

HÁRS ÁGNES

Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években

Az atipikus munka gyűjtőfogalom minden olyan foglalkoztatási forma leírására, amely egy vagy több, vagy akár minden elemében eltér a napi nyolcórás, munkahelyen, határozatlan munkaidős szerződéssel végzett bér munkától. A cikkben az atipikus foglalkoztatás elterjedtségét és szerkezetét vizsgáljuk a rendszerváltozás óta eltelt két évtizedben – olyan kérdésekre keresve a választ, hogy hol és milyen szegmensekben érzékelhető ezeknek a foglalkoztatási formáknak a bővülése, koncentrálódása, igazolódnak-e a velük szemben megfogalmazott várakozások, hogyan befolyásolják a várható foglalkoztatás szintjét, szerkezetét. A leíró statisztika korlátozott eszközeivel követjük az egyes atipikus formákban foglalkoztatottak demográfiai sajátosságainak változását nem, korcsoport és iskolai végzettség szerint, valamint az ágazati és regionális eltéréseket. Az elmúlt két évtized folyamatainak és változásainak bemutatása mellett többváltozós logit modellekkel 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.*

Journal of Economic Literature (JEL) kód: J21, J40, J80.

Mit szokás atipikus munkán érteni és miért fontos a vizsgálata?

A napi nyolcórás, munkahelyen, határozatlan munkaidős szerződéssel bér munkát végzők munkáját tekintik általában foglalkoztatásnak. Azok a foglalkoztatási formák pedig, amelyek a szokásostól eltérnek, ebben az egyszerű, tautologikus értelemben atipikusak. A fogalom azonban nem ennyire magától értetődő. *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. Az elmúlt két évtized munkapiacát vizsgálva, minden olyan változatos és változékony munkát atipikusnak tekintünk, amelyet a szokásostól eltérő módon, azaz nem napi nyolcórás, munkahelyen, határozatlan munkaidős szerződéssel, bérezés ellenében végeznek.

* Köszönettel tartozom *Nagy Gyulának* a kutatás során nyújtott hasznos tanácsaiért.

Az atipikus foglalkoztatás sokféle forma és munkarend lazán definiált sokasága. Leírásának és nemzetközi összehasonlításának módszertani nehézségeit vizsgálva *Kazuya* [2005] úgy véli, hogy nem érdemes szigorú és általános definíciót keresni, hiszen országonként, régióként és a definíció mögötti szemlélettől függően ez nagyon eltérő lehet. A laza értelmezés azért is hasznos, mert megkönnyíti az atipikus foglalkozások időben és térben is nagyon változó leírását. Terjedéséhez hozzájárult a kommunikációs és az informatikai rendszerek fejlődése, ami megkönnyítette a termelés specializálását, az ideiglenes munkaerő gyors toborzását egy-egy projektre, a külső beszállítókra építő tevékenységet (*Lee* [1996], *Cappelli és szerzőtársai* [1997]).

Doeringer–Piore [1971] nyomán a belső munkapiacot és a szekunder foglalkoztatást megkülönböztető élénk vita folyt a munkapiac rugalmatlanságáról, a szorosan és lazábban kötődő dolgozókról és az utóbbiak arányának növekedéséről, a határozatlan időre szóló foglalkoztatás rugalmatlanságáról és alkalmazkodási nehézségeiről, a rugalmas munkaidő szükségességéről. A foglalkoztatáspolitikai a rugalmas foglalkoztatás lehetőségének, eszközének tekinti az atipikus formákat, terjedésétől, szabályozásától magasabb foglalkoztatási szintet és a munkaerő-piaci státusok közötti rugalmas átmenetet vár. A rugalmas biztonság (*flexicurity*) – vagy újabban a munkapiaci átmenet (*transition labour market* (TLM) – fogalmát (*Cazes–Nesparova* [2003], [2007], *Schmid–Grazier* [2002], *Gazier* [2007] felkaroló európai foglalkoztatáspolitikai irányelvek alapján foglalkoztatást ösztönző programok indultak a munkapiaci aktivitás emelése, a munkapiacra nehezen bevonható csoportok atipikus formákban történő foglalkoztatásának növelése reményében.

A kutatások az atipikus foglalkoztatástól várt előnyöket, a velük szemben megfogalmazott várakozásokat csak részben igazolták. *Blanchflower* [2000] az OECD-országokban az 1966 és 1996 közötti időszakra az önfoglalkoztatók arányát vizsgálva úgy találta, hogy az nem terjed folyamatosan, az egyes országokban növekvő, majd csökkenő időszakok váltakoznak. Az önfoglalkoztatók kevésbé bizonyultak mobilnak, mint az alkalmazottak, mindazonáltal elégedettebbek voltak a munkájukkal, az önállóság és a függetlenség fontos volt számukra. A részmunkaidős állások többségét a kínálati oldal – a női munkavállalás növekedése – magyarázta, az 1980-as és az 1990-es években a részmunkaidő növekedésének fele volt betudható ennek. A döntés valószínűsége nagymértékben függ azonban a családi helyzettől, az egyén munkapiaci történetétől és az aktuálisan érintett országtól (*Buddelmeyer és szerzőtársai* [2005]). A kényszerűen részmunkaidős foglalkoztatás bizonyos csoportokban koncentrálódik, így a fiatalok egyötöde kényszerűen vállal részmunkaidőt, és az idősebb, még jó munkavállalási korú férfiak kis létszámú csoportjában is magas a részmunkát kényszerűen vállalók aránya (*OECD* [1999]).

Nem csak időben változó az atipikus foglalkoztatás, alapvető formái eltérnek az egyes földrajzi régiókat jellemző munkapiaci hagyományok szerint is. Az amerikai típusú rendszert a munkások nagyfokú mobilitása és a munkahelyek alacsonyabb védettsége jellemzi, szemben az európai vagy a japán rendszerrel, ahol a hagyományos formában foglalkoztatott munkaerő mobilitása alacsony, a munkahelyeket munkaszerződések és kollektív jogok védik. A fejlett országok hagyományos foglalkoztatási szabályai és rendszerei meghatározzák az atipikus foglalkoztatás formáit: a nyugat-európai, az angolszász vagy a japán munkapiac eltérései, az európai régiók szerinti különbségek rányomják bélyegüket az atipikus foglalkoztatásra is.

Az atipikus munkafajták sokfélesége, számbavétele, adatforrásai

Számos megnevezés fogalmazódott meg a jelenség azonosítására, végül leginkább az atipikus foglalkoztatás terjedt el Európában.¹ Az atipikus munka gyűjtőfogalomhoz tartoznak 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 képlékeny, és mérésük is nehéz és bizonytalan. Az előbbiekre tartozik mindenekelőtt a részmunkaidős, illetve a határozott idejű szerződéssel történő munkavégzés, és atipikus foglalkoztatottnak szokás tekinteni az önfoglalkoztatókat is (akik nem alkalmazottak). Bizonytalanabb a szokásostól eltérő munkarendben vagy más munkahelyen, otthon végzett és távmunka számbavétele, a munkaerő-kölcsönzés, a szezonális vagy az alkalmi munka.

A fogalom változékonysága és képlékenysége táplálja a hozzá tapadó várakozásokat. Inkonzisztens tartalma, nem megfelelő mérhetősége és a szerény mértékű összehasonlító kutatási eredmények akadályozzák a jelenség precíz leírását (Kalleberg [2000]). Az atipikus foglalkoztatás fogalmának képlékenysége mellett – és azzal összefüggésben – korlátot szab a statisztikai számbavétel bizonytalansága és az adatok elérhetősége is. A rendelkezésre álló adatforrások, a nemzetközi statisztikák alapján megbízhatóan az atipikus foglalkoztatás legáltalánosabb formái követhetők nyomon (részmunkaidős, illetve határozott időre szóló munkaszerződéssel foglalkoztatottak, önfoglalkoztatók), míg kimaradnak a leírásokból az atipikus munkafajták sokféleségét alkotó, nehezen leírható további lehetséges formák.²

A statisztika a hazai vizsgálatnak is korlátot szab. A hazai statisztikai elemzés a KSH munkaerő-felmérése alapján készült, kiegészítve a vizsgálatot az NSZF bértarifa-felvételének adataival.³ A magyar adatforrások alapján végzett számítá-

¹ A korábban szokásos bizonytalan, sérülékeny (*precarious*) megnevezéssel szemben az *atipikus munka* (*atypical job*) kifejezés elterjedése az 1980-as évek elejére nyúlik vissza. Rodgers [1989] tanulmánya azt hangsúlyozza, hogy nem szükségképpen igaz az atipikus foglalkoztatás formáira a sérülékenységi – országok, érintett csoportok és formák szerint jelentősek a különbségek –, ezért helytelen a sérülékenységet sugallni és hangsúlyozni. Kalleberg [2000] az atipikus foglalkoztatás leírásakor *nem standard foglalkozási viszonyokról* (*non-standard employment relations*) beszél, az amerikai szakirodalomban szokásos kategóriákat használ, amelyek értelmezése részben eltér az Európában használatosaktól. Az amerikai irodalmak gyakran a nehezen lefordítható *contingent work* fogalmát használják, ami azonban félrevezető – hangsúlyozza írásában Kalleberg –, hiszen a nem standard foglalkozási viszonyok a munka biztonsága szempontjából nagyon különbözhetnek. A *contingent work* fogalma viszont *rövid, határozott idejű foglalkoztatást* jelöl, eredeti értelmében rövid időre szóló instabil munkát jelent.

² Az Eurostat, az OECD és az ILO online adatbázisában elérhető nemzetközi összehasonlításokra alkalmas nemzetközi statisztikák, innen származó adatokat, lehetőleg hosszú időszakra összeállított adatsorokat használtunk, 1990-től kezdődően.

³ A KSH munkaerő-felméréseinek és az NFSZ bértarifa-felvételének más-más adatforrása hasonló kérdéseket eltérő mintán, részben eltérő foglalkoztatott csoportra vonatkozóan vizsgál, és az adatgyűjtés módszere is különbözik. A munkaerő-felmérés alapján vizsgáljuk az alkalmazottakat és az önfoglalkoztatókat is, a bértarifa-felvétel a négy főnél nagyobb vállalkozásokra és a költségvetésben foglalkoztatott alkalmazottakra vonatkozik. A munkaerő-felmérés lakossági kérdezésen alapul, a bértarifa-felvétel adminisztratív adatokat tartalmaz, a mintába véletlenszerűen válogatott egyének adatai alapján. Az eltéréseket az elemzés során figyelembe vesszük, a két adatforrás karakteres eltérése alapján

sok a nemzetközi elemzéssel összehasonlíthatók, és ezt esetenként meg is tesszük. A *részmunkaidőben* dolgozókat, a *határozott idejű*, ebben az értelemben atipikus munkaszerződéssel alkalmazottakat, a szokásostól eltérő helyszínen – *otthon vagy távmunkában* – dolgozókat, az alkalmazotttól eltérő formában dolgozó *önfoglalkoztatókat* vizsgálhatjuk, és azt, hogy ezek az atipikus foglalkoztatási formák halmozottan fordulnak-e elő.

Az atipikus foglalkoztatást a két adatforrás alapján a leíró statisztika eszközeivel hosszú idősorokra elemezzük, vizsgálva az egyes formákban foglalkoztatottak arányát és arányváltozását nemek, korcsoportok, iskolai végzettség, ágazat és régiók szerint. A idősorok statisztikai elemzése mellett többváltozós logit modellekkel vizsgáltuk, hogy egyes személyes, háztartási és területi jellemzők hogyan befolyásolják az atipikus munkákban való részvétel esélyét. A cél nem oksági magyarázatok tesztelése volt, azt kívántuk vizsgálni, hogy az egyes tulajdonságok hogyan függnek össze az atipikus munkavégzéssel. A logit becslések az időszak végére vonatkoznak, a munkaerő-felmérés 2011. első negyedévi adatait használtuk. A szakirodalom korábbi eredményei alapján feltételeztük, hogy jól azonosítható csoportok vesznek részt atipikus munkákban, ezért a statisztikai elemzés során a modellekbe több dimenziót vontunk be: nem, korcsoport, iskolai végzettség, a lakóhely megyéje, foglalkoztatási forma és ágazat mellett a gyermekek száma, a diákstátusz és a gyermekellátásokban, valamint a nyugdíjban részesülés. Külön becslések készültek a női és a férfi foglalkoztatottakra, valamint a teljes mintára.⁴

Az atipikus foglalkoztatás formái és változásai

Az alábbiakban az egyes vizsgált atipikus foglalkozásokról talált fontosabb következtetéseket foglaljuk össze, ami a statisztikai leírás alapján megfogalmazható és további magyarázó modellekkel vizsgálható volt. A részletes számítások *Hárs* [2012] tanulmányban találhatók.

Az önfoglalkoztatók

A rendszerváltást követően a munkahelyek megszűnése és átalakulása időszakában az önfoglalkoztatók aránya viszonylag magasra ugrott, 1996-ig a férfiaknál emelkedik az önfoglalkoztatók aránya, de a kilencvenes évek közepe óta folyamatosan csökken. Nemzetközi összehasonlításban összességében alacsony az önfoglalkoztatók aránya, és meghatározó csoportját az egyéni vállalkozók alkotják, ami a nemzetközi tapasztalatoktól nagyon eltér, szokásosan az önfoglalkoztatók

az atipikus foglalkoztatás sajátosságait vizsgálhatjuk azon a sokaságon is, ami a két forrás különbségét jelenti: a négy főnél kisebb mikrovállalkozásokban foglalkoztatottakra és az önfoglalkoztatókra.

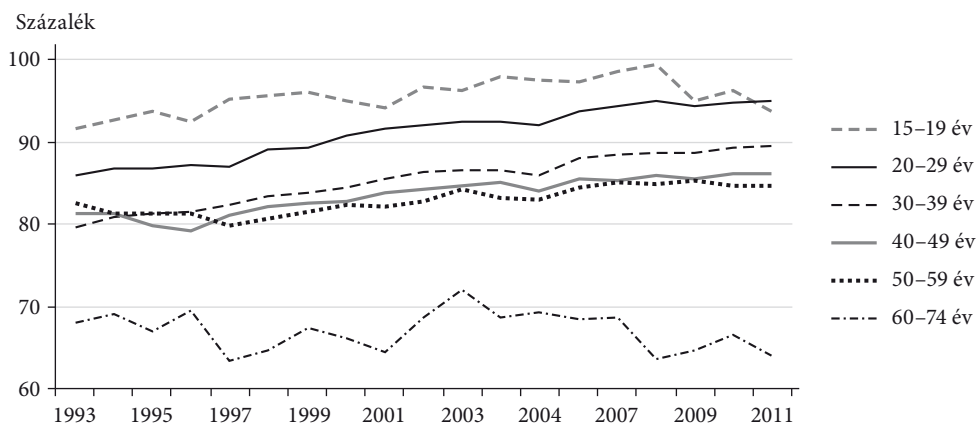
⁴ A logit becslések eredményeit tartalmazó táblázatokban a független változók átlagos marginális hatásait számítjuk. A becslések <http://www.econ.core.hu/file/download/bwp/bwp1207.pdf> címen a *Hárs* [2012] tanulmányban megtalálhatók, és a megfelelő helyen hivatkozunk az oldalszámra is.

jelentősebb arányban társas vállalkozások tagjaként dolgoznak, a vállalkozók aránya szerényebb még a dél-európai országokban is (Hárs [2012] 23. o. 5. ábra). Magyarországon az egyéni vállalkozók aránya 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 viszont nemzetközi összehasonlításban nagyon alacsony, és lassan emelkedik Magyarországon. Nemcsak az önfoglalkoztatók alacsony aránya jelez tehát eltérő struktúrát, de az önfoglalkoztatás szerkezete is. Az OECD-országokra végzett összehasonlítás szerint inkább az alacsony iskolai végzettségűek és inkább a férfiak voltak önfoglalkoztatók. A magyarországi tapasztalat ettől határozottan eltér: az alacsony iskolai végzettségűek, a legfeljebb nyolc osztályt végzett férfiak és nők, valamint a szakmunkás végzettségű férfiak között az átlagosnál is gyorsabban csökken az önfoglalkoztatók aránya.

AZ ÖNFOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA ÉS SZERKEZETE • Önfoglalkoztató az a dolgozó, aki nem alkalmazott. Arányuk a vizsgált két évtizedben csökkent, miközben az alkalmazottak aránya minden életkori csoportban növekedett. Az idősebbek között alacsonyabb az alkalmazottak aránya. Az 1. ábrán látható a korcsoportonként csökkenő tendencia is: a 30 év alatti foglalkoztatottak 90 százaléka dolgozik alkalmazottként, a 30–59 évesek 80–85 százaléka. A 60 év feletti foglalkozási státusza az előzőektől határozottan eltér, ebben a csoportban a még dolgozók között még kisebb az alkalmazottak aránya (1. ábra).⁵

1. ábra

Az alkalmazottak (és alkalmi munkások) aránya az összes foglalkoztatotthoz képest, korcsoportonként, 1993–2011



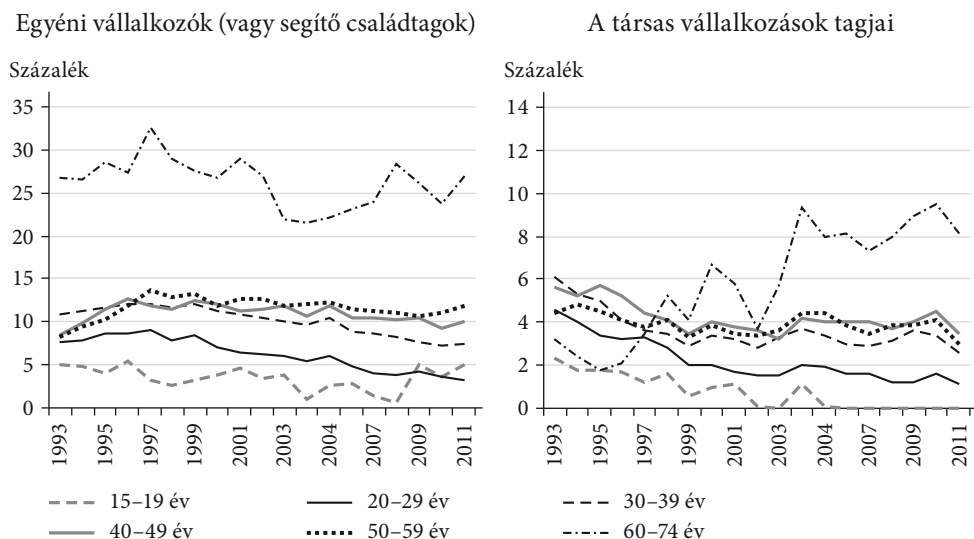
Forrás: a KSH munkaerő-felmérésének adatai alapján.

⁵ Az adatok az alkalmazottakat és az alkalmi munkásokat közösen mutatják, utóbbiak is alkalmazottnak tekintendők, de eltérő helyzetük miatt érdemes külön is vizsgálni (lásd Hárs [2012] 61. o. 35. ábra).

Az egyéni és a társas vállalkozásokban dolgozók életkori megoszlását vizsgálva, láthatjuk, hogy az idősebbek között az egyéni vállalkozók aránya magas, a társas vállalkozásokban gyorsan növekvő, és a 2000-es évekre kiemelkedően magas. Az egyéni vállalkozásokban foglalkoztatottak aránya összességében lényegesen meghaladja a társas vállalkozásokét (lásd a 2. ábrát, amin eltérő skálát alkalmaztunk), de mindkét önfoglalkoztatási forma esetében az életkorral gyorsan csökken az arány, a fiatalok és különösen a nagyon fiatalok kiszorulnak az önfoglalkoztatás formáiból.

2. ábra

Az egyéni és a társas vállalkozások tagjainak aránya az összes foglalkoztatotthoz képest, korcsoportonként, 1993–2011



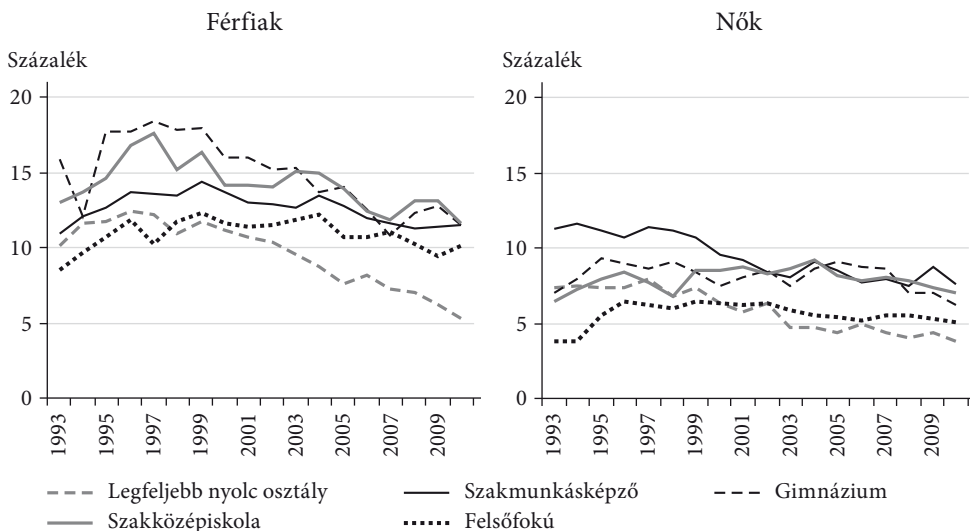
Forrás: a KSH munkaerő-felmérésének adatai alapján végzett számítások.

A kilencvenes évek közepén iskolai végzettség szerint még alig volt különbség az önfoglalkoztatóként dolgozók között. A 2000-es évekre az alacsony iskolai végzettségűek között arányuk gyorsan csökkent, és fokozatosan kiszorultak a munkahelyek mellett az önfoglalkoztatás lehetőségéből is. A képzetlenek – különösen a férfiak – között gyorsan csökkent az egyéni vállalkozók aránya. A vállalkozó férfiak között a gimnáziumi és a szakközépiskolai végzettségűek aránya volt a legmagasabb, a szakmunkásoknak számottevően kisebb része, a felsőfokú végzettségűeknek pedig – minden más csoporthoz képest – a legkisebb része lett egyéni vállalkozó (3. ábra).

A társas vállalkozások tagjai között eltérő a kép, a felsőfokú végzettségűek között a társas vállalkozásokban dolgozók 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 szakközépiskolai és a gimnáziumi végzettségűek közötti aránya még viszonylag magas. A képzetlenek és a szakmunkások közül azonban nagyon kis arányban dolgoznak társas vállalkozásokban (4. ábra).

3. ábra

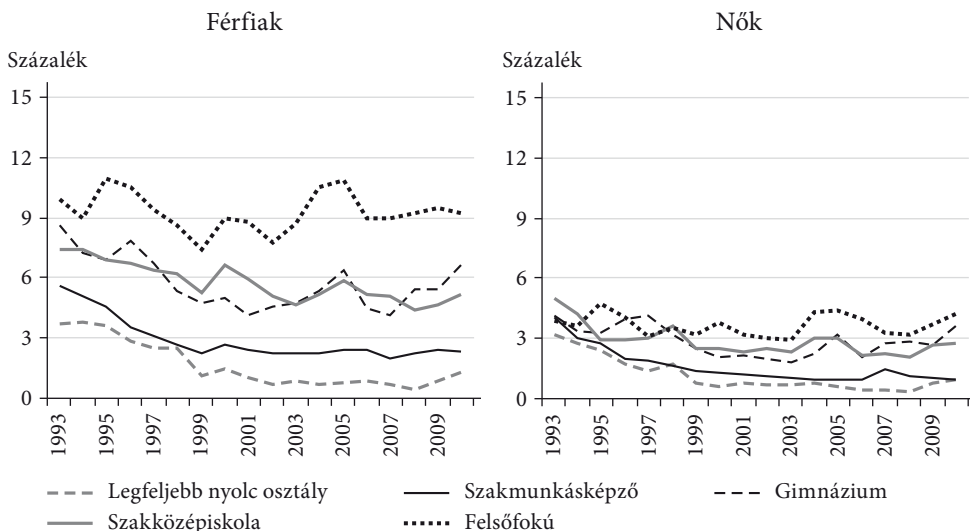
A különböző iskolai végzettségűek között az egyéni vállalkozóként vagy segítő családtagként dolgozók részaránya, 1993–2011



Forrás: a KSH munkaerő-felmérésének adatai alapján végzett számítások.

4. ábra

A különböző iskolai végzettségűek között a társas vállalkozás tagjaiként dolgozók részaránya, 1993–2011



Forrás: a KSH munkaerő-felmérésének adatai alapján végzett számítások.

A mezőgazdaságban az önfoglalkoztatók aránya kiugró, amit az ágazat specifikumai magyaráznak, ezért ezt az ágazatot az elemzések szokásosan külön is kezelik. A me-

zőgazdaságban az egyéni vállalkozók aránya lényegesen magasabb és növekszik, az önfoglalkoztatók között a nők aránya meghaladja a férfiakét. E szektorban is alacsony azonban a társas vállalkozásokban dolgozók aránya (ami egyébként nemzetközi összehasonlítások szerint a vállalkozások nagyobb részét jelentené, hasonlóan a többi ágazatot jellemző alacsony arányhoz) (Hárs [2012] 70. o. 46. ábra).

AZ ÖNÁLLÓKÉNT VÉGZETT MUNKA VALÓSZÍNŰSÉGÉNEK TÖBBVÁLTOZÓS VIZSGÁLATA • Az *önállóként végzett munka* valószínűsége az életkor emelkedésével növekszik, mind a férfiak, mind a nők körében.⁶ A korcsoport szerinti különbségek nagyobb mértékűek a férfiaknál, mint a nőknél. 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 referenciacsoport (legfeljebb alapfokú végzettségűek) tagjai. A középiskolai és felsőfokú végzettség esetében még nagyobbak 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 (Hárs [2012] 4. táblázat, 75. o.).

A becslésben szerepel a nappali tagozatos diákstátusz és a gyermekellátás, valamint nyugdíj, 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 ágazatban (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 (uo. 75. o.).

Budapesthez viszonyítva az ország megyéiben vagy negatív irányú az eltérés – kisebb eséllyel önálló a foglalkoztatottak –, vagy nincs szignifikáns különbség. Szignifikáns negatív együtthatót kaptunk Békés, Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves, Nógrád, Vas és Zala megyére (mindkét nem), valamint Baranya, Hajdú-Bihar és Jász-Nagykun-Szolnok megyére (férfiak) (uo. 76. o.).

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

⁶ A becslés eredményeit a Hárs [2012] 4. táblázat tartalmazza (75. o.).

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. A két nem közös modelljéből az derül ki, hogy a nők kisebb valószínűséggel önállók, mint a férfiak (5,0 százalékos az átlagos különbség).

A részmunkaidős foglalkoztatás

A talán legpontosabban leírható és legelterjedtebb atipikus forma a részmunkaidős foglalkoztatás. A nemzetközi összehasonlításokban az OECD szokásos definícióját követve, a 30 óránál rövidebb szokásos heti munkaidőben dolgozókat tekintettük részmunkaidősöknek (Hárs [2012] 30. 8. ábra). Elterjedtségük régióként, nemeként és korcsoportonként is eltér. (A következőkben közölt arányok a válságot megelőző évre, 2008-ra vonatkoznak.) Nyugat-Európában és az Európán kívüli fejlett országokban a foglalkoztatottak 15–25 százaléka dolgozik részmunkaidőben (Hollandiában kiugróan magas arányban, 35 százalék felett, kicsit alacsonyabb Észak-Európában: 10–20 százalék, és jóval alacsonyabb, 10 százalék körüli Dél-Európában). A kelet-európai országok mindegyikében ettől is elmarad a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya, 5–10 százalék, az országok egyike sem kivétel ebben, Magyarországon, Csehországban és Szlovákiában különösen alacsony (5 százalékot sem éri el) a részmunkaidősök aránya. A részmunkaidősök között mindenütt, de különösen Nyugat-Európában magas a nők aránya, és az alkalmazottak között még magasabb, mint az összes foglalkoztatott megfelelő csoportjában. Kicsit meglepő módon azt találtuk, hogy már a fiatalok esetében is jellemző a nők túlsúlya a részmunkaidőben foglalkoztatottak között, és ebben az országscsoportok között nem látunk nagyon jelentős különbséget.

A RÉSZMUNKAIIDŐS FOGLALKOZTATÁS SZERKEZETE ÉS VÁLTOZÁSA • A magyarországi részmunkaidős foglalkoztatást vizsgálva lehetőség nyílik árnyaltabb definiálásra. A szokásos heti munkaidő hossza Magyarországon 40 óra körül mozog, ezért első megközelítésben a 40 óránál kevesebb munkaidőben célszerű meghatározni a részmunkaidős munkaórák számát.⁷ A munkaidő hosszától függetlenül is definiálhatjuk a részmunkaidős foglalkozást, ugyanis ismert a foglalkoztatottak bértarifafelvétel besorolása szerinti, illetve a munkaerő-felmérésben önbevallás alapján azonosítható teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatása. Ez utóbbiban a részmunkaidőben dolgozók aránya határozottan alacsonyabb, a változás iránya és aránya azonban hasonló. A 40 óránál rövidebb ideig foglalkoztatottak mintegy fele 30–39 órát dolgozik, és az arány nemek szerint és időben is nagyon stabil. Közel teljes munkaidős tehát a részmunkaidős foglalkoztatottak fele, aminek magyarázata részben a ledolgozott munkaidő hosszának a változása, részben a részmunkaidő terjedése.

⁷ További pontosításra volt még szükség, a KSH munkaerő-felmérésében a foglalkoztatottak nem elhanyagolható részénél (a foglalkoztatottak 10–15 százaléka körében) nem ismert a munkaidő. Különböző eljárásokkal kezeltük a hiányzó értéket (kihagyás, vonatkozó heti munkaidővel, illetve önbesorolással pótlás). Az utóbbi bizonyult a legjobb közelítésnek, ezért az önbesorolással kiegészített heti 40 óra alatt dolgozókat tekintjük részdolgozóknak, ha a munkaidő alapján definiáljuk a részmunkaidőt.

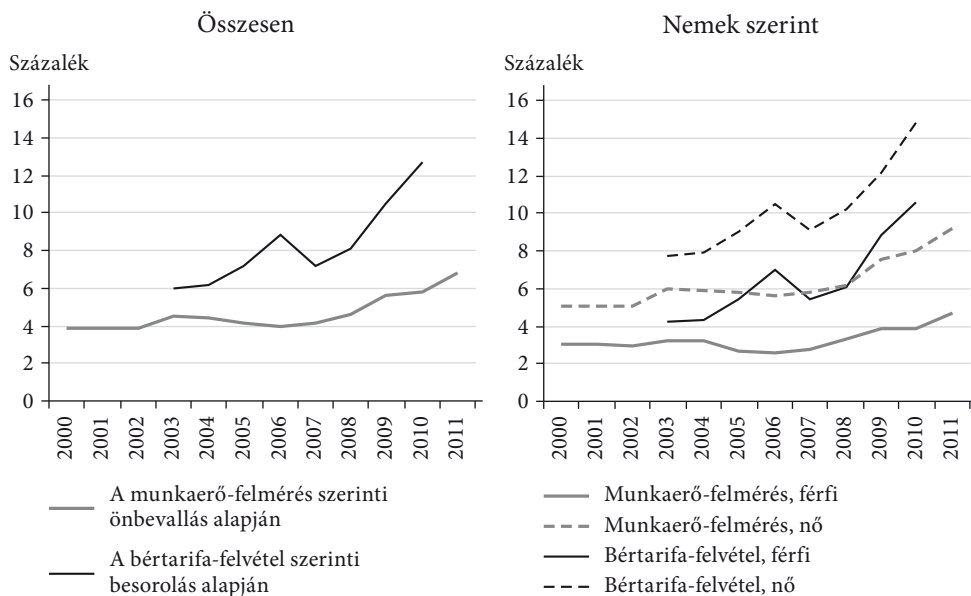
A munkaidőt meghatározó bizonytalanságok miatt a következőkben az önbevallás, illetve besorolás szerinti definíciót használjuk.⁸

A munkaerő-felmérésben önbevallás szerint részmunkaidősök aránya alacsony, a válság időszakában 6 százalékgig emelkedett, a nőknél magasabb, 5-6 százalék, és az időszak végére 8 százalékra emelkedett. A bértarifa-felmérés besorolása szerint ugyanakkor a részmunkaidősök aránya 6-7 százalék körül hullámzott, és 2010-re gyorsan felkúszott 13 százalékra, a férfiak 4-6 százalékos aránya 11 százalékra, és a nők 8-9 százalékos aránya 15 százalékra.

A foglalkoztatottak tágabb körét felölelő munkaerő-felmérés adatai alapján a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányában nincs nagy változás, bár a válság időszakában emelkedett. A munkajogi szabályok változása, illetve a megszorítások és részmunkaidős elbocsátások hatása kisebb hullámvázásokat okozott. A bértarifa-felvétel szerint ugyanakkor a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya folyamatosan növekszik (2007-ben a részmunkaidőben foglalkoztatottak elbocsátása miatt az arány átmenetileg csökkent). 2007 után a növekedés mindkét forrás szerint felgyorsult. A két adatforrás összevetése alapján azt láthatjuk, hogy a munkaerő-felmérésbeli négy főnél nagyobb vállalkozások és a költségvetés alkalmazottait inkább érinti a részmunkaidős foglalkoztatás és annak változása (5. ábra).

5. ábra

A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya nemenként, a munkaerő-felmérés és a bértarifa-felvétel szerint, 2000–2011



Forrás: a KSH munkaerő-felmérése (önbevallás) és az NFSZ bértarifa-felvétele (besorolás) alapján végzett számítások.

⁸ A definícióválasztás indokoltságát és a részletes számításokat mindkét definícióra bemutatja Hárs [2012].

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 mindkét adatforrás szerint a férfiak részaránya nagyobb e tekintetben, mint nőké. A bértarifa-felvétel szerinti alkalmazottak között a 20 óránál kevesebbet dolgozók aránya még alacsonyabb, és nem látszik nemek szerint eltérés.

A részmunkaidős foglalkoztatás főbb okaira rákérdez a munkaerő-felmérés, a válaszok érzékenynek tűnnek a gazdaság és a szabályozás változásaira. Fokozatosan csökken azok aránya, akik önként dolgoznak részmunkaidőben. A nők többféle ok miatt inkább vállalták a részmunkaidős foglalkoztatást, mint a férfiak: a kilencvenes évek közepén részmunkaidőben dolgozó 10 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. 2004-ig csökkent azok aránya, akik más munkahely hiánya miatt, kényszerből vállalták 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.

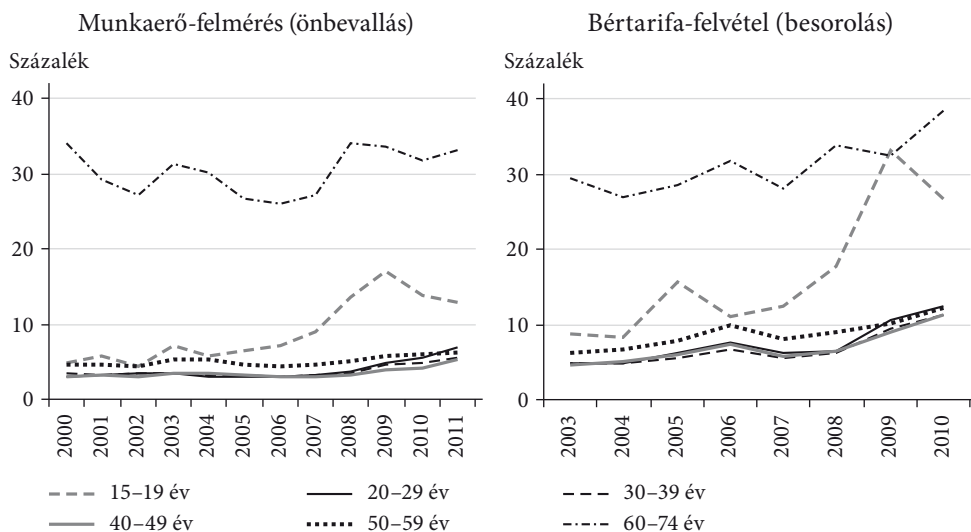
Nemek között ebben nem volt eltérés. Figyelemre méltó azonban, hogy a kényszerűen részmunkaidősök arányának csökkenése mellett gyorsan nőtt 2006-ig azoknak a férfiaknak és nőknek az aránya, akik egészségügyi ok miatt dolgoznak részmunkaidőben, a férfiak aránya különösen gyorsan emelkedett, 2006-ra 30 százalék fölé. Ezt követően az egészségi állapot miatt részfoglalkoztatottak aránya gyorsan csökkent, 2010-re 20 százalék alá (a férfiak esetében kicsit magasabb, a nők esetében alacsonyabb maradt az arány). Az egyéb munkalehetőségek hiánya is hozzájárulhat a részmunkában dolgozók arányának növekedéséhez. A rokkantnyugdíjasok foglalkoztatásának szigorítása is kényszerűen átrendezheti a részmunkát elfogadók szerkezeti megoszlását – lehet, hogy éppen az ő munkába állásukkal növekszik a részmunkába kényszerülők aránya. Az esetek egynegyedében az előzőktől eltérő ok miatt dolgoznak részmunkaidőben a férfiak, és ez alig változik. 2005 után a nők aránya gyors növekedésnek indult, egyharmaduk a korábbiakban azonosítottól eltérő egyéb ok miatt választja a részmunkaidőt. Feltehető, hogy a korábban az egészségi állapotuk miatt részmunkaidőben foglalkoztatottak helyzete a szigorításokat követően hozzájárult ehhez.

Életkor és iskolázottság szerint is egyes csoportokban nagyon eltérő a részfoglalkoztatottak aránya. A 20–59 éves korcsoportok mindegyikében hasonlóan alakul és szerény volt a részmunkaidős foglalkoztatás aránya, 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 bértarifa-adatok alapján hasonlóan szerény a 20–59 éves korosztályban az négy főnél nagyobb vállalkozások esetében és a költségvetésben a részmunkaidőben alkalmazottak aránya. A 20–59 éves részmunkaidőben alkalmazottak aránya 2007 után – hasonlóan az előbb látott arányokhoz – gyorsabban nőtt a bértarifa-felvétel szerint: 2010-ben ebben a korosztályban a férfiak 10, a nők 15 százaléka dolgozott a bértarifa-felvétel besorolása szerint részmunkaidőben.

A részmunkaidős foglalkoztatás terjedése mindkét adatforrás szerint legerőteljesebben a fiatal 15–19 éveseket érintette, mindenekelőtt a fiatal nőket. 2007-től kezdődően gyorsult fel – különösen a nők között – a részmunkaidős foglalkoztatás arányának a növekedése, korábban még a fiatalok korcsoportjában is viszonylag szerény volt az arány, bár meghaladta a 20–59 évesekét. 2009-ben mindkét adatforrás szerint a 15–19 éves nők egyharmada volt részmunkaidős, és kevéssel maradt el ettől a férfiak aránya, különösen a bértarifa-felvétel szerinti alkalmazottakat vizsgálva. A részmunkaidőben foglalkoztatott fiatalok arányának a növekedése 2010-ben azonban megtorpant, és a férfiak esetében gyorsan, a nőknél szerényebben csökkent is, ami arra utalhat, hogy a válság időszakában különösen fontos és gyorsan terjedő alkalmazkodási lehetőség volt a fiatalok részmunkaidős foglalkoztatása. Az nem látható, hogy a korábbi szintre esik-e vissza a részmunkaidős foglalkoztatás, vagy a korábbi-nál magasabb szinten állandósul. A fiatal férfiak esetében visszarendeződés látszik, a nőknél azonban bizonytalan a kép. A részmunkaidős foglalkoztatottak aránya az idősebb, 60–74 éves korosztályban meghatározó, különösen a nők között. A részmunkaidősök magas aránya időben hullámszó ebben a korcsoportban, ami mögött a munkajogi szabályok változását sejtethetjük (6. ábra).

6. ábra

A részmunkaidőben foglalkoztatottak önbevallás (KSH, 2000–2011), illetve a besorolás (NFSZ, 2003–2010) szerinti aránya korcsoportonként és nemenként



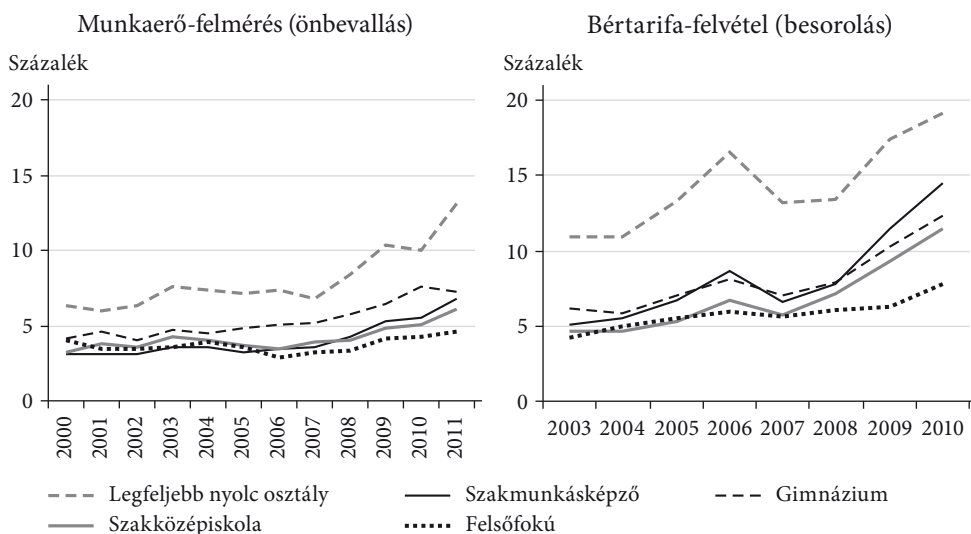
Forrás: a KSH munkaerő-felmérésének és az NFSZ bértarifa-felvételének adatai alapján végzett számítások, Hárs [2012] 88. o. 57. ábra.

Iskolai végzettségek szerint kiugróan magas az alacsony iskolai végzettségű foglalkoztatottak között a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, és gyorsan nő, különösen a válság időszakában, 2007 után. A munkaerő-felmérés szerinti 6-ról 10 százalékra emelkedett az arány, és a nőket különösen érintette, a 2000-es évek elején az iskolázat-

lan nők 7–8 százaléka dolgozott részmunkaidőben, az arány közel megduplázódott. A bértarifa-felvétel által besorolt vállalkozások körében az iskolázatlanok részmunkaidős foglalkoztatása lényegesen magasabb, és a nők részmunkaidős foglalkoztatása messze meghaladja a férfiakét, 2003-ban 14 százalék körül volt, 2010-re 27–28 százalékra emelkedett. A legfeljebb nyolc osztályt végzettekétől kicsit elmaradva ugyan, de magas és gyorsan emelkedik a szakmunkás nők részmunkaidős foglalkoztatása, különösen a bértarifa-felvétel adatai szerint. A magasabb iskolai végzettségűek között összességben az előzőktől elmaradva ugyan, de gyorsan nőtt – a felsőfokú végzettségűek kivételével – a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya (7. ábra).

7. ábra

A részmunkaidőben foglalkoztatottak önbevallás (KSH, 2000–2011), illetve a besorolás (NFSZ, 2003–2010) szerinti aránya iskolai végzettségek szerint és nemenként



Forrás: a KSH munkaerő-felmérésének és az NFSZ bértarifa-felvételének adatai alapján végzett számítások, *Hárs* [2012] 93. o. 64. ábra.

A 40 óránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottaknak – minden korcsoportban és minden iskolai végzettség szerint – kevesebb mint a fele dolgozik valóban részmunkaidőben. Mindkét adatforrás szerint csak a 60 év feletti foglalkoztatottak között alacsonyabb a 30–39 órás részmunkaidő, és a 20 óránál rövidebb ideig dolgozók aránya is ebben az idősebb, 60 feletti csoportban viszonylag magas, a fiatalabb részmunkaidősök között azonban nagyon alacsony a 20 óránál rövidebb munkaidőben dolgozók aránya. Nem tér el ettől szakképzettségek szerint sem az arány. Az összkép a két adatforrás szerint hasonló.

AZ ÖNKÉNT ÉS KÉNYSZERŰEN VÁLLALT RÉSZMUNKA • A részmunkaidős foglalkoztatás növekedésének az esélye kínálati oldalról csökken, mivel a részmunkaidős foglalkoztatásban inkább érintett nők a kilencvenes évek eleje óta egyre kevésbé

szeretnének részmunkaidőben dolgozni. Korcsoporttól függően 30–50 százalék dolgozott önként részmunkaidőben a kilencvenes évek második felében, az arány életkorral kicsit emelkedő, 2010-re azonban az önként részmunkaidős nők aránya minimálisan csökkent. A férfiaknál alacsonyabb és állandóbb volt az arány, itt is csökkent kismértékben. A többi korcsoporttól eltérően azonban a 60–74 évesek között magas (közel 60 százalék) azok aránya, akik részmunkaidőben szeretnének dolgozni.

Iskolai végzettségeket nézve, a felsőfokú végzettségűek közel fele, a férfiak nagyobb arányban dolgoznak önként részmunkaidőben. 2004 óta azonban az arány folyamatosan csökken, amit a válságot megelőzően, majd a válság időszakában hozott – a részmunkaidős foglalkoztatás szigorító – kormányzati intézkedések magyarázhatnak. A felsőfokú végzettségűeknek 2010-ben alig 20–30 százaléka dolgozott önként részmunkaidősként, arányuk belesimul az átlagba. A szakmunkás férfiak és nők között minden forrás szerint a legalacsonyabb a részdőben dolgozni szándékozók aránya, különösen a bértarifa-felvétel által számításba vett foglalkoztatottak esetében.

A foglalkoztatottak egy jelentős része egészségi ok miatt dolgozik részmunkaidőben, különösen a 40–59 évesek, a férfiak között számottevően magasabb az arány, és gyorsabban növekszik, mint a nők között. A növekedés a kilencvenes évek közepétől 2003–2004-ig folyamatos. Mindkét nem esetében a 40–49 éves korcsoportban ekkortól gyorsan visszaesik az egészségi ok miatt részmunkát végzők aránya, ami a szabályozás szigorodásával függ össze. Az idősebb, 50–59 évesek között azonban egészen a válságig tovább emelkedett az egészségi ok miatt ilyen formában dolgozók aránya (2006-ban a részmunkaidős férfiak 60 százaléka), majd csökkent, de 2010-ben is meghaladta a 40 százalékot. A részarányváltozás az összetétel-változás és a kirotálódás együttes eredménye lehet. A nőknél 2006-ra az arány 40 százalékig emelkedett, azóta ezen a szinten stagnál. A fiatalabb korcsoportokban alacsony azok aránya, akik egészségi ok miatt dolgoznak részmunkaidőben, egyik nem esetében sem éri el a 10 százalékot, és a 60 év felettiek részmunkaidős foglalkoztatásában is alacsony az egészségi ok miatti részmunkaidősök aránya, bár a nők között a válság időszakában közel megduplázódott: 2007-ben alig 10 százalék, 2010-ben már 20 százalékra emelkedett. Az alacsony iskolai végzettségűek – a legfeljebb nyolc osztályt vagy szakmunkásképzőt végzetek – között magas azok aránya, akik egészségi ok miatt dolgoznak részmunkaidőben. A férfiak között magasabb volt az egészségi ok miatt részmunkaidősök aránya, mint a nőknél, de mindkét nem esetében különösen az alacsonyabb iskolai végzettségű csoportot érintette, s a kényszerűen részmunkaidőben foglalkoztatottak között is viszonylag magas volt az arányuk. 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 szigorodása okozott.

Az esetek nagy részében a dolgozók kényszerűen vállalnak részmunkaidőben munkát: 2010-ben a fiatalabb, jó munkavállalási korú 20–49 évesek fele volt kénytelen részmunkaidőben dolgozni azért, mert nem talált teljes munkaidős munkát. Az 1990-es évek közepén is magas volt ezekben a korosztályokban a kényszerűen részmunkaidősök aránya, csak kissé volt alacsonyabb, mint a 2010. évi szint, majd arányuk mindkét nem esetében gyorsan csökkent. A 2000-es évek elején a 20–49 évesek között csak minden harmadik dolgozó volt kényszerűen részmunkaidős. A részmun-

kaidőben dolgozók között folyamatosan és gyorsan emelkedett a részmunkát elfogadni kényszerülők aránya mindkét nem esetében. Eltérő a helyzet az idősebbekkel, az 50–59 éves nők között alig változik az arány, csak minden ötödik 50–59 éves nő vállalt kényszerből részmunkaidős munkát. A férfiak aránya emelkedik, amikor a legjobb munkavállalási korú fiatalabbak körében is magas a részmunkaidőt elfogadni kényszerülők aránya, egyébként viszonylag 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.

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 60 százaléka jobb híján dolgozott részmunkaidőben. Arányuk 2003–2004-ig folyamatosan csökkent 30 százalékra, majd ismét emelkedni kezdett, és 2010-ben a részmunkaidős szakmunkásképzőt végzetek 40 százaléka ismét kényszerből dolgozott rövidebb munkaidőben. A nyolc osztályt végzetek körében ez az arány 50 százalékra emelkedett. A nők között is a szakmunkások és a legfeljebb nyolc osztályt végzetek azok, akik a leginkább kényszerűen részmunkaidősök, az arány a válság időszakában a nők esetében is emelkedett (20-ról 40 százalékra). A szakközépiskolai végzettségűek, különösen a férfiak – a szakmunkásokhoz hasonlóan – növekvő arányban vállalnak kényszerűen részmunkát a válság időszakában. Alacsony viszont a felsőfokú és a gimnáziumi végzettségűek esetében annak kényszere, hogy azért fogadjanak el részmunkaidős munkát, mert nincs más, körükben a válság időszakában sem látszik a kényszerűen részmunkát vállalók arányának emelkedése.

A részmunkaidőt egyéb ok miatt vállalók között kiugró a fiatalok, a 20–29 éves férfiak és a 20–29 éves nők aránya, a nők között gyorsan emelkedik a kilencvenes évek végi 30 százalékról tíz év alatt 50 százalékra. A 20–29 éves férfiak között stabilan 40 százalék között van azok aránya, akik részmunkaidejét egyéb ok magyarázza. Az okokról pontosabbat nem tudunk, a nőknél a családi okokra és gyermekvállalásra gondolhatunk, míg a férfiaknál ilyen egyértelmű magyarázatot nem tudunk. Az idősebb korosztályokban 20–30 százalék az egyéb ok miatti részmunkavégzés, és ez az arány időben állandó. Iskolai végzettségek szerint a gimnáziumi végzettségűek, különösen a férfiak és a felsőfokú végzettségűek között magasabb az egyéb ok miatt részmunkaidőben dolgozók aránya.

A RÉSZMUNKAI DŐBEN VÉGZETT MUNKA VALÓSZÍNŰSÉGÉNEK TÖBBVÁLTOZÓS VIZSGÁLATA • A leíró statisztika eredményei az időbeli változásokat és az arányokat mutatták, a többváltozós elemzéssel azt vizsgáltuk, hogy milyen a részmunkában dolgozás esélye (Hárs [2012] 113. o. 7. táblázat). Magyarázó változóként a következő változókat szerepeltettük: nem, kor, iskolai végzettség, ágazat, régió, alkalmazott vagy önfoglalkoztatott státusz, alkalmi munkavégzés mellett a gyermekszám, a nyugdíj, valamint a nőknél a gyermekellátás. Feltételezhettük, és az ábrák is jól megjelenítették, hogy egyes csoportok szerepe kitüntetett a részmunkaidős foglalkoztatásban. A többváltozós elemzés eredményei erősítik és pontosítják a statisztikai leírást, és további változókat vizsgálva erősebb magyarázatokat is kapunk.

Mindkét nem esetében az iskolai végzettség emelkedésével szignifikáns mértékben növekszik a részmunkaidős foglalkoztatás valószínűsége. A nők körében 22,5 százalékos, a férfiak körében 11,6 százalékos a valószínűség átlagos emelkedése. Az életkor viszont a felsorolt magyarázó változók mellett sem a nők, sem a férfiak, sem a teljes minta esetében nem bizonyult szignifikánsnak, azaz a modell szerint a részmunkaidős foglalkoztatás valószínűsége nem függ össze az életkorral. Ha azonban a nyugdíj változóját kihagyjuk, mindkét nem esetében szignifikáns pozitív együtthatót kapunk a 60 évesek és idősebbek korcsoportjára, jelezve, hogy az öregségi nyugdíj mellett dolgozók között magasabb a részmunkaidős foglalkoztatás valószínűsége, mint a fiatalabbak között. Az öregségi vagy rokkantsági nyugdíjban részesülők között lényegesen több a részmunkaidőben dolgozó, mint a hasonló tulajdonságokkal rendelkező nem nyugdíjasok között.

A gyermeknevelés is fontos szerepet játszik: a hat éven aluli gyermekek nevelése a nők esetében növeli, a férfiakéban csökkenti a részmunkaidős munka vállalásának esélyét, minden egyes ilyen korú gyermek esetében 2,6, illetve 1,1 százalékkal. A 6–10 éves gyermekek nevelése a nők esetében gyermekenként 2 százalékkal növeli a részmunkaidős munkavállalás valószínűségét, a férfiaknál ennek nincs szignifikáns hatása. A nők modelljében (azonos gyermekszám mellett) a gyermekellátás erősen (átlagosan 9 százalékkal) megnöveli a részmunkaidő valószínűségét.

Az önfoglalkoztató nők nagyobb valószínűséggel végeznek részmunkaidős munkát, mint az alkalmazottak. A férfiak esetében ennek a változónak nincs szignifikáns hatása. Az alkalmi munkásokra inkább jellemző a részmunkaidő, mint az alkalmazottakra. A nappali tagozatos férfiak is inkább dolgoznak részmunkaidőben, mint a nem tanulók.

Az ágazatokat vizsgálva az ipar a viszonyítási csoport. A mezőgazdaságban, valamint a férfiak esetében az egészségügyben az ipartól szignifikánsan nem különbözik a részmunkaidős foglalkoztatás valószínűsége. Gyakoribb viszont a részmunkaidős munka a szállítás-hírközlés ágazatban, a kereskedelemben és vendéglátásban, az oktatásban, az egyéb szolgáltatásokban, valamint az egészségügyben a nőknél.

Budapesthez viszonyítva a megyéket, azt látjuk, hogy a budapestieknél kisebb valószínűséggel dolgoznak részdíjban 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 részmunkaidős foglalkoztatás valószínűsége, nem találtunk.

Összefoglalva: az öregségi vagy rokkantnyugdíjban részesülők, a kisgyermeket nevelő és a gyermekellátásban részesülő nők, a tanulók, valamint a magasabb iskolai végzettségűek körében gyakoribb a részmunkaidős foglalkoztatás, és ágazati, valamint területi különbségek is kimutathatók. Egy közös modellt is becsültünk a két nemre. Ez megmutatja, hogy a nők inkább dolgoznak részmunkaidőben, mint a férfiak, a többi változó hatását kiszűrve, a becsült átlagos valószínűségkülönbség 3 százalék.⁹

⁹ A részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségeit és terjedésének korlátait vizsgálva hasonló eredményre jut Köllő [2012].

A határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazottak

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 azért szokás az atipikus foglalkoztatottak körébe sorolni, mert feltételezhető, 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.

A *határozott idejű munkaszerződéssel* foglalkoztatottak aránya nemzetközi összehasonlításban alacsony volt a kelet-európai országok többségében. Magyarországon különösen alacsonynak bizonyult az ily módon foglalkoztatott nők aránya, és a külföldi tendenciáktól eltérően elmaradt a férfiak mutatójától (Hárs [2012] 36. o. 13. ábra).

A HATÁROZOTT IDŐRE SZÓLÓ SZERZŐDÉSEL DOLGOZÓK ARÁNYA • Az alkalmazottak Magyarországon egyre nagyobb arányban dolgoznak határozott munkaidejű szerződéssel, a mutató 2000-ben meghaladta a 7 százalékot, 2010-re közel 10 százalékra emelkedett (a munkaerő-felmérés alapján). A férfiak a nőknél kisebb arányban dolgoznak alkalmazottként, mégis nagyobb közöttük a határozott idejű szerződésesek aránya: 2010-ben már több mint 10 százalék. A kétezres évek közepén, 2003–2006 között csökkent a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya, majd 2007 óta, a válság időszakában ismét gyorsan emelkedett mindkét nem esetében, a nemek közötti eltérés 2010-re jelentősen csökkent.

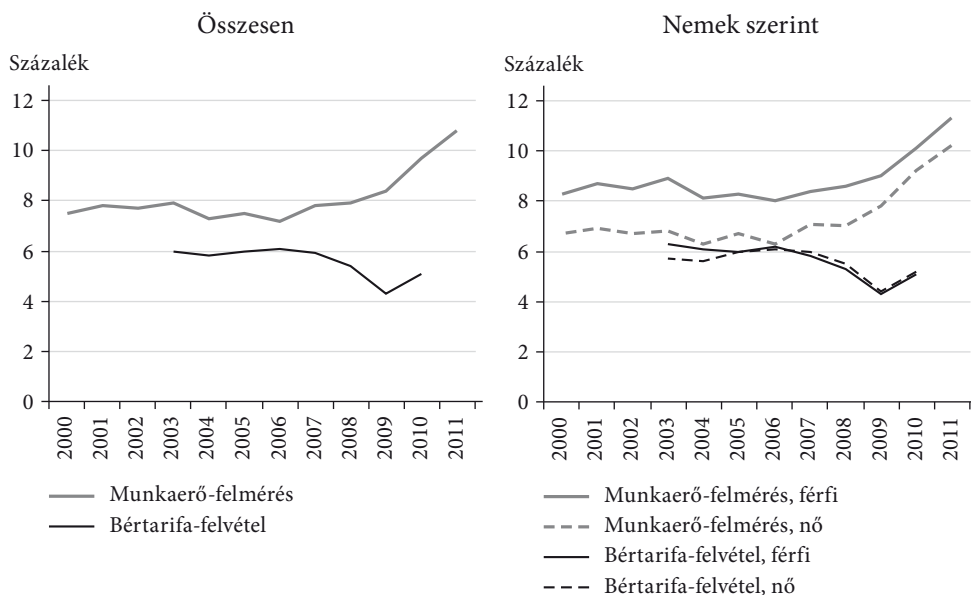
A határozott munkaidős szerződéssel alkalmazottak aránya és változása függhet a vállalkozások nagyságától. Ennek vizsgálatára a munkaerő-felmérés és a bértarifa-felvétel összevetése ad lehetőséget.¹⁰ A két adatforrás szerint a határozott idejű alkalmazottak aránya az időszak elején hasonlóan alakult, majd a 2000-es évek közepétől, a gazdasági megszorítások, majd a pénzügyi válság időszakában határozottan eltértek az adatforrások mutatói. A bértarifa-felvételben számításba vett négy főnél nagyobb vállalkozások alkalmazottainak aránya határozottan csökkent, míg a munkaerő-felmérés szerint, ahol a legkisebb vállalkozások alkalmazottai is szerepelnek, az arány nőtt (8. 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 vállalkozások esetében csökkenést és a legkisebb vállalkozásoknál növekvő határo-

¹⁰ Mindkét adatforrás tartalmaz olyan adatokat, amelyek határozott időre szerződött alkalmazottakra vonatkoznak, a munkaerő-felmérés általánosabb, foglalkoztatottakra vonatkozó adatgyűjtése a négy főnél nagyobb vállalkozások alkalmazottait is tartalmazza, a bértarifa-felvétel a négy főnél nagyobb vállalkozások és a költségvetés alkalmazottait. A két adatforrás óvatos összevetésével következtethetünk az öt főnél kisebb vállalkozások alkalmazottainak helyzetére. Az alkalmazottak jelentős része dolgozik mikrovállalkozásokban, az öt fő alatti vállalkozásokban alkalmazottak arányának a vizsgálata ezért közvetett módon is fontos lehetőség a statisztikai elemzésben. A részletesebb és kifinomultabb becsléssel végzett számításokat ez természetesen nem helyettesítheti.

zott idős alkalmazást jelentett a pénzügyi megszorítások, majd a válság időszakában. Azt gyaníthatjuk, hogy a nagyobb vállalkozások kényszerhelyzetben elbocsáthatták a lazábban kötődő, határozott időre szóló szerződéssel alkalmazott munkásaikat, ezért a bértarifa-felvétel szerint csökkent a határozott idős foglalkoztatottak aránya, ugyanakkor a kisebb foglalkoztatók számára az alkalmazkodásnak egyik formája volt a határozott idejű alkalmazás, ezért a munkaerő-felmérésben a határozott idejű foglalkoztatás felé tolódtak a munkaszerződések.

8. ábra

A határozott időre szóló szerződéssel alkalmazottak aránya a KSH munkaerő-felmérése és az NFSZ bértarifa-felvétele alapján, 2000–2011



Forrás: a KSH munkaerő-felmérésének és az NFSZ bértarifa-felvételének adatai alapján végzett számítások.

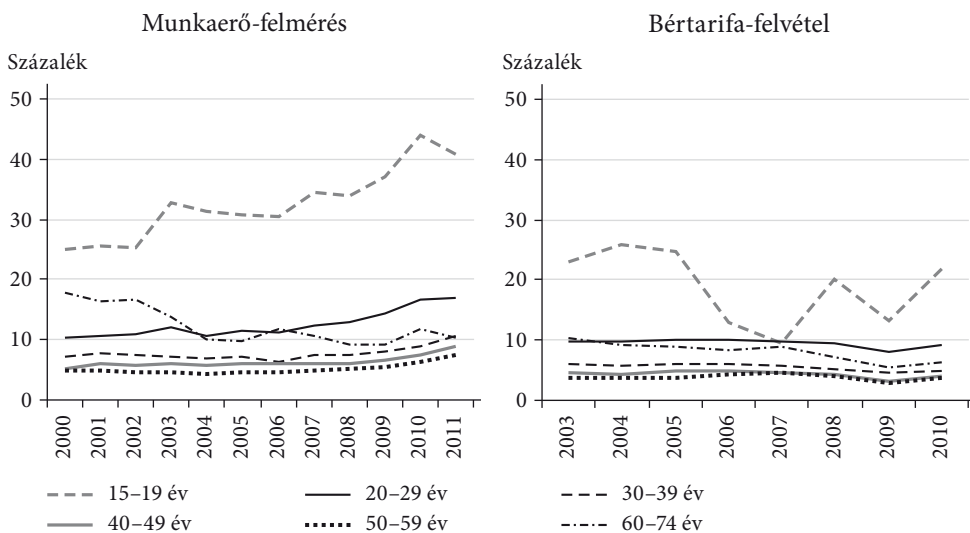
Azok nagy része, akiket határozott idejű szerződéssel alkalmaznak, nem önszántukból teszik, és ha módjuk lenne határozatlan idejű szerződést kötni, akkor többségük azt választaná. 2003–2010 között folyamatosan emelkedett a kényszerűen határozott idős szerződéssel dolgozók aránya, 85-ről 90 százalékra, és nemek között ebben alig van különbség, 2010-ben a nők aránya kicsit meghaladta a férfiakét.

A határozott munkaidős szerződéseket tekintve, életkorok szerint nagyok az eltérések. Alacsony az ilyen szerződések aránya a 30–59 éves korosztályban: 5 százalék körül van mindkét adatforrás alapján. A fiatal 20–29 évesek között azonban viszonylag magas ez a mutató, a válságot megelőzően, 2007-ben 10 százalék körül volt. A nemek között nem látszik eltérés. A munkaerő-felmérés szerint folyamatosan növekszik a határozott munkaidős szerződések aránya, az ezredfordulón a 20–29 évesek 10 százaléka, az évtized végén már 15 százaléka dolgozott ilyen szerződéssel. A bértarifa-felvétel

adatai szerint a 20–29 évesek között azonban nem növekszik az arány, és itt is arra gondolhatunk, hogy a fiatalok nehezebben találnak munkát a bértarifa-felvétel által megfigyelt munkahelyeken, de ez még inkább így van a mikrovállalkozások esetében. Kiugróan magas (és növekvő) a fiatal, 15–19 éves korcsoportban a határozott időes szerződés, 2007 után a növekedés felgyorsult. Ebben a korcsoportban az, aki dolgozott, nagyrészt alkalmazott volt, s növekvő arányban határozott idejű szerződéssel. A munkaerő-felmérés szerinti alkalmazott népességben 2010-re már a 15–19 évesek közel felét határozott időre szóló szerződéssel alkalmazták. A bértarifa-felvétel által megfigyelt munkahelyeken a 15–19 évesek között is kiugróan magas a határozott időes szerződésesek aránya, bár elmarad a munkaerő-felmérés mutatójától, 2010-ben a bértarifa-felvétel szerint a korosztály foglalkoztatottjainak közel 30 százaléka határozott időes. 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 korán belépő fiatalok jelentős részét határozott időes szerződéssel alkalmazzzák. A 60–74 évesek között mindkét nem esetében csökken a határozott időes szerződéssel alkalmazottak aránya mindkét adatforrás szerint. A munkaerő-felmérés adatai alapján az ezredfordulón még 20 százalék körül alakult a határozott időre szóló szerződéssel alkalmazott 60 év felettiek aránya, az ezredfordulóra ez 10 százalékra csökkent. A bértarifa-felvételek adatai szerint alacsonyabb volt az arány, a csökkenés azonban hasonlóan egyértelmű (9. ábra).

9. ábra

A határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya a KSH munkaerő-felmérése és az NFSZ bértarifa-felvétele alapján, korcsoportok és nemek szerint, 2000–2011



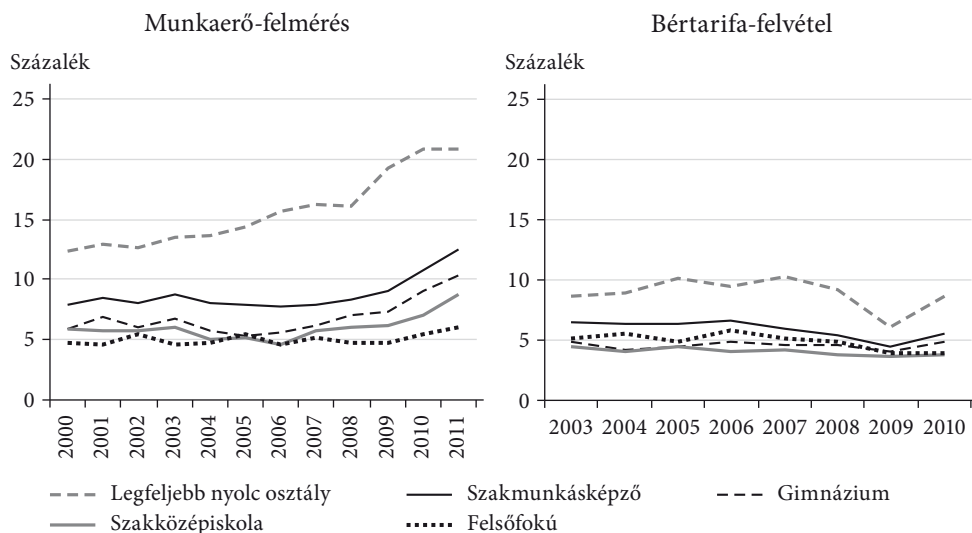
Forrás: a KSH munkaerő-felmérésének és az NFSZ bértarifa-felvételeinek adatai alapján végzett számítások (Hárs [2012] 121. o. 91. ábra).

Az alacsony iskolai végzettségűek között különösen magas azok aránya, akik alkalmazzottként dolgoznak, kiszorulnak minden atipikus önfoglalkoztató munkavállalási formából. A munkaerő-felmérés adatai azt mutatják, hogy a képzetleneket különösen magas arányban – minden ötödik legfeljebb nyolc osztályt végzett dolgozót – alkalmazzák határozott idejű szerződéssel. Messze elmarad ettől a szinttől, de szakmunkások között is viszonylag magas a határozott munkaidős szerződésesek aránya, ami csökken az iskola végzettség növekedésével. A bértarifa-felvételek adatai is az iskolai végzettséggel csökkenő arányt mutatnak, de az alacsony iskolai végzettségűek aránya kevésbé kiugró, ami arra utal, hogy az iskolázatlanok inkább találnak határozott idejű szerződéssel mikrovállalkozásokban munkát. Nemek szerint hasonló a kép, de az arányokban számottevő a különbség.

A két adatforrás a válság hatását nagyon eltérőnek jelzi az időszak végén. A bértarifa-felvétel szerint a határozott idejűsök részaránya 2007 után gyorsan csökkent minden iskolázottsági szinten, de különösen a képzetlenek és a szakmunkás végzettségűek körében. A munkaerő-felmérés szerint ugyanakkor emelkedett, különösen a képzetlenek és a szakmunkás végzettségűek között. Az eltérés arra utal, hogy a négy főnél nagyobb vállalkozásokból és a költségvetésből kiszoruló határozott idejű szerződéssel dolgozók, különösen az alacsony iskolai végzettségűek az öt főnél kisebb vállalkozásokban találhatnak valamilyen határozott idejű szerződéses munkát. Az átmeneti intézkedésekre utal, hogy a bértarifa-felvétel szerint 2010-re visszarendeződni látszanak az arányok (10. ábra).

10. ábra

A határozott idejű szerződéssel alkalmazottak aránya iskolai végzettség és nemek szerint, a KSH munkaerő-felmérése és az NFSZ bértarifa-felvétele alapján, 2000–2011



Forrás: a KSH munkaerő-felméréseinek és az NFSZ bértarifa-felvételeinek adatai alapján végzett számítások (Hárs [2012] 126. o. 91. ábra).

A korcsoportok nagy részében a döntő többség kényszerűen fogadja el, hogy nem dolgozhat határozatlan idejű szerződéssel. A határozott munkaidős szerződéssel dolgozó 20–49 évesek többsége (90 százalék felett), ha lehetne, határozatlan idejű szerződéssel dolgozna. Kevéssel maradnak el ettől a 15–19 évesek, illetve az 50–59 évesek, különösen a férfiak. Alacsonyabb, 80 százalék 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 százalékig csökkent, de a válság időszakában ismét gyorsan emelkedett 90 százalékig. Egyedül a 60 év feletti határozott időre szóló szerződéssel dolgozók többsége nem szeretne határozatlan időre szóló munkaszerződéssel dolgozni. 2003-ban az arány még 20 százalék 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 bizonytalanabbá válására utal.

A határozott munkaidős szerződés a szakmunkások és a legfeljebb nyolc 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 szerződéssel dolgoznának. A szakmunkás és szakközépiskolai végzettségű nőknél még magasabb az arány. 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 százalékuk vélte úgy, hogy ha lenne határozott idős szerződés, akkor inkább azt fogadná el, de közöttük is gyorsan emelkedik 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.

A HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKASZERZŐDÉS VALÓSZÍNŰSÉGÉNEK TÖBBVÁLTOZÓS VIZSGÁLATA • A *határozott idejű munkaszerződés* valószínűségének becslései – értelemszerűen – az alkalmazottakra vonatkoznak.¹¹ 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 dolgoznak határozott idejű szerződéssel, a nők körében e korcsoportok között nincs szignifikáns 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 (a 30–39 éves nőknél kicsit alacsonyabb, 18,5 százalék). Minél magasabb az iskolai végzettség, annál kisebb a határozott idejű szerződések

¹¹ A számítások a munkaerő-felmérés alapján készültek (a becslés eredményeit lásd Hárs [2012] 142–143. o. 8. táblázat).

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 nyolc osztályt végzettek. A nők körében a szakmunkásképzőt végzetek 6,8, a középiskolát végzetek 11,6 és a felsőfokú végzettségűek 12,9 százalékkal kisebb valószínűséggel dolgoznak határozott idejű szerződéssel.

A gyermekellátásban részesülő nők nagyobb eséllyel végeznek határozott idejű szerződéssel munkát, mint akik nem részesülnek gyermekellátásban (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 iparban foglalkoztatottakhoz képest 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 esetében szignifikáns az összefüggés, az iparhoz képest 1,7 százalékkal magasabb valószínűséget jelezve. Budapesthez képest mindenhol inkább jellemző a határozott időszaki foglalkoztatás, vagy nem különbözik a fővárositól. Szignifikáns pozitív eltérés tapasztalható 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.

A határozott időre szóló szerződéssel történő munkavégzés tehát a fiatalokra, a kevésbé iskolázottakra, a nyugdíjban vagy gyermekellátásban részesülőkre és a nappali tagozaton tanulókra jellemző, és ágazati, valamint területi különbségek is kimutathatók. A határozott idejű szerződés valószínűsége nem különbözik a férfiak és a nők között.

Az otthoni és távmunka

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, a mutató hullámvázásokkal csökkent 2003-ban, majd 2007 óta ismét lassan emelkedik, nemek között nem volt jelentős különbség.

AZ OTTHON ÉS TÁVMUNKÁBAN DOLGOZÓK SZERKEZETE • A távmunka az atipikus munkák között gyakran emlegetett új foglalkoztatási formaként jelenik meg, és a szakpolitika is nagy várakozásokat fogalmaz meg vele szemben, ezért röviden érintjük a távmunkát és az otthon végzett munkát. A statisztikai számbavétel azonban nem problémamentes: együttes megjelenésüket közösen vizsgáljuk, mert az elhatárolás bizonytalan. A munkaerő-felmérésben az otthoni, illetve a távmunkára vonatkozó válaszok a kétféle munka közötti határ bizonytalansága

miatt nem válnak el egymástól. Az elemzésben a munkahelytől távol, otthon végzett munkák arányát és a távmunkát (ami infokommunikációs eszközökkel végzett és a munkáltatóval ily módon kapcsolatot tartó munkavégzés) megkíséreltük elkülöníteni, itt csak a legfontosabb eredményeket mutatjuk be (részletesebben lásd Hárs [2012] 144. o.).

Az otthon végzett munkák aránya az életkorral emelkedik, az otthon nem távmunkában dolgozók aránya a fiatalok között alacsony, a 60 év felettiiek körében különösen magas, a 30–49 éves korosztályon belül nincsenek nagy különbségek, életkorral növekszik azok aránya, akik otthon dolgoznak. A 20 év alattiak esetében nagyon alacsony, a 20–30 évesek között alacsony az otthon dolgozók és a távmunkások aránya is. Nemek és korcsoportok szerint nincsen nagy eltérés.

Az otthoni munka és a távmunka is erősen koncentrálódik a magas iskolai végzettségűek csoportjában, és nagyon alacsony az arány a legfeljebb nyolc osztályt végzettek és a szakmunkások között. A gimnáziumi és a szakközépiskolai végzettségűek között magasabb, a felsőfokú végzettségűeknél pedig kiugróan magas az otthon dolgozók (és ezen belül a távmunkát végzők) aránya. Ez meglepőnek tűnik a szakirodalom gyakran egyszerű otthon végzett munkákról szóló leírásához képest.

A felsőfokú végzettségűek között mindkét nem esetében messze a legmagasabb a távmunkát végzők aránya. Bár a kétezres évek elején növekedett arányuk, de a 4–5 százalékos hányad változatlanul alacsonynak tűnik.

Az otthon végzett munka néhány ágazatban, így az oktatásban és az egyéb szolgáltatásokban, valamint a mezőgazdaságban jellemző. Alacsony mindkét nem esetében az egészségügyben, és alig magasabb az iparban végzett otthoni vagy távmunka.

AZ OTTHONI ÉS/VAGY TÁVMUNKÁBAN TÖRTÉNŐ MUNKAVÉGZÉS VALÓSZÍNŰSÉGÉNEK TÖBBVÁLTOZÓS VIZSGÁLATA • Az otthoni és/vagy távmunkában történő munkavégzésre egy közös modellt becsültünk.¹² 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 korcsoportok a 15–29 évesekhez képest mintegy 3 százalékkal nagyobb valószínűséggel végeznek ily módon munkát. 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 15–29 évesekhez viszonyítva 1,4 százalékkal nagyobb a jelzett valószínűség a 40–49 évesek csoportjában, 2,4 százalékkal az 50–59, 4,0 százalékkal a 60–74 évesek csoportjában.

Az iskolai végzettséget vizsgálva, mindkét nemre jellemző, hogy a középiskolai és felsőfokú végzettségűek nagyobb valószínűséggel végeznek otthoni vagy távmunkát, mint az alapfokú és szakmunkás végzettségűek. Továbbá az alapfokú végzettségűekhez viszonyítva a középiskolai végzettségű nők 3,7, a férfiak 2,5 százalékkal, a felső-

¹² A közös modell eredményeit a Hárs [2012] 155. o. 9. táblázat mutatja. Külön-külön modellekben is megvizsgáltuk az otthoni munka és a távmunka valószínűségét befolyásoló tulajdonságokat, ezek csekély eltérést jeleznek.

fokú végzettségű nők 7,0, a férfiak 7,9 százalékkal nagyobb valószínűséggel végeznek otthoni vagy távmunkát.

A nappali tagozaton tanuló férfiak otthon és távmunkában is nagyobb eséllyel dolgoznak, mint a nem diákok (otthoni munka esetében 6,9 százalékkal, távmunka esetében 3,7 százalékkal nagyobb eséllyel), a nőknél hasonló irányú, de kisebb mértékű ez az eltérés.

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 együtthatók nem szignifikánsak).

A gyermekellátásban részesülő nők nagyobb eséllyel végeznek otthon munkát, mint a gyermekellátásban nem részesülők (3,7 százalék). A távmunka esetében ilyen összefüggés nem mutatható ki.

Az otthoni munka az iparhoz képest gyakoribb a mezőgazdaságban, az oktatásban és az egyéb szolgáltatások területén (mindkét nem esetében), valamint 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 együttható mind a férfiak, mind a nők becslésében. Az eltérések 2–8 százalék között alakulnak.

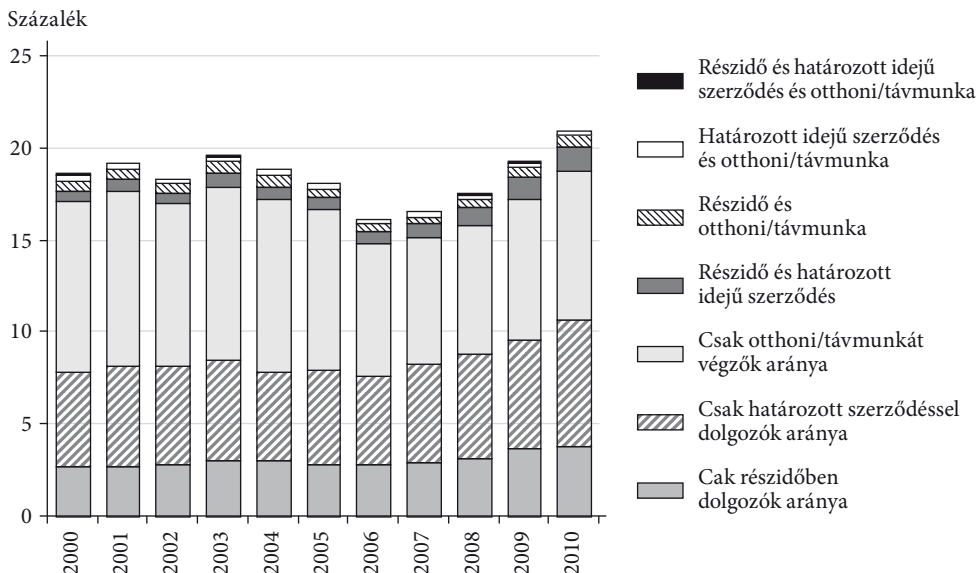
Az otthon végzett munkáról és a távmunkáról összefoglalóan azt mondhatjuk, hogy a középiskolai és még inkább a felsőfokú végzettségűekre, valamint az önállóként dolgozókra jellemzők. Mindkét munkafajtát viszonylag gyakran végeznek a nappali tagozatos diákok, az otthoni munka pedig valószínűbb 40 év felett és a gyermekellátásban részesülő nők körében. E munkafajták gyakoribbak Budapesten, mint a megyék többségében, és vannak ágazati különbségek is. 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.

Az atipikus munkák együttes aránya

Az atipikus munkákat együttesen vizsgálva, azt találtuk, hogy a foglalkoztatottak kicsit több, mint egynegyede végez valamilyen atipikusnak tekintett munkát: önfoglalkoztató, részmunkaidős, határozott idős 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 idős szerződéssel alkalmazottak, az otthon és/vagy távmunkában dolgozók aránya együttesen nem éri el a foglalkoztatottak 20 százalékát (11. ábra).

11. ábra

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



Forrás: a KSH munkaerő-felmérésének adatai alapján végzett számítások (Hárs [2012] 164. o. 126. ábra).

Az alkalmazottak között viszonylag alacsony azok aránya, akik atipikus formában (részmunkaidőben, határozott idős szerződéssel, otthon és/vagy távmunkában) dolgoznak (15 százalék körül) (Hárs [2012] 165. o. 127. ábra). Az önfoglalkoztatóknál az arány jóval magasabb (30 százalék fölött), különösen a mezőgazdaságban önfoglalkoztatók között (40 százalék fölött). (Az önfoglalkoztatók atipikus munkája részmunkaidő vagy otthon és/vagy távmunkában végzett munka lehet, értelemszerűen határozott munkaidős szerződéssel csak alkalmazottak dolgozhatnak.) (Uo. 128. ábra.)

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. Bár néhány százalékkal emelkedik ez az arány (a férfiaké kicsit jobban, mint a nőké), de összességében csak kevesen végeznek többféle atipikus munkát.

Összegzés, előrejelzés, szakpolitikai tanulságok

A *szakpolitika* erősebb beavatkozásai, jogszabályi vagy törvényi változások visszatükröződnek az idősorokban, ami az atipikus foglalkoztatás alakulásának trendjében is érzékelhető, alapvetően átalakítva például a határozott idős foglalkoztatás idejét, a részmunkaidős foglalkoztatás okait stb. Megnőtt a kényszerűen atipikus foglalkoztatottak aránya, és a munkavállalás egyértelműen a keresleti oldal igényeit és szükségleteit kiszolgáló irányba tolódott. Ez összevetve az OECD-országokkal, a korábban tapasztalt eltéréseket és az atipikus munkavállalás terjesztésével szemben megfogalmazott várakozásokat erősíti, de a közismert és sokat idézett lemaradásokat várhatóan nem csökkenti.

A *válság hatása* is éles fordulatot jelez az atipikus foglalkoztatási formák arányának 2007 utáni alakulásában, a válságra adott érzékeny reakciót az elemzés során lényegében minden atipikus forma esetében regisztrálhattuk.

Eltérés mutatkozott a válságot követő időszakban a két adatforrás szerint leírt atipikus foglalkozások alakulásában, az NFSZ bértarifa-felvétele szerint leírt négy főnél nagyobb vállalkozásoknál és a költségvetésben alkalmazottakra vonatkozóan az atipikus forma nagyfokú csökkenését látjuk, míg a KSH munkaerő-felmérése 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 nyomon követése, az átmeneti, illetve a tartós folyamatok vizsgálata, valamint annak megállapítása, hogy a folyamatok tartósak vagy átmenetiek, a közeljövő kutatásainak a feladata.

Hivatkozások

- BLANCHFLOWER, D. G. [2000]: Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, 7. 471–505. o.
- BUDELMEYER, H.–MOURRE, G.–WARD, M. [2005]: Part-Time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit. IZA Discussion Paper, No. 1550.
- CAPPELLI, P. [1999]: *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*. Harvard Business School Press, Boston.
- CAPPELLI, P.–BASSI L.–KATZ, H.–KNOKE, D.–OSTERMAN, P.–USEEM, M. [1997]: *Change at Work*. Oxford University Press, New York.
- CAZES, S.–NESPÁROVA, A. [2003]: Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe. Genf.
- CAZES, S.–NESPÁROVA, A. (szerk.) [2007]: *Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe*. ILO, Genf.
- DOERINGER, P. B.–PIORE, M. J. [1971]: *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath and Co., Lexington, MA.
- GAZIER, B. [2007]: “Making transition pay”: the “transitional labour markets” approach to “flexicurity”. Megjelent: *Jorgensen, H.–Madsen, P. K. (szerk.): Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*. DJOF, Koppenhága, 99–130. o.

- HÁRS ÁGNES [2010]: Atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlítása statisztikák alapján, MTA KTI, Budapest, 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 [2012]: Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években, BWP, 7. MTA KRTK KTI, <http://www.econ.core.hu/file/download/bwp/bwp1207.pdf>.
- KÖLLŐ JÁNOS [2012]: Részmunkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák. Megjelent *Fazekas Károly–Scharle Ágota* (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010: 194–209. o. 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. o.
- KAZUYA, O. [2005]: International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries. *Japan Labor Review*, Vol. 2. No. 2. 5–29. o.
- LEE, D. R. [1996]: Why is flexible employment increasing? *Journal of Labor Research*, Vol. 17. No. 4. 543–553. o.
- OECD [1999]: Implementing the OECD Jobs Strategy – Assessing Performance and Policy. OECD, <http://www.oecd.org/social/labourmarketshumancapitalandinequality/2407889.pdf>.
- RODGERS, G. [1989]: Precarious work in Western Europe: The state of the debate. Megjelent *Rodgers, G.–Rodgers, J.* (szerk.): Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe, ILO, Free University, Brüsszel.
- SCHMID, G.–GRAZIER, B. [2002]: The dynamics of full employment: social integration through transitional labour market. Edward Elgar, Cheltenham–Northampton.