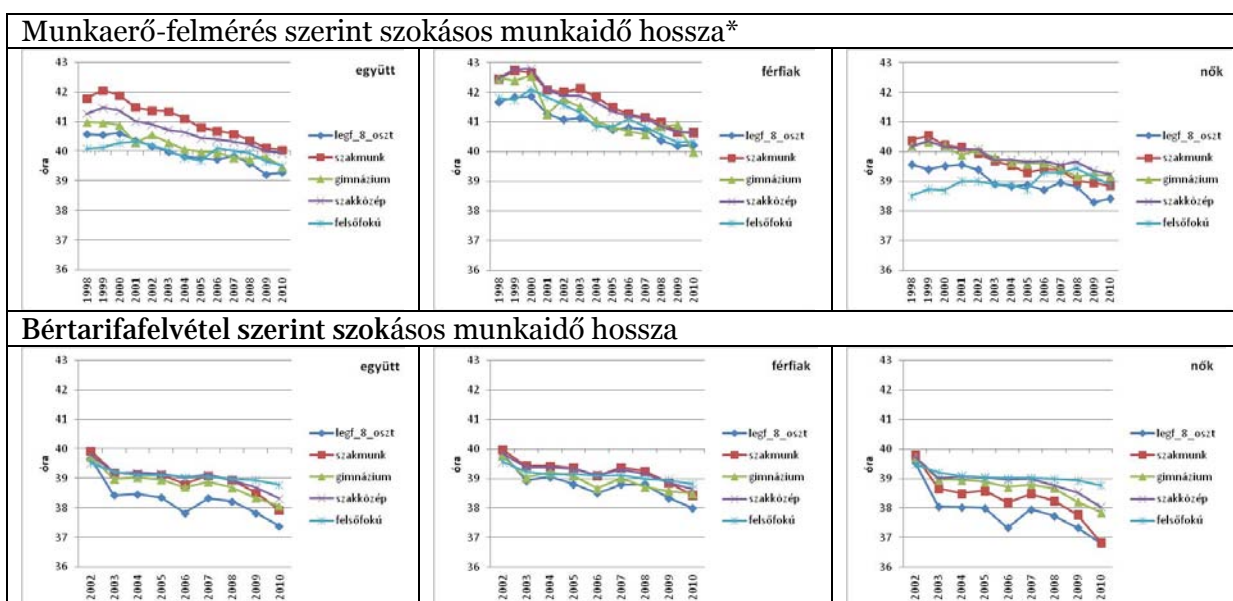
*A részmunkaidős foglalkoztatottak iskolai végzettség szerint*

A szokásos munkaidő hossza iskolai végzettség szerint jelentősen eltér, különösen a foglalkoztatottak munkaerő-felmérés alapján vizsgált tágabb csoportjában. A leghosszabb eszerint a szakmunkások és szakközépiskolai végzettségűek, különösen a férfiak munkaideje, és gyorsan csökken: a kilencvenes évek végén még közel 43 órás heti munkaidő folyamatosan csökkent a kétezres évek végére 41 óra alá. Hasonló az arány a nőknél is, a szakmunkás és szakközépiskolai végzettségűek szokásos heti munkaideje a leghosszabb, és folyamatosan csökken, a csökkenés azonban szerényebb, mint a férfiaknál: a kilencvenes évek végén 40 órát meghaladó heti szokásos munkaidő 39 óra alá csökken. Az alacsony

végzettségű, legfeljebb 8 osztályt végzett, illetve a felsőfokú végzettségű nők szokásos munkaideje a válságot megelőzően lényegesen rövidebb volt a többiekénél, ezt követően a felsőfokú végzettségűek munkaideje belesimult a többi csoportéba – vélhetően a részmunkaidős foglalkoztatás teljes munkaidőre váltásával ebben a csoportban – míg az alacsony iskolázottságú nők szokásos heti munkaideje változatlan elmaradt a többiektől, miközben a szokásos munkaidő minden más iskolai végzettség esetében is csökkent. (63. ábra felső 3 panel) A tarifa látószögébe tartozó 5 főnél nagyobb vállalkozásokban és a költségvetésben alkalmazottak munkaideje messze elmarad az előzőektől. A leghosszabb munkaidőt a szakmunkás férfiak és a felsőfokú végzettségűek dolgoznak, a munkaidő hossza a felsőfokú végzettségűek kivételével minden csoport esetében csökken. A legfeljebb 8 osztályt végzettek, és különösen a nők munkaideje messze elmarad az iskolázottabb nők szokásos munkaidejétől, és különösen a válság időszakában gyorsan csökkent. Hasonlóan jelentős volt a szakmunkás végzettségű nők esetében a szokásos heti munkaidő visszaesése, 2010-ben a legfeljebb 8 osztályt, illetve szakmunkásképzőt végzettek szokásos munkaideje heti 37 órára csökkent. Visszaesett az érettségizett gimnáziumi és szakközépiskolai végzettségűek szokásos munkaideje is, nem változott azonban a felsőfokú végzettségű nők munkaideje a vizsgált 2002-2010 időszakban, hasonlóan a munkaerő felmérés szerint a megfelelő időszakban látottakhoz. (63. ábra alsó 3 panel)

63. ábra

**A foglalkoztatottak szokásos heti munkaidejének a hossza a munkaerő-felmérés és a bértarifa alapján iskolai végzettségek szerint és nemenként, 1998-2010, illetve 2002-2010**



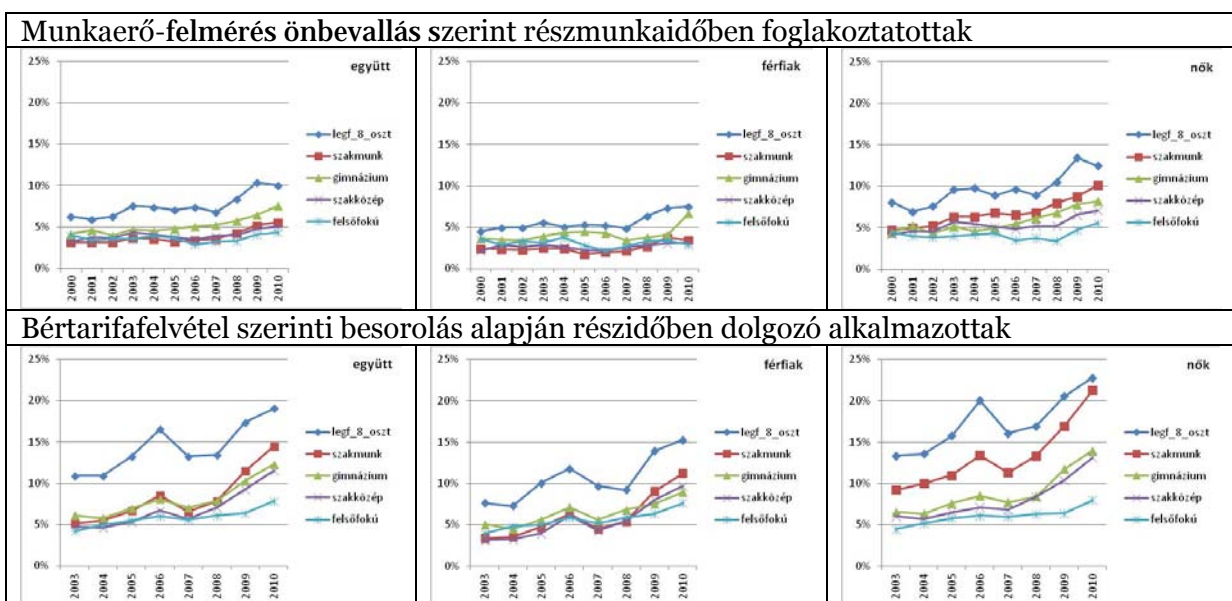
\*akiknél a heti munkaidő ismert

Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

A korábban bemutatottak alapján a továbbiakban az iskolai végzettség szerint részmunkaidőben foglalkoztatottak arányát nem a munkaidő hossza, hanem a részmunkaidő önbesorolás, illetve tarifa-besorolás szerinti meghatározása alapján vizsgáljuk. Az eredményeket a 64. ábra paneljai mutatják be. A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a két adatforrás szerint eltér, az összkép azonban hasonló. Az önbesorolás, illetve a tarifa-besorolás alapján részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az alacsony iskolai végzettségű foglalkoztatottak között magas és gyorsan nő, különösen a válság időszakában, 2007 után. A munkaerő-felmérés szerinti általánosabb foglalkoztatottságot mutató adatok szerint az alacsony iskolai végzettségűek között 6-ról 10 százalékra emelkedett a részmunkában dolgozók alacsony iskolázottságúak aránya, a növekedés főleg a nőket érintette, a 2000-es évek elején a nők 7-8%-a dolgozott részmunkaidőben, az arány közel megduplázódott, a 2000-es évek végére 13-14%-ra emelkedett. A tarifa alapján vizsgált 5 főnél nagyobb vállalatoknál, illetve a költségvetésben is azt látjuk, hogy az iskolázatlan nők részmunkaidős foglalkoztatása messze meghaladja a férfiakét, 2003-ban 14% körül volt, 2010-re 27-28%-ra emelkedett. A legfeljebb 8 osztályt végzettekétől kicsit elmaradva ugyan, de magas és gyorsan emelkedik, különösen a tarifa adatok szerint, a szakmunkás nők részmunkaidős foglalkoztatása. A felsőfokú végzettségűek kivételével minden iskolai végzettségű csoportban gyorsan nő a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya. Ez konzisztens a munkaidő hosszának a változásáról az előző ábrán látottakkal.

64. ábra

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a munkaerő-felmérés önbevallás és a bértarifa-besorolás szerinti definíció alapján, iskolai végzettségek szerint és nemenként, 2000-2010, illetve 2003-2010**

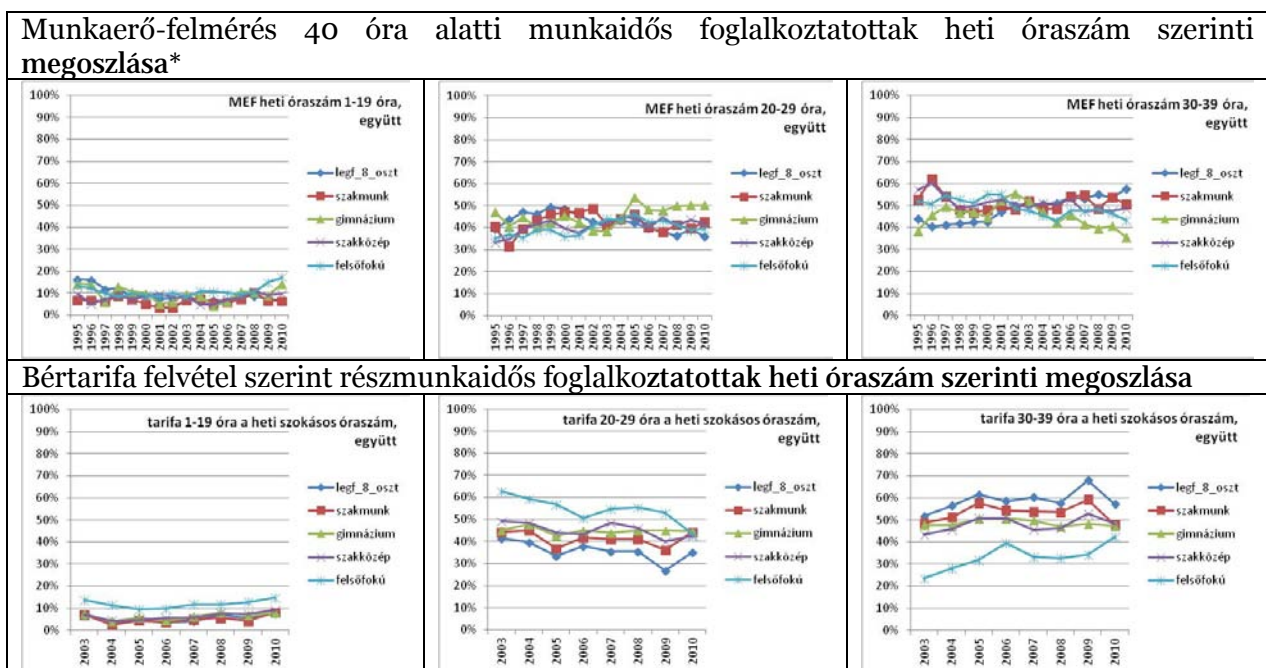


Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

A részmunkaidőben foglalkoztatottak közel fele mindkét adatforrás szerint 30-39 órás heti óraszámúak, tehát közel teljes munkaidőben dolgoznak. Akik ennél rövidebb heti munkaidőben, 30 óránál rövidebb szokásos heti munkaidőben dolgoznak, azok is többségében legalább 20 órát dolgoznak, nagyon alacsony a 20 óránál alacsonyabb heti munkaidőben dolgozók aránya. A szélesebb foglalkoztatott csoportot lefedő munkaerő-felmérés adatai kevés eltérést mutatnak iskolai végzettség szerint a részmunkaidő szokásos hossza szerinti megoszlásban. Mindkét adatforrás szerint, de különösen a tarifa látókörébe tartozó 5 főnél nagyobb vállalkozásnál és a költségvetésben dolgozók között a felsőfokú végzettségűek részmunkaidősök között a más iskolázottsági csoportokhoz képest határozottan magasabb a rövidebb heti szokásos órát jelentő részmunkaidőben dolgozók aránya: a 20 óránál rövidebb és a 20-30 órás szokásos munkaidős részmunka is. A felsőfokú végzettségűek tarifa szerint ugyanakkor kevésbé jellemzően dolgoznak közel teljes munkaidős részmunkásként, a 30-39 órás heti munkaidőben dolgozók aránya az összes részmunkás között elmarad a más iskolázottsági csoportokban szokásostól. (65. ábra)

65. ábra

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása a ledolgozott munkaidő hossza szerint a munkaerő-felmérés és a bértarifa alapján, iskolai végzettségek szerint, 1995-2010, illetve 2003-2010**



\*\*akiknél a heti munkaidő ismert

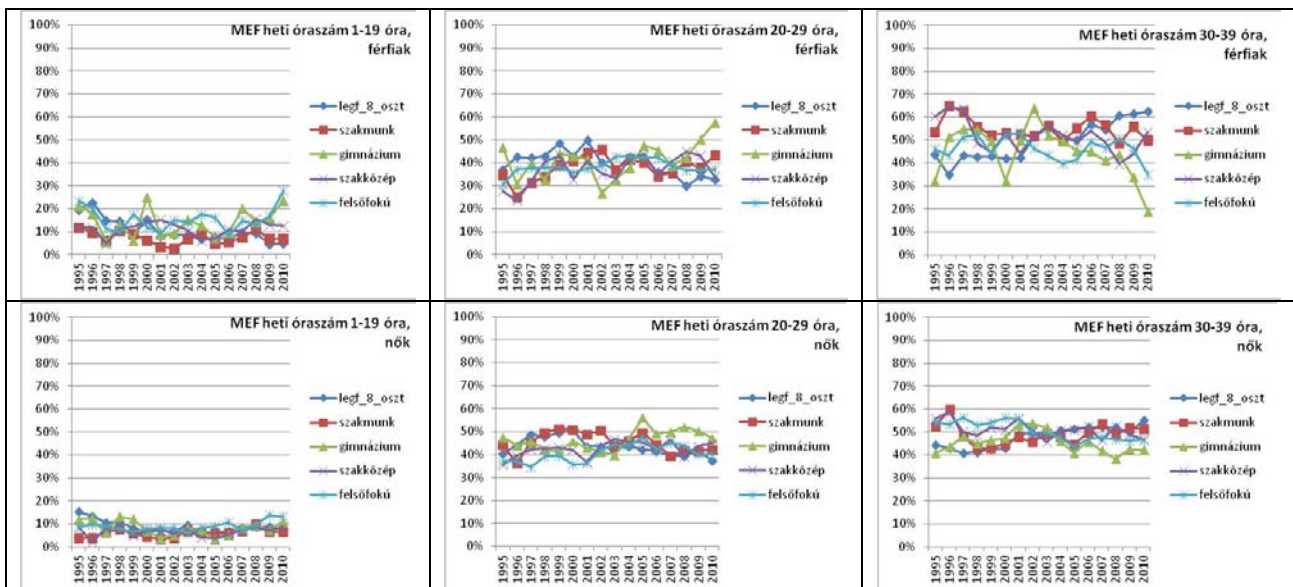
Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

Az eltéréseket nemek szerint vizsgálva néhány fontos különbséget láthatunk mindkét adatforrás szerint. A munkaerő-felmérés általánosabb, minden foglalkoztatottra vonatkozó adatai szerint azt látjuk, hogy a nők esetében nincsen számottevő változás, stabilan nagyon alacsony a 20 óránál rövidebb részmunkaidős foglalkoztatás aránya, a 20-29 és a 30-39 órás

szokásos munkaidőt választók aránya közel azonos, és iskolatípusonként nincsenek jelentős változások. A gimnáziumi végzettségű nők esetében láthatjuk, hogy a kevesebb órás részmunkaidő felé tolódnak el 2007 után, ami vélhetőleg a válság hatására rövidülő munkaidőt jelent. A férfiak között nagyobbak az eltérések iskolai végzettség szerint, különösen a rövid, 20 óránál rövidebb részmunkaidősök és a közel teljes munkaidős 30-39 órát dolgozók között, mint a nőknél, és jelentősebbek az átrendeződések is. A részmunkaidős férfiak között a rövid, 20 óránál alacsonyabb heti óraszám melletti foglalkoztatottság a gimnáziumi, és főleg a felsőfokú végzettségűek között viszonylag magas, a válság időszakában, 2007 után 30%-ra emelkedett a részmunkaidősök között az arányuk. Jelentősen visszaesett ugyanakkor a részmunkaidős gimnáziumi és felsőfokú végzettségű férfiak között a 30-39 órás részmunkaidősök aránya. 2007-ben még közel 50 százalék volt a 30-39 órás részmunkás férfiak aránya a gimnáziumi végzettségűek között, az aránya 2010-re 20% alá csökkent, és a munkaidő rövidülésre utal, hogy a 20-29 órás részmunkaidősök aránya a gimnáziumi végzettségű részmunkaidős férfiak között gyorsan emelkedik. (66. ábra)

66. ábra

**A munkaerő-felmérés 40 óra alatti munkaidős foglalkoztatottak heti óraszám szerinti megoszlása nemek szerint, 1995-2010\***



\*\*akiknél a heti munkaidő ismert

Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

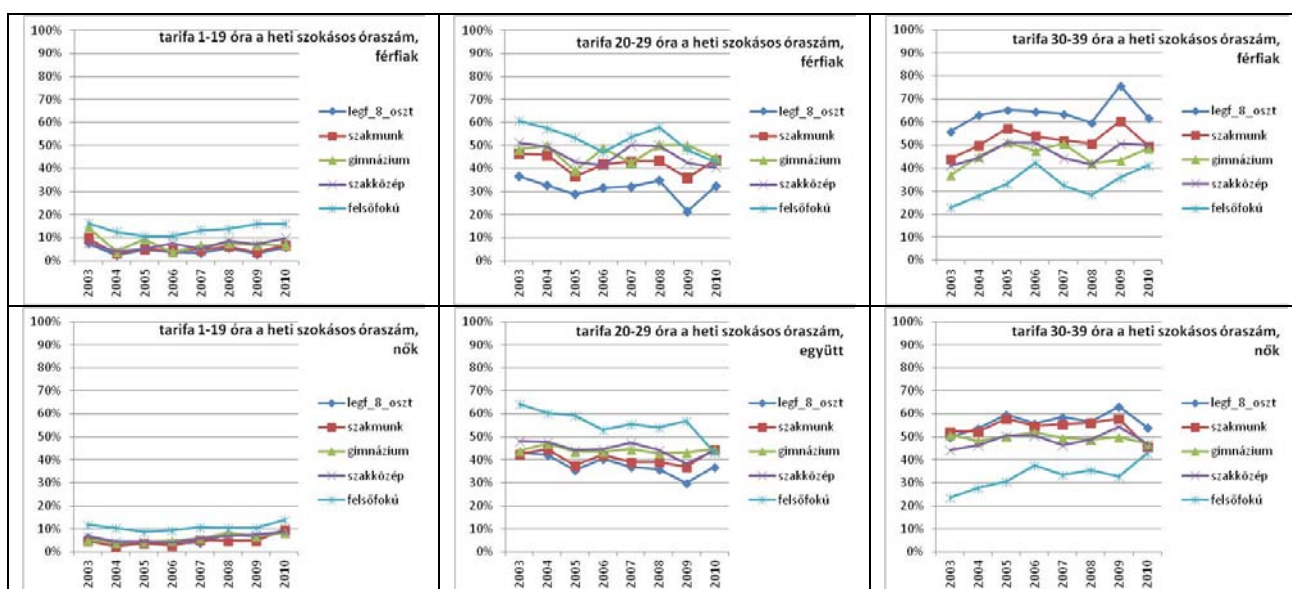
A tarifa szerint leírható 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben foglalkoztatottak között nagyobb különbségeket látunk a részmunkaidő hossza és az iskolai végzettségek szerint. Mindkét nem esetében minden más csoporthoz képest lényegesen magasabb a felsőfokú végzettségű alkalmazottak között a 20 óra alatti és a 20-29 órás szokásos munkaidős részfoglalkoztatottak aránya, miközben lényegesen elmarad a közel teljes munkaidősökétől, ami arra utalhat, hogy a fiatal diplomások még tanulnak is, de már részmunkaidősként dolgoznak, vagy a munkapiacra belépés átmeneti részmunkás



munkalehetőséget kínál számukra. Utóbbit valószínűsíti, hogy folyamatosan emelkedik a közel részmunkaidősök aránya, tehát nő azok aránya, akik csak részmunkaidős állást találnak. Közel teljes munkaidőben foglalkoztatott, de tarifa-besorolás szerint részmunkaidős a legfeljebb nyolc osztályt végzettek, és ettől elmaradva a szakmunkás végzettségűek nagyobb fele, esetükben gyors emelkedést majd visszaesést látunk a válság időszakában, 2008-2010 között. Ilyen egyértelmű hatást más iskolai végzettségűek foglalkoztatásában nem lehet érzékelni. (67. ábra)

67. ábra

### A bértarifa felvétel szerint részmunkaidős foglalkoztatottak heti óraszám szerinti megoszlása nemek szerint, 2003-2010



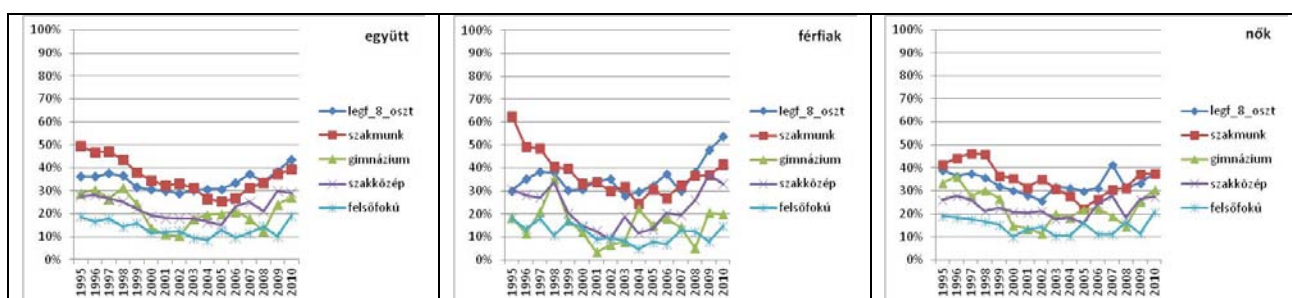
Forrás: Bértarifa adatok alapján végzett számítások

A munkaerő-felmérés alapján tudjuk, hogy mi lehet a részmunkaidős foglalkoztatás oka iskolai végzettség szerint, és azt is látjuk, hogy ebben történt-e változás. Az alacsony iskolai végzettségűek és a szakmunkásképző iskolai végzettséggel rendelkezők számára bizonyul leginkább kényszerűnek a részmunkaidős foglalkoztatás, és különösen a férfiak esetében. A kilencvenes évek közepén a férfi szakmunkások között a részmunkában dolgozók 60százaléka azért dolgozott részmunkaidőben, mert nem talált mást. Az arányuk 2003-2004-ig folyamatosan csökkent 30%-ra, majd ismét emelkedni kezdett, és 2010-ben a részmunkaidős szakmunkásképzőt végzettek 40 százaléká ismét kényszerből részmunkaidős. A 8 osztályt végzeteknél az arány 50%-ra emelkedett. A nők között is a szakmunkások és a legfeljebb 8 osztályt végzettek azok, akik a leginkább kényszerűen részmunkaidősök, az arány a válság időszakában a nők esetében is emelkedett, 20-ról 40%-ra. Alacsony viszont a felsőfokú végzettségűek esetében annak kényszere, hogy azért fogadjanak el részmunkát, mert nincs más, és a gimnáziumi végzettségűek között is alacsony ez az arány, a válság időszakában sem látszik a kényszerűen részmunkát vállalók

arányának emelkedése. A szakközépiskolai végzettségűek, különösen a férfiak azonban, a szakmunkásokhoz hasonlóan, növekvő arányban vállalnak kényszerűen részmunkát a válság időszakában. (68. ábra)

68. ábra

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem találnak teljes idős munkát, iskolai végzettség szerint és nemenként, 1995-2010**

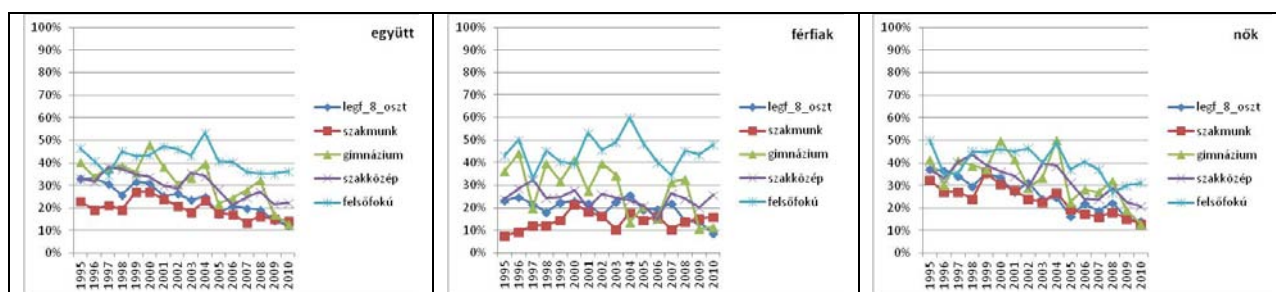


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Önként dolgozik részmunkaidőben a felsőfokú végzettségűek közel fele, a férfiak között magasabb az arány, mint a nőknél. 2004 óta az arány folyamatosan csökken, amit a különböző kormányzati intézkedések magyarázhatnak, ami a válságot megelőzően, majd a válság időszakában a részmunkaidős foglalkoztatás szigorítását eredményezte. A nők között alacsonyabb volt azok aránya, akik azért dolgoznak részmunkaidőben, mert nem is kívánnak teljes időben dolgozni, de az arány folyamatosan visszaszorul, belesimulva az általános trendbe hasonlóan az alacsonyabb iskolai végzettségűek arányához, 2010-ben alig 20-30%. A nők között minden iskolázottsági csoportban folyamatosan csökken az önként részmunkaidősök aránya, a férfiak között kevésbé csökkenés a részmunkaidősök aránya. (69. ábra)

69. ábra

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem kívánnak teljes időben dolgozni, iskolai végzettség szerint és nemenként, 1995-2010**



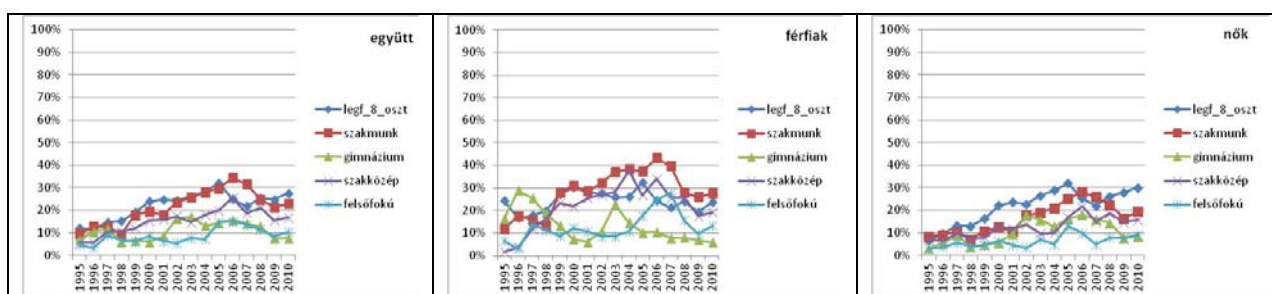
Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A szakmunkásképzőt végzetek és a legfeljebb 8 osztályt végzett alacsony iskolai végzettségűek között magas azok aránya, akik egészségi okok miatt dolgoznak részmunkaidőben, és az arány 2006-ig folyamatosan emelkedett. A férfiak között magasabb volt az egészségi ok miatt részmunkaidősök aránya, mint a nőknél, de mindkét nem

esetében kitüntetetten a két alacsonyabb iskolai végzettségű csoportot érintette, s a kényszerűen részmunkaidőben foglalkoztatottak között is viszonylag magas volt az arányuk. Az egészségi ok miatti részmunkaidősök aránya 2007-től gyorsan csökkent, amit egyrészt a válság miatt erősödő kényszerű részmunkaidősök arányának a növekedése, másrészt a szabályok szigorodása és az egészségügyi ok miatt lehetséges részmunkavégzés is szigorodott. (70. ábra)

70. ábra

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egészségi ok miatt részmunkaidősök, iskolai végzettség szerint és nemenként, 1995-2010**

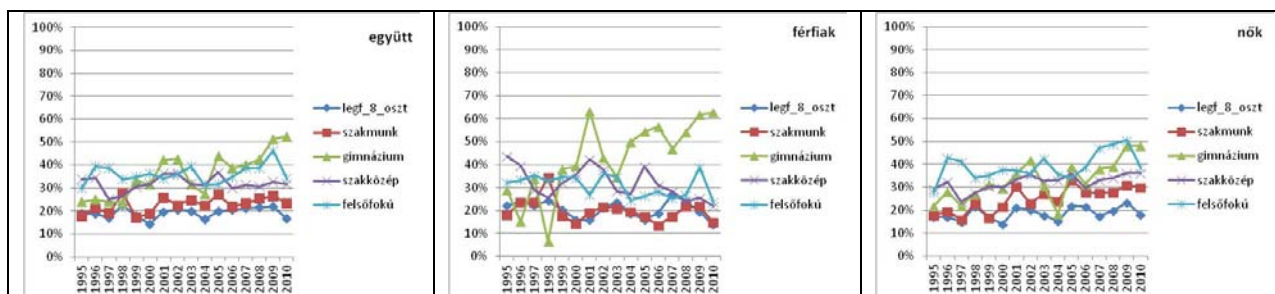


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Végül iskolai végzettségek szerint kevés különbséget látunk a fentiekől eltérő egyéb ok miatt részmunkaidősök arányában. A gimnáziumi végzettségű férfiak és a felsőfokú végzettségű nők között magasabb az egyéb ok miatt részmunkaidőben dolgozók aránya, és a gimnáziumi végzettségű férfiak között gyorsan emelkedik, ami nehezen magyarázható (s talán az alacsony minta-elemszám miatt nem is értékelendő), de egyébként stabil okok magyarázhatják a meglehetősen stabil arányokat. (71. ábra)

71. ábra

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egyéb ok miatt részmunkaidősök, iskolai végzettség szerint és nemenként, 1995-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

### *A részmunkaidős foglalkoztatottak ágazati szerkeze*

A továbbiakban a részmunkaidős foglalkoztatás ágazati sajátosságait nézzük meg. Mindenekelőtt a szokásos heti munkaidő alakulását és eltéréseit vizsgáljuk az egyes ágazatokban, és azt, hogy ebben látható-e jelentős eltérés. A korábbiakhoz hasonlóan itt is a két adatforrás eltérő sokaságára vizsgáljuk az ágazati eltéréseket. A munkaerő-felmérés általánosabb, az összes foglalkoztatottra kiterjedő adatforrása szerint a heti szokásos munkaidő korábban látott általános csökkenő trendje minden ágazatban megfigyelhető, a férfiaknál, ahol lényegesen magasabb a heti munkaidő hossza, a kilencvenes évek elején a mezőgazdaságban, a szállítás-hírközlésben és a kereskedelem-vendéglátásban 43-44, a többi ágazatokban 41-42 óra, a csökkenés erőteljesebb volt minden ágazatban, 2010-re 40-41 órára csökkent. A nőknél egységesebb a kép és alacsonyabb volt a foglalkoztatottak szokásos munkaideje, az 1990-es évek végén 40-41 óra, ez 2010-re 39-40 órás szokás munkaidőre csökkent. Egyetlen kivétel az oktatás, ahol a többi ágazattól számottevően elmarad a munkaerő-felmérés szerint mért heti szokásos munkaidő hossza mindkét nem esetében.<sup>34</sup>

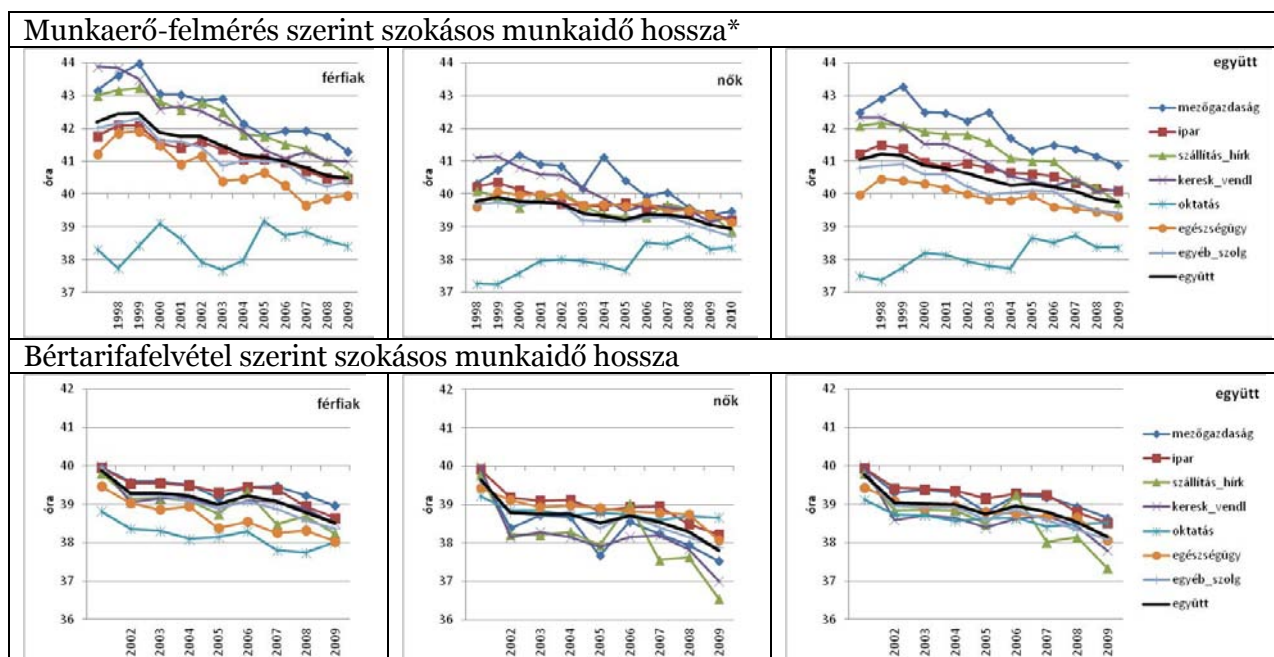
A szokásos munkaidő a mezőgazdaságban a leghosszabb, különösen a férfiak esetében, emellett és a szállítás-hírközlés ágazatban és kereskedelem-vendéglátóiparban dolgozó férfiak esetében hosszú a szokásos munkaidő, és a férfiak esetében az ágazatok többségétől elmaradva alacsony az oktatás mellett egészségügyben dolgozók szokásos munkaideje. A nőknél kisebbek az eltérések, és csökkennek a különbségek. (72. ábra felső három panel)

Különösen hosszú szokásos heti munkaidőben az önfoglalkoztatók dolgozhatnak, így ez a tarifa adatokban nem látszik. A bértarifa által leírt 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál, illetve a költségvetésben szokásos munkaidő hosszát vizsgálva nagyon eltérő a kép. Kisebbség az ágazati eltérések, és a nemek között sincs nagy eltérés, a szokásos munkaidő is rövidebb. Az oktatásban a férfiaknál a tarifa szerint is az átlagtól számottevően elmarad a szokásos heti munkaidő (és nagyjából meg is egyezik a munkaerő-felmérés szerinti heti munkaóráknak), a nőknél azonban nem marad el a többi ágazatétól. 2007 után a szokásos heti munkaidő mindkét nem esetében csökken, de a kereskedelem-vendéglátásban és a szállítás-hírközlésben dolgozó nőknél az átlagot jelentősen meghaladóan rövidült. (72. ábra alsó három panel)

---

<sup>34</sup> Kiugróan alacsony az oktatásban a szokásos heti munkaidő, ebben a pedagógusok ledolgozott munkaidejének a bizonytalan értelmezése is szerepet játszhat, ezért a következtetésekkel óvatosan kell eljárunk. A későbbi elemzés alapján azonban megelőlegezzük, hogy nem kizárólag technikai okokra kell gyanakodnunk, vizsgáljuk majd a tényleges, tarifa definíció szerint részmunkaidős besorolásban dolgozó arányát, és látjuk majd, hogy besorolás szerint is magas a részmunkaidős férfiak aránya az oktatásban, tehát az arányok nem csak a számbavétel technikájából adódnak.

**A foglalkoztatottak szokásos heti munkaidejének a hossza a munkaerő-felmérés és a bértarifa alapján ágazatok szerint és nemenként, 1998-2010, illetve 2002-2010**

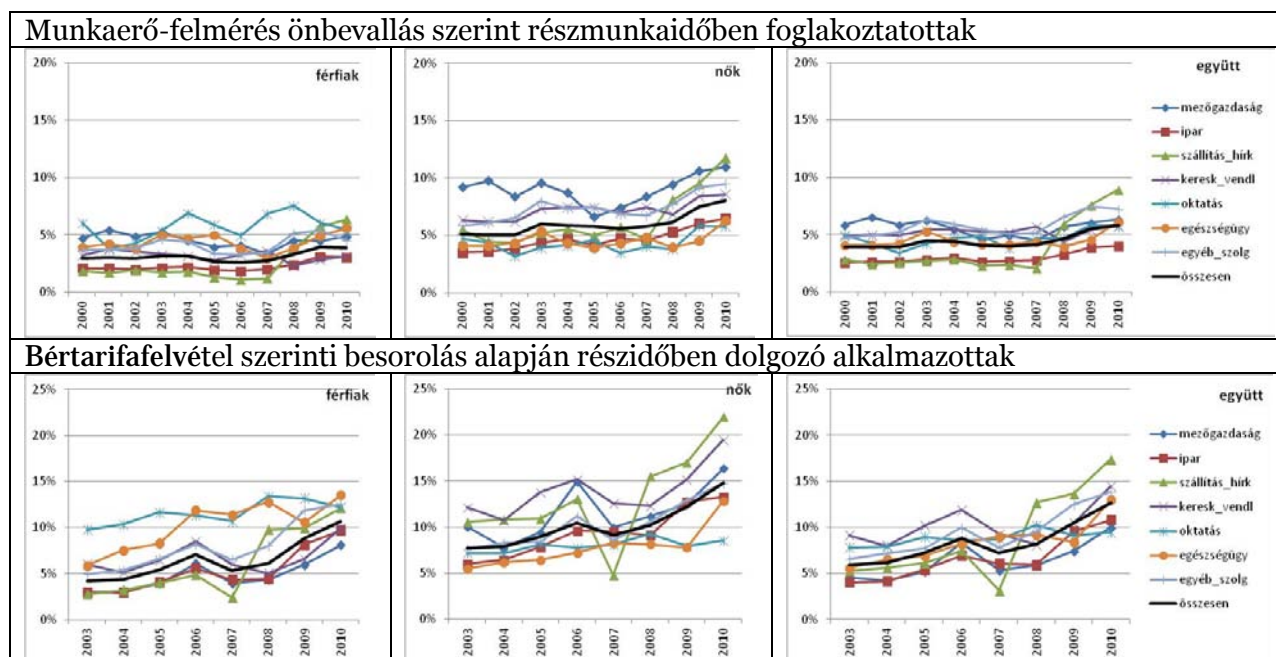


\*akiknél a heti munkaidő ismert

Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

A szokásos heti munkaidő hossza alapján ágazatok szerint jelentősebb különbségeket láttunk, amit természetesen az ágazat szokásos munkaideje is befolyásol. A részmunkaidős foglalkoztatottak arányának ágazati eltéréseit ezért – a korábbiak szerint – nem a heti munkaidő hossza alapján, a 40 óránál rövidebb munkaidő mellett dolgozókkal, hanem önbevallás, illetve a bértarifa besorolás szerint részmunkaidősök arányával vizsgáljuk. Az arányokat a 73. ábra mutatja, minkét adatforrás alapján. Az ábrákon feltüntettük a részmunkaidősök átlagos arányát, és látjuk, hogy az ágazati különbségek az önbevallás illetve a tarifa-besorolás alapján hasonló képet mutatnak. Az iparban és a válság előtt a szállítás-hírközlés ágazatban maradt el határozottan az átlagostól a részmunkaidősök aránya. A válság hatására azonban a szállítás-hírközlés ágazatban foglalkoztatottak között jelentősen megemelkedett a részmunkaidősben foglalkoztatottak aránya, mindkét adatforrás szerint, és összességében ezzel a változással 2007 után a szállítás-hírközlés ágazatban dolgoztak a legnagyobb arányban részmunkaidősök, a munkaerő-felmérés szerint az ágazatban foglalkoztatottak közel 10 százaléka, és a tarifa adatok szerint kevéssel 20% alatti a részmunkaidősben foglalkoztatottak aránya, és mindkét nem esetében hasonló emelkedést látunk. Mindkét adatforrás szerint magas a férfiak között az oktatásban és az egészségügyben részmunkaidősként dolgozók aránya. A nők között a munkaerő-felmérés sokaságát vizsgálva kiugróan magas a mezőgazdaságban részfoglalkoztatottak aránya, és mindkét forrás szerint a kereskedelem-vendéglátásban dolgozóké.

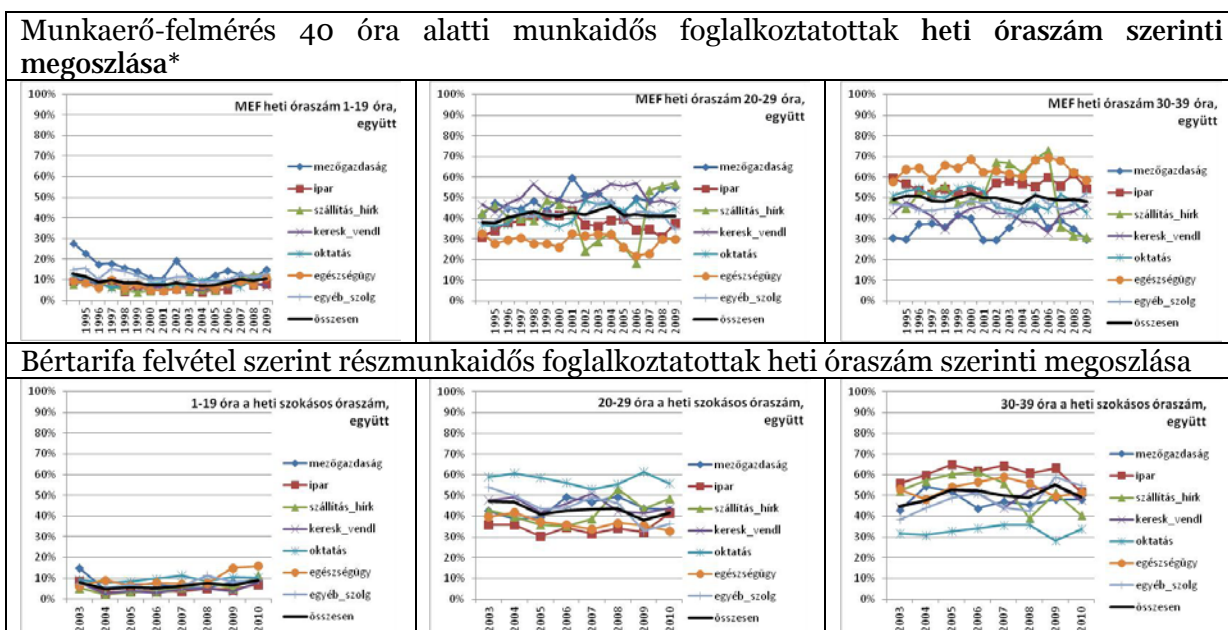
**A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a munkaerő-felmérés önbevallás és a bértarifa-besorolás szerinti definíció alapján, ágazatok szerint és nemenként, 2000-2010, illetve 2003-2010**



Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

Mindkét adatforrás szerint nagyon alacsony minden ágazatban a részmunkaidőben dolgozók között a kevesebb, mint 20 órát dolgozók aránya, alig 10 százaléka az összes részmunkaidősnek. A mezőgazdaságban dolgozók között volt viszonylag magas, és különösen a kilencvenes években a részdíjűk között azok aránya, akik heti 1-19 órát dolgoztak, a munkaerő-felmérés tágabb foglalkoztatott csoportjában. Az ezredfordulóra azonban visszaszorult az arány. A tarifa szerint legalább 5 fős vállalkozások és a költségvetés részdíjűben foglalkoztatottjai között egységesen alacsony a 20 óránál alacsonyabb részmunkaidősök aránya, árnyalatnyival magasabb az oktatásban foglalkoztatottak aránya. Közel teljes munkaidős, 30-39 órás munkaidőben dolgozók aránya különösen magas az egészségügyben, az iparban, és a szállítás-hírközlés ágazatban, utóbbiban a válságot követően gyorsan emelkedik a rövidebb, és csökken a hosszabb részmunkaidő aránya. Összességében azonban állandónak tűnik az arány mindkét adatforrás szerint, az ágazatokban a szokásos munkaidő hossza ágazati sajátosságokhoz kapcsolódik. (74. ábra)

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása a ledolgozott munkaidő hossza szerint a munkaerő-felmérés és a bértarifa alapján, ágazatok szerint, 1995-2010, illetve 2003-2010**

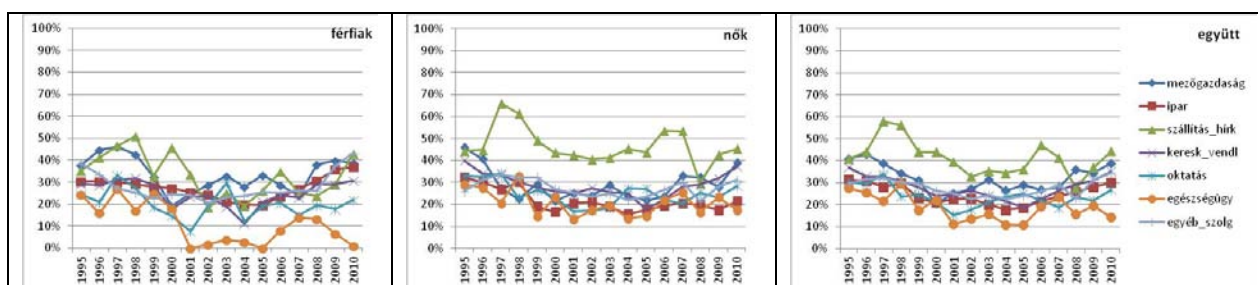


\*\*akiknél a heti munkaidő ismert

Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

Ágazatonként vizsgáljuk a továbbiakban a részmunkaidős foglalkoztatottság okait, ezt a munkaerő-felmérés alapján tudjuk, így a szélesebb teljes foglalkoztatott népeiségre vonatkoznak a válaszok. A részmunkaidőben dolgozók között a kényszerűen részmunkások aránya az ágazatok nagy részében nem tér el jelentősen, az egészségügyben a legalacsonyabb, és különösen a férfiak között elhanyagolható az egészségügyben, valamint az oktatásban kényszerűen részfoglalkoztatottként dolgozók aránya. Az ágazatok között különösen magas viszont a kilencvenes évek eleje óta a szállítás-hírközlés ágazatban részdőben foglalkoztatottak között a kényszerűen részfoglalkoztatást vállalók aránya, és a nemek szerinti eltéréseket vizsgálva ez a nőknél jellemző, az ágazatban részdősök kétharmada volt kényszerűen részfoglalkoztatott a kilencvenes évek végén, majd az arány visszaesett, 40%-ra, a válság időszakában ismét emelkedett. (75. ábra)

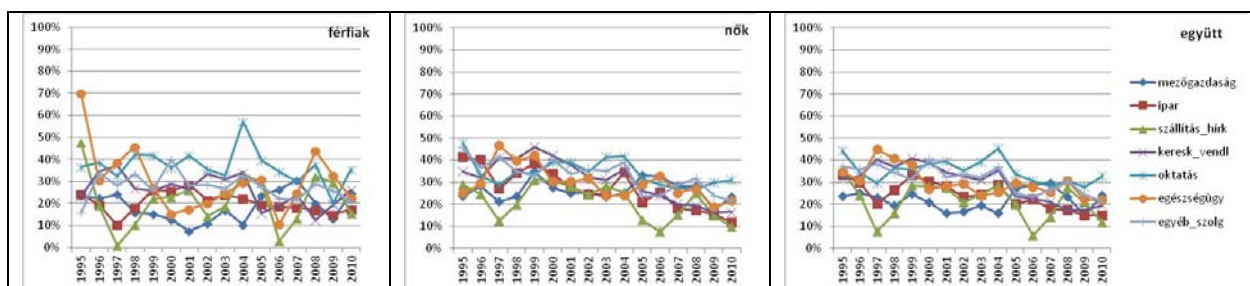
### A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem találnak teljes idős munkát, ágazatok szerint és nemenként, 1995-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Azok aránya viszont, akik önként vállalják a részmunkaidős foglalkoztatást és nem is kívánják teljes munkaidősként dolgozni, szinte minden ágazatban folyamatosan csökken, ez a csökkenés inkább a nőknél figyelhető meg. 2007 után a csökkenés felgyorsulni látszik az iparban, az önként részmunkaidőt vállaló nők aránya 10 százalékra csökkent, és a férfiaknál is visszaesés látszik, bár esetükben az iparon kívül a többi ágazatban a változás nem egyértelmű. Gyorsan csökkent az oktatásban dolgozó részmunkaidősök között azok aránya, akik nem is kívántak teljes munkaidősként dolgozni, a férfiak között 2005-ben még 40 százalék volt, ez alig 20 %-ra csökkent 2009-re, majd ismét emelkedett, a nőknél 40-ről 30%-ra csökkent, alakulásában a szabályok változását sejtethjük. (76. ábra)

### A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem kívánják teljes időben dolgozni, ágazatok szerint és nemenként, 1995-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

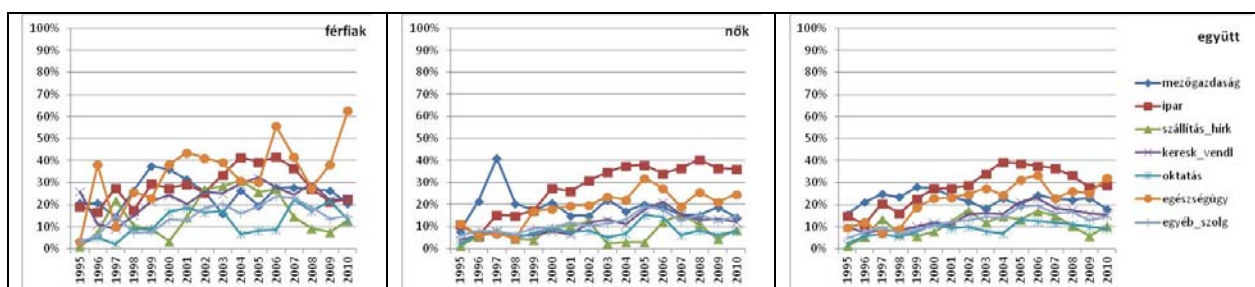
Ágazatonként figyelemreméltóak az eltérések aszerint, hogy a részmunka oka egészségi volt-e. Az iparban foglalkoztatottak között volt a legmagasabb azok aránya, akik egészségi ok miatt dolgoztak részmunkaidőben, az arány mindkét nem esetében folyamatosan emelkedett és magas maradt, 2007-re 40%-ra emelkedett. A nőknél ezen a szinten megállapodott, a férfiaknál azonban 2007 óta gyorsan csökken azok aránya, akik egészségi ok miatt választják a részmunkaidős foglalkoztatást. Magas emellett az egészségi ok miatt részmunkaidős foglalkoztatás az egészségügyben, minkét nem esetében, de a férfiak között különösen magas, és növekszik. 2007 után ugyan az arány jelentősen visszaesett, de 2010-re



ismét magasra szökött, a rángatózás mögött szabályozási okokat is sejthetünk. A többi ágazatban az egészségi ok miatt részmunkaidősök aránya szerény, 10-20% között van, és különösen alacsony a szállítás-hírközlés ágazatban a nőknél, ahol a kényszerűen részmunkaidőben dolgozók aránya volt, mint láttuk, meghatározó. Alacsony az egészségügyi ok miatt részmunkaidősök aránya az oktatásban is. (77. ábra)

77. ábra

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egészségi ok miatt részmunkaidősök, ágazatok szerint és nemenként, 1995-2010**

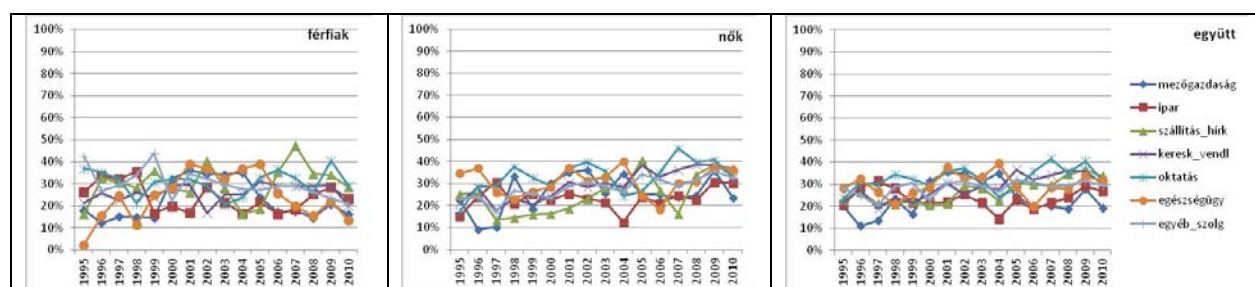


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A fentiek mellett egyéb ok miatt választja a részmunkaidős foglalkoztatást a férfiak és a nők 10-40 százaléka, ez az arány stabil, az ágazatokon belül kisebb-nagyobb hullámmal állandó. (78. ábra)

78. ábra

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egyéb ok miatt részmunkaidősök, ágazatok szerint és nemenként, 1995-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

*A részmunkaidős foglalkoztatottak regionális karaktere*

A részmunkaidős foglalkoztatás régiók szerinti különbségeit vizsgáljuk, a korábbiakhoz hasonló módon. Mindenekelőtt a szokásos heti munkaidő hosszát nézzük régiók szerint, a kétféle adatforrás alapján. A munkaerő-felmérés szerint szokásos munkaidő hossza kiugróan magas a közé-magyarországi régióban, különösen a férfiak között. A szokásos munkaidő minden régióban folyamatosan csökken, különösen a férfiaknál, a kilencvenes évek vége óta. 2010-re a közép-magyarországi régióban szokásos munkaidő hossza

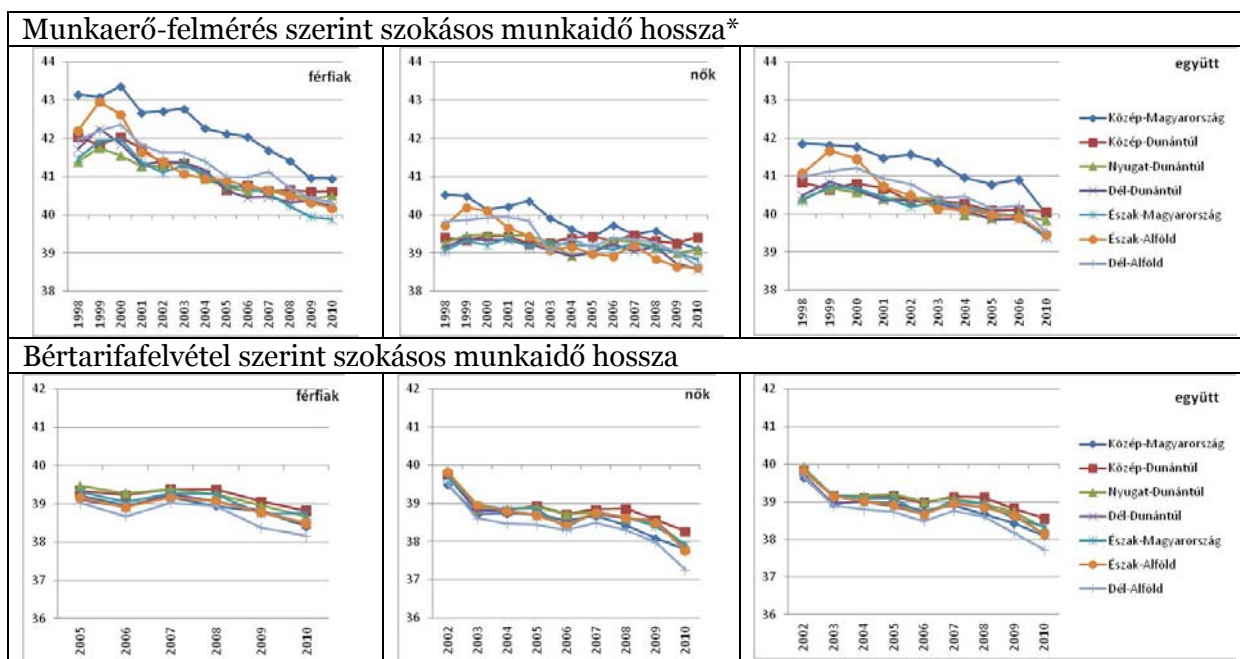
megközelítette a többi régiót. A nemek közötti eltérés minden régióban számottevő, míg a közép-magyarországi régión kívül minden más régióban a férfiak illetve a nők szokásos munkaideje hasonló. (79. ábra felső három panel)

A tarifa adatok alapján az 5 főnél nagyobb vállalkozások és a költségvetés alkalmazottainak a szokásos munkaideje egységesebb régióként, a 2007 óta látott csökkenés is hasonlóan alakult minden régióban, különösen a nőknél. Az egységes kép mellett a Dél-Alföldön csökkent a szokásos munkaidő 2007 óta gyorsabban, mint a többi régióban, mindkét nem esetében. (79. ábra alsó három panel)

Mindkét adatforrás alapján a szokásos munkaidő a régiókban hasonló, de a tarifa adatok alapján az alkalmazottakra nem jellemző a közép-magyarországi régióban kiugróan hosszú szokásos munkaidő. A két adatforrás szerinti eredményekből arra következtetünk, hogy a hosszú szokásos munkaidő az önfoglalkoztatók és a mikro-vállalkozásoknál alkalmazottak között lehet jellemző, ez okozza a nagyon eltérő eredményeket a közép-magyarországi régióban. A két régióban a vállalkozások szerkezete, mint láttuk, nagyon eltérő, ami különböző mikro-vállalkozások és önfoglalkoztató csoportok különösen hosszú munkaidejére utal a régióban. Az eredmény egybeesik a nemzetközi tapasztalatokkal is, az önfoglalkoztatók heti szokásos munkaideje rendszerint messze meghaladja a vállalkozókét. (Hárs 2010)

79. ábra

**A foglalkoztatottak szokásos heti munkaidejének a hossza a munkaerő-felmérés és a bértarifa alapján régiók szerint és nemenként, 1998-2010, illetve 2002-2010**

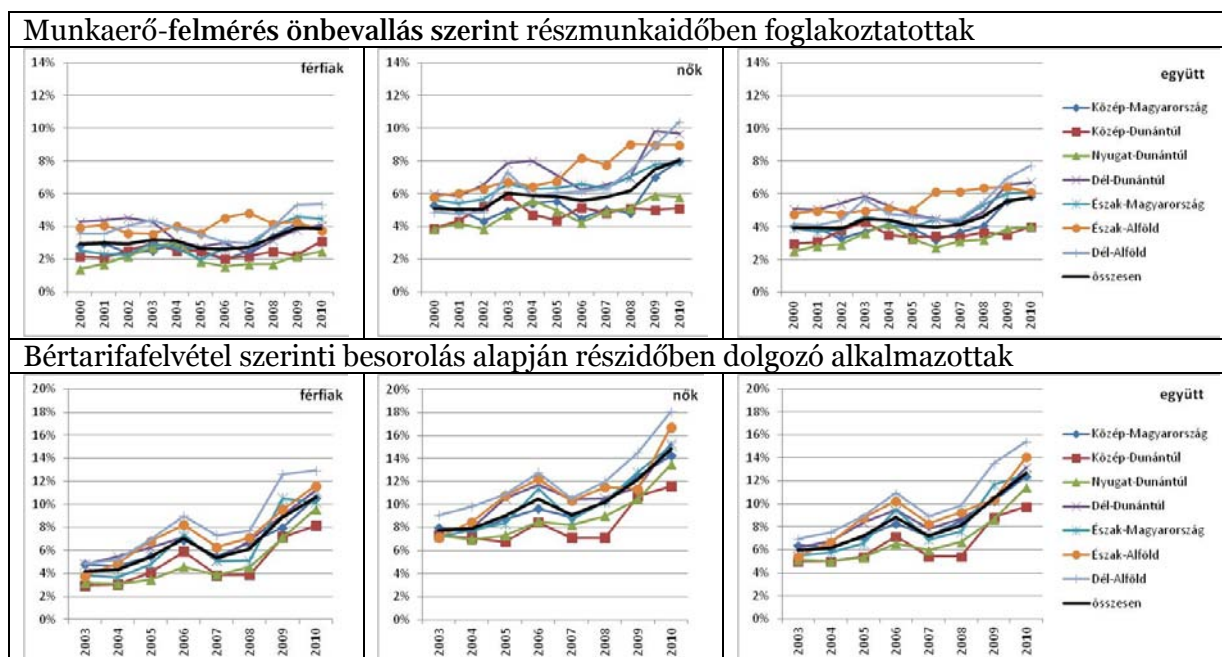


\*akiknél a heti munkaidő ismert

Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

A részmunkaidőben dolgozók arányát ismét, a korábbi megfontolások alapján, a munkaerő-felmérésben önbevallás szerint, a tarifa adatok esetében a tarifa-besorolás szerint részdíósöket számba véve vizsgáljuk. Az eredményeket a 80. ábra mutatja, az ábrákon az átlagos értékeket is feltüntettük, a regionális eltérések így jobban látszanak. A két adatforrás alapján különbözik azok aránya, akik a megfelelő definíció szerint részmunkaidősök, de a regionális eltérések nagyon hasonlóak. Mindkét adatforrás szerint a Dél-Alföldön és Észak-Alföldön a legmagasabb a részmunkaidőben dolgozók aránya, és gyorsan emelkedett 2007 után, mindkét nem esetében, a nők esetében az arány és a növekedés is nagyobb. Összességében, 2007-ig a részdíósök aránya régióként eltérő szinten stabil volt, azt követően gyorsan emelkedett, szinte minden régióban. A munkaerő-felmérés alapján leírható tágabb foglalkoztatott népességben belül a részmunkaidősök aránya a Közép-Dunántúlon és Nyugat-Dunántúlon volt a legalacsonyabb, és 2007 után sem emelkedett, a tarifa adatok szerint is ezekben a régiókban volt a legalacsonyabb a részdíósök aránya, de a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az 5 főnél nagyobb vállalkozásokban és a költségvetésben egységesen minden régióban nőtt, így a Közép- és Nyugat-Dunántúli régióban is, és ebben a nemek között sem volt nagy különbség. A válság előtt, 2007-ben még a részdíósök aránya nem volt magasabb 6-8 százaléknál, a nők körében az alkalmazottak között egyes régiókban ugyan elérte a 10 százalékot, míg a férfiaknál nagyon alacsony, alig 4 százalék volt, a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányának a növekedése 2007 után legkorábban és a legerőteljesebben egyértelműen az alföldi régiókat érintette, Észak- és Dél-Alföldet. A részmunkaidőben dolgozók arányának a növekedés 2010-re a régiók egy részében lelassult, de a tarifa látókörébe tartozó alkalmazottak között folyamatos volt, az egyedüli Közép-Dunántúl kivételével, ahol a növekedés megállt. A részmunkaidősök arányának a növekedése a válság hatására minden régióban végbement, későbbi vizsgálatok alapján láthatjuk majd, hogy 2010 után a változások állandóak maradnak, vagy visszarendeződnek a válságot megelőző szintre.

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a munkaerő-felmérés önbevallás és a bértarifa-besorolás szerinti definíció alapján, régiók szerint és nemenként, 2000-2010, illetve 2003-2010**

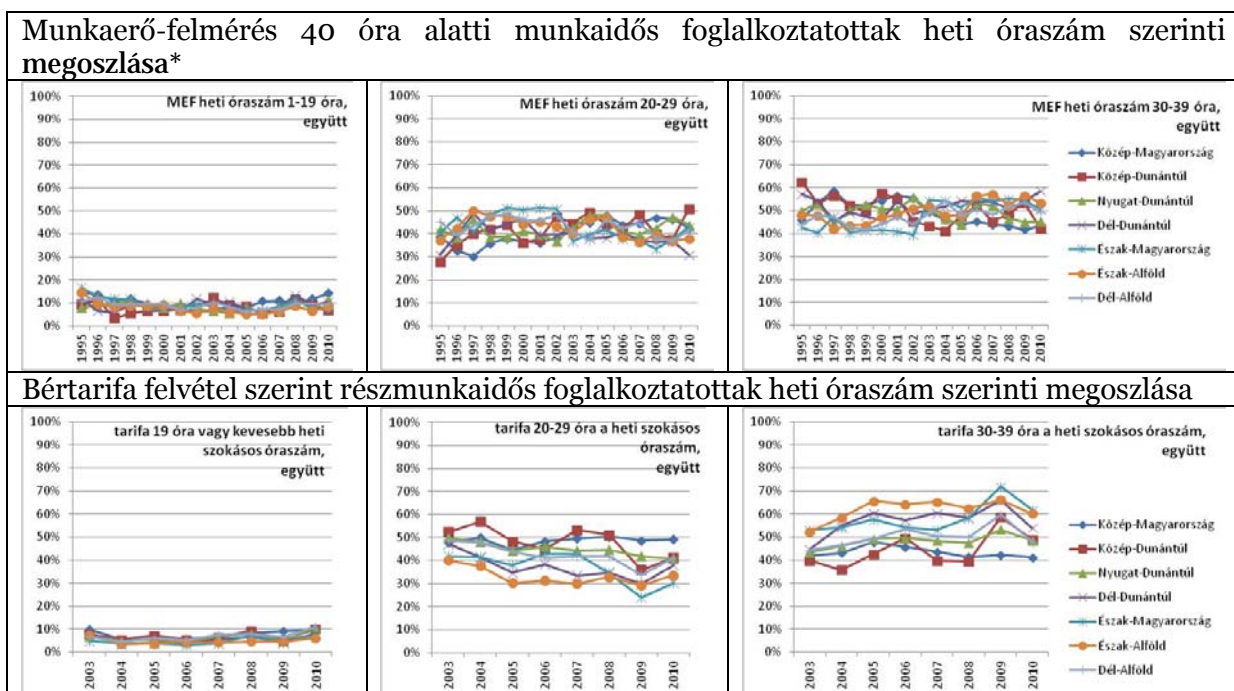


Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

A részmunkaidőben foglalkoztatottak között alacsony azok aránya, akik 20 óránál kevesebbet dolgoznak részmunkaidősként, a részmunkaidőben dolgozók alig 10 százaléka, és az arány nem is változik. Közel teljes munkaidőben, 30-39 órás szokásos heti munkaidőben dolgozik a részmunkaidősök nagyobb fele, mindkét adatforrás szerint, és az arány a 2007 után emelkedett is, 2010-re azonban ebben a régiók nagy részében visszarendeződés látszik. Az arány a kedvezőtlenebb munkaerő-piaci helyzetű kelet-magyarországi régiókban, Észak- és Dél-Alföldön, Észak-Magyarországon, és a Dél-Dunántúlon 60% körül van, míg alacsony, és nem is emelkedik a Közép-Magyarország régióban, ahol ugyanakkor magasabb a 20-29 órát dolgozók aránya. (81. ábra)

Régiók szerint is megvizsgáltuk végül, mi az oka a részmunkaidős foglalkoztatásnak. A korábbiak szerint ez az összehasonlítás a munkaerő-felmérés adatai alapján lehetséges, tehát a foglalkoztatottak nagyobb csoportjára vonatkozik. Határozottan eltér a fejlettebb, jobb munkapiaci helyzetű és a kedvezőtlen helyzetű régiókban a részmunkaidőben dolgozók motivációja a részmunka vállalásának az oka szerint.

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása a ledolgozott munkaidő hossza szerint a munkaerő-felmérés és a bértarifa alapján, régiók szerint, 1995-2010, illetve 2003-2010**

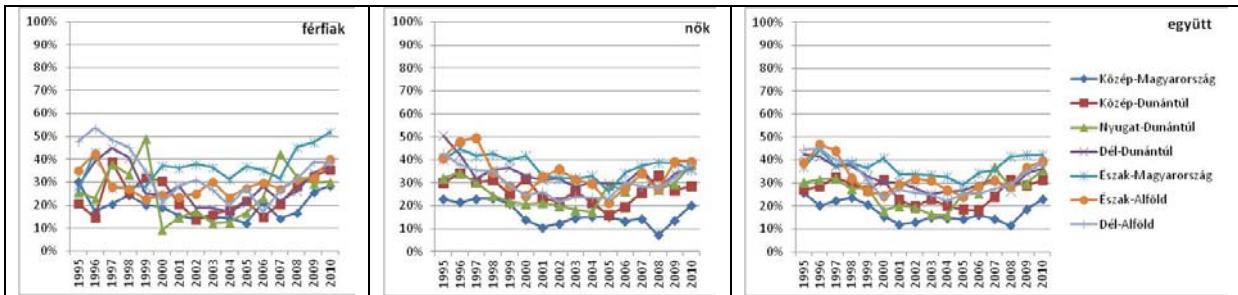


\*\*akiknél a heti munkaidő ismert

Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

A más munkalehetőség hiányában részmunkaidősként dolgozók aránya a kilencvenes évek második felében magas volt Észak-Magyarországon, Észak- és Dél-Alföldön és a Dél-Dunántúlon, majdnem minden második részmunkaidős kényszerből fogadta el a részmunkát, az arány fokozatosan 30%-ra csökkent. A kényszerű részmunkaidősök arány tartósan legmagasabb Észak-Magyarországon maradt, a régióban legalább minden harmadik részmunkaidőben dolgozó ezt azért fogadta el, mert nem talált teljes munkaidős állást. 2007 után minden régióban gyorsan emelkedett a kényszerűen részmunkaidőben dolgozók aránya, 30-40%-re minden régióban, Észak-Magyarország vezető helye azonban megmaradt, a válság hatására gyorsan emelkedő kényszerű részmunkaidős foglalkoztatás itt 40% felett volt. Egyedüli kivételt Közép-Magyarország jelenti, ahol számottevően elmarad a többi régióétól azoknak a részmunkaidőben dolgozóknak az aránya, akik nem találnak teljes munkaidős állást. A kép nemek szerint is hasonló, a nők rendszerint kicsit magasabb arányban kényszerűen részmunkaidősek, de a válság hatása a férfiakat jobban érintett, kiugróan magas Észak-Magyarországon a kényszerűen részmunkaidős férfiak aránya, 2010-re minden második férfi azért fogadja el a részmunkaidős állást, mert nem talál teljes munkaidős munkát, és a közép-magyarországi régióban is magasabb azoknak a férfiaknak az aránya, akik nem találnak teljes munkaidős állást. (82. ábra)

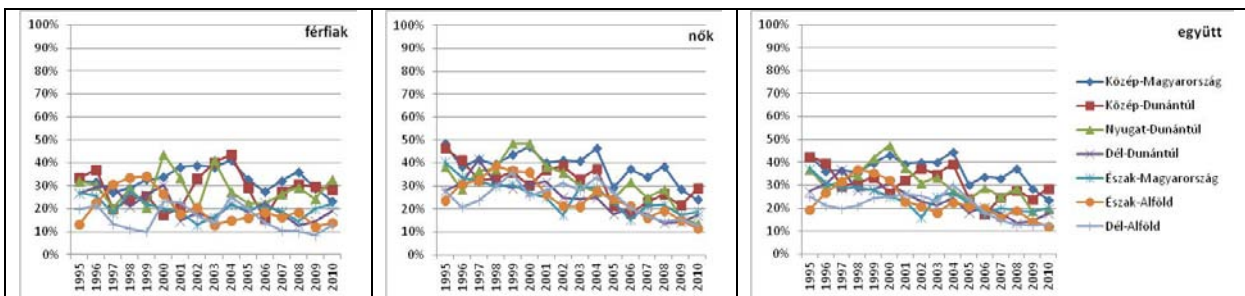
**A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem találnak teljes idős munkát, régiók szerint és nemenként, 1995-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Csökken azok aránya, akik önként választják a részmunkaidős foglalkoztatást és nem is kívánnak teljes munkaidőben dolgozni, a régiók között számottevő eltérést látunk. A kedvezőtlen munkapiaci helyzetű régiók mindegyikében, így Észak-Magyarországon, Észak- és Dél-Alföldön és a Dél-Dunántúlon nagyon visszaszorult azok aránya, akik nem is kívánnának máshogy dolgozni, alig 10% 2010-ben, aki nem is keresne teljes idős munkát, és ebben nemek szerint nem látunk eltérést. Közép-Magyarországon, Közép- és Nyugat-Dunántúlon is visszaszorult az önként részmunkaidőben dolgozók aránya 2005 után, amiben részben a szabályozás hatását, a részmunkaidős foglalkoztatás korlátozását sejtethetjük, majd 2007 után a válság hatására elkerülhetetlen intézkedéseket. (83. ábra)

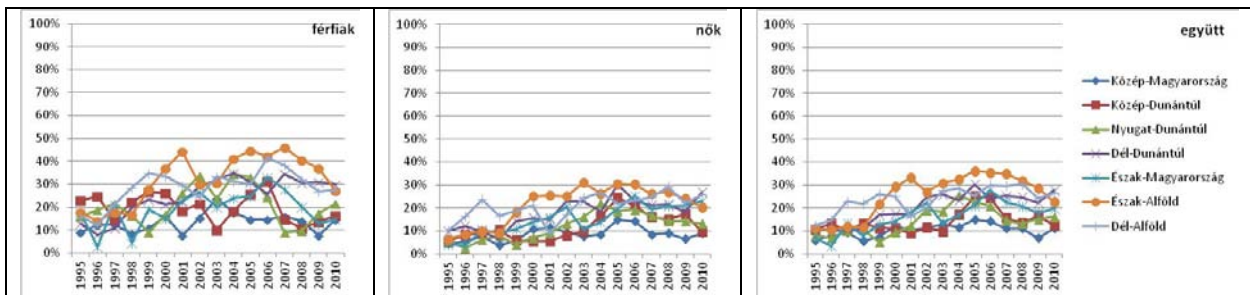
**A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem kívánnak teljes időben dolgozni, régiók szerint és nemenként, 1995-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Az egészségi ok miatt részmunkaidőben dolgozók aránya az Észak-Alföldön különösen magas, és gyorsan emelkedett 2007-ig, a régióban részmunkaidőben dolgozók 1/3-a egészségi ok miatt volt részmunkaidős, a férfiaknál az arány a 40%-ot is meghaladta, majd 2007 után gyorsan lecsökkent, mindkét nem esetében, 20% körüli szintre. Közel hasonló volt az arány az észak-magyarországi régióban, és a férfiak esetében a részmunkavégzésnek gyakoribb oka volt az egészségi ok, mint a nőknél. A közép-magyarországi régió kedvező helyzete itt is megmutatkozik, azok között, akik részmunkaidőben dolgoznak, az egészségi ok miatt részmunkaidősök aránya a régióban elmarad a többi régió arányától. (84. ábra)

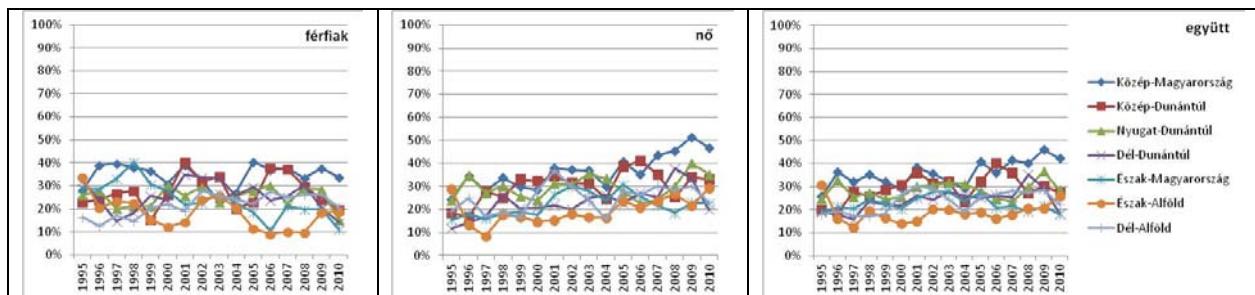
**A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egészségi ok miatt részmunkaidősök, régiók szerint és nemenként, 1995-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Az eddigieken túl egyéb ok miatt részidősök aránya a közép-magyarországi régióban emelkedik, különösen alacsony, alig 1% az Észak-Alföldön, a régiók többségében 20-30% között hullámozik, és a nemek között nincsen nagy különbség. (85. ábra)

**A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egyéb ok miatt részmunkaidősök, régiók szerint és nemenként, 1995-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

*A részmunkaidőben végzett munka valószínűségének többváltozós vizsgálata*

Az 7. táblázat a *részidős munka* valószínűségének becslési eredményeit mutatja. Az életkornál a 15-19 évesekhez hasonlítjuk a többi korcsoportot. Az együttthatók sem a nőknél, sem a férfiaknál, sem a teljes mintában nem szignifikánsak, azaz a modell szerint a részidős munka valószínűsége nem függ össze az életkorról. Ezek az eredmények úgy születtek, hogy az egyenletekben szerepelt a gyerekszám, a nyugdíjban való részesülés és a nőknél a gyerekekellátásban részesülés változói is. A gyerekszám és a nyugdíjban részesülés változók elhagyása nem befolyásolja lényegesen az eredményeket, a korcsoport változók hatása továbbra sem szignifikáns. Egy olyan modellben viszont, amelyben a nyugdíjban részesülés változóját hagyjuk ki, mindkét nem esetében szignifikáns pozitív együttthatót kapunk a 60

évesek és idősebbek korcsoportjára, jelezve, hogy az öregségi nyugdíj mellett dolgozók között magasabb a részidős foglalkoztatás valószínűsége, mint a fiatalabbak között.

Négy iskolai végzettségi csoportot különböztettünk meg, és az alapfokú végzettségűekhez (8 osztály vagy kevesebb) hasonlítjuk a többi csoportot. Mindkét nem esetében az látható, hogy az iskolai végzettség emelkedésével szignifikáns mértékben növekszik a részidős munka valószínűsége. A nők között a szakmunkás végzettségűek között átlagosan 1,8 százalékkal, a középiskolai végzettségűek között 3,7 százalékkal, a felsőfokú végzettségűek között pedig 7,4 százalékkal nagyobb a részidős munkavégzés valószínűsége, mint az alapfokú végzettségűek között. A férfiaknál is szignifikáns az iskolai végzettség hatása, de gyengébb az összefüggés: szakmunkás végzettséggel 1,5, középiskolai végzettséggel 2, felsőfokú végzettséggel pedig 3,9 százalékkal nagyobb a részidős munka valószínűsége, mint alapfokú végzettséggel.

Az öregségi vagy rokkantsági nyugdíjban részesülők között lényegesen több a részmunkaidőben dolgozó, mint a hasonló tulajdonságokkal rendelkező nem nyugdíjasok között. A nők körében 22,5 százalékos, a férfiak körében 11,6 százalékos átlagos valószínűség-emelkedést jeleznek a modellek.

A 6 évnél aluli gyerekek nevelése a nőknél növeli, a férfiaknál csökkenti a részidőben dolgozás esélyét, minden egyes ilyen korú gyerek esetében 2,6 illetve 1,1 százalékkal. A modellek szerint a 6-10 éves gyerekek nevelése a nőknél gyerekenként 2,0 százalékkal növeli a részidős munkavállalás valószínűségét, a férfiaknál az ilyen korú gyerekek nevelésének nincs szignifikáns hatása. A nők modelljében a gyerekellátásban részesülés is megnöveli a részmunkaidő valószínűségét, átlagosan 9 százalékkal (azonos gyerekszám mellett).

Az önállóak a nők körében nagyobb valószínűséggel végeznek részidős munkát, mint az alkalmazottak (1,9 százalékkal). A férfiaknál ennek a változónak nincs szignifikáns hatása. Az alkalmi munkásokra inkább jellemző a részmunkaidő, mint a viszonyítási csoportot jelentő alkalmazottakra, a férfiaknál 3,2, a nőknél 5,9 százalék a különbség. A nappali tagozaton tanuló foglalkoztatottak is inkább dolgoznak részmunkaidőben, mint a nem tanulók (1,9 százalékkal magasabb a valószínűség a férfiak között, 1,2 százalékkal a nők között).

Az ágazatok esetében az ipar a viszonyítási csoport. A mezőgazdaságban és a férfiak esetében az egészségügyben az ipartól szignifikánsan nem különbözik a részidő valószínűsége. Gyakoribb viszont a részidős munka a szállítás-hírközlés ágazatban (a nők 6,7 százaléka, a férfiak 3,9 százaléka), a kereskedelemben és vendéglátásban (a nők 3,7 százaléka, a férfiak 1,4 százaléka), az oktatásban (a nők 3,2 százaléka, férfiak 3,1 százaléka), az egyéb szolgáltatásokban (a nők 5,5 százaléka, a férfiak 2,3 százaléka), valamint az egészségügyben a nőknél (3,4 százalék).



Területi változóként a megyék szerepelnek a becslésekben, a viszonyítási csoport itt Budapest. A budapestieknél kisebb valószínűséggel dolgoznak részidőben Bács-Kiskun, Borsod-Abaúj-Zemplén, Somogy, Veszprém és Zala megyében a nők, Győr-Sopron, és Tolna megyében a férfiak, Pest, Vas megyében a férfiak is és a nők is. A szignifikáns együttthatók 3-4 százalékos átlagos különbséget jeleznek. Olyan megyét, ahol Budapestnél nagyobb a részidős foglalkoztatás valószínűsége, nem találtunk. Egy közös modellt is becsültünk a két nemre. Ez megmutatja, hogy a nők inkább dolgoznak részidőben, mint a férfiak, a többi változó hatását kiszűrve a becsült átlagos valószínűség-különbség 3,0 százalék.

Összefoglalva az eredményeket azt mondhatjuk, hogy a nyugdíjban részesülők, a kisgyereket nevelő és a gyerekellátásban részesülő nők, a tanulók, valamint a magasabb iskolai végzettségűek körében gyakoribb a részidős foglalkoztatás, és ágazati valamint területi különbségek is tapasztalhatók.

## A részidős munkavégzés valószínűsége (foglalkoztatottak)

	Nők	Férfiak	Mindkét nem
<i>Korcsoport</i>			
20-29 éves	0.013 (0.42)	-0.013 (0.50)	-0.001 (0.05)
30-39 éves	0.008 (0.28)	-0.019 (0.74)	-0.006 (0.29)
40-49 éves	-0.005 (0.16)	-0.023 (0.88)	-0.016 (0.78)
50-59 éves	-0.010 (0.35)	-0.021 (0.82)	-0.017 (0.86)
60-74 éves	-0.030 (0.98)	-0.012 (0.46)	-0.018 (0.87)
<i>Iskolai végzettség</i>			
Szaktanácsképző végzettség	-0.018 (2.71)**	-0.015 (3.33)**	-0.015 (3.96)**
Középiskolai végzettség	-0.037 (5.06)**	-0.020 (3.96)**	-0.027 (6.18)**
Felsőfokú végzettség	-0.074 (8.89)**	-0.039 (6.37)**	-0.053 (10.47)**
Rokkantsági vagy öregségi nyugdíj	0.225 (25.31)**	0.116 (21.64)**	0.166 (33.43)**
0-5 éves gyerekek száma	0.026 (3.53)**	-0.011 (2.34)*	-0.001 (0.18)
6-10 éves gyerekek száma	0.020 (4.92)**	0.004 (1.56)	0.011 (4.90)**
Gyes, gyed vagy gyet	0.090 (6.70)**		0.087 (9.23)**
Önálló vagy társas vállalkozás tagja	-0.019 (2.28)*	0.002 (0.35)	-0.004 (1.01)
Alkalmazott határozott idejű szerződéssel	0.063 (9.65)**	0.041 (8.86)**	0.051 (13.14)**
Alkalmi munkás	0.032 (1.34)	0.059 (7.40)**	0.067 (7.14)**
Nappali tagozatos tanuló	0.190 (7.28)**	0.115 (9.14)**	0.152 (11.53)**
<i>Ágazat</i>			
Mezőgazdaság	0.021 (1.79)	0.008 (1.55)	0.013 (2.42)*
Szállítás, hírközlés	0.067 (6.78)**	0.039 (4.38)**	0.051 (7.83)**
Kereskedelem, vendéglátás	0.037 (5.38)**	0.014 (2.97)**	0.024 (5.87)**
Oktatás	0.032 (3.69)**	0.031 (2.73)**	0.027 (4.44)**
Egészségügy	0.006 (0.84)	0.034 (2.82)**	0.010 (1.85)
Egyéb szolgáltatás	0.055 (7.95)**	0.023 (4.67)**	0.036 (8.77)**
<i>Megye</i>			
Baranya	-0.017 (1.19)	-0.007 (0.70)	-0.013 (1.50)
Bács-Kiskun	-0.027	-0.009	-0.019

	Nők	Férfiak	Mindkét nem
Békés	(2.16)* -0.000 (0.02)	(1.14) 0.006 (0.58)	(2.53)* 0.001 (0.08)
Borsod-Abaúj-Zemplén	-0.038 (3.25)**	-0.015 (1.80)	-0.028 (3.98)**
Csongrád	0.017 (1.06)	0.006 (0.56)	0.009 (0.94)
Fejér	-0.021 (1.49)	-0.015 (1.62)	-0.020 (2.47)*
Győr-Moson-Sopron	-0.015 (0.94)	-0.031 (3.44)**	-0.024 (2.69)**
Hajdú-Bihar	-0.021 (1.51)	-0.007 (0.72)	-0.015 (1.86)
Heves	-0.015 (1.02)	0.003 (0.24)	-0.008 (0.83)
Komárom-Esztergom	-0.046 (3.32)**	-0.015 (1.46)	-0.031 (3.60)**
Nógrád	-0.048 (3.13)**	-0.021 (1.77)	-0.035 (3.68)**
Pest	-0.032 (2.92)**	-0.018 (2.40)*	-0.026 (3.92)**
Somogy	-0.037 (2.50)*	-0.011 (1.01)	-0.025 (2.82)**
Szabolcs-Szatmár-Bereg	-0.013 (1.01)	-0.006 (0.65)	-0.011 (1.42)
Jász-Nagykun-Szolnok	-0.016 (1.05)	-0.009 (0.87)	-0.014 (1.51)
Tolna	-0.006 (0.36)	-0.022 (2.29)*	-0.015 (1.59)
Vas	-0.049 (3.67)**	-0.021 (2.28)*	-0.036 (4.44)**
Veszprém	-0.032 (2.28)*	-0.014 (1.45)	-0.024 (2.90)**
Zala	-0.038 (2.63)**	-0.017 (1.73)	-0.028 (3.30)**
Neme: nő			0.030 (9.91)**
<i>N</i>	11,260	12,714	23,974

Logitbecslések, átlagos marginális hatások.

\* 5 %-os szinten szignifikáns, \*\* 1 %-os szinten szignifikáns

Viszonyítási csoportok: 15-19 éves, általános iskolai vagy alacsonyabb végzettségű, alkalmazott határozott idejű munkaszerződéssel, ipar ágazat, Budapest, férfi.

## A HATÁROZOTT IDŐRE SZÓLÓ SZERZŐDÉSSEL ALKALMAZOTTAK

### *A határozott időre szóló szerződéssel dolgozók aránya*

Az alkalmazottként történő foglalkoztatás a szokásos értelmezés szerint biztos foglalkoztatást és erős munkapiaci kötődést jelent. Az alkalmazottaknak azonban csak egy része dolgozik határozatlan időre szóló szerződéssel, míg más részük munkaviszonya határozott időre szól; az utóbbiakat szokás ezért az atipikus foglalkoztatottak körébe sorolni, feltételezve, hogy az alkalmazás kötöttsége, az elbocsátás lehetősége a határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatottak esetében rendszerint egyszerűbb és gyorsabb lehet azokban az országokban, ahol egyébként az alkalmazáshoz számos jog kötődik.

Az alkalmazottak Magyarországon növekvő arányban dolgoznak határozott munkaidejű szerződéssel, az arány 2000-ben meghaladta a 7 százalékot, 2010-re közel 10 százalékra emelkedett. A férfiak a nőknél kisebb arányban dolgoznak alkalmazottként, nagyobb mégis közöttük a határozott idejű szerződésesek aránya, 2010-ben már több mint 10 százalékuk dolgozott ilyen munkaszerződéssel. (86. ábra) Az ezredfordulóhoz képest a kétezres évek közepén, 2003-2006 között csökkent a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya, majd 2007 óta, a válság időszakában ismét gyorsan emelkedett az arány. A növekedés mindkét nem esetében hasonlóan alakult, a nők aránya azonban gyorsabban emelkedett, a nemek közötti eltérés 2010-re jelentősen csökkent.<sup>35</sup>

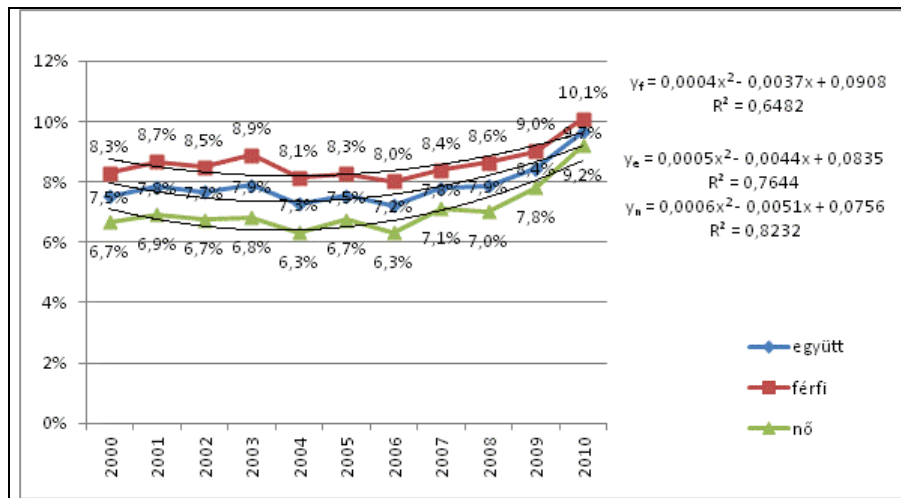
Az alkalmazottak aránya, ezen belül a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya és változása függhet a vállalkozások nagyságától. Ennek vizsgálatára a munkaerő-felmérés és a bértarifa felvétel összevetése ad lehetőséget. Mindkét adatforrás tartalmaz a határozott idejű szerződéssel alkalmazottakra vonatkozó adatokat, a munkaerő-felmérés általánosabb foglalkoztatottakra vonatkozó adatgyűjtése az 5 főnél kisebb vállalkozásoknál alkalmazottakat is tartalmazza, a bértarifa az 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben alkalmazottakat. A két adatforrás óvatos összevetésével következtethetünk az 5 főnél kisebb vállalkozásoknál alkalmazottak helyzetére.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> A munkaszerződés formája és a munkaerő-piaci rugalmasság mértéke azonban nem szükségképpen jár együtt, az elbocsátások szabályozásától függ, mennyire rugalmas a határozatlan, illetve a határozott idejű foglalkoztatás. Ahogy erre korábban már Köllő-Nacsa (2006) eredményeire hivatkozva hangsúlyoztuk, a magyar munkajogi szabályozás változásával a 2000-es évek derekán a határozott munkaidős foglalkoztatottak elbocsájtása a szerződés lejárta előtt esetenként nehezebb és drágább lehet, mint a határozatlan munkaidősökénél

<sup>36</sup> Az alkalmazottak jelentős része dolgozik mikro vállalkozásokban, az 5 fő alatti vállalkozásokban alkalmazottak arányának a vizsgálata ezért közvetett módon is fontos lehetőség a statisztikai

### A határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatott alkalmazottak aránya nemenként, 2000-2010

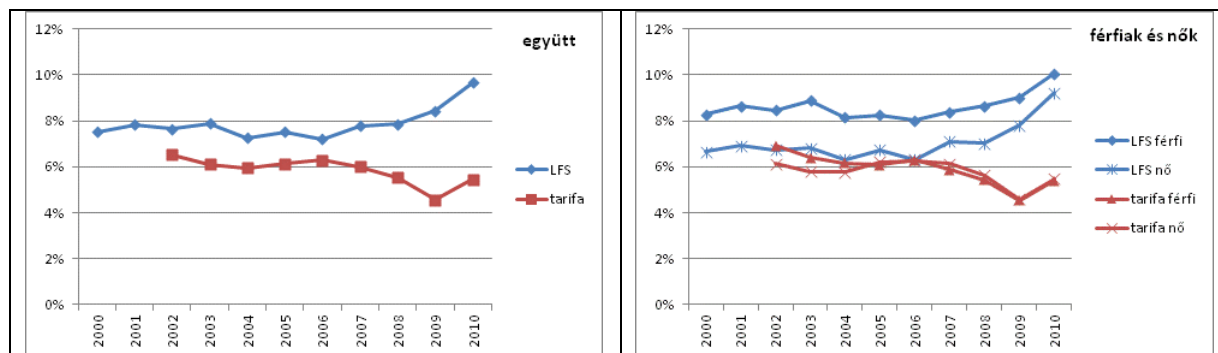


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A két adatforrás szerint vizsgálva a határozott idejű alkalmazottak aránya az időszak elején hasonlóan tűnik, majd a 2000-es évek közepétől, a gazdasági megszorítások, majd a pénzügyi válság időszakában határozottan eltér. A tarifa látószögébe tartozó 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál alkalmazottak aránya határozottan csökken, míg a munkaerő-felmérés szerint, ahol a kicsi vállalkozásoknál alkalmazottak is szerepelnek, az arány emelkedik. (87. ábra) Ez fontos annak az előző megállapításnak a pontosításához, hogy a határozott idejű foglalkoztatottak aránya emelkedik, és azt a szükséges pontosítást teszi szükségessé, hogy valószínűleg az emelkedés a nagyobb vállalkozásoknál csökkenést és a kicsi vállalkozásoknál növekvő határozott idejű alkalmazást jelentett a pénzügyi megszorítások majd a válság időszakában. Arra utal ez a jelenség, hogy a nagyobb vállalkozások kényszerhelyzetben elbocsájtották a lazábban kötődő, határozott időre szóló szerződéssel alkalmazott munkásaikat, ezért a tarifa szerint csökkent a határozott idejű foglalkoztatottak aránya, ugyanakkor az alkalmazkodás formája volt a kisebb foglalkoztatóknál a határozott idejű alkalmazás, ezért a munkaerő-felmérés szerint a határozott idejű forma irányába tolódott a dolgozók alkalmazása.

elemzésben, de a részletesebb, szofisztikált becsléssel végzett számításokat ez természetesen nem helyettesítheti.

### A határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak aránya a munkaerő-felmérés és a bértarifa adatok alapján, 2000-2010

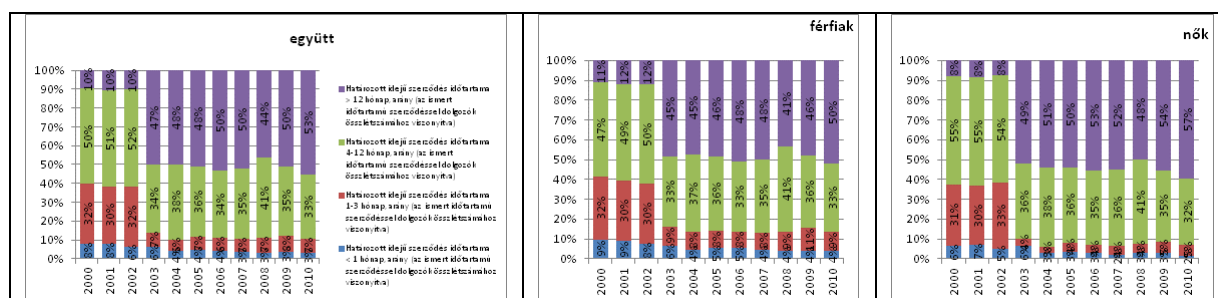


Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

Tovább árnyalja a képet a szerződések időtartama szerinti vizsgálat, erre a munkaerő-felmérésben összes alkalmazottra rendelkezünk adatokkal. Eszerint 1 hónapnál rövidebb időre szóló szerződéssel kevesen dolgoznak, a 2000-es évek elején a határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatottak 10 százaléka tartozott ide, azóta az arány határozottan és folyamatosan csökkent. Nemek szerint nincsen számottevő eltérés. (88. ábra bal felső panel) 1-3 hónapra szóló szerződéssel viszonylag sokan dolgoztak az ezredfordulón, a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak közel egyharmada. Az arány radikálisan visszaesett 2003-ban, a visszaesés mindkét nem esetében jelentős volt, a nőket jobban érintette, mint a férfiakat. (88. ábra jobb felső panel) Összességében azt látjuk, hogy a rövid, néhány hónapra szóló határozott idejű alkalmazás 2002 után elveszítette a jelentőségét. Elterjedtebb volt a 4-12 hónapra szóló határozott idejű szerződés, 2000-ben ilyen volt a határozott idejű szerződések fele. 2003-ban csökkent ezeknek a közepesen hosszú időre szóló szerződéseknek az aránya is, a határozott idejű szerződések egyharmadára esett vissza, és ott stabilizálódott, majd a válság időszakában az arány átmenetileg ismét kicsit nőtt. A határozott idejű szerződéssel történő alkalmazás tehát egyértelműen a hosszabb időre szóló szerződések irányába tolódott el 2003-ban, korábban kevesen dolgoztak egy évnél hosszabb ideig határozott idejű szerződéssel, az alkalmazottak alig 10 százaléka, 2003 után a szerződések fele egy évnél hosszabb időre szóló, a nők valamivel nagyobb arányban tolódtak el az egy éven túli szerződéssel történő foglalkoztatás felé. 2008-ban átmeneti kicsi visszaesést látunk, de 2009-re az arány ismét emelkedik. A határozott időre szóló szerződések 2003-ban látott egyértelmű átrendeződését a munkajogi szabályozás változása eredményezte. A határozott idejű szerződések ismétlődését, hosszabbítását nehezítő új jogszabályok arra utalnak, hogy a szerződések időtartamának a kitolódása a szabályozásra adott válasz és a ténylegesen határozott munkaidős alkalmazás arányát nem befolyásolta a szerződések átalakítása.<sup>37</sup>

<sup>37</sup> Frey (2003) részletesen ismereti az atipikus foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogszabályi változásokat.

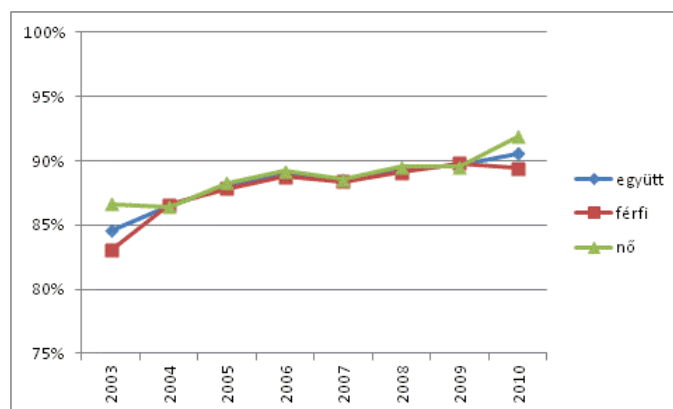
### A határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatott alkalmazottak aránya nemek és a szerződés időtartama szerint, 2000-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A határozott idejű szerződéssel dolgozók aránya – mint láttuk – nemzetközi összehasonlításban nem nagyon magas, bár 2007 óta emelkedik. Azok nagy része azonban, akik határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak, nem önszántából dolgozik így, meghatározó többségük számára kényszerű választás, és ha lenne határozatlan idejű szerződés, akkor többségük azt választaná. 2003-2010 között folyamatosan emelkedett a kényszerűen határozott időre szóló szerződéssel dolgozók aránya. 85-ről 90%-ra emelkedett a határozott időre szóló szerződést kényszerűen elfogadók aránya, és nemek között ebben alig van különbség, 2010-ben a nők aránya kicsit meghaladta a férfiakét. (89. ábra)

### Azon határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatott alkalmazottak aránya, akik szeretnék határozatlan munkaidőre szóló szerződéssel dolgozni, nemenként, 2002-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

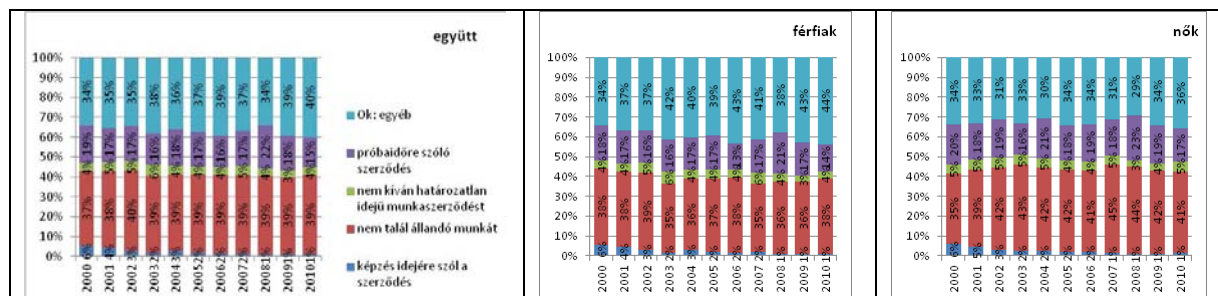
A határozott idejű szerződést magyarázó időben viszonylag állandóak, nem befolyásolta ezt érdemben a jogszabályok változása, a határozott időre szóló szerződés időtartamának eltolódása. Formális ok, így a képzés idejére szóló szerződés a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottaknak csak alacsony arányát indokolja, és az arány csökkenő, mindkét nem esetében. Próbaidőre szól a szerződés minden ötödik esetben, a válság időszakában, 2007-

2008-ban az arány emelkedett, majd a korábbi szintre rendeződött vissza, a nemek között számottevő eltérés nincsen.

A foglalkoztatottak alig 5 százaléka választja önként a határozott idejű szerződést, ők nem is kívánnak más módon dolgozni, a válság időszakában, 2008-2009-re az arány még csökkent is. A munkalehetőségek hiánya a határozott időre szóló szerződéssel történő alkalmazás legfontosabb oka – tíz esetből négyben a foglalkoztatott nem talált más munkát. A férfiak esetében kicsit csökken ez az arány, a nők esetében azonban emelkedik, az esetek közel felében az egyéb munkalehetőségek hiánya magyarázza a határozott idejű munkaszerződés elfogadását. Emellett jelentős az eddigiektől eltérő egyéb okok szerepe, 2000-ben ilyen okok indokolták a határozott idejű alkalmazás egyharmadát, ez a nőknél stabil, de a férfiaknál gyorsan 40 százalék fölé emelkedett. Ide tartozhatnak családi okok, és egyéb magyarázatok, összevetve a határozott időre szóló szerződéssel végzett munkát eredményező okokat azzal, hogy az így foglalkoztatott alkalmazottak meghatározó és növekvő része határozatlan idejű szerződéssel szeretne dolgozni, az egyéb okok között is inkább kényszerítő magyarázatokat feltételezhetünk. (90. ábra)

90. ábra

### A határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak aránya nemek és a szerződés oka szerint, 2000-2010\*



azok között, akinél ismert az ok

Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

### A határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak életkorcsoportok szerint

A továbbiakban azt vizsgáljuk, hogy korcsoportok szerint hogyan változik a határozott munkaidejű szerződéssel alkalmazottak aránya, milyen az alkalmazás hossza és az egyes korcsoportokban miért dolgoznak határozott idejű szerződéssel, akik így dolgoznak. <sup>38</sup>

A határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatottak arányát korcsoportonként a 91. ábra összegzi. Alacsony a 30-59 éves korosztályban a határozott idejű szerződésesek aránya, 5 százalék körül van mindkét adatforrás alapján. A 20-29 évesek között viszonylag magas a

<sup>38</sup> Az alábbi részben az elemzés az alkalmazottakra és az alkalmi munkásokra együttesen vonatkozik. Az előzőekben, bár az alkalmi munkások ténylegesen alkalmazottak, az atipikus munkaviszony külön formájaként mutattuk be, és ezt jeleztük is.

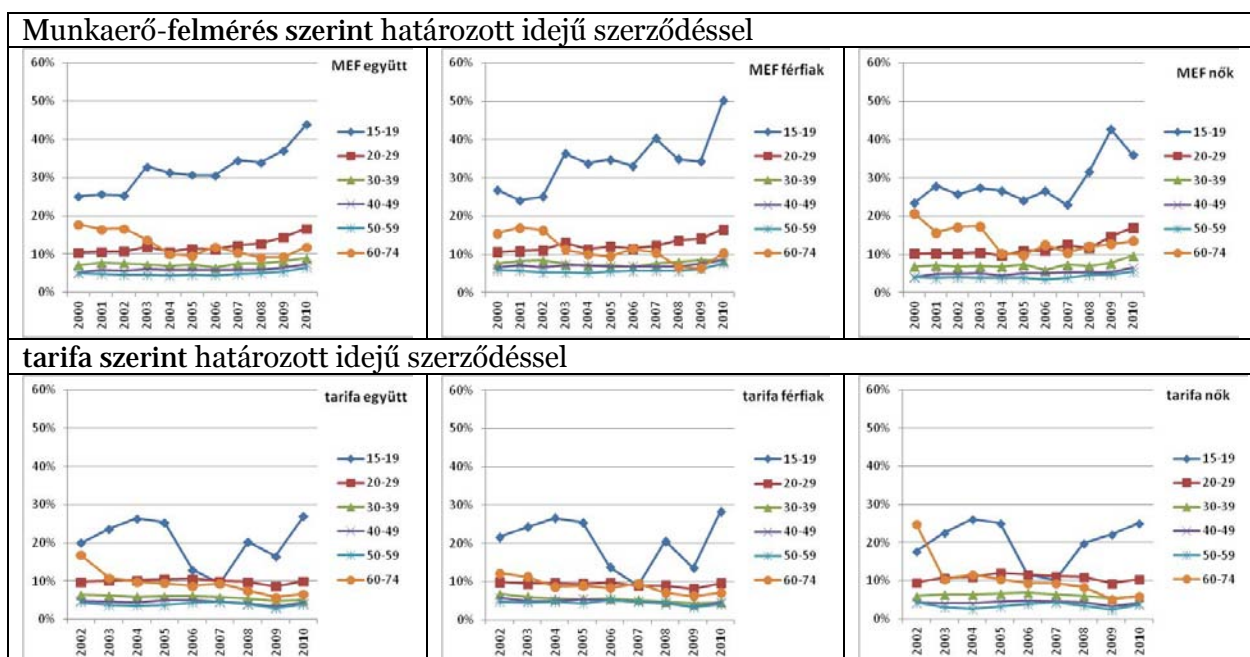


határozott idejű szerződéssel dolgozók aránya, a válságot megelőzően, 2007-ben 10% körül volt, bár messze elmarad a 20 év alattiakétól, és nemek között nem látszik eltérés. A munkaerő-felmérés szerint folyamatosan növekszik az arány, az ezredfordulón a 20-29 évesek 10 százaléka, az évtized végén már 15 százaléka dolgozott határozott idejű szerződéssel. A tarifa látókörébe tartozó 20-29 évesek között nem növekszik az arány.

Kiugróan magas, és növekvő a fiatal, 15-19 éves korcsoportban a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya, 2007 után a növekedés felgyorsult. Ebben a korcsoportban – ahogy korábban megmutattuk – aki dolgozott, nagyrészt alkalmazott volt, s mint látjuk, növekvő arányban határozott idejű szerződéssel. A munkaerő-felmérés szerinti alkalmazott népességben 2010-re már a 15-19 évesek közel fele határozott időre szóló szerződéssel dolgozott. A tarifafelvétel látókörébe tartozó 15-19 évesek között is kiugróan magas a határozott idejű szerződésesek aránya, bár az előzőekétől elmarad, 2010-ben a tarifa szerint a korosztály foglalkoztatottjainak közel 30%-a határozott idejű. 2006-2007-ben ezek a szerződések nagyon erősen visszaestek, feltehetőleg az adminisztratív szigorításokkal összefüggésben, majd ismét növekedni kezdtek. Összességében azt látjuk, hogy a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya a fiatalok között gyakoribb. Ez azt is jelenti, hogy a munkapiacra belépő fiatalok jelentős része, amikor munkát keres, határozott idejű szerződéssel alkalmazódik. A 60-74 évesek között csökken a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya mindkét adatforrás szerint, és mindkét nem esetében. A munkaerő-felmérés szerint az ezredfordulón még 20% körül volt a határozott időre szóló szerződéssel alkalmazott 60 év felettek aránya, az ezredfordulóra ez 10%-ra csökkent. A tarifa adatok szerint alacsonyabb volt az arány, a csökkenés azonban hasonlóan egyértelmű.

A 91. ábra jól tükrözi, hogy a munkaerő-felmérés szerinti alkalmazottak között emelkedik a határozott idejű szerződésesek aránya a 15-19 és a 20-29 éves fiatalok csoportjában, és a 30-39 évesek között is, különösen a férfiaknál 2007-től szerényen emelkedett az arány, az idősebbeknél ez nem látszik. A bértarifa látószögébe eső 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben ugyanakkor a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya a 15-19 évesek korcsoportján kívül egyértelműen és minden korcsoportban csökkent, úgy tűnik, a határozott idejű szerződésesek voltak azok, akiket a vállalkozásokból és a költségvetési intézményekből leépíthettek, a 20 év alatti fiatalok pedig, ha egyáltalán találtak munkát, az határozott idejű szerződéssel volt. A két adatforrás szerint egyértelműen eltérő eredmény és a munkaerő-felmérés összes alkalmazottra kiterjedő adatforrása szerint a határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak arányának a fiatalabb korcsoportokban gyors növekedése arra utal, hogy a határozott idejű szerződéses foglalkoztatás a válság körülményei között a fiatalabb korosztályok foglalkoztatásának fontos lehetősége lehetett az egészen kicsi mikro-vállalkozásoknál.

### A határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya a munkaerő-felmérés és tarifa adatok alapján, korcsoportok és nemek szerint, 2000-2010



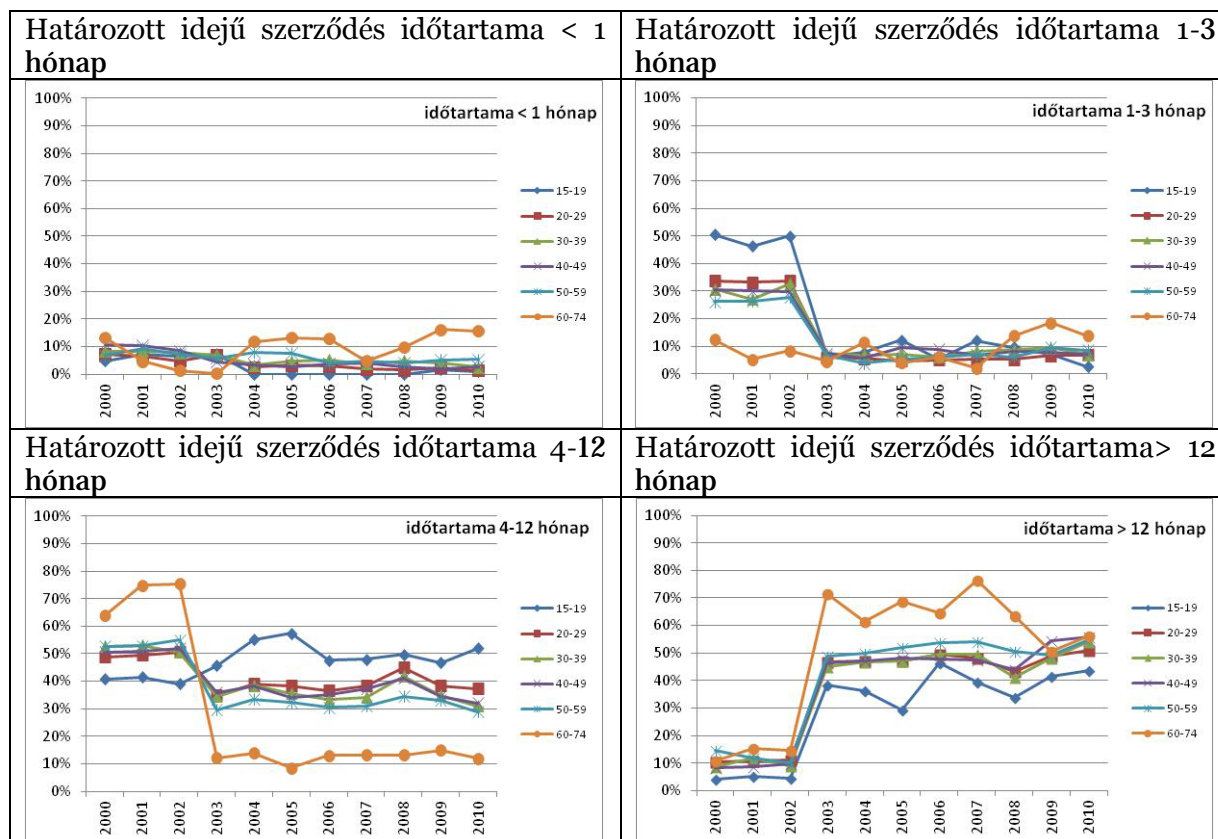
Forrás: MEF és bértarifa adatok alapján végzett számítások

Nem közömbös azonban, hogy a szerződések milyen időtartamra szólnak, vizsgáljuk ezért, hogy korcsoportonként eltér-e a határozott idejű szerződések hossza. Az eredményeket a 92. ábra összegzi. Láttuk az előzőekben, hogy a szerződések a hosszabb időre szóló határozott idejű szerződések felé tolódtak el, az éles váltás oka jogszabályi változás volt. A határozott idejű szerződések között az 1 hónapnál rövidebb időre szóló szerződések aránya nagyon alacsony, és ebben nincs is változás az elmúlt évtizedben. A legnagyobb arányban a 60 év felettiek dolgoznak ilyen rövid időre szóló szerződéssel. 10-20% az arány, és növekszik az idősebbek között. (92. ábra bal felső panel) A 2003. évi jogszabály módosulást megelőzően magas volt az 1-3 hónapra szóló határozott idejű szerződések aránya, az 50-59 éves korcsoportban volt a legmagasabb az arány, de a 60 év felettiek kivételével minden korcsoportban elég magas, 40-50% volt az 1-3 hónapra szóló szerződések aránya. (92. ábra jobb felső panel) A 4-12 hónapra szóló szerződéssel foglalkoztatottak aránya is kicsit visszaesett 2003-ban a 20-59 éves korcsoportok mindegyikében. Kicsit emelkedett ugyanakkor a 15-19 éves határozott idejű szerződésesek között. A 60 év feletti határozott idejű szerződéssel alkalmazottak között viszont nagyon visszaesett a 4-12 hónapra szóló szerződések aránya. (92. ábra bal alsó panel) Összességében azt látjuk, hogy az átrendeződések hatására minden korcsoportban eltolódott a határozott idejű szerződések hossza a tartósabb, egy évnél hosszabb időtartam felé, nagyon megemelkedett a 12 hónapnál hosszabb időre szóló szerződéssel alkalmazottak aránya, minden második szerződés ilyen

hosszú időre szól, ennél kicsit még magasabb volt a 60 év felettek aránya, és kicsit elmarad a többiektől a 15-19 évesek aránya. (92. ábra jobb alsó panel)

92. ábra

**A határozott időre szóló szerződések megoszlása a szerződés időtartama szerint, korcsoportonként, 2000-2010\***



\*az ismert időtartamú szerződéssel dolgozók összlétszámához viszonyítva

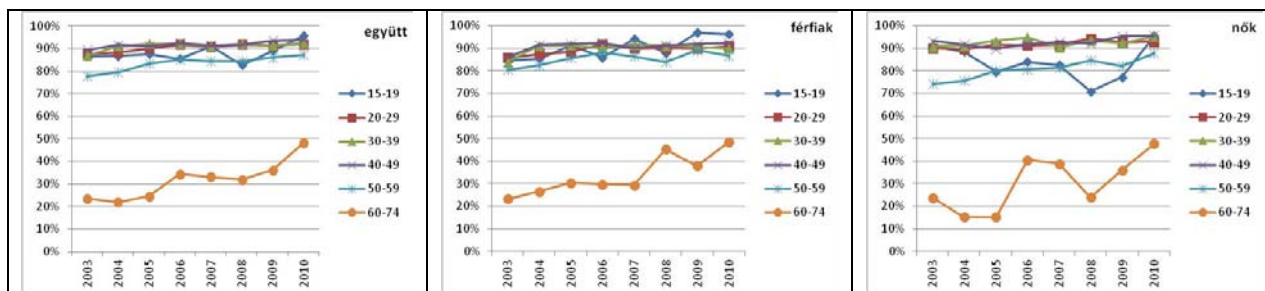
Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A határozott munkaidős szerződéssel dolgozó 20-49 évesek mindkét nem esetében szinte egységesen (90% felett) vállalnának határozatlan idejű szerződést, ha lenne ilyen lehetőség. Kevéssel marad el ettől a 15-19 évesek, illetve az 50-59 évesek megfelelő aránya, különösen a férfiak esetében. Alacsonyabb, 80% körüli, a határozott idejű szerződéssel dolgozó 50-59 éves nők között azok aránya, akik szeretnék határozatlan idejű szerződéssel dolgozni, és a nagyon fiatal, 15-19 éves nők között 2008-ra az arány 70%-ig csökkent, majd gyorsan emelkedett 90%-ig. A korcsoportok nagy részében tehát a döntő többség kényszerűen fogadja el, hogy nem dolgozhat határozatlan idejű szerződéssel. Egyedül a 60 év feletti határozott időre szóló szerződéssel dolgozók többsége nem szeretne határozatlan időre szóló munkaszerződéssel dolgozni. 2003-ban az arány még 20% körül volt mindkét nem esetében, de ebben a korcsoportban is gyorsan emelkedett azok aránya, akik ha találnának megfelelőt, akkor határozatlan idejű szerződéssel dolgoznának. 2010-ben

minden második 60 év feletti szeretne határozatlan időre szóló szerződéssel dolgozni, ami az idős munkavállalók helyzetének a bizonytalanabbá válására utal. (93. ábra)

93. ábra

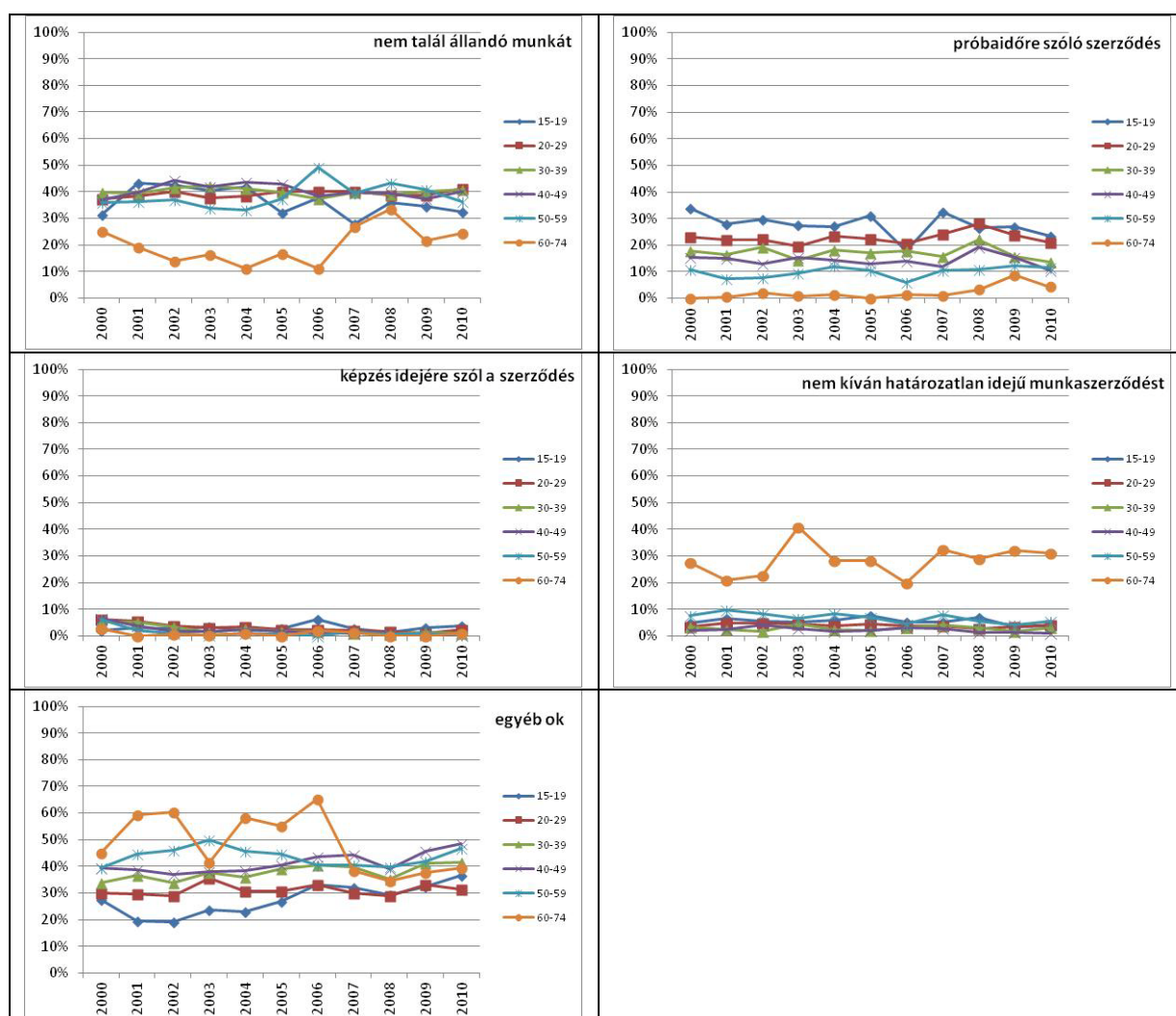
**Azoknak a határozott idejű szerződéssel dolgozóknak az aránya, akik szeretnék határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozni, korcsoportok szerint, nemenként, 2003-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A határozott idejű szerződéssel vállalt munka okát és az életkori különbségeket vizsgálva ismét a munkaerő-felmérés adatai állnak rendelkezésre. A képzés idejére vonatkozó szerződések aránya marginális minden korcsoportban, életkorral ez még csökken is. Nagyon alacsony azok aránya is, akik nem is kívánnak másmilyen munkaszerződéssel dolgozni, az ő arányuk kicsit emelkedik az életkorral, és csak a 60 év feletti korcsoportban magas, az idősebbek között a határozott idejű szerződéssel dolgozók 20-30%-a nem is akar máshogy dolgozni. Az egyes korcsoportok mindegyikében közel 40 százalékban az az oka a határozott idejű alkalmazásnak, hogy nem találtak megfelelő állandó munkát, kivéve a 60 év felettieket, ahol a határozatlan idejű szerződés hiánya kevésbé fontos ok, figyelemreméltó azonban, hogy 2006 után a 60 év felettiek számára is növekvő jelentősége van a megfelelő munka hiányának. A határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak között a próbaidő miatt határozott idősek aránya a fiatalabb korcsoportokban magasabb, 30-40%-ban oka a határozott időre szóló munkaszerződésnek, életkorral az arány érthetően csökken. Jelentős és nehezen azonosítható a fentiek mellett az egyéb, eddigiektől eltérő okok miatt határozott idejű foglalkoztatás is, jelentősége az életkorral nő, 40% körüli arányban egyéb ok rejlik a határozott munkaidős alkalmazás mögött, a különbségek a korcsoportok között 2006 után csökkennek. (94. ábra)

### A határozott időre szóló szerződéssel végzett munka oka életkor szerint, 2000-2010\*



\*azok között, akinél ismert az o

Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

#### A határozott idejű szerződéssel alkalmazottak iskolai végzettség szerint

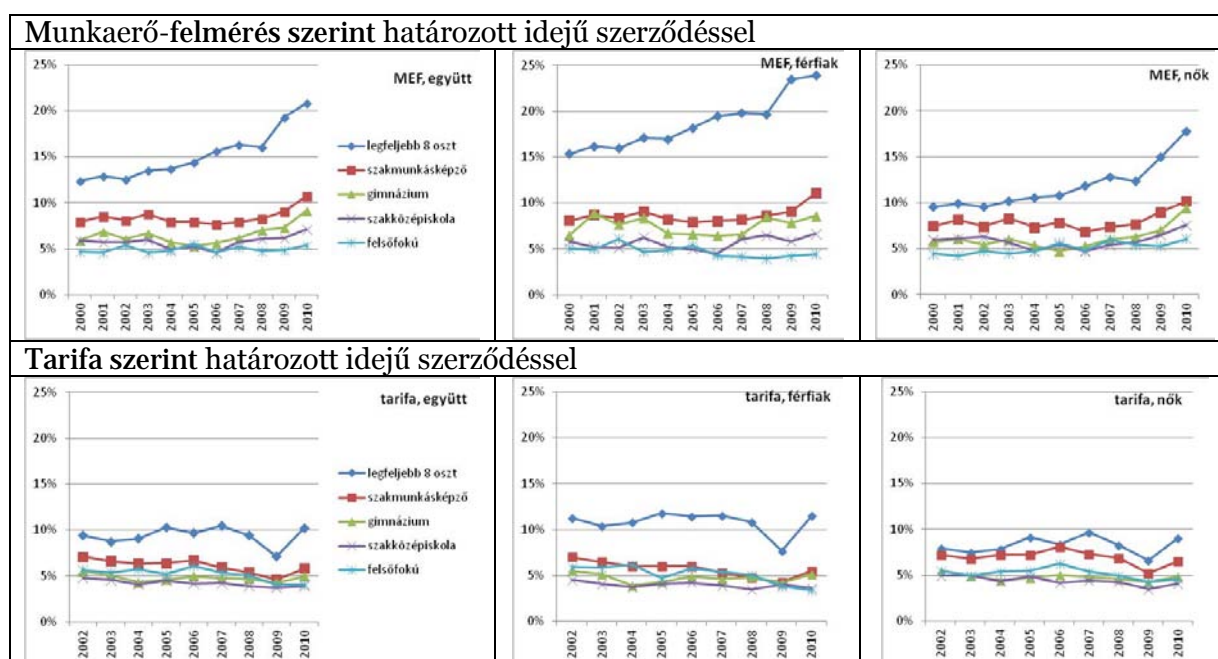
Az előzőekben láttuk, hogy az alacsony iskolai végzettségűek között különösen magas azok aránya, akik alkalmazottként dolgoznak, kizorulnak minden atipikus önfoglalkoztató munkavállalási formából. A munkaerő-felmérés adatai szerint azt látjuk, hogy a képzetleneket különösen magas arányban alkalmazzák határozott időre szóló szerződéssel, minden ötödik szakképzetlen legfeljebb 8 osztályt végzett határozott munkaidőjű szerződéssel dolgozik. A szakmunkások között is viszonylag magas a határozott munkaidős szerződésesek aránya, de messze elmarad az alacsony iskolai végzettségűek arányától. A határozott munkaidős szerződéssel foglalkoztatottak aránya a magasabb iskola végzettséggel csökken. Az is egyértelműnek látszik az adatokból, hogy a határozott

munkaidős foglalkoztatottak aránya minden iskolázottsági szinten terjed: leggyorsabban és folyamatosan a legfeljebb 8 osztályt végzettek között, míg a szakmunkások, gimnáziumi vagy szakközépiskolás végzettségűek határozott idős alkalmazása a 2000-es évek elejétől folyamatosan csökkent, majd a válság éveiben, 2007 után emelkedni kezdett. (95. ábra bal felső panel) Nemek szerint hasonló a kép, de az arányokban számottevő a különbség. A férfiaknál különösen magas a legfeljebb 8 általánost végzettek között a határozott munkaidősök aránya, egynegyedük dolgozik határozott munkaidősként, a nőknél az arány alacsonyabb, a szakképzetlenek 10-15%-a dolgozik határozott munkaidős szerződéssel, az arány gyorsan emelkedik. A többi iskolázottsági szinten nincs jelentős különbség nemek szerint. A felsőfokú végzettségűek között alacsony és közel állandó, 5 százalék körüli a határozott idős alkalmazás. (95. ábra középső és jobb felső panel)

A bértarifa felvétel által lefedett 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben határozott munkaidősként alkalmazottak arányát vizsgálva iskolai végzettség szerint hasonló a kép 2007-ig, a határozott munkaidősök részaránya a két adatforrás szerint, minden iskolázottsági szinten hasonló arányt mutat, az iskolázottság növekedésével a határozott idős szerződéssel foglalkoztatottak aránya csökken. (95. ábra alsó 3 panel).

Az alacsony iskolai végzettségűek határozott idős foglalkozásának folyamatos növekedése azonban csak a munkaerő-felmérés adatai alapján látszik, a tarifa szerint leírható 5 főnél nagyobb vállalkozásokban és a költségvetésben dolgozó határozott munkaidősök esetében nem látható ilyen növekedés. A válság hatása az időszak végén nagyon eltérő hatást jelez a két adatforrás szerint a határozott időre szóló szerződéssel dolgozók arányában. A bértarifa látószögébe tartozó vállalkozásoknál a határozott idősök részaránya 2007 után minden iskolázottsági szint esetén gyorsan csökkent, különösen gyors volt a csökkenés a legfeljebb 8 osztályt végzettek és a szakmunkás végzettségűek között. A munkaerő-felmérés szerint ugyanakkor emelkedett a határozott idős szerződések aránya, és az különösen szembeszökő a legfeljebb 8 osztályt végzettek csoportjában, ahol egyénként is magas a határozott idős szerződéssel foglalkoztatottak aránya, valamint ettől elmaradva, de a szakmunkás végzettségűek között is. (vö. 95. ábra alsó és felső 3 panel) az eltérés arra utal, hogy az 5 főnél nagyobb vállalkozásokból és a költségvetésből kiszoruló határozott idős szerződéssel dolgozók, különösen az alacsony iskolai végzettségűek az 5 főnél kisebb vállalkozásokban találhatnak valamilyen határozott idejű szerződéses munkát.

### A határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya iskolai végzettség és nemek szerint, munkaerő-felmérés és tarifa adatok alapján, 2000-2010



Forrás: MEF és bértarifa felvétel adatok alapján végzett számítások

Az előzőekhez hasonlóan vizsgáljuk a határozott munkaidejű szerződések időtartamának az alakulását is iskolai végzettségek szerint. Ezt a 96. ábra mutatja be. Tudjuk a korábbiakból, hogy 2003-ban szerkezeti átalakulás történt, a szerződések időtartama a hosszabb idejű szerződések felé tolódott el, ez minden iskolázottsági szinten érezhető a szerződések időtartamának az alakulásában.

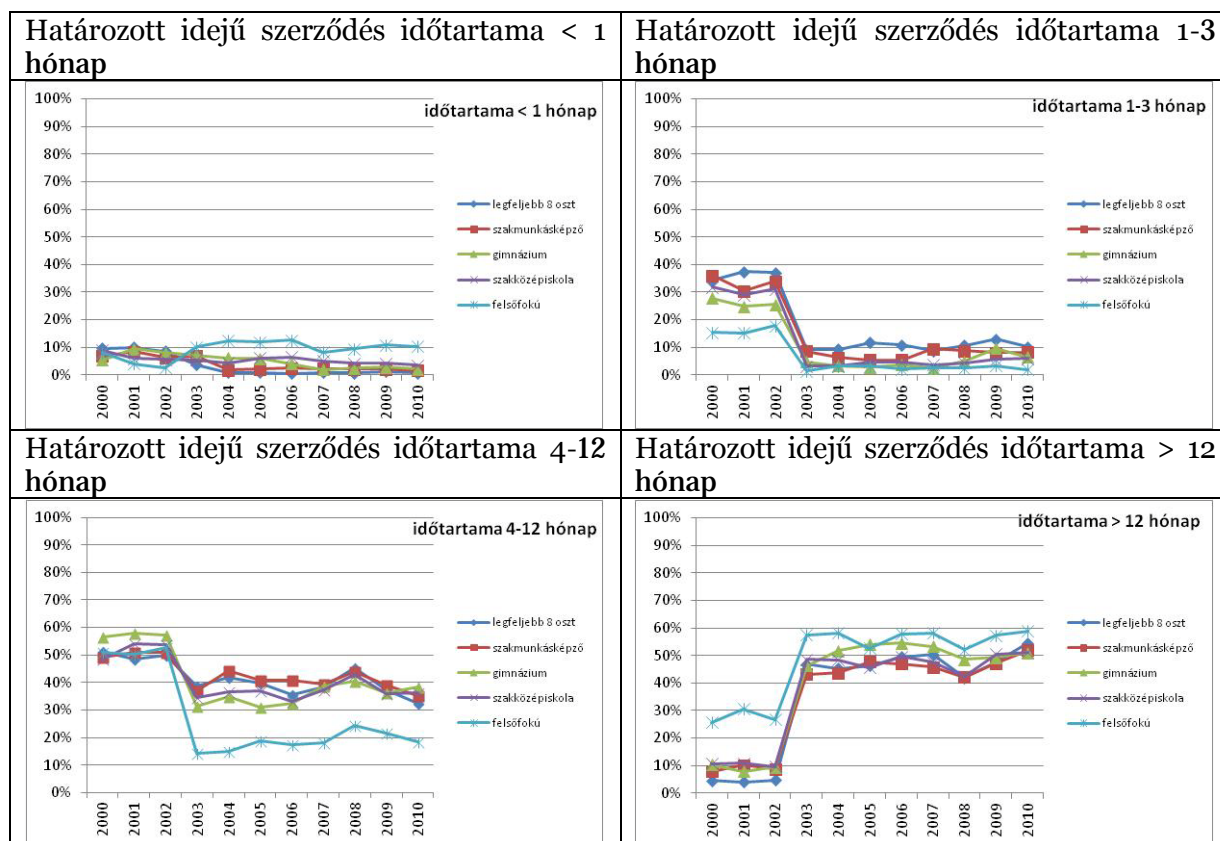
Az egyes iskolázottsági csoportok között határozott eltéréseket láthatunk. Alacsony az 1 hónapnál rövidebb idejű szerződéssel dolgozók aránya, a határozott idős szerződések alig 5 százaléka a legtöbb iskolázottsági csoportban, az iskolázottsági szint emelkedésével az alacsony arány kicsit emelkedik. A felsőfokú végzettségűek esetében az arány kicsit magasabb, és nem is nagyon változik, 10% körüli, és vélhetően a tanulás melletti munkák tartoznak ide. 2003-ig viszonylag magas volt az 1-3 hónapra szóló szerződések aránya, 25-40 százalék között volt, és az iskolai végzettség szintjének emelkedésével csökkent a viszonylag rövid időre szóló szerződések aránya, a felsőfokú végzettségűek esetében még alacsonyabb, 15% körüli volt az arány. 2003 után az 1-3 hónapra szóló szerződések aránya nagyon visszaesett, 10 százalék alatti az arány, a magasabb iskolai végzettséggel csökken, 2007 után kicsit emelkedett a rövid, 1-3 hónapos szerződések aránya minden iskolázottsági csoportban. A 4-12 hónapos szerződések aránya 2003 előtt általános volt, iskolázottsági szinttől függetlenül a szerződések fele szólt 4-12 hónapra, a gimnáziumi végzettségűek között az arány még kicsit magasabb is volt. 2003 után a 4-12 hónapra szóló szerződések aránya 30-40 százalékra csökkent, a felsőfokú végzettségűek esetében pedig 20% alá esett

az ilyen szerződések aránya. 2007 után minden iskolázottsági szinten emelkedett az ilyen egy évnél rövidebb időre szóló szerződések aránya.

Az egy évnél hosszabb időre szóló szerződések aránya 2003 előtt alacsony volt, legfeljebb 10%, és iskolai végzettséggel emelkedett azok aránya, akik ilyen hosszabb szerződéssel dolgoztak, a felsőfokú végzettségűek között volt azonban már a kétezres évek elején is a határozott idős szerződések közül minden ötödik 1 évnél hosszabb időre szóló. 2003 után iskolai végzettségtől függetlenül a határozott idős szerződéssel dolgozók mintegy fele 1 évnél hosszabb időre szóló szerződéssel dolgozott, iskolai végzettséggel kicsit emelkedik az arány. 2007 után nem csak a rövidebb határozott idős szerződésekben látunk növekedést, az 1 évnél hosszabb időre szóló szerződéssel dolgozók aránya is emelkedett, különösen a legfeljebb 8 osztályt végzettek, a szakmunkások és a szakközépiskolai végzettségűek esetében.

96. ábra

**A határozott időre szóló szerződések megoszlása a szerződés időtartama szerint, iskolai végzettségként, 2000-2010\***



az ismert időtartamú szerződéssel dolgozók összlétszámához viszonyítva

Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

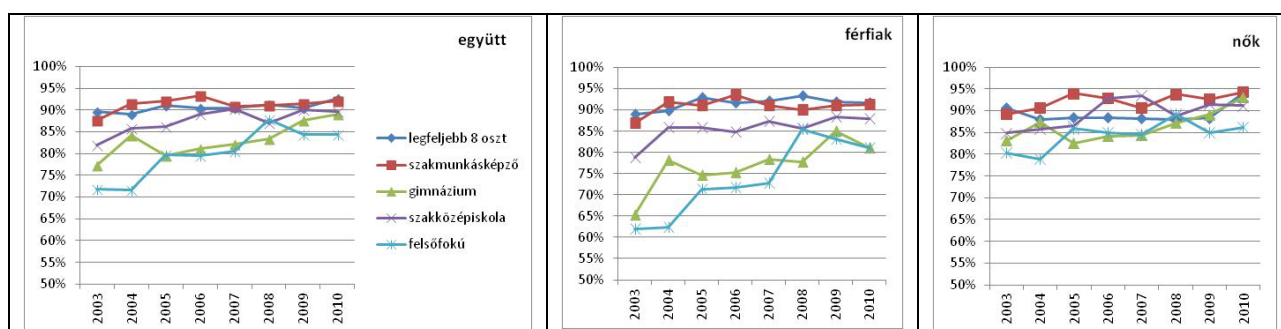
A határozott munkaidős szerződés a szakmunkások és a legfeljebb 8 osztályt végzettek meghatározó többsége számára kényszerű lehetőség volt már a 2000-es évek elején, az évtized közepére 90 százalék fölé emelkedett azok aránya, akik inkább határozatlan idejű



szervéddéssel dolgoznának. A szakmunkás és szakközépiskolai végzettségű nőknél még magasabb azok aránya, akik kényszerűen dolgoznak határozott munkaidősként. A magasabban iskolázottak, mindenekelőtt a felsőfokú végzettségű férfiak egy része, és ettől kicsit elmaradva a gimnáziumi végzettségűek számára ugyanakkor a határozott idős alkalmazás a 2000-es évek elején nem volt kényszer. 2003-ban még csak 60%-uk vélte úgy, hogy ha lenne határozott idős szerződés, akkor inkább azt fogadná el. Gyorsan emelkedik közöttük is azok aránya, akik úgy érzik, a határozott idős szerződést kényszerűen fogadják el. 2010-ben már alig marad el a felsőfokú és középiskolai végzettségű férfiak esetében a határozott idejű szerződések megítélése a többiekétől. Míg az évtized elején a munkavállalás és az egyéni autonómia lehetőségének összekapcsolódását jelenthette a határozott idejű szerződés a magasan kvalifikált alkalmazottak egy része számára, a lehetőség összeszűkül.

97. ábra

**Azoknak a határozott idős szerződéssel dolgozóknak az aránya, akik szeretnének határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozni, iskolai végzettség szerint, nemenként, 2003-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A határozott időre szóló munkavégzés okát iskolai végzettség szerint a munkaerő-felmérés adataiból ismerjük, így erre a sokaságra érvényesek a válaszok. Iskolai végzettség szerint nagyon eltérő arányban magyarázzák az egyes okok a határozott idejű szerződések. A 98. ábra 5 paneljében összegezzük az eredményeket.

A képzés idejére szóló szerződések aránya alacsony és a magasabb iskolai végzettségűek esetében fordul inkább elő. Nagyon alacsony azok aránya, akik nem is szeretnének határozatlan idejű szerződéssel dolgozni, különösen alacsony a legfeljebb 8 osztályt és szakmunkásképzőt végzettek között. A magasan kvalifikáltak, diplomások és kisebb arányban a gimnáziumi végzettségűek dolgoznak inkább önként határozott idejű szerződéssel. Ez vélhetően a gyakornoki vagy más hasonló időszakokra szóló, a kvalifikáltak között szokásosabb munkavégzésre vonatkozhat.

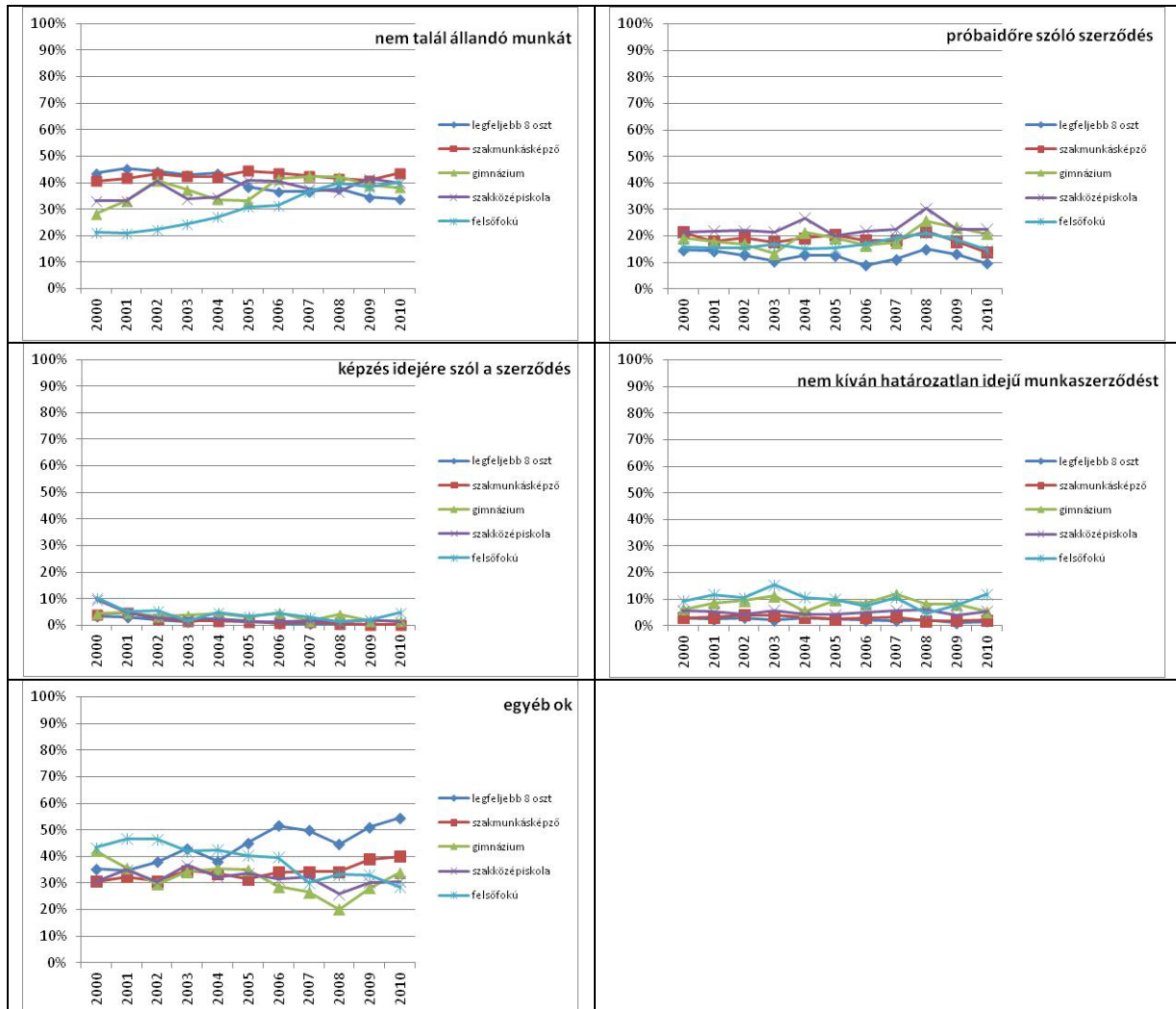
A határozott idős szerződések fontos magyarázata a más munkalehetőség hiánya, 30-40%-ban ez indokolja a határozott idős szerződések minden iskolázottsági csoportban. A

felsőfokú végzettségűeknél korábban kevésbé volt fontos oka a határozott idős szerződéseknek az, hogy nincsen határozatlan idős munkalehetőség, 2007 után azonban ők is belesimulnak az általános trendbe.

A próbaidős foglalkoztatás az oka a határozott idős szerződések közül nagyjából minden ötödiknek, a legfeljebb 8 osztályt végzettek között alacsonyabb a próbaidőre szóló szerződéssel dolgozók aránya. Összességében a próbaidőre szóló szerződéssel történő foglalkoztatás 2007 után minden iskolázottsági csoportban visszaesett, ez érthető is, hiszen a próbaidő új felvételeket követne, ez viszont 2007 után beszűkült.

A fentiek mellett más okok szerepe jelentősebbnek bizonyult minden iskolázottsági csoport esetében. A legfeljebb 8 osztályt végzetteknél különösen gyorsan emelkedik az egyéb ok szerepe, a szerződések 30%-át indokolta valamilyen a fentiektől eltérő ok 2003-ban, 2010-re az arány 50% fölé emelkedett. A felsőfokú végzettségűk között volt az egyéb okoknak nagyobb jelentősége még 2003-ban, a határozott idős szerződések közel felének volt valamilyen egyéb oka, ez 2010-re 30%-ra esett. A középfokú végzettségűek szerződéseinek is 40% körüli arányát a fentebb sorra vettek túl egyéb okok magyarázzák, 2007 után változik az arány. Mindez arra utal, hogy a legfeljebb 8 osztályt végzettek számára az időszak egészében, a többi iskolázottsági csoportnál a válság hatására 2007 után az egyéb okok mögött is kényszerítő magyarázatok rejlenek, kényszerűen elfogadott határozott idős szerződést kell gyanítanunk.

### A határozott időre szóló szerződéssel végzett munka oka iskolai végzettség szerint, 2000-2010\*



\*azok között, akinél ismert az ok  
 Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

#### A határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak ágazati szerkeze

A határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak arányát a munkaerő-felmérés és a tarifa adatokkal vizsgálva az ágazatok többségében 2007 előtt hasonló képet látunk. Az eredményeket a 99. ábra mutatja. Összességében alacsony a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya, eltérés különösen a mezőgazdaságban és az egyéb szolgáltatás ágazatban határozott idejű alkalmazottak arányában mutatkozik, ez nyilván az ágazatok sajátosságaival magyarázható, a tarifa látókörében nem jelenik meg az ágazatban alkalmazottak egy része.

A férfiak esetében is azt látjuk, hogy a munkaerő-felmérés szerint a férfiak között magas a mezőgazdaságban és az egyéb szolgáltatásokban határozott idős szerződéssel foglalkoztatottak aránya, ezt a tarifa adatok nem mutatják. A mezőgazdaságban határozott idős szerződéssel dolgozó nők magas aránya azonban mindkét adatforrásban látható. Ez arra utal, hogy a férfiak és a nők máshol dolgoznak határozott munkaidős szerződéssel, a kisebb mikro-vállalkozásokban inkább férfiakat alkalmaznak határozott időre (alkalmi munkára), míg a nők inkább a tarifa látókörébe tartozó nagyobb vállalkozásoknál dolgozhatnak. A tarifa adatok szerint ugyanakkor kiemelkedően magasnak bizonyult és gyorsan csökkent a határozott idős szerződéssel alkalmazottak aránya.

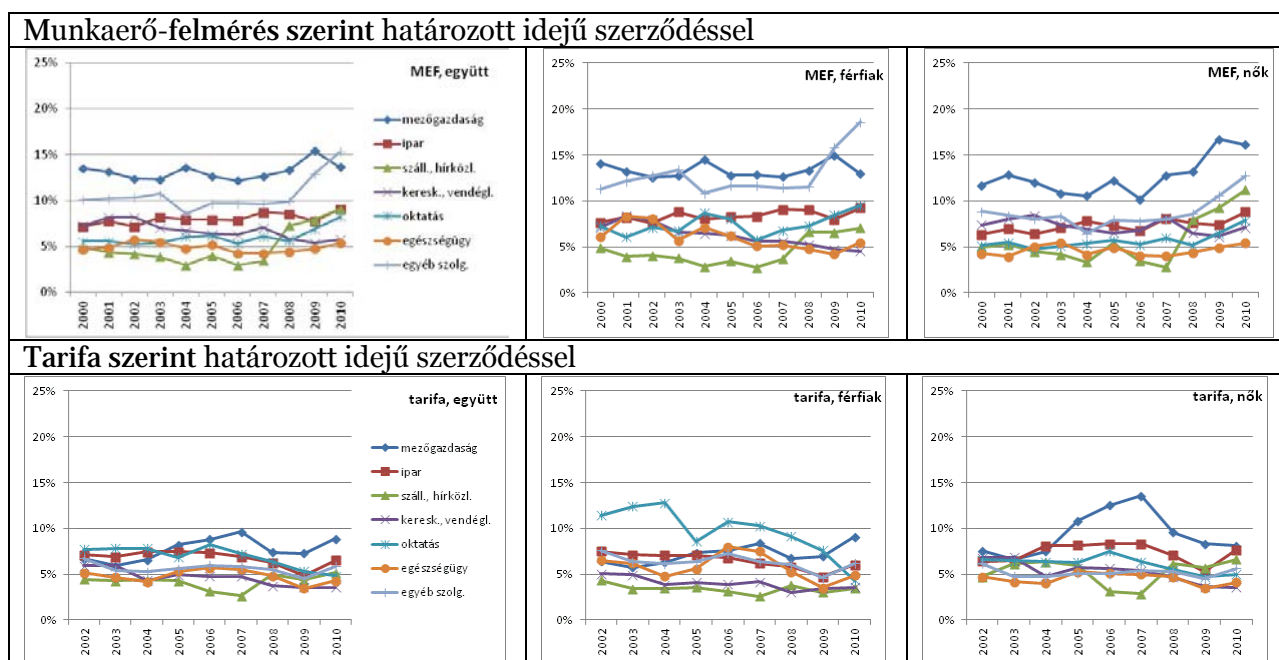
2007 után, vélhetően a válság hatására, jelentősen változott a határozott idős foglalkoztatottak aránya, s mint azt az előzőekben láttuk, a két adatforrás ezt eltérően mutatja. A munkaerő-felmérés általánosabb alkalmazott csoportját vizsgálva gyorsan nőtt egyes ágazatokban a határozott idős szerződéssel dolgozók aránya, különösen a mezőgazdaságban, ahol a határozott idősök aránya 13-16 százalékra emelkedett. Nagyobb változás a szállítás és hírközlés ágazatban történt, ahol korábban a határozott idős szerződéses munkaviszony aránya nagyon alacsony volt a többi ágazathoz képest, 2007 után megduplázódott az arány.<sup>39</sup> A többi ágazatban 4-8 százalék között volt a határozott idős szerződéssel alkalmazottak aránya, 2007 után lassú emelkedés látszik. A változások mindkét nem esetében hasonlóak voltak. (99. ábra felső 3 panel)

A bértarifa adatforrás alapján vizsgálva a 2007 utáni változásokat minden ágazatban csökkenni látszik a határozott idejű szerződéssel dolgozók aránya, feltételezhetjük, hogy a munkaerő-felmérés szerint nagyon magas, és növekvő határozott munkaidős foglalkoztatott arány a mikro-vállalkozásoknál alkalmazottakból (a mezőgazdaságban részben alkalmi munkásokból is) adódik. Az eltérés arra utal, hogy az elbocsájtások a határozott idős alkalmazottakat az 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben szinte minden ágazatban különösen érzékenyen érintették, a kikerülőket részben a mikro-vállalkozások szívhatták fel. (99. ábra alsó 3. panel)

---

<sup>39</sup> Érdeemes itt emlékeztetnünk arra, hogy az ágazatban a részmunkaidősök aránya is ugrásszerűen megemelkedett a korábban alacsony arány gyorsan emelkedett a válság időszakában.

### A határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya a munkaerő-felmérés és bértarifa adatok alapján, ágazatok szerint és nemenként, 2000-2010



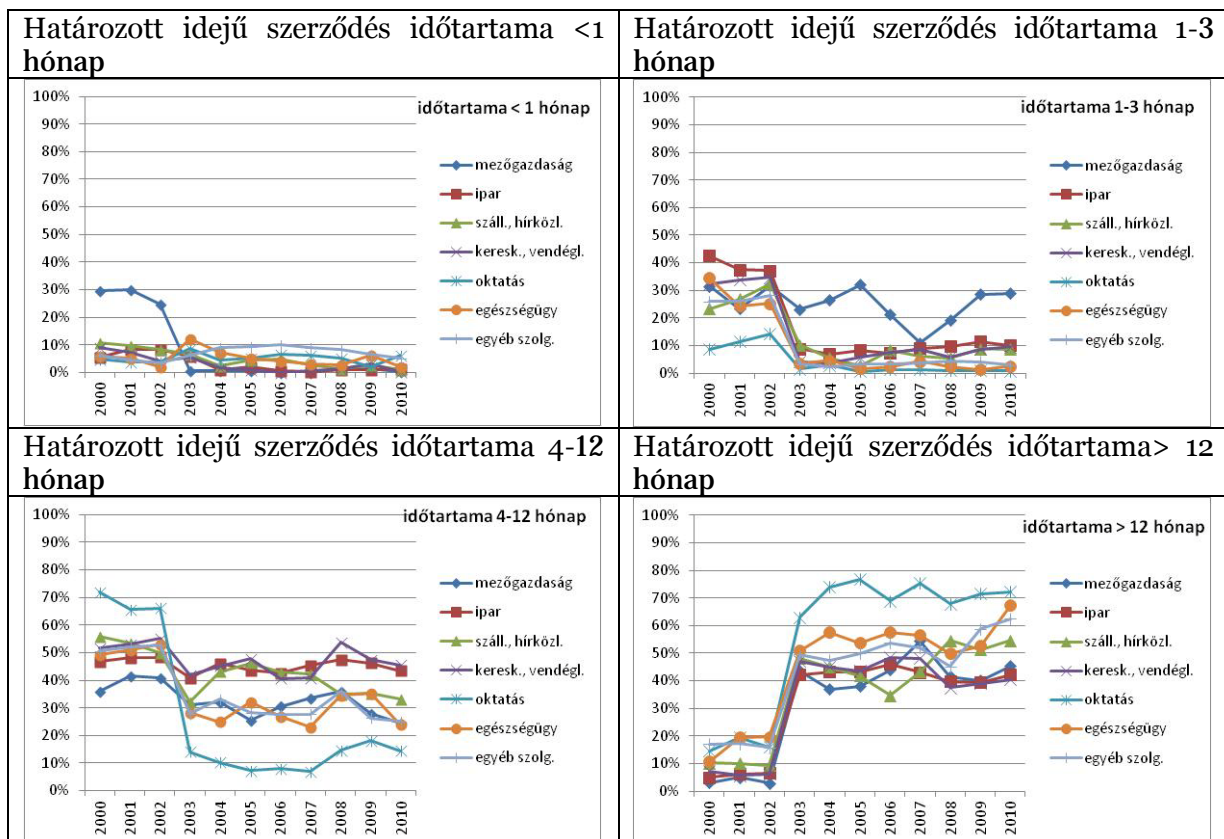
Forrás: MEF adatok és bértarifa felvétel alapján végzett számítások

A határozott munkaidő hosszát a korábbiak szerint a munkaerő-felmérés adataiból ismerjük, és láttuk, hogy 2003-ban adminisztratív intézkedések hatására változott a határozott idejű szerződések hossza. Az ágazatok között a határozott idejű szerződés hossza szerint határozott különbségeket láthatunk, ezt a 100. ábra négy panelje mutatja meg. Az 1 hónapnál rövidebb idejű szerződéssel dolgozók aránya minden ágazatban alacsony, nem haladja meg a határozott idejű szerződések 10%-át egyetlen ágazatban sem. Egyetlen kivételt 2003 előtt a mezőgazdaság jelentett, de 2003 után a mezőgazdaságban lényegében eltűnt az 1 hónapnál rövidebb idejű szerződés. Az oktatásban és az egyéb szolgáltatásokban viszonylag magasabb a nagyon rövid szerződések aránya, de itt is csökken 2007 óta. (100. ábra bal felső panel) Az 1-3 hónapra szóló szerződéssel foglalkoztatott határozott idejűek aránya 2003 előtt az oktatáson kívül minden ágazatban számottevő volt, a határozott idejű szerződéssel dolgozók 20-40%-át ilyen szerződésekkel alkalmazták. 2003 után az arány minden ágazatban lecsökken, lényegében az 1-3 hónapos szerződéssel dolgozók szintjére. Az iparban és a kereskedelemben valamivel magasabb, 10% körüli maradt az 1-3 hónapos szerződéssel alkalmazottak aránya, a többi ágazatban marginálisra csökkent és a 4-12 hónapos szerződések irányában tolódott el. A mezőgazdaság helyzete eltérő, az ágazati jellegből fakadóan az 1-3 hónapos szerződéssel dolgozók aránya stabilan 30% körüli volt, 2006-2008 között erősen visszaesett, majd ismét visszaállt a korábbi szintre. (100. ábra jobb felső panel)

2003-ig jelentős volt a 4-12 hónapra szóló határozott idejű szerződések aránya, különösen magas volt a 4-12 hónapra szóló határozott idejű szerződések aránya az oktatásban, 70% dolgozott ilyen szerződéssel, de a többi ágazatban is a határozott idejű foglalkoztatottak fele 4-12 hónapra szóló szerződéssel dolgozott. 2003 után az arány minden ágazatban visszaesett annak ellenére, hogy a rövidebb, 3 hónapos szerződések időtartama is meghosszabbodott, a csökkenés azonban nem volt egységes. Az iparban, kereskedelem-hírközlésben, alig csökkent a 4-12 hónapra szóló szerződéssel dolgozók aránya, a mezőgazdaságban sem változott jelentősen a korábbi szinthez képest, míg az egészségügyben, az egyéb szolgáltatások körében, és különösen az oktatásban a határozott idejű szerződések egy évnél hosszabb időre szóló szerződések felé tolódtak el. (100. ábra bal alsó panel) Összességében a határozott idejű szerződéssel dolgozók közel fele minden ágazatban egy évnél hosszabb idejű szerződéssel dolgozik. Az oktatásban az arány stabilan 70%-ra emelkedett, az egészségügyben is magas, és 2010-re megközelítette az oktatásban látott 70%-os arányt, gyorsan nő az egyéb szolgáltatásokban alkalmazottak között is. (100. ábra jobb alsó panel)

100. ábra

**A határozott időre szóló szerződések megoszlása a szerződés időtartama szerint, ágazatonként, 2000-2010\***



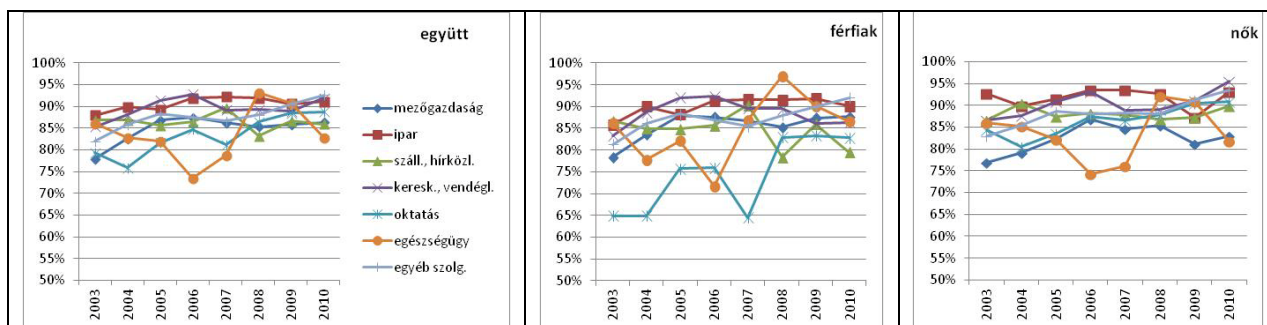
\*az ismert időtartamú szerződéssel dolgozók összlétszámához viszonyítva

Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Ágazatok szerint is azt látjuk, hogy a határozott idejű szerződést az érintettek nagy része kényszerűen fogadja el, ha tehetné, inkább határozatlan idejű szerződéssel dolgozna. A munkaerő-felmérés alapján ismerjük a válaszokat, az eredményeket a 101. ábra mutatja be. Eszerint az egészségügyben és az oktatásban, továbbá a mezőgazdaságban volt kicsit kevésbé kényszer a határozott idejű foglalkoztatás a kétezres évek első felében, de ezekben az ágazatokban is gyorsan emelkedett azok aránya, akik, ha tehetnék, határozatlan idejű szerződéssel dolgoznának. 2010-re már minden ágazatban 85-90 százalék volt a határozott idejű szerződést kényszerűen elfogadók aránya. Az egészségügyben mindkét nem esetében eltér a határozott idejű foglalkoztatás a többi ágazattól, a hol alacsonyabb, hol magasabb kényszerűen határozott időben foglalkoztatott arány arra utal, hogy a szabályozás változásai rángatják az ágazatban foglalkoztatottak szándékát, hogy elégedett-e a határozott idejű foglalkoztatás lehetőségével. A férfiak esetében számottevően magasabb az önként határozott idejű szerződéssel dolgozó aránya az oktatásban, 2008-ra ez a helyzet megváltozik, a határozott idejűk mér inkább kényszerűen határozott idejűnek érzik a munkaszerződésüket, és itt is az ágazatban történt alkalmazás körüli szigorításokat sejthetünk. A nők a mezőgazdaságban dolgoznak viszonylag nagyobb arányban önként határozott idejű szerződéssel, az arány 2006-ra visszaszorult, azóta ismét emelkedik.

101. ábra

**Azoknak a határozott idejű szerződéssel dolgozóknak az aránya, akik szeretnék határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozni, ágazatok szerint, nemeként, 2003-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Megnéztük végül ágazatok szerint is, hogy mi az oka annak, hogy valaki határozott idejű szerződéssel dolgozik. Ezt a 102. ábra paneljai mutatják be. Az ágazatok többségében azért dolgoznak határozott idejű szerződéssel, mert másmilyen munkát nem találtak, az ágazatok többségében 40-50%-ban ez magyarázza a határozott szerződések elfogadását. Alacsonyabb az egyéb szolgáltatásokban azok aránya, akik kényszerűen fogadják el a határozott idejű szerződés, és az egészségügyben és az oktatásban is viszonylag magas volt az önként határozott idejű szerződéssel dolgozók aránya, ez azonban a kétezres évek végére nagyon lecsökkent, a többi ágazatokban szokásos szintre. Ágazatonként eltérő a próbaidősként alkalmazottak aránya. A kereskedelem és vendéglátásban, a szállítás-hírközlés ágazatban, az

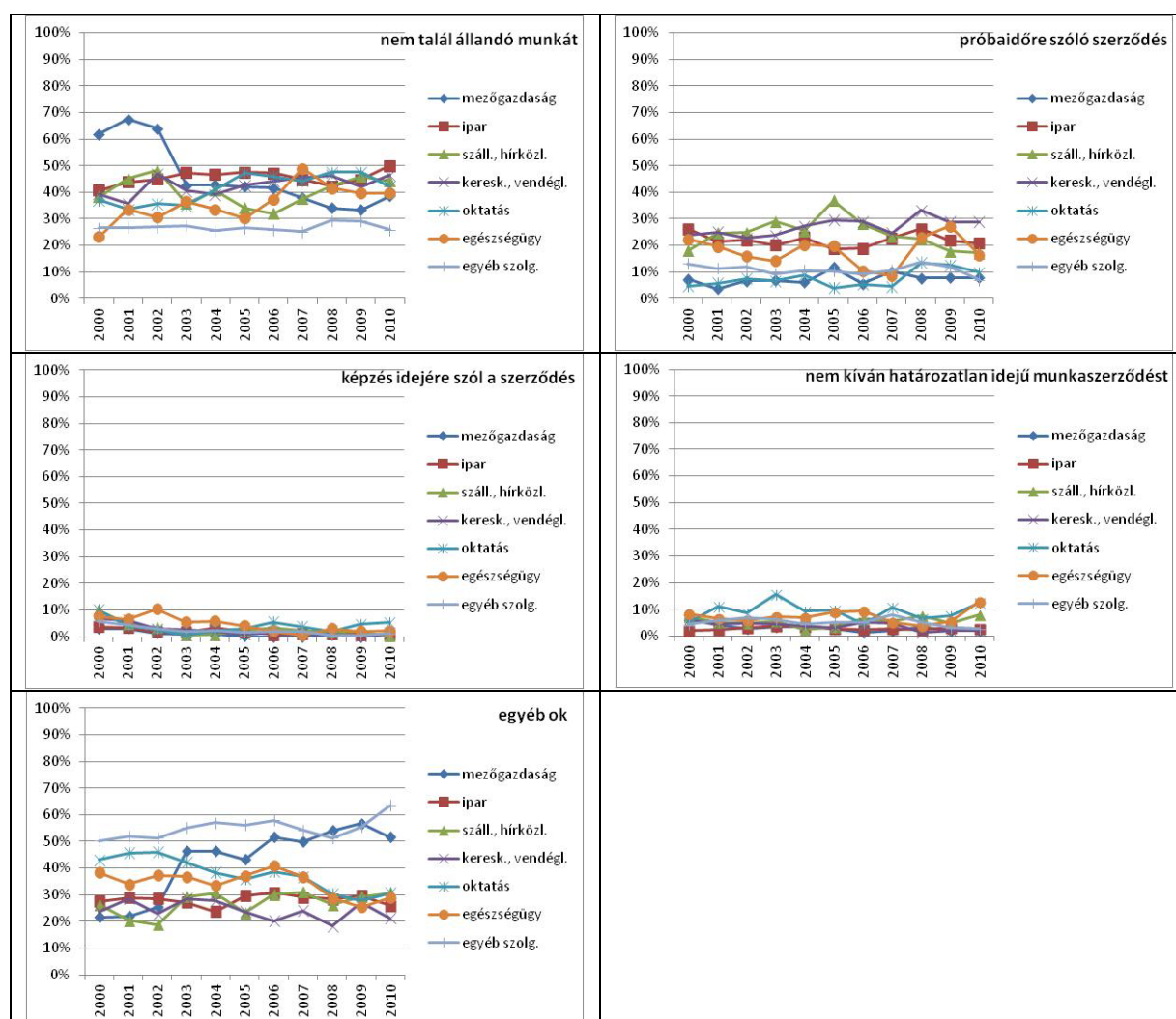
egészségügyben és az iparban is a határozott idős szerződések számottevő része, közel 30%-a próbaidő miatt határozott idős. A mezőgazdaságban, az oktatásban és az egyéb szolgáltatások terén azonban nem szokásos a próbaidő miatt határozott idős szerződés, az arány marginális.

A képzés idejére szóló határozott idős szerződések aránya nagyon alacsony, az egészségügyben és az oktatásban kicsit magasabb, alig néhány százaléka az összes határozott idős szerződésnek. Az ágazatok mindegyikében szerény azok aránya, akik nem is szeretnék határozatlan idős szerződéssel dolgozni. Az oktatásban és az egészségügyben kicsit magas az arányuk, de összességében egyetlen ágazatban sem éri el tartósan a határozott idős szerződéssel dolgozók 10%-át.

A korábbiakban láttuk már, hogy az eddig említettek mellett fontos további okok készíthetnek valakit arra, hogy határozott idős szerződéssel dolgozzon. Ágazatok szerint jelentősek az eltérések. A kereskedelemben, az iparban, a szállítás-hírközlés ágazatban az egyéb okok viszonylag szerény szerepet játszanak a határozott idős szerződés melletti döntésben. Az egészségügyben és az oktatásban az egyéb okok aránya csökken, míg a mezőgazdaságban és az egyéb szolgáltatások között az egyéb magyarázatok szerepe gyorsan nő.



### A határozott időre szóló szerződéssel végzett munka oka ágazatok szerint, 2000-2010\*



\*azok között, akinél ismert az ok  
 Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

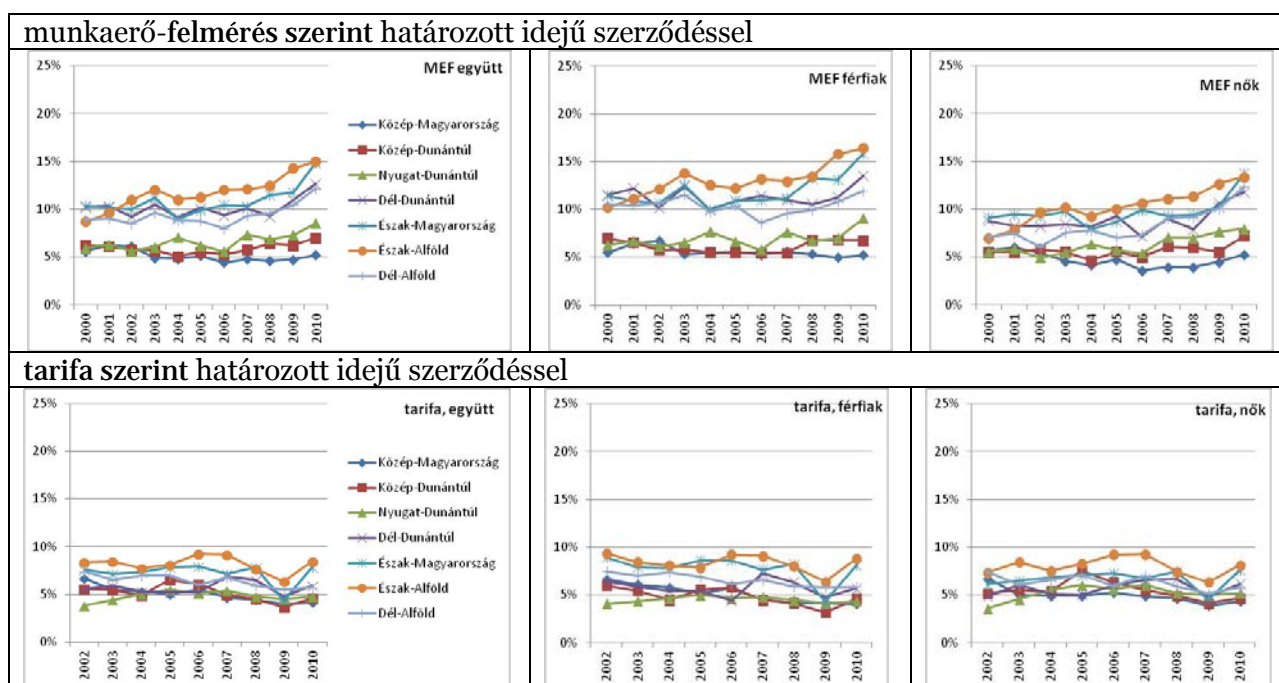
#### A határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak regionális karaktere

A regionális különbségeket is a két adatforrás összehasonlításával vizsgáljuk. A határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya Észak-Alföldön a legmagasabb, ettől kevéssel marad el az arány Észak-Magyarországon, az eltérő alkalmazott csoportra kiterjedő mindkét adatforrás szerint. A határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak aránya Közép-Magyarországon volt a legalacsonyabb, hasonló volt Közép-Dunántúlon és Nyugat-Dunántúlon, azokban a régiókban tehát, ahol a foglalkoztatottak aránya magasabb, és a munkaerő-piaci helyzet is kedvezőbb. A dunántúli régiókban gyorsabban emelkedett azonban a határozott időre szóló szerződéssel dolgozók aránya, mint Közép-Magyarországon, a munkaerő-felmérés szerint, a megoszlások mindkét régióban, és nemek szerint is hasonlóak. A két adatforrás alapján 2007-ig hasonló az egyes régiókban a határozott

munkaidős szerződéssel foglalkoztatottak aránya. A munkaerő-felmérés mintája alapján régiók szerint is azt látjuk, hogy a határozott időre szóló szerződések aránya a válság időszakában emelkedik, a határozott időre alkalmazottak aránya a tarifa szerint csökken, és az eltérés minden régióban egyértelmű. Úgy tűnik, hogy különösen azokban a régiókban csökken a bértarifa szerint az arány 2007 után, ahol egyébként magasabb volt a határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak aránya. A munkaerő-felmérés szerint viszont éppen azokban a régiókban látszik a határozott időre foglalkoztatottak gyorsabb növekedése, ahol egyébként a határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatottak aránya magasabb volt. (103. ábra)

103. ábra

### A határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya a munkaerő-felmérés és bértarifa adatok alapján, régiók szerint, nemeként, 2000-2010



Forrás: MEF adatok és bértarifa felvétel alapján végzett számítások

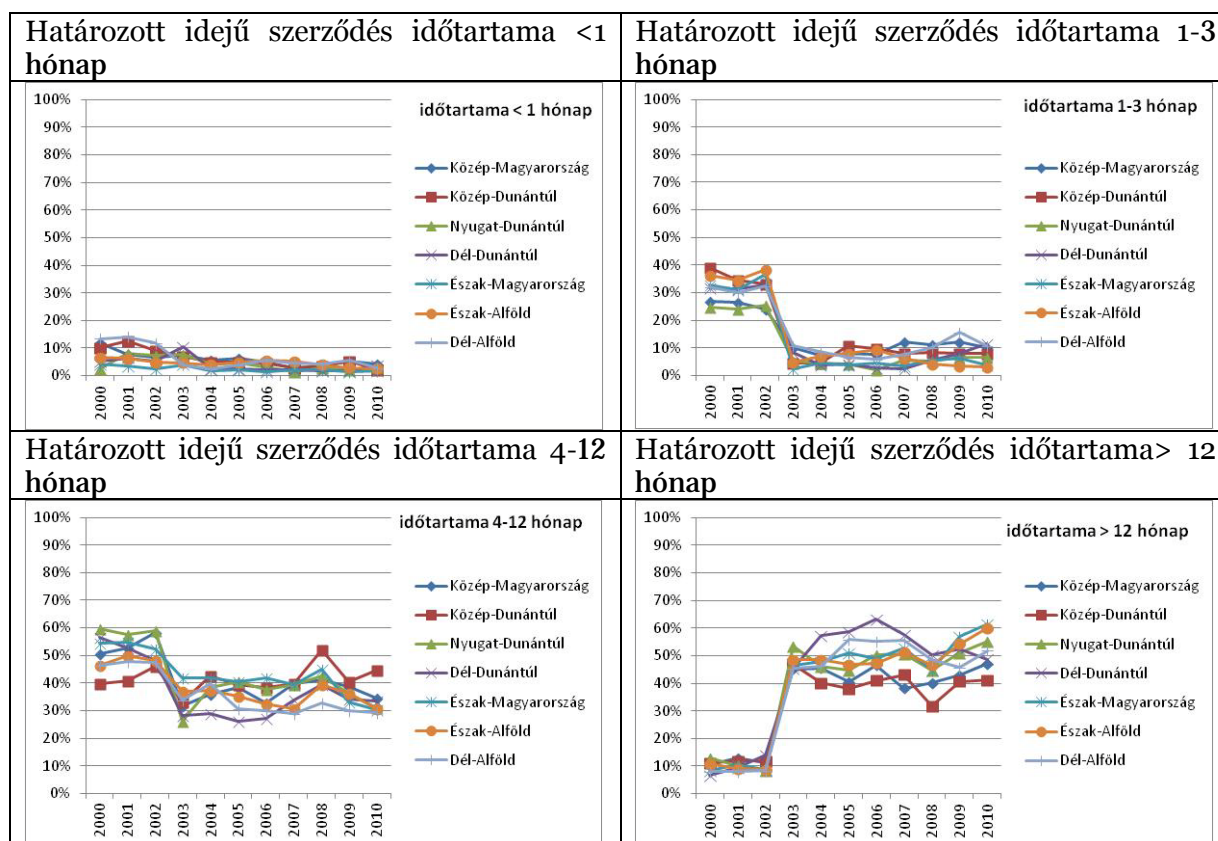
A határozott munkaidős szerződések hossza az egyes régiók mindegyikében 2003 után jól láthatóan a hosszabb időre szóló szerződések irányába tolódott el, a korábban már tárgyalt jogszabályi változások hatására, kicsi a regionális különbség. Az 1 hónapnál rövidebb időre szóló szerződések aránya kivétel nélkül minden régióban alacsony. Az 1-3 hónapra szóló szerződések között sem látható régiók között számottevő eltérés, 2003 után minden régióban 10% alá csökkent az 1-3 hónapra szóló szerződések aránya. Hasonló képet látunk a 4-12 hónapra szóló szerződések esetében is, 2003 után a régiók között kicsi az eltérés, és nem is állandóak az arányok.

Az egy évnél hosszabb időre szóló szerződések aránya 2003 előtt minden régióban szerény volt, és minden régióban 2003 után eltolódott a határozott időre szóló szerződések aránya az 1 évnél hosszabb időre szóló szerződések irányában. Összességében itt láthatóak

érzékkelhető eltérések az egyes régiók között, bár a régiók többségében a szerződések fele egy évnél hosszabb időre szól. Kicsit elmarad ettől Közép-Magyarország és Közép-Dunántúl, Dél-Dunántúlon 2007 előtt, Észak-Magyarországon, Észak-Alföldön a válság után, 2010-ben volt az átlagot meghaladó, 60% körüli az egy évnél hosszabb időre szóló határozott idejű szerződések aránya. (104. ábra)

104. ábra

**A határozott időre szóló szerződések megoszlása a szerződés időtartama szerint, régióként, 2000-2010\***



\*az ismert időtartamú szerződéssel dolgozók összlétszámához viszonyítva

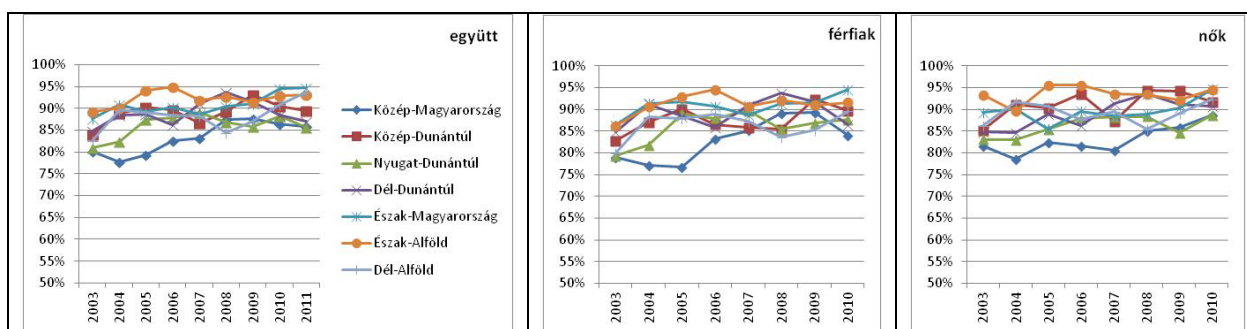
Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A határozott munkaidős szerződéssel történő alkalmazást a régiók többségében kényszernek tekintik az így alkalmazottak. Ezt a munkaerő-felmérés alapján tudjuk vizsgálni, így erre a tágabb foglalkoztatotti körre érvényesek a megállapítások. Észak-Alföldön, ahol egyébként is a legmagasabb a határozott idejű alkalmazottak aránya, különösen magas azok aránya (90-95 százalék), akik azért dolgoznak határozott idejű szerződéssel, mert nincsen más lehetőség. 2007 előtt a kedvezőbb munkaerő-piaci helyzetű régiókban, Nyugat-Dunántúlon és Közép-Magyarországon a határozott idejű foglalkoztatottak között magasabb volt azok aránya, akik nem kényszerből választották a határozott idejű alkalmazást. Az önként határozott idejű szerződéssel dolgozók aránya azonban fokozatosan csökkent előbb Nyugat-Dunántúlon, majd Közép-Magyarországon is a

válság időszakában, különösen a férfiak között. A nők Közép-Magyarországon változatlanul kicsit nagyobb arányban dolgoznak önszántukból határozott idős szerződéssel, mint a többi régióban. (105. ábra)

105. ábra

**Azoknak a határozott idős szerződéssel dolgozóknak az aránya, akik szeretnék határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozni, ágazatok szerint, nemenként, 2003-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A határozott idejű alkalmazás okait és a régiók közötti eltéréseket a munkaerő-felmérés alapján vizsgálva a régiók közötti jelentősek az eltérések azt vizsgálva, hogy kényszerűen választott-e az illető határozott idős szerződést. Észak-Alföldön, Észak-Magyarországon és Dél-Alföldön magas, Dél-Dunántúlon gyorsan emelkedik azok aránya, akik kényszerűen fogadják el a határozott idős szerződést. A fejlettebb közép-magyarországi, nyugat-és közép-dunántúli régióban az arány kicsit alacsonyabb, de összességében az eltérés nem túl nagy, a határozott munkaidős szerződéssel végzett munka 30-40%-át más lehetőség hiányában fogadják el. (106. ábra bal felső panel)

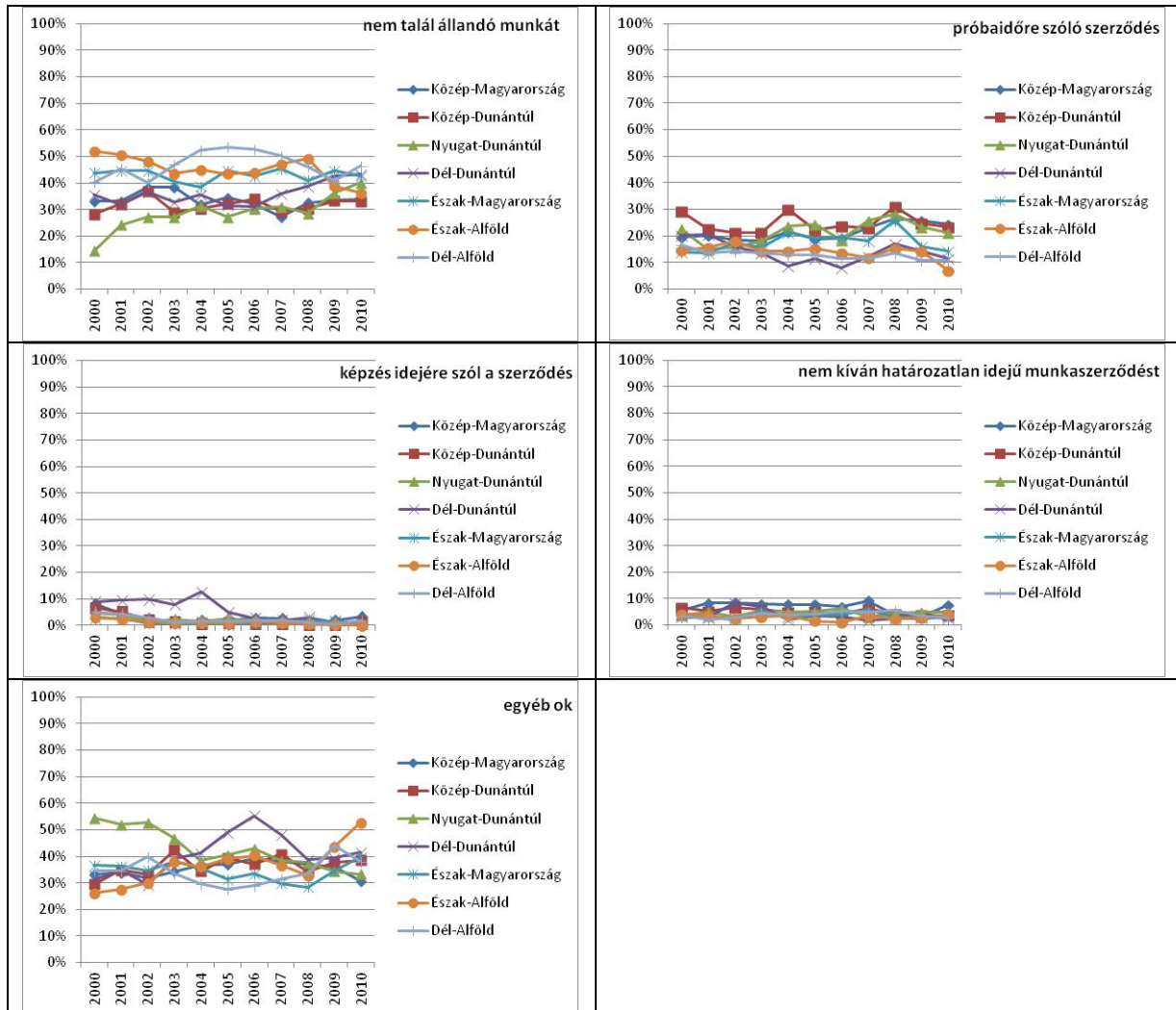
Próbaidőre szóló szerződéssel azokban a régiókban alkalmaznak nagyobb arányban, ahol egyébként alacsonyabb a határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatottak aránya, és ahol alacsonyabb a kényszerűen a határozott idős szerződést elfogadók aránya, Közép-Magyarországon, Nyugat-és Közép-Dunántúlon. (106. ábra jobb felső panel)

A képzés idejére szóló szerződések aránya marginális minden régióban, meglepő módon magas azonban Dél-Dunántúlon, ennek magyarázata bizonytalan. (106. ábra bal középső panel) Minden régióban minimális azok aránya, akik nem is akarnak máshogy, mint határozott időre szóló szerződéssel dolgozni. (106. ábra jobb középső panel) Végül magas azok aránya régiók szerint is, akik az előzőektől eltérő ok miatt dolgoznak határozott idős szerződéssel. Kisebbségi eltérések mellett a régiók mindegyikében 30-40% az egyéb ok miatt határozott idős szerződéssel munkát vállalók aránya, Nyugat-Dunántúlon 2004 előtt, Dél-Dunántúlon 2005-2007-ben volt magasabb az arány, Észak-Alföldön gyorsan növekszik. Figyelembe véve, hogy magas azok aránya, akik határozatlan idős szerződéssel dolgoznának, ha tehetnék, az egyéb okok miatt határozott idős foglalkoztatottak magas aránya mögött

kényszerűen határozott foglalkoztatáshoz vezető tényezőket sejtethünk. (106. ábra bal alsó panel)

106. ábra

**A határozott időre szóló szerződéssel végzett munka oka régiók szerint, 2000-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

*A határozott idejű munkaszerződés valószínűségének többváltozós vizsgálata*

A határozott idejű munkaszerződés valószínűségének becslési eredményei a 8. táblázatban láthatók. E becsléseket értelemszerűen az alkalmazottak körében végeztük el. A fiatalabbakra mindkét nem esetében inkább jellemző a határozott idejű munkaszerződés. A 15-19 évesekhez viszonyítva a 20-29 éves férfiak 15,9 százalékkal kisebb valószínűséggel rendelkeznek határozott idejű szerződéssel, a nők körében e korcsoportok között nem szignifikáns a különbség. A 30 évesek és idősebbek között a 15-19 évesekhez képest mindkét

nem és valamennyi korcsoport esetében több mint 20 százalékkal kisebb a határozott idejű szerződés valószínűsége (kivéve a 30-39 éves nőket, ahol a különbség csak 18,5 százalék).

Minél magasabb az iskolai végzettség, annál kisebb a határozott idejű szerződések aránya, ez mindkét nemre jellemző. A férfiak között a szakmunkásképzőt végzetek 5,5, a középfokú végzettségűek 7,5, a felsőfokú végzettségűek pedig 10,3 százalékkal alacsonyabb valószínűséggel kapnak határozott idejű szerződést, mint a legfeljebb 8 osztályt végzetek. A nők körében a szakmunkásképzőt végzetteknel 6,8, a középiskolát végzetteknel 11,6 és a felsőfokú végzettségűeknek 12,9 százalék a valószínűség-csökkenés.

A gyerekellátásban részesülő nők nagyobb eséllyel végeznek határozott idejű szerződéssel munkát, mint akik nem kapnak gyerekellátást (az átlagos különbség 3,7 százalék). Mindkét nem esetében növeli a határozott idejű munkaszerződés valószínűségét, ha valaki nappali tagozaton tanul (nők: 9,8 százalék, férfiak: 7,0 százalék).

Az iparnál mindkét nem esetében jellemzőbb a határozott idejű szerződés a kereskedelemben (nők: 2,5, férfiak 2,8 százalék), az egészségügyben (nők 1,7 százalék, férfiak: 3,4 százalék) és az egyéb szolgáltatásokban (nők: 3,1 százalék, férfiak: 7,3 százalék). A mezőgazdaság esetében csak a férfiak együtthatója szignifikáns, az iparhoz képest 1,7 százalékkal magasabb valószínűséget jelezve. Budapesten kívül mindenhol vagy jellemzőbb a határozott idős foglalkoztatás, vagy nem különbözik a fővárositól. Szignifikáns pozitív eltérés tapasztalható Budapesthez képest a nők körében Csongrád, Nógrád és Vas megyében, a férfiak között Bács-Kiskun megyében, valamint mindkét nemre jellemzően Baranya, Békés, Borsod, Heves, Szabolcs, Jász-Nagykun-Szolnok, Tolna és Zala megyében. Végül: a határozott idejű szerződés valószínűsége nem különbözik a férfiak és a nők között.

A határozott időre szóló szerződéssel történő munkavégzés tehát a fiatalokra, a kevésbé iskolázottakra, a nyugdíjban vagy gyerekellátásban részesülőkre és a nappalit tagozaton tanulókra jellemző, és ágazati valamint területi különbségeket is találtunk.

## A határozott idejű munkaszerződés valószínűsége (alkalmazottak)

	Nők	Férfiak	Mindkét nem
<i>Korcsoport</i>			
20-29 éves	-0.085 (1.39)	-0.159 (2.61)**	-0.131 (2.99)**
30-39 éves	-0.185 (3.04)**	-0.225 (3.70)**	-0.210 (4.81)**
40-49 éves	-0.214 (3.52)**	-0.241 (3.97)**	-0.234 (5.36)**
50-59 éves	-0.234 (3.85)**	-0.255 (4.20)**	-0.251 (5.75)**
60-74 éves	-0.250 (4.09)**	-0.264 (4.28)**	-0.264 (5.99)**
<i>Iskolai végzettség</i>			
Szaktanácsképző végzettség	-0.055 (8.07)**	-0.068 (11.31)**	-0.060 (13.36)**
Középiskolai végzettség	-0.075 (9.69)**	-0.116 (14.82)**	-0.094 (17.29)**
Felsőfokú végzettség	-0.103 (11.92)**	-0.129 (13.87)**	-0.113 (18.19)**
Rokkantsági vagy öregségi nyugdíj	0.080 (6.76)**	0.048 (3.48)**	0.065 (7.23)**
Gyes, gyed vagy gyet	0.037 (2.04)*		
Nappali tagozatos tanuló	0.098 (3.45)**	0.070 (2.39)*	0.084 (4.14)**
<i>Ágazat</i>			
Mezőgazdaság	-0.014 (1.11)	-0.017 (2.45)*	-0.014 (2.34)*
Szállítás, hírközlés	-0.000 (0.04)	-0.007 (0.67)	-0.001 (0.11)
Kereskedelem, vendéglátás	-0.025 (3.60)**	-0.028 (4.81)**	-0.024 (5.41)**
Oktatás	0.016 (1.59)	0.075 (3.52)**	0.031 (3.38)**
Egészségügy	-0.017 (2.01)*	-0.034 (2.67)**	-0.016 (2.28)*
Egyéb szolgáltatás	0.031 (3.75)**	0.073 (8.18)**	0.052 (8.73)**
<i>Megye</i>			
Baranya	0.035 (2.63)**	0.045 (3.11)**	0.040 (4.08)**
Bács-Kiskun	0.015 (1.34)	0.027 (2.41)*	0.022 (2.84)**
Békés	0.110 (6.26)**	0.066 (4.08)**	0.088 (7.36)**
Borsod-Abaúj-Zemplén	0.092 (6.85)**	0.075 (5.76)**	0.083 (8.86)**
Csongrád	0.043 (2.78)**	0.021 (1.50)	0.032 (3.05)**
Fejér	0.002 (0.16)	0.002 (0.22)	0.003 (0.38)
Győr-Moson-Sopron	0.008 (0.62)	-0.003 (0.26)	0.002 (0.19)
Hajdú-Bihar	0.024 (1.95)	0.016 (1.28)	0.020 (2.29)*

Heves	0.037 (2.60)**	0.052 (3.36)**	0.044 (4.18)**
	Nők	Férfiak	Mindkét nem
Komárom-Esztergom	0.026 (1.90)	-0.020 (1.80)	0.002 (0.22)
Nógrád	0.046 (2.55)*	0.007 (0.48)	0.025 (2.14)*
Pest	-0.000 (0.00)	-0.009 (0.98)	-0.005 (0.76)
Somogy	0.008 (0.55)	0.015 (1.07)	0.011 (1.11)
Szabolcs-Szatmár-Bereg	0.093 (6.39)**	0.046 (3.62)**	0.068 (7.08)**
Jász-Nagykun-Szolnok	0.038 (2.48)*	0.042 (2.80)**	0.041 (3.81)**
Tolna	0.044 (2.68)**	0.068 (3.70)**	0.056 (4.55)**
Vas	0.031 (2.23)*	0.028 (1.96)	0.031 (3.02)**
Veszprém	0.004 (0.33)	0.009 (0.70)	0.006 (0.71)
Zala	0.053 (3.28)**	0.069 (4.14)**	0.062 (5.26)**
Neme: nő			0.002 (0.65)
<i>N</i>	11,260	12,714	23,974

Logitbecslések, átlagos marginális hatások.

\* 5 %-os szinten szignifikáns, \*\* 1 %-os szinten szignifikáns

Viszonyítási csoportok: 15-19 éves, általános iskolai vagy alacsonyabb végzettségű, alkalmazott határozott idejű munkaszerződéssel, ipar ágazat, Budapest, férfi.



## AZ OTTHON DOLGOZÓK ÉS TÁVMUNKÁSOK – AZ ATÍPIKUS MUNKAHELYEN VÉGZETT MUNKA

### *Az otthoni és a távmunka értelmezése és számbavétele*

Az otthon dolgozók munkavégzésének az elkülönült kezelése, illetve az otthon végzett és a távmunka értelmezése, ahogy a nemzetközi statisztikákra vonatkozóan már az előzőekben is láttuk, nem egyszerű. Az otthoni és a távmunkára vonatkozó adatokat a munkaerő-felmérés tartalmaz, a kétféle munka közötti határ bizonytalansága miatt nem határolódnak el az otthoni, illetve a távmunkára vonatkozó válaszok. Az elemzésben a munkahelytől távol, otthon végzett munkák arányát és a távmunkát (ami infokommunikációs eszközökkel végzett és a munkáltatóval ily módon kapcsolatot tartó munkavégzés) is vizsgáljuk. Az otthon végzett munkák meghatározó többsége, amint látni fogjuk, nem távmunka, a távmunka részaránya ugyan lassan növekszik, de térhódítása szerénynek tűnik, és elmarad a terjedéséhez fűzött túlfűtött várakozásoktól. (Hárs et al 2006)

Az adatok elemzése előtt rövid tisztázásra van szükség, figyelembe kellett venni az otthoni és/vagy távmunkával kapcsolatban feltett kérdések bizonytalanságát. A munkaerő-felmérésben feltett kérdések egyrészt arra vonatkoznak, hogy a megkérdezett „szokta-e főmunkáját otthon végezni”; másrészt arra, hogy „végzett-e az elmúlt 4 hétben távmunkát (informatikai és telekommunikációs eszközök igénybevételével)?” A válaszok alapján három lehetőség adódik: egyrészt van, aki csak otthoni munkát jelölt meg a válaszok között, másrészt van, aki csak távmunkát jelölt meg válaszul, és van, aki mindkettőt. Az elemzés során így három lehetséges változót vizsgálhatunk, ezek a változók nem összegezhetőek, nem együttesen adják meg az otthon, illetve távmunkában dolgozókat, halmozódnak az egyes változóknál a vizsgált atipikus munkák.

Az otthoni és távmunkát ezek alapján a következő fejezetben több változóval vizsgáljuk. (1) otthoni munkát végzők: akik csak otthoni munkát végeznek, (2) távmunkát végzők, akik csak távmunkában dolgoznak, és (3) otthoni vagy távmunkát végzők, akik legalább valamelyikre igenlő választ adtak.

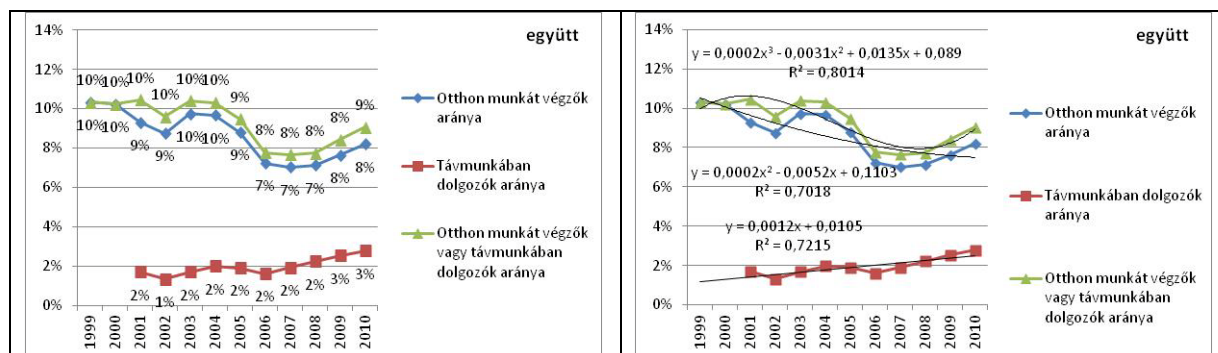
### *Az otthon dolgozók és a távmunkások aránya*

A foglalkoztatottak 10 százaléka dolgozott a kilencvenes évek végén valamilyen formában otthon. Az otthoni munka elterjedtsége folyamatosan tért vesztett, hullámzásokkal, de határozottan csökkent, miközben 2003-ban, majd 2007 után ismét lassú emelkedést mutat,

2010-ben az otthon és/vagy távmunkában dolgozók aránya együttesen a foglalkoztatottak 9 százalékára volt. (107. ábra)<sup>40</sup>

107. ábra

### Otthon vagy/és távmunkában végzett munka aránya és trendje 1999-2010

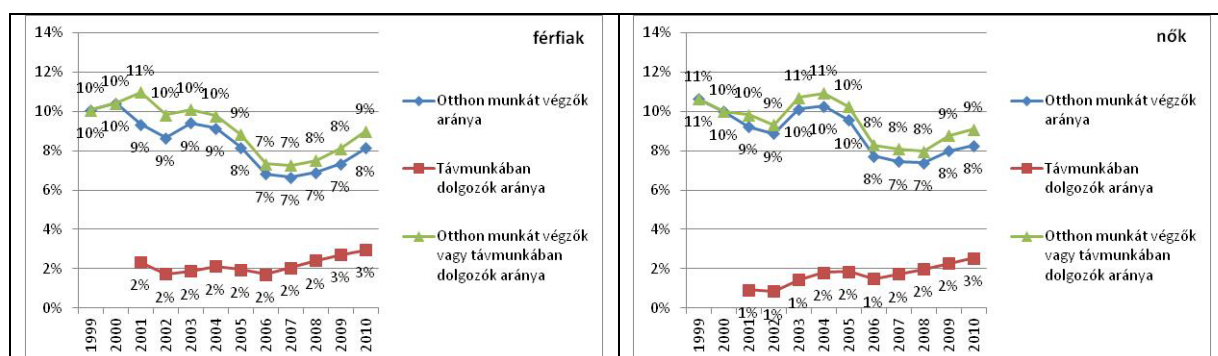


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Az otthoni és a távmunka arányában és alakulásában nemek között nem volt jelentős eltérés, ezt a 108. ábra mutatja. A nőknél 2002-2003 között nagyobb emelkedés majd visszaesés volt, mint a férfiaknál, az arányok azonban hasonlóak, az otthon dolgozó férfiak aránya 2006-ban 7%, a nőké 8% volt, 2010-ben az otthon dolgozók aránya mindkét nem esetében 8% volt, és növekvő. A távmunkában dolgozók aránya sem tér el jelentősen nemek szerint, a férfiak korábban kezdtek távmunkában dolgozni, már 2001-ben érzékelhető volt az arányuk, és fokozatosan emelkedik a távmunkát végzők aránya, de a gyors növekedés elmaradt. A férfiaknak és a nőknek is alig 3 százaléka volt a válaszok szerint távmunkás 2010-ben, a férfiak aránya kicsit meghaladt a nőké.

108. ábra

### Az otthon vagy/és távmunkában végzett munka aránya nemenként, 1999-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

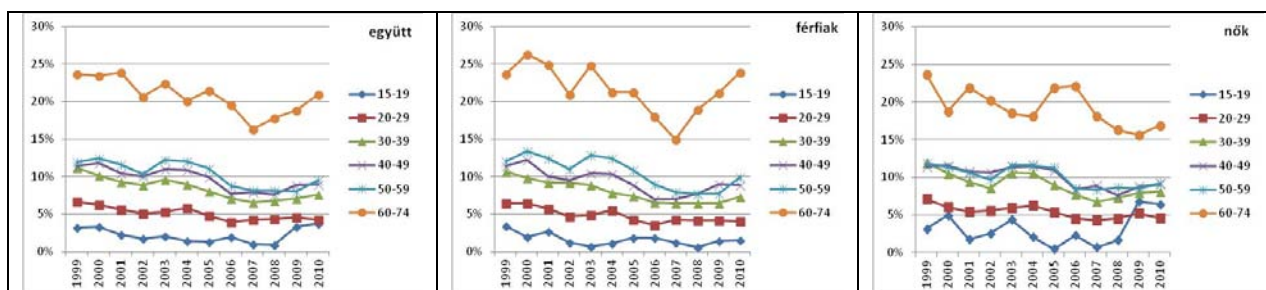
<sup>40</sup> A management irodalomban a munkahelyek likviditása, az otthon és a távmunkában végzett munkák terjedésének futurisztikus és a hazai foglalkoztatáspolitikában preferált és támogatott foglalkoztatási formájáról van szó, miközben ennek folyamatos csökkenését látjuk.

### *Az otthon dolgozók és távmunkások életkor szerint*

Az otthon végzett munkák aránya az életkorral emelkedik, az otthon nem távmunkában dolgozók aránya a fiatalok között alacsony, a 60 év felettek körében különösen magas. Az idősebb korcsoportokban az otthon végzett nem távmunka a meghatározó. A fiatalabb, 30-49 éves korosztályon belül nincsenek nagy különbségek, életkorral növekszik azok aránya, akik otthon dolgoznak. A 20 év alattiak között nagyon alacsony az otthon dolgozók és a távmunkások aránya is, és a 20-30 évesek között is szerény, 5% körüli, az idősebb korcsoportokban fokozatosan emelkedik az arány, és messze legmagasabb a 60 év felettiéknél. Nemek szerint nincsen nagy eltérés, a férfiak és a nők otthon végzett munkájának az aránya is életkorral emelkedik, a 60 év feletti férfiak és nők aránya hasonlóan magas, húsz százalék körüli. A kilencvenes évek vége óta a 30 évnél idősebb korosztályokban az otthon dolgozók aránya 2007-ig folyamatosan csökken, a 60 év felettek esetében különösen gyors volt a csökkenés mindkét nem esetében. 2007 után a csökkenés megállt, ismételt gyors növekedés azonban különösen a 60 év feletti férfiak otthoni munkavégzésében tapasztalható. (109. ábra)

109. ábra

### **Az otthon munkát végzők aránya, életkorcsoportok szerint, nemenként, 1999-2010**



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

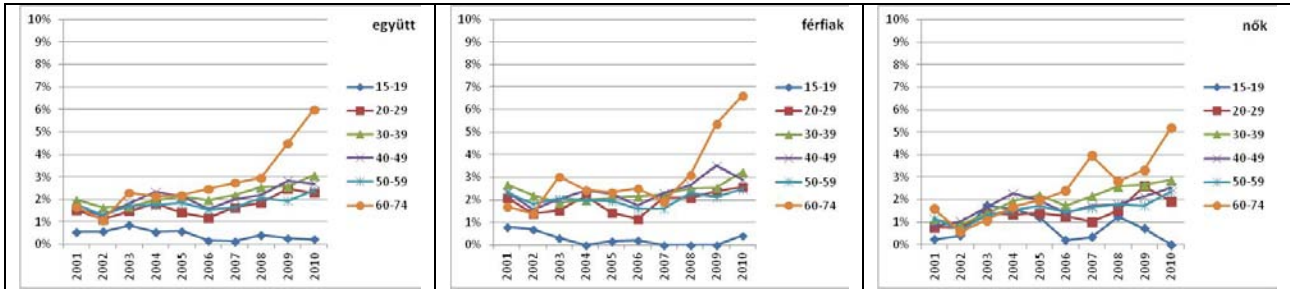
Az otthon végzett munka messze meghaladja a távmunkában dolgozók lassan növekvő szerény arányát. Az arány életkorral emelkedik, a 60 évnél idősebbek között 2007 óta gyorsan növekszik a távmunkában dolgozók aránya. Az elmúlt néhány évben így a többi korcsoporthoz képest kiemelkedően magas lett az idősebbek távmunkában végzett munkájának az aránya.

A 15-19 évesek alig dolgoznak távmunkában, a többi korcsoportban és nemek szerint nincs jelentős eltérés, közöttük a fiatalabb, 20-29 évesek aránya a legalacsonyabb, és az arány életkorral nő, ami arra is utal, hogy gyakorlottabb munkát igényel a távmunka. A többi korcsoportnál is a foglalkoztatottak alig 1-2 százaléka dolgozik a munkaerő-felmérés adatai alapján távmunkában, a nőknél folyamatosan, a férfiaknál 2007 után emelkedik az arány, de 2010-ben is a távmunkát végzők aránya a megfelelő korcsoportban

foglalkoztatottak legfeljebb 3 százaléka körül volt. Egyedül a 60 évnél idősebbek aránya nőtt gyorsabban az utolsó két-három évben, itt a válság hatására gyanakodhatunk. (110. ábra)

110. ábra

### A távmunkában dolgozók aránya, életkorcsoportok szerint, nemenként, 1999-2010

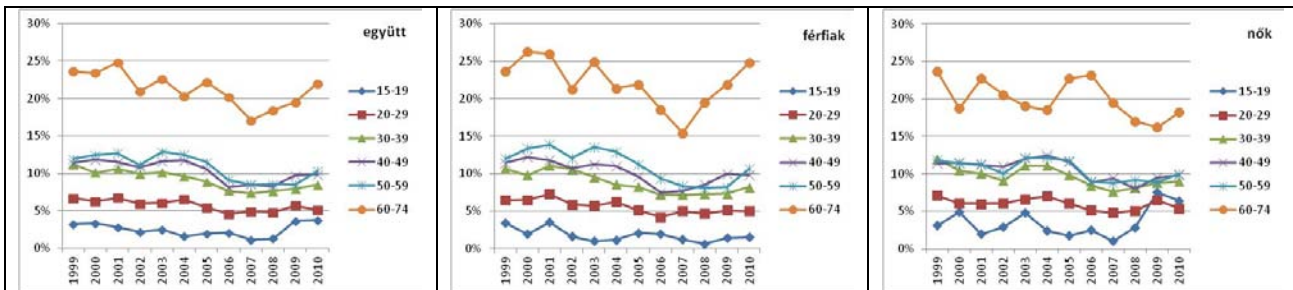


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A 111. ábra az otthon munkát végzők vagy távmunkában dolgozók életkor szerinti sajátosságait mutatja meg, az arányok és a változások lényegében megegyeznek az otthon dolgozókéval.

111. ábra

### Az otthon munkát végzők vagy távmunkában dolgozók aránya, életkorcsoportok szerint, nemenként, 1999-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

#### Az otthon dolgozók és távmunkások iskolai végzettség szerint

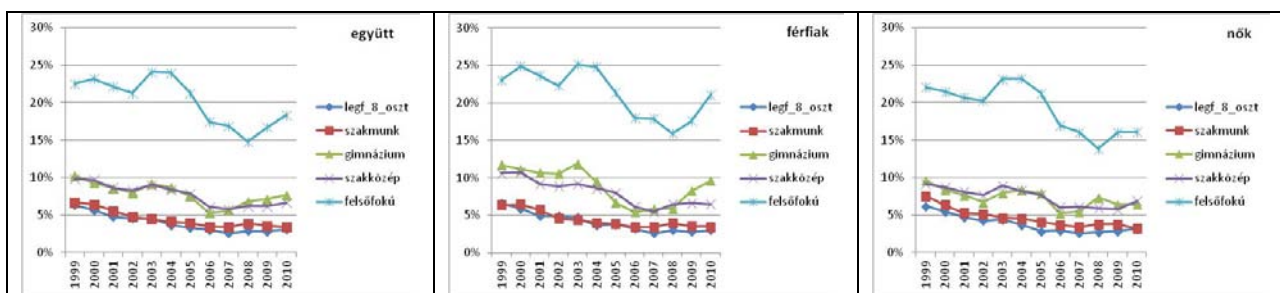
Iskolai végzettség szerint határozott képet mutatnak az otthon dolgozók. Minden változó szerint nagyon erősen koncentrálódnak a magas iskolai végzettségűek csoportjában, és nagyon alacsony az arány a legfeljebb 8 osztályt végzett képzetlenek és a szakmunkások között. Magasabb a gimnáziumi és a szakközépiskolai végzettségűek között az otthon dolgozók és ezen belül a távmunkát végzők aránya is, de a felsőfokú végzettségűek aránya kiugróan magas.

Folyamatosan csökkent 2007-ig az otthon dolgozók aránya minden iskolázottsági csoportban, ott ahol az arány magasabb volt, a csökkenés is erőteljesebb. A felsőfokú végzettségűek körében, közel 25% volt mindkét nem esetében az otthon dolgozók aránya a kétezres évek elején, 2007-re az arány 15 százalékra esett vissza. 2007 után a folyamatos

csökkenés minden iskolázottsági csoportban megállt, és az otthondolgozó gimnáziumi és felsőfokú végzettségű férfiak arányában gyors növekedésnek indult. Az időszak egészében a felsőfokú végzettségűek aránya messze meghaladja az ennél alacsonyabb iskolai végzettségűek arányát az otthon dolgozók között, 2010-ben a felsőfokú végzettségű férfiak 20, a nők 15 százaléka dolgozott otthon, az alacsonyabb iskolai végzettségűeknél az arány mindkét nem esetében 5% alatt, a gimnáziumi és szakközépiskolai végzettségűek esetében 5-10 százalék között van mindkét nem esetében. (112. ábra)

112. ábra

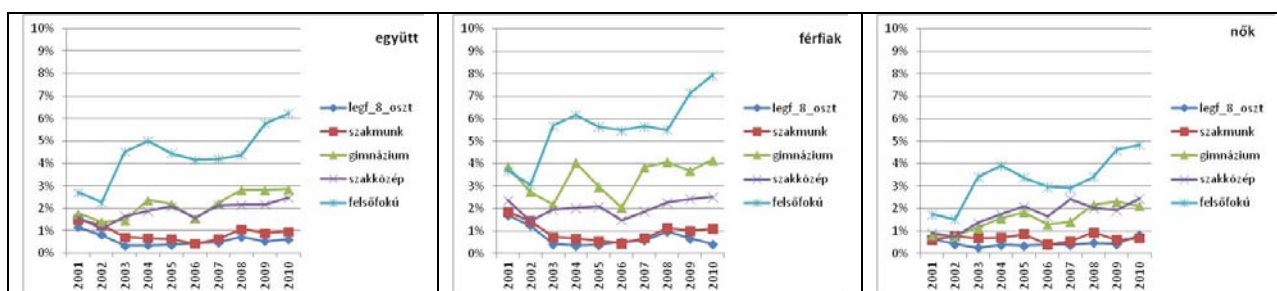
### Az otthon munkát végzők aránya, iskolai végzettség szerint, nemenként, 1999-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Hasonlóan határozott képet mutatnak és a távmunkások is iskolai végzettség szerint. A felsőfokú végzettségűek között messze a legmagasabb a távmunkát végzők aránya, mindkét nem esetében, a kétezres évek elején gyorsan növekedett az arány, 4-5 százalékos átlagos szintre, az arány a férfiaknál magasabb (6 százalék), a nőknél alacsonyabb (3 százalék) volt. 2007 után ugrásszerűen tovább növekedett a felsőfokú végzettségű távmunkások aránya, a gyors emelkedés mögött a válságra adott alkalmazkodás valamilyen módját sejtethetjük. 2010-ben a férfiak 8, a nők 5 százaléka dolgozott távmunkásként, az arány lényegesen meghaladja az alacsonyabb iskolai végzettségűekét. A gimnáziumi végzettségű férfiak aránya volt viszonylag magasabb, 4 százalékuk dolgozott 2010-ben távmunkában, és összességében a gimnáziumi és szakközépiskolai végzettségűek között lassan emelkedő a távmunkások aránya. A legfeljebb 8 osztályt vagy szakmunkásképzőt végzetek lényegében nem dolgoznak távmunkásként, arányuk alig 1 százalék. (113. ábra)

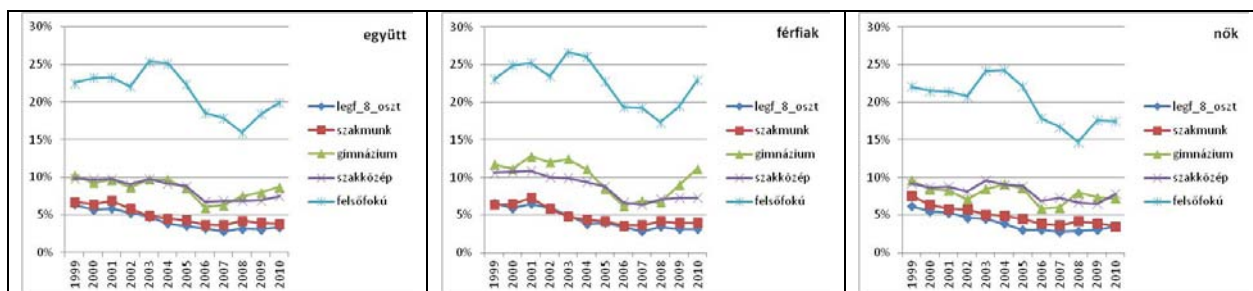
### A távmunkában dolgozók aránya, iskolai végzettség szerint, nemenként, 1999-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Nemek szerint az otthon dolgozók vagy távmunkások között kicsi a különbség, az arányokban az otthon dolgozók és a távmunkások hasonló arányai tükröződnek vissza. Messze a legnagyobb arányban felsőfokú végzettségűek dolgoznak otthon vagy távmunkában, mindkét nem esetében, elmaradt ettől minden más iskolai végzettségű csoportban az otthon dolgozók aránya, és az arány csökkent az évtized elejéhez képest. A nők aránya a férfiakénál is alacsonyabb, ez a kép összességében ellentmond a távmunka terjedésével és a nők otthoni munkájával kapcsolatos várakozásoknak.

### Az otthon munkát végzők vagy távmunkában dolgozók aránya, iskolai végzettség szerint, nemenként, 1999-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

#### Az otthon dolgozók és távmunkások ágazatok szerinti különbségei

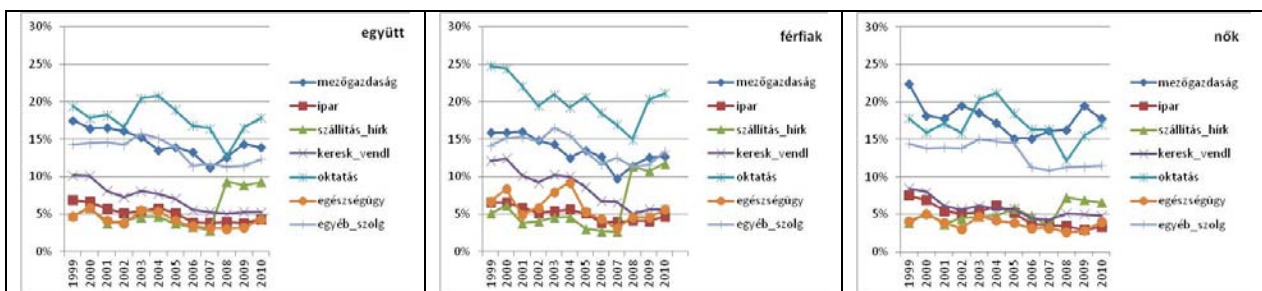
Az otthon végzett munka néhány ágazatban jellemző: az oktatásban, és az egyéb szolgáltatásokban, valamint a mezőgazdaságban magas az otthon végzett munka aránya, ez 2007-ig folyamatosan csökkent, az előzőekben látottakkal egyezően, majd ismét emelkedett, 2010-re közel hasonló szintre, mint az évtized elején. Nemek szerint jelentősek az eltérések. A férfiak között kiemelkedő az oktatásban otthon dolgozók aránya (2000-ben 25%, 2007-ben 15%, 2010-ben ismét 20 százalék felett), az egyéb szolgáltatásokban és a mezőgazdaságban otthon dolgozó férfiak aránya hasonló, és a változás is (2000-ben 15%, 2007-ben 10%, 2010-ben ismét 12-13 százalék). A nőknél ugyanezekben az ágazatokban a

legmagasabb az otthon dolgozók aránya, a mezőgazdaságban az arány kicsit magasabb, a változások iránya kicsit bizonytalanabb.

Az ágazatok egy másik részében – a munka természetéből adódóan – alacsony az otthon, illetve távmunkában dolgozók aránya mindkét nem esetében. Nem éri el a foglalkoztatottak 5 százalékát az egészségügyben az otthon dolgozók aránya, és alig magasabb az iparban. A férfiaknál magas volt azonban a kilencvenes évek elején a kereskedelemben otthon dolgozók aránya (10% felett), ez folyamatosan 5 százalék alá csökkent, a szállítás-hírközlés ágazatban pedig 2007 után ugrásszerűen, vélhetően a válság hatására, a korábban alacsony arány 10 százalék fölé emelkedett. A nőknél ilyen változások nem történtek, a korábban említett ágazatokban jelentősebb maradt az otthon végzett munka, másutt az arány stabilan 5 százalék körül maradt. (115. ábra)

115. ábra

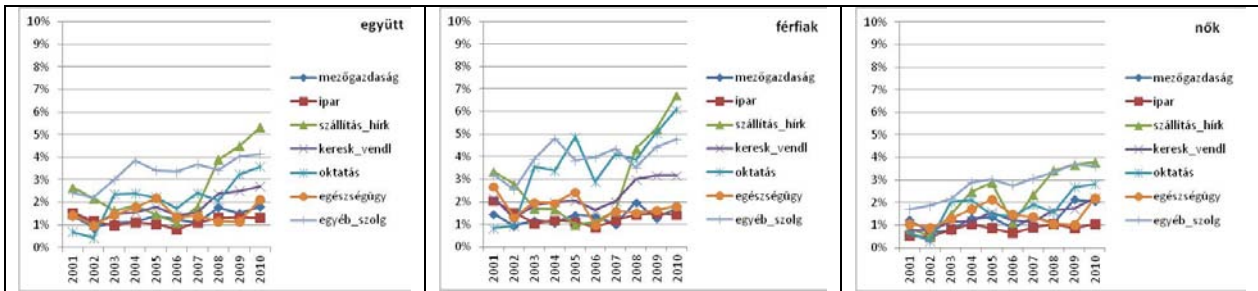
### Az otthon munkát végzők aránya, ágazatok szerint, nemenként, 1999-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A távmunka aránya ágazatok szerint hasonlóan karakteres képet ad. Az oktatásban és az egyéb szolgáltatásokban magas a távmunkások aránya, különösen a férfiaknál, arányuk ezekben az ágazatokban gyorsan emelkedett 2007 után, 4 százalékról 7 százalékra. 2007 után a szállítás-hírközlésben történt figyelemreméltó változás, gyorsan felzárkózott az ágazat a magasabb távmunkás arányt mutató két ágazathoz, és itt is 7 százalékra kúszott a távmunkában dolgozó férfiak aránya. A nők aránya ettől lényegesen elmarad, de a távmunka szempontjából fontosabb ágazatok hasonlóak, a nők különösen az egyéb szolgáltatásokban és a gyorsan növekvő arányú szállítás-hírközlésben dolgoznak távmunkásként, az arány 2010-ben is alig 4% volt. (116. ábra)

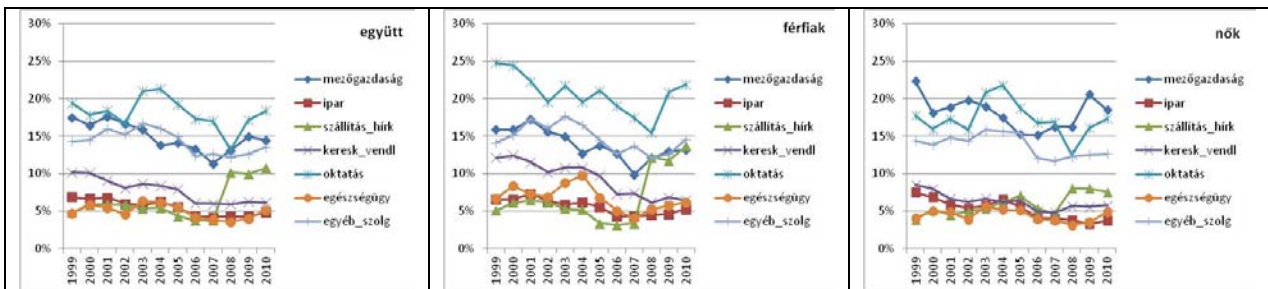
### A távmunkában dolgozók aránya, ágazatok szerint, nemenként, 1999-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Bemutatjuk végül az otthon vagy távmunkában dolgozók arányát és azok alakulását nemenként, és ágazatonként is, azt látjuk, hogy az otthon dolgozók és a távmunkások hasonló aránya felerősödik, és a korábbiakban látott, az otthondolgozókéhoz hasonló képet mutat. (117. ábra)

### Az otthon munkát végzők vagy távmunkában dolgozók aránya, ágazatok szerint, nemenként, 1999-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

#### Az otthon dolgozók és távmunkások regionális különbségei

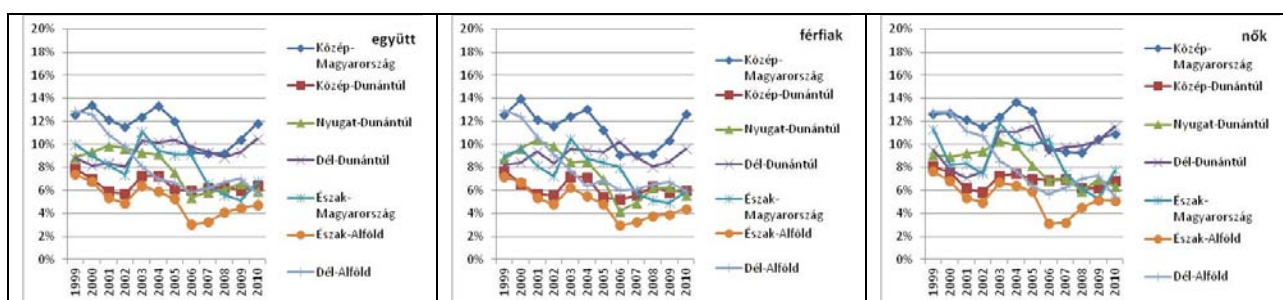
Az otthon dolgozók aránya a régiók többségében folyamatosan csökkent az ezredforduló óta, miközben kisebb átrendeződések is végbementek. Az otthon dolgozók aránya a közép-magyarországi régióban volt a legmagasabb, és a hullámzások ellenére itt maradt a legmagasabb, a foglalkoztatottak 10-12 százaléka dolgozott otthon, és ez min a két nemre igaz, az arányok sem térnek el nemek szerint. Dél-Dunántúlon a többi régiótól eltérően nem csökkent az otthon dolgozók aránya, a változatlan arányt fokozatosan elérte többi régió és így Dél-Dunántúl felzárkózott a magasabb arányban otthon dolgozókat foglalkoztató régiók közé, és ez a férfiak és a nők esetében is hasonlóan történt. Minden más régióban ettől számottevően elmarad az otthon dolgozók aránya és csökken. Magas volt az otthon dolgozók aránya a 2000-es évek elején még Nyugat-Dunántúlon vagy a Dél-Alföldön, Észak-Magyarországon is, a foglalkoztatottak 8-10 százaléka dolgozott otthon, az



arány fokozatosan a felére csökkent. Észak-Alföldön a legalacsonyabb viszont az otthon dolgozók aránya, és ez is mindkét nem esetében megfigyelhető. 2007 után minden régióban megfordul a trend és az otthon dolgozók aránya növekedésnek indult. Az arányok eltérőek, különösen gyors aránynövekedést a Közép-Magyarországon dolgozó férfiak, az Észak-Alföldön dolgozó nők között látunk, de minden más régióban is jelentősebb a növekedés, 1-2% ponttal emelkedik az otthon dolgozók aránya.

118. ábra

### Az otthon munkát végzők aránya, régiók szerint, nemenként, 1999-2010

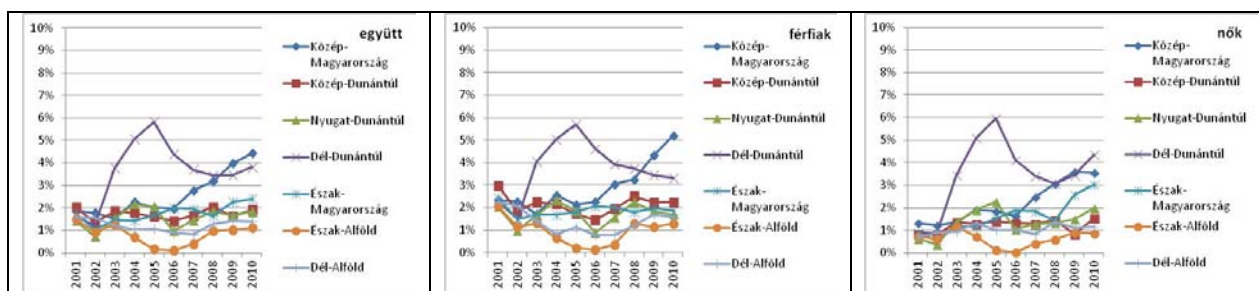


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A távmunkások aránya a régiók többségében szerény, a foglalkoztatottak alig 1-2 százaléka, különösen elmarad az Észak-Alföldön, ahol alig volt távmunka. A kétezres évek közepe óta gyorsan emelkedik a távmunkát végzők aránya a közép-magyarországi régióban, különösen a férfiak között, az arány 2010-ben 4-5%. Kiugróan magas a Dél-Dunántúlon távmunkát végzők aránya, 2005-ig gyorsan emelkedett, majd csökkent, de az arány összességében magas maradt. (119. ábra) Utóbbinak magyarázata lehet fejlesztés, ami új munkarenddel járt, de lehet kísérleti projekt is, ami idővel véget ért, és egyéb ok is, ezt erősíti, hogy ugyanebben az időszakban volt a régióban kiugró a betanított időre szóló határozott idejű szerződések aránya is.

119. ábra

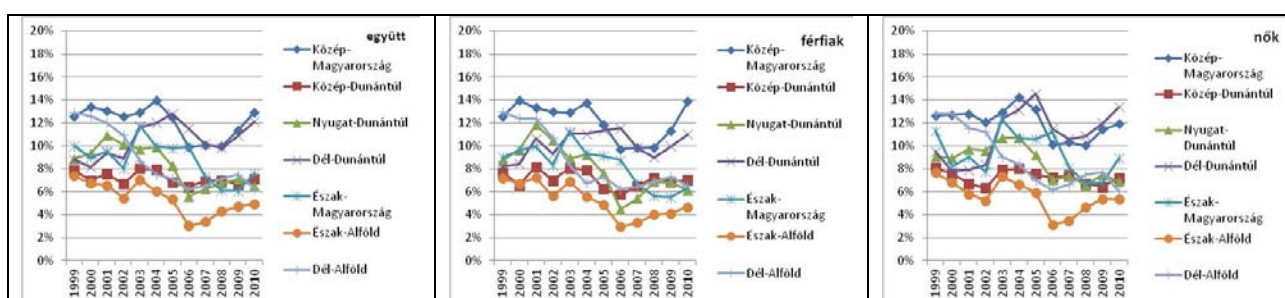
### A távmunkában dolgozók aránya, régiók szerint, nemenként, 1999-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A korábbiakhoz hasonlóan az otthon vagy távmunkában dolgozók arányát vizsgálva is az otthon dolgozókéhoz hasonló képet látunk. a kétféle otthon végzett tevékenység egymást erősítve alakult, ezt a 120. ábra összegzi.

### Az otthon munkát végzők vagy távmunkában dolgozók aránya, régiók szerint, nemenként, 1999-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

#### Az otthoni és/vagy távmunkában történő munkavégzés valószínűségének többváltozós vizsgálata

Az otthoni és/vagy távmunkában történő munkavégzésre egy közös modellt becsültünk, és külön-külön modellekben is megvizsgáltuk az otthoni munka és a távmunka valószínűségét befolyásoló tulajdonságokat. Az eredmények a 9. táblázatban, a 10. táblázatban, és a 11. táblázatban találhatóak. A korcsoport változó esetében itt a 15-29 évesek jelentik a viszonyítási csoportot. Otthoni vagy távmunkát a nők között a 40-49 évesek végeznek a legnagyobb valószínűséggel, de a 30-39 éves és az 50 éves vagy idősebb nők értékei is szignifikánsan magasabbak, mint a 15-29 éveseké. Az idősebb korcsoportokban a 15-29 évesekhez képest mintegy 3 százalékos a valószínűség emelkedése. Az otthon végzett munkát külön vizsgálva (10. táblázat) hasonló eredményeket kapunk a korcsoportokra. A távmunka esetében (11. táblázat) csak a 30-39 éves nők együtthatója szignifikáns, de a modell által jelzett átlagos valószínűségemelkedés a 15-29 évesekhez képest csekély, 0,8 százalék. A férfiak körében – az otthoni munkát és a távmunkát együtt vizsgálva – a 30-39 évesek értéke nem különbözik szignifikánsan a 15-19 évesekétől, az ennél idősebb korcsoportok nagyobb valószínűséggel vesznek részt otthoni vagy távmunkában. A jelzett valószínűségemelkedés a 15-29 évesekhez viszonyítva 1,4 százalék a 40-49, 2,4 százalék az 50-59, és 4,0 százalék a 60-74 évesek csoportjában. Külön vizsgálva a két munkafajtát, az otthoni munkánál a férfiak körében ugyanilyen irányú és mértékű különbségeket találtunk (10. táblázat), a távmunka esetében viszont nincs szignifikáns eltérés az egyes korcsoportok között (11. táblázat).

Az iskolai végzettséget vizsgálva mindkét nemre jellemző, hogy a középiskolai és felsőfokú végzettségűek nagyobb valószínűséggel végeznek otthoni vagy távmunkát, mint az alacsonyabb és szakmunkás végzettségűek. A valószínűség-emelkedés az alacsonyabb végzettségűekhez viszonyítva a középiskolai végzettségű nőknél 3,7, a férfiaknál 2,5 százalék, a felsőfokú végzettségű nőknél 7,0, a férfiaknál 7,9 százalék. Az otthoni munkát

külön vizsgálva hasonló irányú és mértékű eltéréseket találunk a különböző iskolai végzettséggel rendelkezők között. (10. táblázat) A távmunka külön modelljében (11. táblázat) azt láthatjuk, hogy az iskolázottság szerinti különbségek ugyanolyan irányúak, mint a közös modellekben, de a különbségek mértéke kisebb. Például a felsőfokú végzettségű nőknél az alapfokú végzettségűekhez viszonyított átlagos valószínűség-emelkedés csak 2,7 százalék, a férfiaknál pedig 3,8 százalék.

A gyerekellátásban részesülő nők nagyobb eséllyel végeznek otthon munkát, mint a gyerekellátásban nem részesülők (3,7 százalék). A távmunka esetében ilyen összefüggés nem mutatható ki. A nappalit tagozaton tanuló férfiak otthon és távmunkában is nagyobb eséllyel dolgoznak, mint a nem diákok (otthoni munka 6,9 százalékos emelkedés, távmunka 3,7 százalékos). A nőknél a távmunka becsléséből az alacsony előfordulás miatt ki kellett hagyni a diák változót, az otthoni munka modelljében a férfiakéhoz hasonló irányú, de kisebb mértékű – 2,4 százalékos – különbség látható.

Az önállóként dolgozók lényegesen nagyobb eséllyel végeznek otthon munkát, mint az alkalmazottak: a különbség a nőknél átlagosan 14,5, a férfiaknál 13,0 százalék. A távmunka esetében hasonló irányú, de kisebb mértékű eltéréseket kaptunk: a nőknél 2,1 százalék, a férfiaknál 1,5 százalék a különbség.

A határozott idejű munkaszerződéssel dolgozók azonos eséllyel végeznek otthoni vagy távmunkát, mint a határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők (az együttthatók nem szignifikánsak).

Az otthoni munka az iparhoz képest gyakoribb a mezőgazdaságban, az oktatásban és az egyéb szolgáltatások területén (mindkét nem esetében) és a szállítás-hírközlés ágazatban (a férfiak esetében). Távmunkát a szállítás-hírközlés, a kereskedelem-vendéglátás ágazatokban és az egyéb szolgáltatásokban végeznek nagyobb eséllyel mindkét nem tagjai, valamint az oktatásban a nők.

Vidéken ritkább az otthoni és a távmunka, mint Budapesten. A megyék több mint felében szignifikáns negatív az együtttható mind a férfiak, mind a nők becslésében. Az eltérések 2-8 százalék között alakulnak.

Az otthon végzett munkáról és a távmunkáról összefoglalóan azt mondhatjuk, hogy a középiskolai és még inkább a felsőfokú végzettségűekre valamint az önállóként dolgozókra jellemzők. Mindkét munkafajtát viszonylag gyakran végeznek a nappali tagozatos diákok, az otthoni munka pedig valószínűbb 40 év felett, és a gyerekellátásban részesülő nők körében. E munkafajták gyakoribbak Budapesten, mint a megyék többségében, és ágazati különbségek is jellemzők. A két nemre közösen becsült modellek azt mutatják, hogy az otthon végzett munka valószínűségében nincs különbség a férfiak és a nők között, a távmunka esetében a nő változó szignifikáns és negatív, viszont a becsült hatás igen alacsony, 0,5 százalék.

## Az otthoni vagy távmunka valószínűsége

	Nők	Férfiak	Mindkét nem
<i>Korcsoport</i>			
30-39 éves	0.023 (3.03)**	0.007 (0.98)	0.015 (3.00)**
40-49 éves	0.031 (4.14)**	0.014 (2.01)*	0.023 (4.43)**
50-59 éves	0.027 (3.56)**	0.024 (3.27)**	0.026 (4.91)**
60-74 éves	0.028 (2.10)*	0.040 (3.41)**	0.038 (4.23)**
<i>Iskolai végzettség</i>			
Szakmunkásképző végzettség	0.009 (0.88)	0.012 (1.17)	0.009 (1.29)
Középiskolai végzettség	0.044 (4.32)**	0.033 (3.14)**	0.037 (5.13)**
Felsőfokú végzettség	0.078 (7.74)**	0.090 (8.70)**	0.084 (11.67)**
Gyes, gyed vagy gyet	0.038 (2.04)*		
Nappali tagozatos tanuló	-0.032 (0.48)	0.083 (2.71)**	0.047 (1.75)
Önálló vagy társas vállalkozás tagja	0.150 (24.66)**	0.132 (27.98)**	0.140 (37.38)**
Alkalmazott határozott idejű szerződéssel	0.000 (0.03)	-0.019 (1.58)	-0.009 (1.04)
<i>Ágazat</i>			
Mezőgazdaság	0.057 (3.89)**	0.053 (5.97)**	0.052 (6.97)**
Szállítás, hírközlés	0.004 (0.42)	0.036 (3.72)**	0.023 (3.43)**
Kereskedelem, vendéglátás	-0.003 (0.39)	-0.004 (0.68)	-0.002 (0.50)
Oktatás	0.090 (8.68)**	0.081 (5.76)**	0.087 (10.63)**
Egészségügy	-0.010 (1.28)	-0.006 (0.51)	-0.008 (1.24)
Egyéb szolgáltatás	0.041 (5.45)**	0.042 (5.93)**	0.043 (8.67)**
<i>Megye</i>			
Baranya	0.046 (2.71)**	-0.019 (1.33)	0.011 (1.03)
Bács-Kiskun	-0.014 (1.14)	-0.032 (2.73)**	-0.024 (2.81)**
Békés	-0.050 (3.73)**	-0.078 (6.44)**	-0.066 (7.34)**
Borsod-Abaúj-Zemplén	-0.005 (0.43)	-0.032 (2.60)**	-0.020 (2.25)*
Csongrád	-0.087 (8.72)**	-0.087 (7.80)**	-0.088 (11.67)**
Fejér	-0.043 (3.06)**	-0.090 (8.08)**	-0.069 (7.87)**
Győr-Moson-Sopron	-0.013 (0.80)	-0.017 (1.20)	-0.015 (1.38)
Hajdú-Bihar	-0.042 (3.36)**	-0.069 (6.03)**	-0.057 (6.66)**

	-0.052 (3.96)**	-0.074 (5.83)**	-0.063 (6.90)**
	Nők	Férfiak	Mindkét nem
Heves			
Komárom-Esztergom	-0.024 (1.53)	-0.033 (2.12)*	-0.029 (2.68)**
Nógrád	0.023 (1.06)	-0.041 (2.26)*	-0.011 (0.80)
Pest	-0.022 (2.09)*	-0.028 (2.69)**	-0.026 (3.46)**
Somogy	0.038 (2.15)*	-0.017 (1.08)	0.008 (0.69)
Szabolcs-Szatmár-Bereg	-0.065 (5.91)**	-0.087 (8.16)**	-0.078 (10.10)**
Jász-Nagykun-Szolnok	-0.044 (3.02)**	-0.063 (4.79)**	-0.055 (5.61)**
Tolna	0.005 (0.28)	-0.054 (3.55)**	-0.025 (2.17)*
Vas	-0.035 (2.43)*	-0.055 (3.93)**	-0.046 (4.63)**
Veszprém	-0.013 (0.86)	-0.015 (1.04)	-0.015 (1.41)
Zala	-0.046 (3.19)**	-0.029 (1.93)	-0.038 (3.55)**
Neme: nő			-0.000 (0.10)
<i>N</i>	11,260	12,714	23,974

Logitbecslések, átlagos marginális hatások.

\* 5 %-os szinten szignifikáns, \*\* 1 %-os szinten szignifikáns

Viszonyítási csoportok: 15-29 éves, általános iskolai vagy alacsonyabb végzettségű, alkalmazott határozott idejű munkaszerződéssel, ipar ágazat, Budapest, férfi.

10. táblázat

### Az otthoni munka valószínűsége

	Nők	Férfiak	Mindkét nem
<i>Korcsoport</i>			
30-39 éves	0.021 (2.90)**	0.009 (1.28)	0.015 (3.00)**
40-49 éves	0.030 (4.14)**	0.017 (2.48)*	0.023 (4.43)**
50-59 éves	0.026 (3.56)**	0.024 (3.41)**	0.026 (4.91)**
60-74 éves	0.032 (2.46)*	0.040 (3.54)**	0.038 (4.23)**
<i>Iskolai végzettség</i>			
Szaktanácsképző végzettség	0.006 (0.60)	0.009 (0.97)	0.009 (1.29)
Középiskolai végzettség	0.037 (3.75)**	0.025 (2.51)*	0.037 (5.13)**
Felsőfokú végzettség	0.070 (7.29)**	0.079 (7.92)**	0.084 (11.67)**
Gyes, gyed vagy gyet	0.037 (2.08)*		
Nappali tagozatos tanuló	-0.024 (0.39)	0.069 (2.25)*	0.047 (1.75)
Önálló vagy társas vállalkozás tagja	0.145 (24.81)**	0.130 (28.50)**	0.140 (37.38)**
Alkalmazott határozott idejű szerződéssel	0.001 (0.07)	-0.014 (1.17)	-0.009 (1.04)

	Nők	Férfiak	Mindkét nem
<i>Ágazat</i>			
Mezőgazdaság	0.058 (4.08)**	0.053 (6.17)**	0.052 (6.97)**
Szállítás, hírközlés	0.002 (0.25)	0.034 (3.62)**	0.023 (3.43)**
Kereskedelem, vendéglátás	-0.008 (1.13)	-0.006 (1.10)	-0.002 (0.50)
Oktatás	0.093 (9.10)**	0.087 (6.16)**	0.087 (10.63)**
Egészségügy	-0.013 (1.67)	-0.001 (0.10)	-0.008 (1.24)
Egyéb szolgáltatás	0.037 (5.09)**	0.041 (6.07)**	0.043 (8.67)**
<i>Megye</i>			
Baranya	0.000 (1.75)	0.000 (1.10)	0.000 (1.03)
Bács-Kiskun	-0.014 (1.20)	-0.029 (2.54)*	-0.024 (2.81)**
Békés	-0.047 (3.61)**	-0.068 (5.77)**	-0.066 (7.34)**
Borsod-Abaúj-Zemplén	-0.006 (0.46)	-0.029 (2.40)*	-0.020 (2.25)*
Csongrád	-0.085 (9.07)**	-0.085 (8.20)**	-0.088 (11.67)**
Fejér	-0.038 (2.73)**	-0.080 (7.39)**	-0.069 (7.87)**
Győr-Moson-Sopron	-0.010 (0.60)	-0.015 (1.08)	-0.015 (1.38)
Hajdú-Bihar	-0.039 (3.17)**	-0.062 (5.62)**	-0.057 (6.66)**
Heves	-0.049 (3.84)**	-0.068 (5.64)**	-0.063 (6.90)**
Komárom-Esztergom	-0.029 (1.95)	-0.038 (2.61)**	-0.029 (2.68)**
Nógrád	0.025 (1.17)	-0.030 (1.68)	-0.011 (0.80)
Pest	-0.028 (2.71)**	-0.024 (2.46)*	-0.026 (3.46)**
Somogy	0.022 (1.35)	-0.024 (1.67)	0.008 (0.69)
Szabolcs-Szatmár-Bereg	-0.063 (5.92)**	-0.078 (7.49)**	-0.078 (10.10)**
Jász-Nagykun-Szolnok	-0.042 (2.94)**	-0.053 (4.14)**	-0.055 (5.61)**
Tolna	0.001 (0.05)	-0.056 (4.01)**	-0.025 (2.17)*
Vas	-0.032 (2.22)*	-0.047 (3.47)**	-0.046 (4.63)**
Veszprém	-0.009 (0.63)	-0.009 (0.62)	-0.015 (1.41)
Zala	-0.043 (3.08)**	-0.019 (1.25)	-0.038 (3.55)**
Neme: nő			-0.000 (0.10)
<i>N</i>	11,260	12,714	23,974

Logitbecslések, átlagos marginális hatások.

\* 5 %-os szinten szignifikáns, \*\* 1 %-os szinten szignifikáns

Viszonyítási csoportok: 15-29 éves, általános iskolai vagy alacsonyabb végzettségű, alkalmazott határozott idejű munkaszerződéssel, ipar ágazat, Budapest, férfi.

## A távmunka valószínűsége (foglalkoztatottak)

	Nők	Férfiak	Mindkét nem
<i>Korcsoport</i>			
30-39 éves	0.008 (2.03)*	0.000 (0.11)	0.004 (1.47)
40-49 éves	0.007 (1.96)	-0.002 (0.40)	0.003 (0.95)
50-59 éves	0.005 (1.40)	0.002 (0.54)	0.003 (1.22)
60-74 éves	0.006 (0.85)	0.006 (0.85)	0.007 (1.28)
<i>Iskolai végzettség</i>			
Szakmunkásképző végzettség	0.006 (0.89)	0.006 (0.80)	0.006 (1.13)
Középfokú végzettség	0.019 (2.88)**	0.021 (2.87)**	0.020 (4.08)**
Felsőfokú végzettség	0.027 (4.10)**	0.038 (5.00)**	0.032 (6.47)**
Gyes, gyed vagy gyet	0.012 (1.32)		
Részmunkaidőben dolgozik	-0.000 (0.03)	0.001 (0.20)	0.001 (0.24)
Önálló vagy társas vállalkozás tagja	0.021 (6.09)**	0.015 (4.87)**	0.017 (7.65)**
Alkalmazott határozott idejű szerződéssel	0.007 (1.43)	-0.009 (1.36)	-0.000 (0.10)
Nappali tagozaton tanul		0.037 (2.99)**	0.023 (2.11)*
<i>Ágazat</i>			
Mezőgazdaság	0.001 (0.10)	-0.001 (0.20)	-0.001 (0.24)
Szállítás, hírközlés	0.016 (2.73)**	0.023 (3.63)**	0.020 (4.60)**
Kereskedelem, vendéglátás	0.013 (3.19)**	0.012 (3.04)**	0.012 (4.35)**
Oktatás	0.009 (2.29)*	0.006 (1.06)	0.007 (2.16)*
Egészségügy	0.006 (1.45)	-0.005 (1.00)	0.002 (0.70)
Egyéb szolgáltatás	0.016 (4.32)**	0.014 (3.79)**	0.016 (5.77)**
<i>Megye</i>			
Baranya	0.034 (2.93)**	0.010 (0.96)	0.021 (2.76)**
Bács-Kiskun	-0.012 (2.21)*	-0.018 (3.08)**	-0.016 (3.86)**
Békés	-0.017 (2.92)**	-0.026 (4.60)**	-0.022 (5.45)**
Borsod-Abaúj-Zemplén	0.006 (0.81)	0.001 (0.16)	0.003 (0.60)
Csongrád	-0.018 (3.33)**	-0.017 (2.39)*	-0.018 (3.99)**
Fejér	-0.016 (2.77)**	-0.029 (5.57)**	-0.023 (6.01)**
Győr-Moson-Sopron	-0.002 (0.26)	-0.003 (0.39)	-0.003 (0.48)
Hajdú-Bihar	-0.022 (4.91)**	-0.028 (5.79)**	-0.026 (7.60)**

	Nők	Férfiak	Mindkét nem
Heves	-0.019 (3.67)**	-0.026 (4.54)**	-0.023 (5.93)**
Komárom-Esztergom	0.006 (0.62)	0.014 (1.26)	0.010 (1.29)
Nógrád	-0.010 (1.07)	-0.028 (4.75)**	-0.020 (3.73)**
Pest	0.004 (0.68)	-0.004 (0.75)	-0.001 (0.19)
Somogy	0.008 (0.84)	-0.004 (0.38)	0.001 (0.18)
Szabolcs-Szatmár-Bereg	-0.013 (2.24)*	-0.026 (4.92)**	-0.020 (4.98)**
Jász-Nagykun-Szolnok	-0.021 (4.03)**	-0.028 (5.31)**	-0.025 (6.71)**
Tolna	0.001 (0.13)	-0.009 (0.98)	-0.005 (0.67)
Vas	-0.007 (0.96)	-0.026 (4.48)**	-0.017 (3.65)**
Veszprém	-0.011 (1.69)	-0.013 (1.74)	-0.013 (2.54)*
Zala	-0.005 (0.56)	-0.003 (0.34)	-0.004 (0.64)
Neme: nő			-0.005 (2.73)**
<i>N</i>	11,260	12,714	23,974

Logitbecslések, átlagos marginális hatások.

\* 5 %-os szinten szignifikáns, \*\* 1 %-os szinten szignifikáns

Viszonyítási csoportok: 15-29 éves, általános iskolai vagy alacsonyabb végzettségű, alkalmazott határozott idejű munkaszerződéssel, ipar ágazat, Budapest, férfi.



## AZ ATIPIKUS FOGLALKOZÁSOK ARÁNYAI ÉS A HALMOZOTTAN ATIPIKUS FORMÁBAN DOLGOZÓK

A legfontosabb atipikus munkavégzési formákat áttekintve végül megkísérelhetjük megbecsülni az atipikus formában foglalkoztatottak arányát és az ilyen foglalkozások halmozódását. Az előzőek alapján az önfoglalkoztatókat, a részmunkaidőben dolgozókat, a határozott idős szerződéssel alkalmazottakat, az otthon és/vagy távmunkában dolgozókat tekintjük atipikus formában dolgozóknak, és arra keresünk választ, hogy ezek a formák a foglalkoztatásban milyen súlyt jelentenek.

### *Az atipikus foglalkoztatottak aránya*

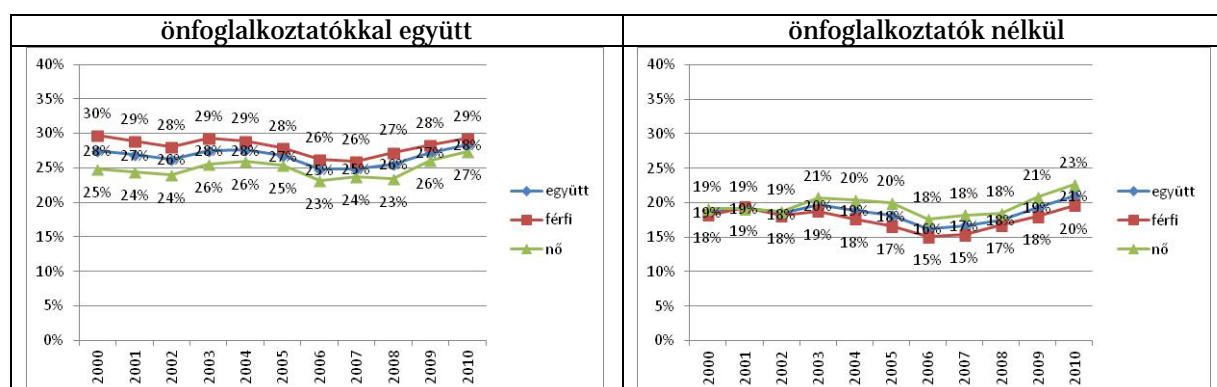
A foglalkoztatottak kicsit több mint egynegyede végez valamilyen atipikusnak tekintett munkát: önfoglalkoztató, részmunkaidős, határozott idős szerződéssel alkalmazott, vagy otthon és/vagy távmunkásként dolgozik. Ezt a 121. ábra bal oldali grafikonja mutatja.

Az atipikus munkák egy részét az önfoglalkoztatók jelentik, ami foglalkozási viszony, és bár atipikus munka, mégis célszerűnek tűnik különválasztani. Az atipikus munkák vizsgálata során így a továbbiakban külön vizsgáljuk az alkalmazottakat és az önfoglalkoztatókat. Az önfoglalkoztatók nélkül vizsgálva az atipikus foglalkoztatottak (részmunkaidőben dolgozók, a határozott idős szerződéssel alkalmazottak, az otthon és/vagy távmunkában dolgozók) arányát a foglalkoztatottak között, szerényebb, 20% alatti az atipikus foglalkoztatottak aránya. Ezt a 121. ábra jobb oldali grafikonja mutatja.

Az önfoglalkoztatókat is figyelembe véve az atipikus munkát végzők aránya a férfiak körében magasabbnak mutatkozott, mint a nőknél. Az önfoglalkoztatók nélkül vizsgálva a részmunkaidős, határozott idős szerződéssel alkalmazott, valamint az otthon és/vagy távmunkában dolgozók arányát a foglalkoztatottak között, azt látjuk, hogy a nők nagyobb arányban végeznek atipikus munkát, mint a férfiak. A különbséget magyarázza, hogy az önfoglalkoztatók között magasabb a férfiak aránya.

2003 után az atipikus munkák összességében csökkentek, 2007 után azonban ismét emelkedett azok aránya, akik valamilyen atipikus tevékenységet végeztek. Ezt az ábrán mindkét számítás alapján látjuk.

**A bármely atipikus munkát végzők aránya a foglalkoztatottak között,  
nemenként, 2000-2010**

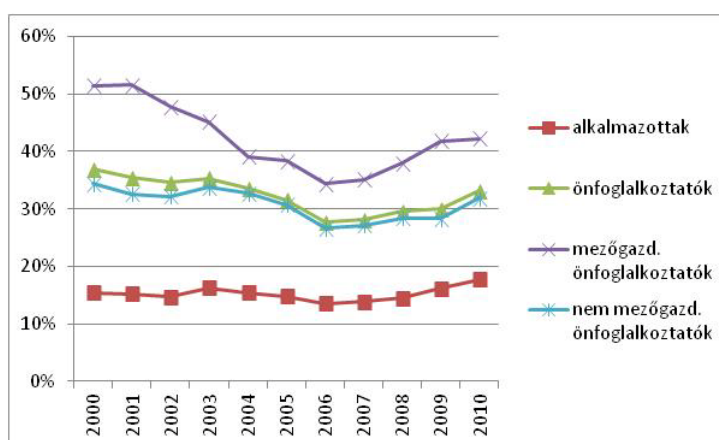


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Hogyha külön vizsgáljuk az alkalmazottak és az önfoglalkoztatók atipikus munkáját, nagyon eltér az atipikus munkát végzők aránya, ezt mutatja a 122. ábra. Az ábrán az alkalmazottakat, az önfoglalkoztatókat és külön a mezőgazdaságban és a nem mezőgazdaságban önfoglalkoztatókat is bemutatjuk. Az alkalmazottak között viszonylag alacsony azok aránya, akik atipikus formában (részmunkaidőben, határozott idő szerződéssel, otthon és/vagy távmunkában) dolgoznak, az önfoglalkoztatóknál az arány jóval magasabb, különösen a mezőgazdaságban önfoglalkoztatók között. (Az önfoglalkoztatók atipikus munkája részmunkaidő vagy otthon és/vagy távmunkában végzett munka lehet, értelemszerűen határozott munkaidős szerződéssel csak alkalmazottak dolgozhatnak.) Minden csoport esetében érzékelhető az atipikus munka arányának a csökkenése 2003-2007 között, majd az atipikus munkák arányának ismételt emelkedése 2007 után, az alkalmazottak esetében ez kicsi, az önfoglalkoztatók, és különösen a mezőgazdaságban dolgozók esetében a változás jelentős.

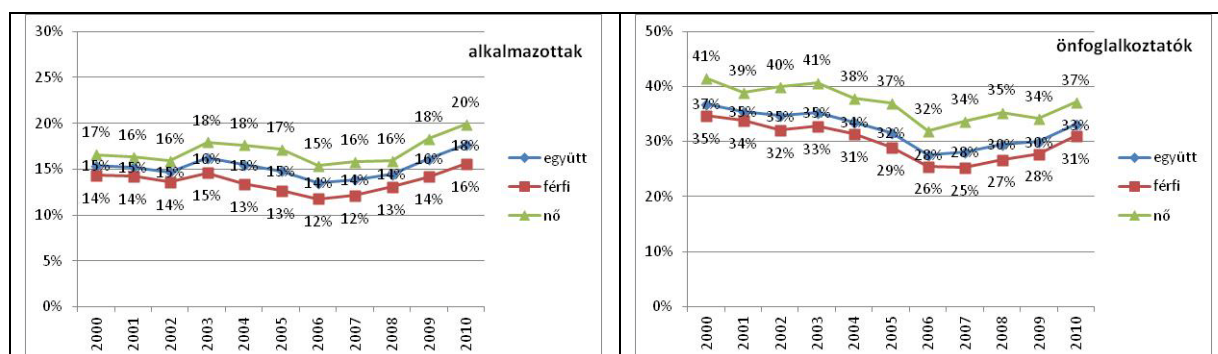
Az alkalmazottak és az önfoglalkoztatók között is magasabb az atipikus munkát végző nők aránya, mint a férfiaké, az önfoglalkoztatók között nagyobb az eltérés a nők javára, mint az alkalmazottak között, ezt a 123. ábra jobb és bal oldala mutatja.

### A bármely atipikus munkát végzők aránya foglalkozási viszonyok szerint, 2000-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

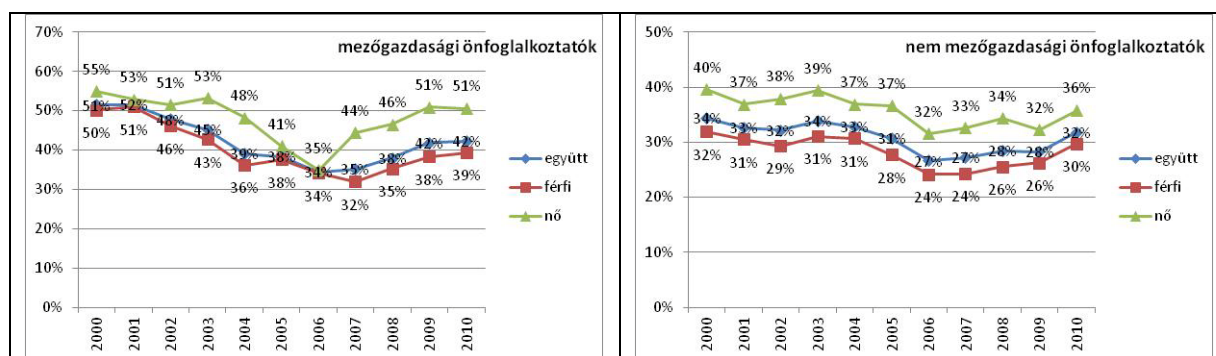
### A bármely atipikus munkát végzők aránya az alkalmazottak és az önfoglalkoztatók között, nemek szerint, 2000-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Végül az önfoglalkoztatók csoportját a tevékenységet meghatározó ágazati sajátosságok szerint is külön vizsgáljuk, a mezőgazdaságban és a nem mezőgazdaságban dolgozó önfoglalkoztatók esetében is a nők aránya jelentősen meghaladja a férfiakét, a mezőgazdaságban dolgozó nők esetében nagyobbak a változások. (124. ábra)

### A bármely atipikus munkát végzők aránya a mezőgazdasági és a nem mezőgazdasági önfoglalkoztatók között, nemek szerint, 2000-2010



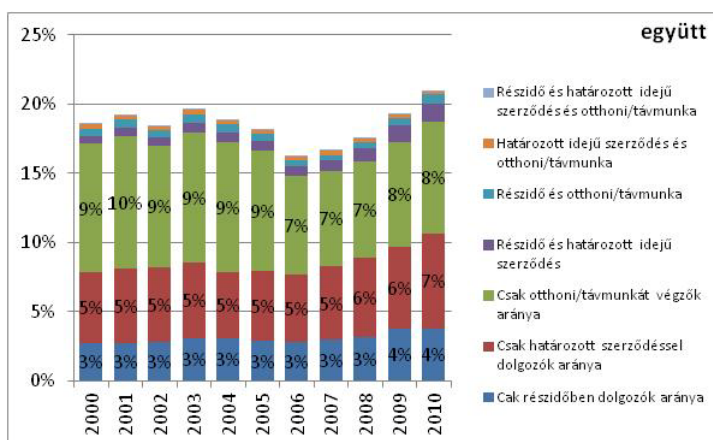
Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

#### *Az atipikus munkavégzés szerkezete és a halmozottan atipikusan foglalkoztatottak*

Magas, 90 százalék körül van az atipikus munkát végzők között azok aránya, akik csak egyféle atipikus munkát végeznek. A férfiaknál kicsit magasabb ez az arány, mint a nőknél, és mindkét nem esetében folyamatosan emelkedik azok aránya, akik halmozottan atipikusan foglalkoztatottak, de a néhány százalékos emelkedés mellett is változatlanul alacsony azok aránya, akik többféle atipikus munkát végeznek, akiket ezért halmozottan atipikus foglalkoztatottnak lehet nevezni.

Az egyes atipikus munkák aránya nagyon eltérően alakul az alkalmazottak és az önfoglalkoztatók között és nemek szerint is. Az összes foglalkoztatott között a részmunkaidőben, határozott időre szóló szerződéssel, vagy otthon/távmunkában dolgozók arányát és ezek halmozódását mutatja az 125. ábra. (Az ábra a 121. ábra jobb oldali paneljében bemutatott atipikus munkát végzők összetételét mutatja.) Alacsony, alig 3-4% a csak részmunkában dolgozók aránya, magasabb a határozott időre szóló szerződéssel dolgozók aránya és az otthon vagy távmunkában dolgozóké is. Míg az előbbi aránya kicsit emelkedik, az utóbbi aránya csökken, 2010-ben a foglalkoztatottak 7 százaléka dolgozott határozott időre szóló szerződéssel, és 8 százalék otthon vagy távmunkában. Alacsony, összesen alig 1-2 % azok aránya, akik ezeknek a munkaformáknak valamilyen kombinációjában dolgoznak.

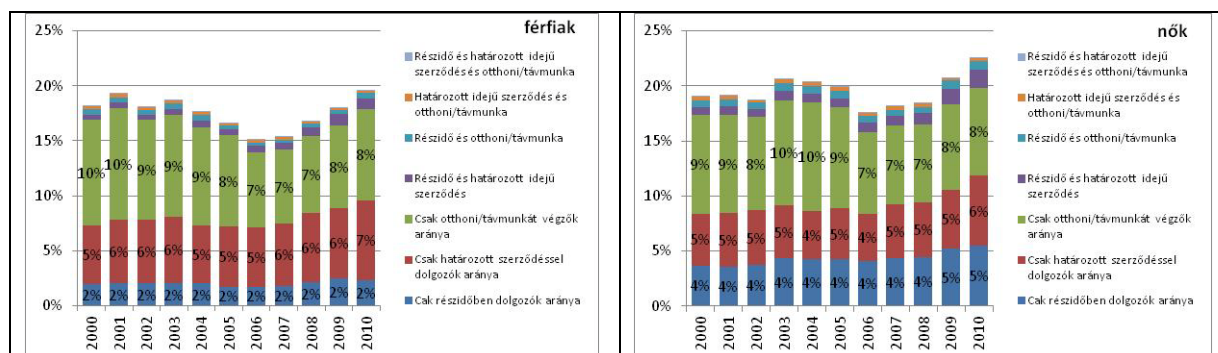
### Az atipikus munkát végzők aránya a foglalkoztatottak között, az egyes atipikus munkák szerint, 2000-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Nemek szerint az arányok kicsit eltérnek, a férfiak között alacsony a részmunkaidősök aránya, a határozott időre szóló szerződések és az otthoni/távmunka aránya az előzőekhez hasonló, és nagyon alacsony azok aránya, akik halmozottan atipikus foglalkoztatottak. A nők esetében a részmunka aránya a magasabb, a határozott idő szerződéssel végzett munka aránya szerényebb, és kicsit magasabb, de alig 1-2% mindössze a halmozottan atipikusan dolgozók aránya. (126. ábra)

### Az atipikus munkát végzők aránya a foglalkoztatottak között, az egyes atipikus munkák szerint, nemenként, 2000-2010



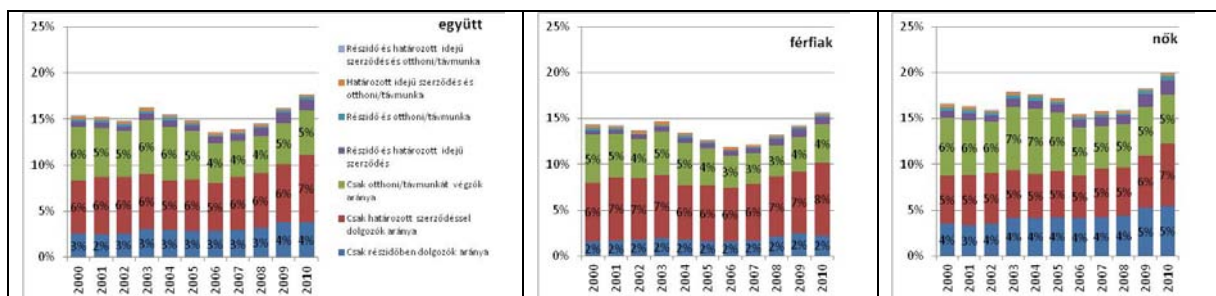
Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Az alkalmazottak szűkebb körében mutatja a következő ábra az egyes atipikus munkafajták arányát együtt és nemenként. A korábbiakban már láttuk, hogy összességében alacsony az atipikus foglalkoztatottak aránya az alkalmazottak között, 2010-ben a részmunkaidősök aránya 4% volt, határozott idő szerződéssel 7% dolgozott, és 5% volt az otthon vagy távmunkában dolgozók aránya. A halmozottan atipikusan dolgozók aránya minimális, együttesen is egy százalék alatt maradt. A férfiak aránya még alacsonyabb, és nagyrészt határozott idő szerződéssel dolgoznak, a nők között viszonylag magas és növekvő a

részmunkában dolgozók arány és a kicsi arányt jelentő halmozottan atipikus foglalkoztatás is kicsit emelkedik. (127. ábra)

127. ábra

### Az atipikus munkát végző alkalmazottak aránya, az egyes atipikus munkák szerint, nemenként, 2000-2010

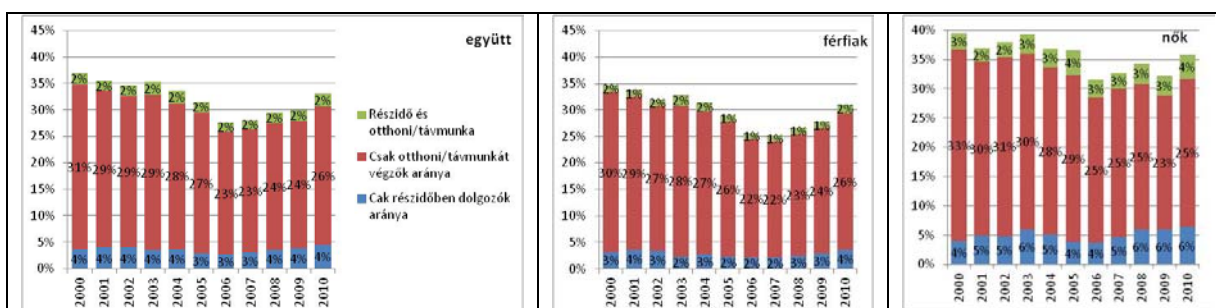


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Az önfoglalkoztatók között magas az atipikus munkát végzők aránya, az ilyen munkák meghatározó többsége otthon vagy távmunkában végzett munka, ennek az aránya folyamatosan csökkent, az ezredfordulón még 30 százalék körül volt az otthon dolgozók vagy távmunkások aránya, 2006-ra 23 százalékra csökkent, majd ismét emelkedett, 2010-ben 26 százalék volt az arány. A nők között az otthon/távmunkában dolgozók aránya magasabb volt, mint a férfiaknál, és a részmunkában dolgozók aránya is. Figyelemreméltó, hogy bár összességében magas az atipikus munkát végző önfoglalkoztatók aránya, a csak részidőben foglalkoztatottak aránya nem tér el az alkalmazottaknál látott aránytól. A nők között számottevő a részidőben otthon vagy távmunkában végzett munka, és az arány is kicsit nő, 2010-ben a halmozottan atipikus munkát végzők aránya 4 százalék volt. (128. ábra)

128. ábra

### Az atipikus munkát végző önfoglalkoztatók aránya, az egyes atipikus munkák szerint, nemenként, 2000-2010



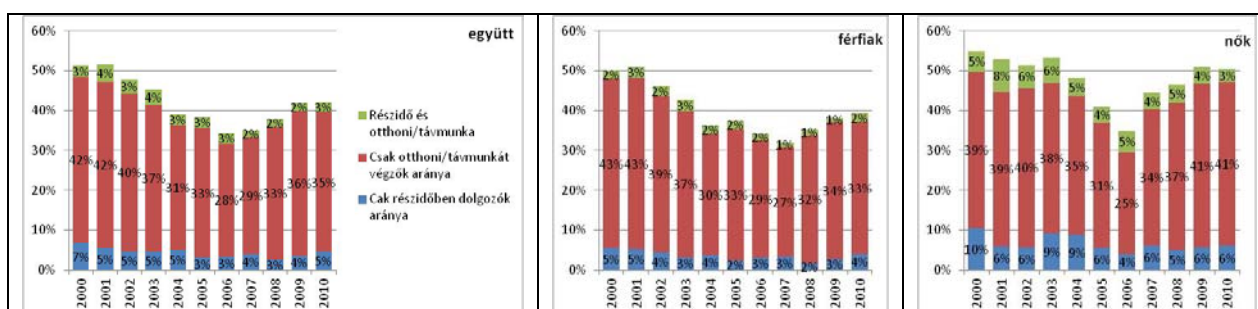
Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

A mezőgazdaságban dolgozó önfoglalkoztatók aránya nagyon magas volt a kétezres évek elején, minden második mezőgazdaságban dolgozó valamilyen atipikus munkát végzett, az arány fokozatosan csökkent, 2006-ig, azóta növekszik ismét az arány, ami többségében

otthoni munka. A nőknél, hasonlóan az önfoglalkoztatókra általában jellemző előbb mutatott arányokhoz, magasabb a részmunkaidős és a halmozottan atipikus munka aránya. (129. ábra)

129. ábra

### Az atipikus munkát végző mezőgazdasági önfoglalkoztatók aránya, az egyes atipikus munkák szerint, nemenként, 2000-2010

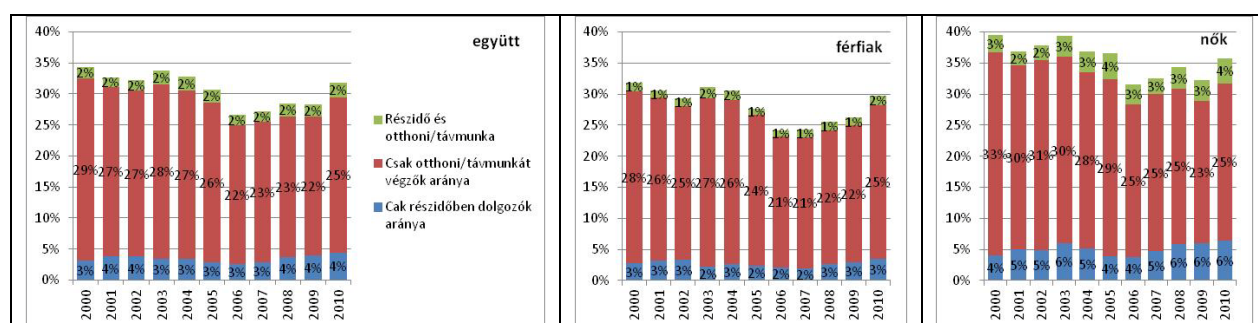


Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

Végül vizsgáltuk a nem mezőgazdasági önfoglalkoztatókra jellemző képet, ami arányában szerényebb, de szerkezetében hasonló az önfoglalkoztatók általában jellemző arányára. A nőknél itt is magasabb az arány, és a részmunka és a halmozott atipikus munka is inkább a nőket jellemzi. (130. ábra)

130. ábra

### Az atipikus munkát végző nem mezőgazdasági önfoglalkoztatók aránya, az egyes atipikus munkák szerint, nemenként, 2000-2010



Forrás: MEF adatok alapján végzett számítások

## ÖSSZEZÉS, TANULSÁGOK, ELŐREJELZÉS

A tanulmányban részletesen végigkövettük az atipikus foglalkoztatás nemzetközi sajátosságait és összehasonlítottuk az egyes földrajzi régiókat, kiemelve a kelet-európai és különösen a magyar tanulságokat a nem alkalmazott foglalkozási viszonyokat, az atipikus foglalkoztatás fontosabb formáit és a hagyományostól eltérő munkarendeket, végül magyar adatokon részletesen vizsgáltuk a hazai munkaerőpiac atipikus vonásait. Az elemzés során néhány fontos dimenziót határoztunk meg, ennek alapján az atipikus foglalkoztatottak arányát nemek, életkor, iskolai végzettség szerint, az egyes ágazatokban foglalkoztatottak és

régiók szerint tudtuk részletesen leírni. A rendelkezésre álló leghosszabb idősorokat készítettük el a vizsgált adatforrások alapján. Vizsgáltuk emellett továbbváltozós modellekkel is, hogyan függenek az egyes dimenzióktól a legfontosabb atipikus formák és munkák, a modellekben további változók szerint is vizsgáltuk az atipikus munkavégzés esélyét, a gyerekek száma, a diákstátus szerint, valamint attól függően, hogy gyerekellátásban valamint a nyugdíjban részesül-e az illető.

A statisztikai leírásból levonható következtetéseket, a bemutatható trendeket behatárolja a rendelkezésre álló idősor hossza, az önfoglalkoztatókról 1993-tól, a részmunkaidős foglalkoztatottokról a definíció megválasztásától függően 1995-től vagy 2000-től fogalmazhatunk meg következtetéseket, s a határozott munkaszerződéssel foglalkoztatottokról, az atipikus munkahelyen otthon és/vagy távmunkában dolgozókról csak a kétezres évtizedre rendelkezünk adatokkal. A válság hatása pedig az eltelt idő rövidsége miatt vizsgálhat korlátozottan.

Az alábbiakban a részletes elemzés alapján néhány fontosabb következtetést foglalunk össze, röviden és tézisszerűen, ami a statisztika leírás alapján megfogalmazható és további magyarázó modellekkel vizsgálható.

*Az önfoglalkoztatók szerepének a változását vizsgáltuk, az átalakuló munkapiacra a munkahelyek megszűnése és átalakulása időszakában alakuló atipikus foglalkozási formák arányát és változásait 1993-tól követtük nyomon. Ekkor az önfoglalkoztatók aránya már viszonylag magas volt, 1996-ig a férfiaknál emelkedik az önfoglalkoztatók aránya, de a kilencvenes évek közepe óta folyamatosan csökken. Nemzetközi összehasonlításban összességében alacsony az önfoglalkoztatók aránya.*

*Az önfoglalkoztatók meghatározó csoportját az egyéni vállalkozók alkotják, ami a nemzetközi tapasztalatoktól nagyon eltér, szokásosan az önfoglalkoztatók jelentősebb arányban társas vállalkozások tagjaként dolgoznak, a vállalkozók aránya szerényebb még a dél-európai országokban is. Magyarországon az egyéni vállalkozók aránya (segítő családtagokkal, az arány Magyarországon alacsony, ezért nem vizsgáltuk külön) a kelet-európai régióban, különösen a férfiak között magas, de így is elmarad a dél-európai országoktól, ahol a vállalkozások aránya összességében magas.*

*A társas vállalkozások tagjaként dolgozók aránya nemzetközi összehasonlításban nagyon alacsony és lassan emelkedik. Összességében tehát nem csak az önfoglalkoztatók alacsony aránya jelent gondot, hanem az önfoglalkoztatás szerkezete is.*

*A mezőgazdaságban az önfoglalkoztatók aránya kiugró, amit az ágazat specifikumai magyaráznak, a mezőgazdaságot ezért szokásosan külön is kezelik az elemzések. A*



mezőgazdaságban az egyéni vállalkozók aránya lényegesen magasabb, és növekszik, az önfoglalkoztatók között a nők aránya meghaladja a férfiakét. A mezőgazdaságban is alacsony azonban a társas vállalkozásokban dolgozók arány, ami egyébként nemzetközi összehasonlítások szerint a vállalkozások nagyobb részét jelentené, a társas vállalkozások arány a mezőgazdaságban hasonlóan a többi ágazatot jellemző alacsony arányhoz.

Az OECD országokra végzett összehasonlítás alapján az alacsony iskolai végzettségűek voltak inkább önfoglalkoztatók, és inkább férfiak. A hazai tapasztalat ettől határozottan eltér, az alacsony iskolai végzettségűek, a legfeljebb 8 osztályt végzett férfiak és nők, és a szakmunkás végzettségű férfiak között az átlagosnál is gyorsabban csökken azok aránya, akik önfoglalkoztatók. A kilencvenes évek közepén még kevés különbség volt iskolai végzettség szerint, a 2000-es évekre az alacsony iskolai végzettségűek Magyarországon a munkahelyek mellett a vállalkozásokból is kiszorulni látszanak, ami az OECD országok összehasonlításától nagyon eltér. Ráadásul az OECD tapasztalatok az ilyen kevésbé kvalifikált vállalkozásokban a kellemesebb önálló munka fontosságát is azonosítják.

A statisztikai elemzés során láttuk, hogy az önfoglalkoztatók egyes csoportjai iskolai végzettség szerint eltérnek. Az egyéni vállalkozók (és segítő családtagok, mezőgazdasági vállalkozókkal együtt) között gyorsan csökken a képzetlenek aránya, különösen a férfiak között, de a nőknél is. A vállalkozó férfiak között a gimnáziumi és a szakközépiskolai végzettségűek aránya volt magasabb és a szakmunkások aránya számottevően elmaradt ettől, ami figyelemreméltóan ellentétes az OECD tapasztalatokkal és azt látjuk, hogy a legalacsonyabb iskolai végzettségűek ebből a lehetőségéből is kiszorulnak nálunk.

A társas vállalkozások tagjai között a felsőfokú végzettségűek aránya messze a legmagasabb, különösen a férfiak esetében emelkedik, a társas vállalkozások tagjai – ami egyébként nemzetközi tapasztalatok szerint a meghatározó önfoglalkoztatási forma – a magasan kvalifikáltak önfoglalkoztatásának a lehetősége

A többváltozós becslés együtt vizsgálta az önfoglalkoztatókat, a becslés szerint az önállóként végzett munka valószínűsége összességében emelkedik, az életkor és az iskolázottság növekedésével, ez megerősített a statisztikai leírás helyességét. A legtöbben a mezőgazdaságban dolgoznak önállóként, de a szállítás-hírközlésben és a kereskedelem-vendéglátás ágazatban is nagyobb eséllyel találhatók önállóak, mint az iparban. A férfiak között több az önálló, mint a nők között. A személyes jellemzők és az ágazati hatások kiszűrése mellett a területi különbségek nem túl jelentősek

A *részmunkaidős* foglalkoztatás az OECD országokban a nők, fiatalok és az idősebbek körében többségében önként vállalt foglalkoztatási lehetőség, a család, gyereknevelés összekapcsolásának a formája. A hazai tapasztalat ettől határozottan eltérő, alacsony a részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya is, bár meghaladja a férfiakét, és magas azok aránya, akik a más munkalehetőség hiánya, és nem egyéb, így családi ok miatt választják a részmunkaidőben történő foglalkoztatást, és a nemek között alig érzékelhető eltérés. Valójában a 60 év felettek körében jellemző az önként vállalt részmunkaidő.

A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az alacsony iskolai végzettségű foglalkoztatottak között magas és gyorsan nő, különösen a válság időszakában, 2007 után. Az elemzés során azt láttuk, hogy a kényszerűen vállalt részmunkaidős foglalkoztatás az életkorral csökken, és a fiatalok és a nők között is magas azok aránya, akik kényszerűen részmunkaidősek.

Összességében alacsony a 20-59 éves részidősök aránya, a nők között kicsit magasabb az arány, mint a férfiaknál és 2007 óta mindkét nem esetében növekvő, az emelkedés a nőknél jelentősebb volt. A fiatal 15-19 éveseket érintette a részmunkaidős foglalkoztatás növekedése, mindenekelőtt a fiatal nőket, 2007 után

Az idősebb, 60-74 éves korosztályban magas a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya, különösen a nők dolgoznak részidőben. A magas részmunkaidős arány időben hullámzó ebben a korcsoportban, amit a munkajogi szabályok változása magyarázhat, 2007 után a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányának a növekedése a 60-74 évesek között is jól érzékelhető.

A kilencvenes évek eleje óta folyamatosan csökken azok aránya, akik önként szeretnének részmunkaidőben dolgozni. Ez főleg a nőkre jellemző, akik között korcsoporttól függően 30-50 százalék dolgozott önként részmunkaidőben a kilencvenes évek második felében, az arány életkorral kicsit magasabb. 2010-re az önként részmunkaidős nők aránya minimálisra csökkent. A férfiaknál alacsonyabb és állandóbb volt azok aránya a részmunkaidősök között, akik azt önként választották, az arány lassan csökkent. Egyedül az idősebb, 60-74 éves részmunkaidőben dolgozók között magas azok aránya, akik részmunkaidőben szeretnének dolgozni.

A foglalkoztatottak egy jelentős része egészségi ok miatt dolgozik részmunkaidőben, különösen a 40-59 évesek, a férfiak között számottevően magasabb és gyorsabban növekedett az arány, mint a nők között. A fiatalabb korcsoportokban alacsony azok aránya, akik egészségi ok miatt dolgoznak részmunkaidőben, nem éri el a 10 százalékot egyik nem esetében sem, kisebb emelkedés mellett közel állandó az arány.

Az idősebb, 60 év felettiak részmunkaidős foglalkoztatásában is alacsony az egészségi ok miatti részidősök aránya, de a nők között a válság időszakában közel megduplázódott. A szakmunkásképzőt végzetek és a legfeljebb 8 osztályt végzett alacsony iskolai végzettségűek között magas azok aránya, akik egészségi okok miatt dolgoznak részmunkaidőben, és az arány 2006-ig folyamatosan emelkedett. A férfiak között magasabb volt az egészségi ok miatt részmunkaidősök aránya, mint a nőknél.

Önként dolgozik részmunkaidőben a felsőfokú végzettségűek közel fele, a férfiak között magasabb az arány, mint a nőknél. 2004 óta azonban az arány folyamatosan csökken, amit a különböző kormányzati intézkedések magyarázhatnak, ami a válságot megelőzően, majd a válság időszakában a részmunkaidős foglalkoztatást korlátozta.

A többváltozós elemzés szerint a részmunkaidős foglalkoztatás további változók inkább magyarázzák, így a nyugdíjban részesülők, a kisgyereket nevelő és a gyerekekellátásban részesülő nők, a tanulók, valamint a magasabb iskolai végzettségűek körében gyakoribb a részidős foglalkoztatás. Emellett ágazati valamint területi különbségek is igazolhatónak bizonyultak.

A *határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak aránya nemzetközi összehasonlításban alacsony volt a kelet-európai országok többségében. Magyarországon a határozott idős szerződéssel foglalkoztatott nők aránya nemzetközi összehasonlításban különösen alacsonynak bizonyult, arányuk alacsonyabb, mint a férfiaké, ami eltér a nemzetközi összevetésben szokásosan magasabb női határozott munkaidős szerződéssel foglalkoztatott aránytól.*

Kiugróan magas, és növekvő a fiatal, 15-19 éves korcsoportban a határozott idős szerződéssel foglalkoztatottak aránya, 2007 után a növekedés felgyorsult. Aki ebben a korcsoportban dolgozott, nagyrészt alkalmazott volt, s mint láttuk, növekvő arányban határozott idejű szerződéssel. Összességében azt látjuk, hogy a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya a fiatalok között gyakoribb és emelkedik. Ez azt is jelenti, hogy a munkapiacra belépő fiatalok jelentős része, amikor munkát keres, határozott idős szerződéssel alkalmazzák. A 60-74 évesek között magas, de csökken a határozott idős szerződéssel alkalmazottak aránya, mindkét nem esetében.

A korcsoportok nagy részében a döntő többség kényszerűen fogadja el, hogy nem dolgozhat határozatlan idejű szerződéssel. Egyedül a 60 év feletti határozott időre szóló szerződéssel dolgozók többsége nem szeretne határozatlan időre szóló munkaszerződéssel dolgozni, de az arány itt is gyorsan csökken.

Az alacsony iskolai végzettségűek között különösen magas azok aránya, akik alkalmazottként dolgoznak, és kiszorulnak minden atipikus önfoglalkoztató munkavállalási formából. A képzetleneket különösen magas arányban alkalmazzák határozott időes szerződéssel, minden ötödik szakképzetlen legfeljebb 8 osztályt végzett határozott munkaidejű szerződéssel dolgozik. A szakmunkások között is viszonylag magas a határozott munkaidős szerződésesek aránya, de messze elmarad az alacsony iskolai végzettségűek arányától. A határozott munkaidős szerződéssel foglalkoztatottak aránya a magasabb iskola végzettséggel csökken.

Összességében ágazatok és régiók szerint alacsony a határozott időes szerződéssel alkalmazottak aránya, eltérés különösen a mezőgazdaságban és az egyéb szolgáltatás ágazatban határozott időes alkalmazottak arányában mutatkozik, ami nyilván az ágazatok sajátosságaival magyarázható,

2000-es évek közepétől, a gazdasági megszorítások, majd a pénzügyi válság időszakában az 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben határozott időes szerződéssel alkalmazottak aránya határozottan csökkent (a tarifa adatok szerint). A munkaerő-felmérés szerint, ugyanakkor a határozott időes szerződéssel alkalmazottak aránya nő, itt az 5 főnél kisebb vállalkozásoknál alkalmazottak is szerepelnek. Arra utal ez a jelenség, hogy a nagyobb vállalkozások kényszerhelyzetben elbocsájthatták a lazábban kötődő, határozott időre szóló szerződéssel alkalmazott munkásaikat, ugyanakkor az alkalmazkodás formája volt a kisebb foglalkoztatóknál a határozott időes alkalmazás, és itt a határozott időes forma irányába tolódott a dolgozók alkalmazása

A többváltozós elemzés eredményei megerősítették, hogy a határozott időre szóló szerződéssel történő munkavégzés a fiatalokra, a kevésbé iskolázottakra jellemző. Az elemzés azt is megmutatta, hogy a nyugdíjban vagy gyerekellátásban részesülőkre és a nappalit tagozaton tanulókra jellemző a határozott időes szerződéssel végzett munka. Emellett ágazati valamint területi különbségeket is találtunk.

*Az otthon végzett munkák* meghatározó többsége nem távmunka, a távmunka részaránya ugyan lassan növekszik, de térhódítása szerénynek tűnik, és elmarad a terjedéséhez fűzött túlfűtött várakozásoktól. A foglalkoztatottak 10 százaléka dolgozott a kilencvenes évek végén valamilyen formában otthon, az arány hullámzásokkal csökkent, 2003-ban, majd 2007 után ismét lassú emelkedést mutat, nemek között nem volt jelentős különbség.

Az otthon végzett munkák aránya az életkorral emelkedik, az otthon nem távmunkában dolgozók aránya a fiatalok között alacsony, a 60 év felettek körében különösen magas, a 30-49 éves korosztályon belül nincsenek nagy különbségek,

életkorral növekszik azok aránya, akik otthon dolgoznak. A 20 év alattiak között nagyon alacsony az otthon dolgozók és a távmunkások aránya is, és a 20-30 évesek között is alacsony. Nemek szerint nincsen nagy eltérés korcsoportok szerint sem.

Az otthoni munka és a távmunka is nagyon erősen koncentrálódik a magas iskolai végzettségűek csoportjában, és nagyon alacsony az arány a legfeljebb 8 osztályt végzett képzetlenek és a szakmunkások között. Magasabb a gimnáziumi és a szakközépiskolai végzettségűek között az otthon dolgozók és ezen belül a távmunkát végzők aránya is, de a felsőfokú végzettségűek aránya kiugróan magas. Ez meglepőnek tűnik a szakirodalomban gyakran egyszerű otthon végzett munkákról szóló leírásához képest.

A felsőfokú végzettségűek között messze a legmagasabb a távmunkát végzők aránya, mindkét nem esetében, a kétezres évek elején gyorsan növekedett az arány, de a 4-5 százalékos arány változatlanul alacsonynak tűnik. Az otthon végzett munka néhány ágazatban jellemző: az oktatásban, és az egyéb szolgáltatásokban, valamint a mezőgazdaságban magas az otthon végzett munka aránya. Alacsony mindkét nem esetében az egészségügyben az otthon dolgozók aránya, és alig magasabb az iparban végzett otthoni vagy távmunka.

A többváltozós elemzés eredményei is azt mutatták, hogy az otthon végzett munka és a távmunka a középiskolai és még inkább a felsőfokú végzettségűekre valamint az önállóként dolgozóakra jellemző. A többváltozós elemzés azt is mutatta, hogy mindkét munkafajtát viszonylag gyakran végzik a nappali tagozatos diákok, az otthoni munka pedig valószínűbb 40 év felett, és a gyerekellátásban részesülő nők körében. E munkafajták gyakoribbak Budapesten, mint a megyék többségében, és ágazati különbségek is jellemzők. A két nemre közösen becsült modellek is azt mutatják, amit a statisztikák is, hogy az otthon dolgozás valószínűségében nemek szerint nincs különbség, távmunkát inkább férfiak végeznek, de a becsült hatás igen alacsony.

*Az atipikus munkák arányát* együtt vizsgálva azt találtuk, hogy a foglalkoztatottak kicsit több mint egynegyede végez valamilyen atipikusnak tekintett munkát: önfoglalkoztató, részmunkaidős, határozott idő szerződéssel alkalmazott, vagy otthon és/vagy távmunkásként dolgozik. Hogyha a legfontosabb formákat vizsgáljuk, s az önfoglalkoztatók arányát nem vesszük számításba, akkor a részmunkaidőben dolgozók, a határozott idő szerződéssel alkalmazottak, az otthon és/vagy távmunkában dolgozók aránya együttesen nem éri el a foglalkoztatottak 20 százalékát.

Az alkalmazottak között viszonylag alacsony azok aránya, akik atipikus formában (részmunkaidőben, határozott idő szerződéssel, otthon és/vagy távmunkában)

dolgoznak (15% körül), az önfoglalkoztatóknál az arány jóval magasabb (30% fölött), különösen a mezőgazdaságban önfoglalkoztatók között (40% fölött). (Az önfoglalkoztatók atipikus munkája részmunkaidő vagy otthon és/vagy távmunkában végzett munka lehet, értelemszerűen határozott munkaidős szerződéssel csak alkalmazottak dolgozhatnak.)

2003 után az atipikus munkát végzők aránya összességében csökkent, 2007 után azonban ismét emelkedett azok aránya, akik valamilyen atipikus tevékenységet végeztek. Minden csoport esetében érzékelhető az atipikus munka arányának a csökkenése 2003-2007 között, majd az atipikus munkák arányának ismételt emelkedése 2007 után, az alkalmazottak esetében ez kicsi, az önfoglalkoztatók, és különösen a mezőgazdaságban dolgozók esetében a változás jelentős.

Az alkalmazottak és az önfoglalkoztatók között is magasabb az atipikus munkát végző nők aránya, mint a férfiaké, az önfoglalkoztatók között nagyobb az eltérés a nők javára, mint az alkalmazottak között.

Az atipikus munkák halmozódása nem nagyon jelentős. Magas, 90 százalék fölött van az atipikus munkát végzők között azok aránya, akik csak egyféle atipikus munkát végeznek, s még magasabb, ha az önfoglalkoztatókat és az alkalmazottakat külön vizsgáljuk. A férfiaknál kicsit magasabb az arány, mint a nőknél, de mindkét nem esetében emelkedik azok aránya, akik halmozottan atipikusan foglalkoztatottak. A néhány százalékos emelkedés mellett is változatlanul alacsony azok aránya, akik többféle atipikus munkát végeznek, akiket ezért halmozottan atipikus foglalkoztatottnak lehet nevezni.

*A szakpolitika erősebb beavatkozásai, jogszabályi vagy törvényi változások* visszatükröződnek az idősorokban. 2003 fontos fordulópontra látszik az atipikus foglalkoztatás alakulásában, az adatok szinte minden formában fordulatot, arányváltozást jeleznek. A megváltozott a jogszabályok sora az atipikus foglalkoztatás alakulásának trendjében is érzékelhető, alapvetően átalakítva például a határozott idejű foglalkoztatás idejét, a részmunkaidős foglalkoztatás okait, stb. Megnőtt a kényszerűen atipikus foglalkoztatottak aránya, és egyértelműen a munkavállalás a keresleti oldal igényeit és szükségleteit kiszolgáló irányba tolódott. Ez az OECD országokkal összevetve a korábban tapasztalt eltéréseket erősíti és az atipikus munkavállalás terjesztésével szemben megfogalmazott várakozásokat, a közismert és sokat idézett lemaradásokat várhatóan nem csökkenti.

*A válság hatása* is éles fordulatot jelez az atipikus foglalkoztatási formák arányának alakulásában, a változások 2007 után szinte minden formában megjelennek és regisztrálhatók; az arányok emelkednek, vagy egyes esetekben visszaestek, de

érzékenyen reagálnak a válságra, ezt az elemzés során lényegében minden atipikus forma esetében regisztrálhattuk.

Éles eltérés mutatkozott a válságot követő időszakban a két adatforrás szerint leírt atipikus foglalkozások alakulásában, a tarifa szerint leírt 5 főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben alkalmazottakra vonatkozóan az atipikus formában alkalmazottak arányának a nagyfokú csökkenését látjuk, míg a munkaerő-felmérés alapján leírható tágabb foglalkoztatott csoportot vizsgálva az önfoglalkoztatók és az atipikus formában foglalkoztatottak arányának az emelkedését. Az eltérések óvatos következtetésekre adnak lehetőséget, és a válság hatásának a nyomon követése, az átmeneti, illetve tartós folyamatok vizsgálata és annak vizsgálata, hogy a folyamatok tartósak vagy átmenetiek, a közeljövő kutatásainak a feladata.

Az adatforrásoktól függően nagyon eltérőnek mutató trendek az idősor végén, a 2007-2010 időszakban, ez arra a problémára is rávilágít, hogy még a gondos vizsgálatok alapján leírt magyarázatok mellett is lényeges folyamatok maradhatnak ki a magyarázatokból. A munkapiaci leírások forrása és annak pontos relevanciája a policy ajánlások megfogalmazásakor különösen fontosnak bizonyulhat.

## **HIVATKOZOTT IRODALOM**

- Addison, J.T., Surfield, Ch.J., (2006) Does Atypical Work Help the Jobless? Evidence from a CAEAS/CPS Cohort Analysis, Institute For the Study of Labor, Discussion Paper Series No. 2325, September
- Blanchflower, David G. (2000) Self-employment in OECD countries, *Labour Economics* 7: 471–505
- Borbély, Sz. szerk. (2000) Atipikus foglalkoztatás feltételei és hatása a munka világára, SZGTI kutatás összegzése, Budapest, December
- Brown, J. David, John S. Earle, Vladimir Gimpelson, Rostislav Kapeliushnikov , Hartmut Lehmann, Álmos Telegdy, Irina Vantu, Ruxandra Visan, Alexandru Voicu (2006): Nonstandard Forms and Measures of Employment and Unemployment in Transition: A Comparative Study of Estonia, Romania, and Russia, Upjohn Institute Staff Working Paper 06-127
- Buddelmeyer, H., Mourre, G, Ward, M (2005) Part-Time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit IZA DP. 1550
- C´ordova E. 1986. From full-time employment to atypical employment: a major shift in the evolution of labour relations? *Int. Labour Rev.* 125(6):641–57
- Cappelli P, Bassi L, Katz H, Knoke D, Osterman P, Useem M. (1997) *Change at Work*. New York: Oxford Univ. Press
- Cappelli P. (1999) *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*. Boston, Harvard Business School Press
- Cazes, Sandrine, Alena Nesporova, eds (2007) *Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe*. ILO? Geneve,
- Cazes, Sandrine, Alena Nesporova (2003): *Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europ*. Geneva.
- Davoine, L., C. Erhel and M. Guergoat (2008), *A taxonomy of European labour markets using quality indicators*, a project financed by Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
- Doeringer, Peter B. , Piore, Michael J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath and Co., 1971
- Earle, J. S –Sakova, Z. (1999)] *Entrepreneurship from Scratch: Lessons on the Entry Decision into Self-Employment from Transition Economies*. IZA DP 79
- Edwards, Alejandra Cox & Grobar, Lisa M. (2001) *Contingent Workers and Alternative Employment Arrangements: Evidence from the State of California*, Department of Economics, California State University, Long Beach, 2001
- Employment in Europe (2003) Chapter 4. Flexibility, security and quality in work, In: *Employment in Europe, 2003*, Brussels, pp. 125-157
- Employment in Europe (2008), Chapter 4. Measuring the quality of employment in the EU, in *Employment in Europe, 2003*, EC, Brussels, pp 147-169
- Farber, H. S. (1999) *Alternative and part-time employment arrangements as a response to job loss*. NBER Working Paper 7002
- Frey Mária (2000) A munkaidőrendszerek rugalmassá válása, *Közgazdasági Szemle* (XLVII) 12: 1008–1026



- Frey Mária (2003) A magyarországi munkaerőpiacot érintő jogszabályi és intézményi változások. In Fazekas Károly (szerk) Munkaerőpiaci tükrök 2003, MTA KTI-OFA, Budapest : 173-197
- Frey Mária (2010a) Atipikus foglalkoztatás. Nemzetközi szakirodalom-feldolgozás, MTA KTI, kézirat, Budapest, december
- Frey Mária (2010b) Atipikus foglalkoztatás. (Szakirodalmi cikkek és szakelemzések rövid összefoglalása), MTA KTI, kézirat, Budapest, december
- G Rodgers (1989) Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In G Rodgers, J. Redgers eds (1989) pp 1-16
- G Rodgers, J. Redgers eds (1989) Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe, ILO, Free Univ. Brussels
- Gazier, B.(2007) "Making transition pay": the "transitional labour markets" approach to "flexicurity" In Jorgensen H.-Madsen P.K. (eds) Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model, DJOF publishing, Copenhagen: 99 - 130
- Hárs Ágnes (2010) Atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlítása statisztikák alapján, MTA KTI Budapest [http://elorejelzes.mtakti.hu/\\_downloaddoc.php?docid=21&mode=articles](http://elorejelzes.mtakti.hu/_downloaddoc.php?docid=21&mode=articles)
- Hárs Ágnes (2011) Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon Trendek és nemzetközi összehasonlítások, MTA KTI, Budapest, augusztus
- Hárs Ágnes, Nagy Katalin, Kovács Zoltán Ákos, Gáspár Katalin, Joszt Eliza, Kardos Zsófia, Matheika Zoltán (2006) A távmunka (e-munka), nemzetközi helyzetének, lehetőségeinek és gyakorlatának vizsgálata In Bihary Pál (szerk.) Tanulmányok a távmunkáról
- Hevenstone, D., (2008) Policy Approaches to Atypical Employment, International Sociology, 1-35, September  
[http://www.budapestinstitute.eu/uploads/Foglpol\\_20\\_kotet.pdf](http://www.budapestinstitute.eu/uploads/Foglpol_20_kotet.pdf)
- Kalleberg, A.L., 2000: Nonstandard Employment Relations: Part Time, Temporary, and Contract Work, Annual Review of Sociology 23. 341-365
- Kazuya Ogura (2005) International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries. Japan Labor Review, 2 évf. 2. szám 5-29. o.
- Köllő János (2012) Munkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák. in Fazekas-Scharle szerk (2012) Nyugdíj, segély, közmunka. pp. 194-206., OFA, KTI, BI, Budapest
- Köllő János-Nacsa Bea (2006) Rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon: magyarországi tapasztalatok, ILO , Budapest
- Köllő János-Vincze Mária (1999) Self-employment, Unemployment and Wages: Regional Evidence from Hungary and Romania, BWP 1999/7
- Laky Teréz (1998) Változó fogalmak a munka változó világában Közgazdasági Szemle (XLV) 2: 123–136.
- Lee D. R. (1996) Why is flexible employment increasing? *J. Labor Res.* 17(4):543– 53
- Neumann László – Nacsa Beáta (2004) A rugalmas alkalmazkodást elősegítő szerződéstípusok, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira
- Neumann, L. (2009) Hungary: Flexicurity and industrial relations, Eurofound, Eiro online, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/hu0803039q.htm>
- OECD (2010) Employment outlook. Chapter 4 How good is part-time work? pp 211-266, OECD, Paris,

- OECD Job Study (1999) *Implementing the OECD jobs strategy: assessing performance and policy*
- Portugal, Pedro, José Varejão (2009) *Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts?*, IZA DP No. 4380
- Riemler Judit (1999) *A munka jövője. Új fogalmak, feltételek, forgatókönyvek* Közgazdasági Szemle (XLVI): 772–788
- Scharle Ágota (2000) *Önfoglalkoztatás, munkanélküliség és családi kisvállalkozások Magyarországon*, Közgazdasági Szemle(XLVII) 3: 250–274
- Schmid, G.– Grazier, B. (2002) *The dynamics of full employment: social integration through transitional labour market*. Edward Elgar, Cheltenham-Northampton
- Seres Antal (2010) *A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon*, MTA KTI Műhelytanulmányok, 2010. No.10

## Ábrák és táblázatok jegyzéke

1. ábra Alkalmazottak aránya az összes foglalkoztatottból, összesen, 2008, %.....	21
2. ábra Alkalmazottak aránya az összes foglalkoztatottból, férfiak és nők, 2008, %.....	21
3. ábra Atipikus foglalkoztatottak aránya foglalkozási státusz alapján az összes foglalkoztatottból, összesen, 2008, %.....	22
4. ábra Önfoglalkoztatók főbb csoportjainak aránya az összes foglalkoztatottból, összesen, 2008, % .....	23
5. ábra Önfoglalkoztatók aránya az összes foglalkoztatottból, férfiak és nők, 2008, % .....	24
6. ábra Segítő családtagok aránya, férfiak és nők, 2008, %.....	25
1. táblázat A foglalkozási státuszok szerinti atipikus foglalkozás trendje, régióként.....	27
7. ábra Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatottból 2008, %.....	29
8. ábra Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatottból, nemek szerint, 2008, % .....	30
9. ábra A részmunkaidős foglalkoztatottakból a nők aránya régióként, 2008, % .....	30
10. ábra A nők részaránya a részmunkaidős foglalkoztatásban régiók szerint, 1990-2009, %	31
11. ábra A részmunkaidős foglalkoztatott fiatalok (15-24 évesek) aránya, és ebből a nők aránya régióként, 2008, %.....	32
2. táblázat A részmunkaidős foglalkoztatás szerinti atipikus foglalkozás trendje, régióként	34
12. ábra A határozott munkaidejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az alkalmazottak között, 2008, % .....	36
13. ábra A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott nők aránya a határozott idejű foglalkoztatottak, illetve az alkalmazott nők között, minden korcsoportra és fő munkavállalási korúakra (25-54 évesekre), 2008, %.....	37
14. ábra A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az alkalmazottak között, 2008, % .....	38
3. táblázat A határozott időre szóló munkaszerződés szerinti atipikus foglalkozás trendje, régióként .....	39
15. ábra Az otthonról dolgozók aránya a foglalkoztatottak, alkalmazottak és nem-alkalmazottak között, 2009, %.....	40
16. ábra Az otthonról dolgozók aránya a foglalkoztatottak, alkalmazottak és nem-alkalmazottak között, 2009, %.....	41
17. ábra Teljes- és részmunkaidőben szokásos munkaidő hossza, 2007-ben.....	43
18. ábra A kényszerűen részmunkaidős foglalkoztatottak aránya a részmunkaidős foglalkoztatottakból, 2008, % .....	44

19. ábra A kényszerűen részmunkaidős foglalkoztatottak foglalkozási rátája, 2008, % .....	44
20. ábra Kényszerűen részmunkaidős foglalkoztatottak az összes részmunkaidős arányában, 1990-2009, % .....	45
21. ábra Részmunkaidős egyéni vállalkozók aránya, régióként, % .....	46
22. ábra Részmunkaidős társas vállalkozás tagok aránya, régióként, % .....	47
23. ábra Részmunkaidős segítő családtagok aránya, régióként, %.....	47
24. ábra Kapcsolat a foglalkozási ráta és az alkalmazottak foglalkoztatottakon belüli aránya között, 2008 .....	48
25. ábra Kapcsolat a foglalkozási ráta és az önfoglalkoztatók foglalkoztatottakon belüli aránya között, 2008 .....	49
26. ábra Kapcsolat a foglalkozási ráta és a nem határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak foglalkoztatottakon belüli aránya között, 2009 .....	50
27. ábra Kapcsolat a foglalkozási ráta és a részmunkaidős foglalkoztatottak foglalkoztatottakon belüli aránya között, 2009 .....	50
28. ábra Az alkalmazottként foglalkoztatottak aránya és a növekedés trendje nemenként, 1993-2010.....	53
29. ábra Az önfoglalkoztatók részaránya az egyes foglalkoztatási viszonyok szerint, nemenként 1993-2010.....	54
30. ábra Az önfoglalkoztatók részaránya és a növekedés trendje az egyes foglalkoztatási viszonyok szerint, nemenként, 1993-2010.....	56
31. ábra Az összes foglalkoztatottból az alkalmazottak részaránya korcsoportonként, nemek szerint, 1993-2010.....	57
32. ábra Az egyéni vállalkozóként vagy segítő családtagként dolgozók életkor szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010.....	58
33. ábra A társas vállalkozás tagjaként dolgozók életkor szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010 .....	59
34. ábra A szövetkezeti tagok életkor szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010.....	60
35. ábra Az alkalmi munkások életkor szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010.....	61
36. ábra Az összes foglalkoztatottból az alkalmazottak részaránya iskolai végzettség és nemek szerint, 1993-2010 .....	62
37. ábra Az egyéni vállalkozóként vagy segítő családtagként dolgozók iskolai végzettség szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010.....	63
38. ábra Egyéni vállalkozóként vagy segítő családtagként dolgozók iskolai végzettség szerinti részaránya, férfiak és nők, 1993-2010.....	63

39. ábra A társas vállalkozás tagjaiként dolgozók iskolai végzettség szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010 .....	64
40. ábra A társas vállalkozás tagjaiként dolgozók iskolai végzettség szerinti részaránya, férfiak és nők, 1993-2010 .....	65
41. ábra A szövetkezeti tagok iskolai végzettség szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010 .....	65
42. ábra A szövetkezeti tagok iskolai végzettség szerinti részaránya, férfiak és nők, 1993-2010.....	66
43. ábra Az alkalmi munkások iskolai végzettség szerinti összetétele és a foglalkoztatás részaránya, 1993-2010 .....	66
44. ábra Az alkalmi munkások iskolai végzettség szerinti részaránya, férfiak és nők, 1993-2010.....	67
45. ábra Az alkalmazottak aránya a foglalkoztatás ágazata és nemek szerint 1993-2010 .....	68
46. ábra Az atipikus foglalkozási viszonyban foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatási viszony és a foglalkoztatás ágazata szerint, 1993-2010.....	70
47. ábra Atipikus foglalkozási viszonyban foglalkoztatottak aránya nemeként és a foglalkoztatás ágazata szerint, 1993-2010.....	71
48. ábra Az alkalmazottak aránya a foglalkoztatás régiója és nemek szerint 1993-2010 .....	72
49. ábra Az atipikus foglalkozási viszonyban foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatás régiója szerint, 1993-2010.....	73
4. táblázat Az önállóként végzett munka valószínűsége (foglalkoztatottak).....	75
5. táblázat A munkaerő-felmérés szerint részmunkaidős foglalkoztatottak aránya a 40 óra alatti munkaidő és az önbevallás alapján definiálva, 2003, 2007, 2010 .....	78
6. táblázat A bértarifa felvétel szerint részmunkaidős foglalkoztatottak aránya a 40 óra alatti munkaidő és az önbevallás alapján definiálva, 2003, 2007, 2010it és változását.....	79
50. ábra A szokásos heti munkaidő hossza a munkaerő-felmérés és a bértarifa adatok alapján, nemenként, 1998-2010, illetve 2002-2010* .....	80
51. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya nemenként, a 40 óránál rövidebb szokásos munkaidő és önbevallás, illetve besorolás alapján, a MEF és a bértarifa felvétel szerint, 2000- 2010 .....	81
52. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya és a változás trendje a munkaerő-felmérés és a bértarifa adatok alapján, nemenként, 2000-2010* .....	82
53. ábra A 30-39 órát dolgozók aránya a MEF és a tarifa szerint 40 óra alatti szokásos munkaidőben dolgozók, valamint a tarifa szerint részmunkaidős alkalmazottak között, 2003,2006,2010.....	83
54. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása a heti munkaidő hossza szerint, nemenként, a MEF és a bértarifa alapján, 1995-2010, illetve 2003-2010.....	84

55. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a részmunkaidő választásának oka szerint, nemenként, 1995-2009 .....	85
56. ábra A foglalkoztatottak szokásos heti munkaidejének a hossza a munkaerő-felmérés és a bértarifa szerint korcsoportonként és nemenként, 1998-2010, illetve 2002-2010 .....	86
57. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a munkaerő-felmérés önbevallás és a bértarifa-besorolás szerinti definíció alapján, korcsoportonként és nemenként, 2000-2010, illetve 2003-2010 .....	88
58. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása a ledolgozott munkaidő hossza szerint a munkaerő-felmérés és a bértarifa szerinti, korcsoportonként, 2000-2010, illetve 2003-2010* .....	88
59. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem találnak teljes idős munkát, korcsoportonként és nemenként, 1995-2010.....	89
60. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem kíván teljes időben dolgozni, korcsoportonként és nemenként, 1995-2010 .....	90
61. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egészségi ok miatt részmunkaidősök, korcsoportonként és nemenként, 1995-2010 .....	91
62. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egyéb ok miatt részmunkaidősök, korcsoportonként és nemenként, 1995-2010 .....	91
63. ábra A foglalkoztatottak szokásos heti munkaidejének a hossza a munkaerő-felmérés és a bértarifa alapján iskolai végzettségek szerint és nemenként, 1998-2010, illetve 2002-2010	92
64. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a munkaerő-felmérés önbevallás és a bértarifa-besorolás szerinti definíció alapján, iskolai végzettségek szerint és nemenként, 2000-2010, illetve 2003-2010 .....	93
65. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása a ledolgozott munkaidő hossza szerint a munkaerő-felmérés és a bértarifa alapján, iskolai végzettségek szerint, 1995-2010, illetve 2003-2010 .....	94
66. ábra A munkaerő-felmérés 40 óra alatti munkaidős foglalkoztatottak heti óraszám szerinti megoszlása nemek szerint, 1995-2010* .....	95
67. ábra A bértarifa felvétel szerint részmunkaidős foglalkoztatottak heti óraszám szerinti megoszlása nemek szerint, 2003-2010 .....	96
68. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem találnak teljes idős munkát, iskolai végzettség szerint és nemenként, 1995-2010 .....	97
69. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem kívánnak teljes időben dolgozni, iskolai végzettség szerint és nemenként, 1995-2010.....	97
70. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egészségi ok miatt részmunkaidősök, iskolai végzettség szerint és nemenként, 1995-2010 .....	98
71. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egyéb ok miatt részmunkaidősök, iskolai végzettség szerint és nemenként, 1995-2010 .....	98
72. ábra A foglalkoztatottak szokásos heti munkaidejének a hossza a munkaerő-felmérés és a bértarifa alapján ágazatok szerint és nemenként, 1998-2010, illetve 2002-2010 .....	100

73. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a munkaerő-felmérés önbevallás és a bértarifa-besorolás szerinti definíció alapján, ágazatok szerint és nemenként, 2000-2010, illetve 2003-2010 .....	101
74. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása a ledolgozott munkaidő hossza szerint a munkaerő-felmérés és a bértarifa alapján, ágazatok szerint, 1995-2010, illetve 2003-2010 .....	102
75. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem találnak teljes idős munkát, ágazatok szerint és nemenként, 1995-2010 .....	103
76. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem kívánnak teljes időben dolgozni, ágazatok szerint és nemenként, 1995-2010.....	103
77. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egészségi ok miatt részmunkaidősök, ágazatok szerint és nemenként, 1995-2010 .....	104
78. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egyéb ok miatt részmunkaidősök, ágazatok szerint és nemenként, 1995-2010 .....	104
79. ábra A foglalkoztatottak szokásos heti munkaidejének a hossza a munkaerő-felmérés és a bértarifa alapján régiók szerint és nemenként, 1998-2010, illetve 2002-2010 .....	105
80. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a munkaerő-felmérés önbevallás és a bértarifa-besorolás szerinti definíció alapján, régiók szerint és nemenként, 2000-2010, illetve 2003-2010 .....	107
81. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása a ledolgozott munkaidő hossza szerint a munkaerő-felmérés és a bértarifa alapján, régiók szerint, 1995-2010, illetve 2003-2010.....	108
82. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem találnak teljes idős munkát, régiók szerint és nemenként, 1995-2010 .....	109
83. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik nem kívánnak teljes időben dolgozni, régiók szerint és nemenként, 1995-2010.....	109
84. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egészségi ok miatt részmunkaidősök, régiók szerint és nemenként, 1995-2010 .....	110
85. ábra A részmunkaidőben foglalkoztatottak között azok aránya, akik egyéb ok miatt részmunkaidősök, régiók szerint és nemenként, 1995-2010 .....	110
7. táblázat A részdíós munkavégzés valószínűsége (foglalkoztatottak) .....	113
86. ábra A határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatott alkalmazottak aránya nemenként, 2000-2010 .....	116
87. ábra A határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak aránya a munkaerő-felmérés és a bértarifa adatok alapján, 2000-2010 .....	117
88. ábra A határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatott alkalmazottak aránya nemek és a szerződés időtartama szerint, 2000-2010.....	118
89. ábra Azon határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatott alkalmazottak aránya, akik szeretnék határozatlan munkaidejű szerződéssel dolgozni, nemenként, 2002-2010 .....	118

90. ábra A határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak aránya nemek és a szerződés oka szerint, 2000-2010* .....	119
91. ábra A határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya a munkaerő-felmérés és tarifa adatok alapján, korcsoportok és nemek szerint, 2000-2010.....	121
92. ábra A határozott időre szóló szerződések megoszlása a szerződés időtartama szerint, korcsoportonként, 2000-2010* .....	122
93. ábra Azoknak a határozott időre szóló szerződéssel dolgozóknak az aránya, akik szeretnék határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozni, korcsoportok szerint, nemenként, 2003-2010.....	123
94. ábra A határozott időre szóló szerződéssel végzett munka oka életkor szerint, 2000-2010* .....	124
95. ábra A határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya iskolai végzettség és nemek szerint, munkaerő-felmérés és tarifa adatok alapján, 2000-2010 .....	126
96. ábra A határozott időre szóló szerződések megoszlása a szerződés időtartama szerint, iskolai végzettségenként, 2000-2010* .....	127
97. ábra Azoknak a határozott időre szóló szerződéssel dolgozóknak az aránya, akik szeretnék határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozni, iskolai végzettség szerint, nemenként, 2003-2010.....	128
98. ábra A határozott időre szóló szerződéssel végzett munka oka iskolai végzettség szerint, 2000-2010* .....	130
99. ábra A határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya a munkaerő-felmérés és bértarifa adatok alapján, ágazatok szerint és nemenként, 2000-2010.....	132
100. ábra A határozott időre szóló szerződések megoszlása a szerződés időtartama szerint, ágazatonként, 2000-2010* .....	133
101. ábra Azoknak a határozott időre szóló szerződéssel dolgozóknak az aránya, akik szeretnék határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozni, ágazatok szerint, nemenként, 2003-2010	134
102. ábra A határozott időre szóló szerződéssel végzett munka oka ágazatok szerint, 2000-2010* .....	136
103. ábra A határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya a munkaerő-felmérés és bértarifa adatok alapján, régiók szerint, nemenként, 2000-2010.....	137
104. ábra A határozott időre szóló szerződések megoszlása a szerződés időtartama szerint, régióként, 2000-2010* .....	138
105. ábra Azoknak a határozott időre szóló szerződéssel dolgozóknak az aránya, akik szeretnék határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozni, ágazatok szerint, nemenként, 2003-2010	139
106. ábra A határozott időre szóló szerződéssel végzett munka oka régiók szerint, 2000-2010.....	140
8. táblázat A határozott idejű munkaszerződés valószínűsége (alkalmazottak).....	142
107. ábra Otthon vagy/és távmunkában végzett munka aránya és trendje 1999-2010.....	145



108. ábra Az otthon vagy/és távmunkában végzett munka aránya nemenként, 1999-2010..	145
109. ábra Az otthon munkát végzők aránya, életkorcsoportok szerint, nemenként, 1999-2010.....	146
110. ábra A távmunkában dolgozók aránya, életkorcsoportok szerint, nemenként, 1999-2010	147
111. ábra Az otthon munkát végzők vagy távmunkában dolgozók aránya, életkorcsoportok szerint, nemenként, 1999-2010.....	147
112. ábra Az otthon munkát végzők aránya, iskolai végzettség szerint, nemenként, 1999-2010.....	148
113. ábra A távmunkában dolgozók aránya, iskolai végzettség szerint, nemenként, 1999-2010.....	149
114. ábra Az otthon munkát végzők vagy távmunkában dolgozók aránya, iskolai végzettség szerint, nemenként, 1999-2010.....	149
115. ábra Az otthon munkát végzők aránya, ágazatok szerint, nemenként, 1999-2010 .....	150
116. ábra A távmunkában dolgozók aránya, ágazatok szerint, nemenként, 1999-2010 .....	151
117. ábra Az otthon munkát végzők vagy távmunkában dolgozók aránya, ágazatok szerint, nemenként, 1999-2010 .....	151
118. ábra Az otthon munkát végzők aránya, régiók szerint, nemenként, 1999-2010 .....	152
119. ábra A távmunkában dolgozók aránya, régiók szerint, nemenként, 1999-2010 .....	152
120. ábra Az otthon munkát végzők vagy távmunkában dolgozók aránya, régiók szerint, nemenként, 1999-2010 .....	153
9. táblázat Az otthoni vagy távmunka valószínűsége.....	155
10. táblázat Az otthoni munka valószínűsége .....	156
11. táblázat A távmunka valószínűsége (foglalkoztatottak).....	158
121. ábra A bármely atipikus munkát végzők aránya a foglalkoztatottak között, nemenként, 2000-2010.....	161
122. ábra A bármely atipikus munkát végzők aránya foglalkozási viszonyok szerint, 2000-2010.....	162
123. ábra A bármely atipikus munkát végzők aránya az alkalmazottak és az önfoglalkoztatók között, nemek szerint, 2000-2010 .....	162
124. ábra A bármely atipikus munkát végzők aránya a mezőgazdasági és a nem mezőgazdasági önfoglalkoztatók között, nemek szerint, 2000-2010 .....	163
125. ábra Az atipikus munkát végzők aránya a foglalkoztatottak között, az egyes atipikus munkák szerint, 2000-2010.....	164
126. ábra Az atipikus munkát végzők aránya a foglalkoztatottak között, az egyes atipikus munkák szerint, nemenként, 2000-2010 .....	164

127. ábra Az atipikus munkát végző alkalmazottak aránya, az egyes atipikus munkák szerint, nemenként, 2000-2010 .....	165
128. ábra Az atipikus munkát végző önfoglalkoztatók aránya, az egyes atipikus munkák szerint, nemenként, 2000-2010.....	165
129. ábra Az atipikus munkát végző mezőgazdasági önfoglalkoztatók aránya, az egyes atipikus munkák szerint, nemenként, 2000-2010.....	166
130. ábra Az atipikus munkát végző nem mezőgazdasági önfoglalkoztatók aránya, az egyes atipikus munkák szerint, nemenként, 2000-2010.....	166