

# A részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszony dolgozói megítélése egy pénzügyi-biztosítási cég példáján keresztül\*

Vörös Máté – Ásványi Zsófia – Fűrész Diána Ivett

*Minden foglalkoztatási forma, így a részmunkaidő és a határozott idejű foglalkoztatás is csak akkor fenntartható, ha a munkáltató és a munkavállaló számára is előnyöket rejt magában. Míg a munkáltatói előnyök ezen foglalkoztatási formák esetében nyilvánvalóbbak, a munkavállalói preferenciákról ritkábban esik szó. A tanulmány a részmunkaidőben dolgozók és a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók lemorzsolódási arányát és szervezeti karrierépítési esélyeit vizsgálja a tipikus munkaszerződéssel foglalkoztatott munkatársaikkal összehasonlításban egy hazai nagyvállalat példáján keresztül, 4 683 munkavállalót tartalmazó adatállományon, amellyel a korábbi tanulmányokkal ellentétben nem kvalitatív, hanem kvantitatív vizsgálatokat végeztünk a dolgozók részmunkaidős és határozott idejű munkaviszonyaira vonatkozó attitűdjével kapcsolatban. Azt kutatjuk, hogy a dolgozók előnyként élék-e meg az atipikus foglalkoztatást. Eredményeink alapján azt mondhatjuk, hogy a két vizsgált, atipikus munkavállalói csoport tagjai közül arányaiban többen morzsolódnak le a vállalattól és a karrierépítési lehetőségeik is korlátozottabbak, mint a tipikus formában dolgozók esetében.*

**Journal of Economic Literature (JEL) kód:** M00, M51, M54, M55

**Kulcsszavak:** részmunkaidő, határozott idejű foglalkoztatás, gazdasági előnyök

## 1. Bevezetés

Az elmúlt 10–15 év számtalan kihívás elé állította a világgazdaságot. A 2008-as pénzügyi válság, majd az azt követő hosszú globális gazdasági növekedés és a 2019-ben megjelenő, majd 2020-ban világméretűvé váló Covid19-járvány többször is

---

\* A jelen kiadványban megjelenő írások a szerzők nézeteit tartalmazzák, ami nem feltétlenül egyezik a Magyar Nemzeti Bank hivatalos álláspontjával.

Vörös Máté PhD-hallgató a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának Gazdálkodástani Doktori Iskolájában. E-mail: vorosma@gmail.com  
Ásványi Zsófia adjunktus a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának Vezetés- és Szervezéstudományi Intézetében. E-mail: asvanyi.zsofia@ktk.pte.hu  
Fűrész Diána Ivett adjunktus a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának Közgazdaságtan és Ökonometria Intézetében. E-mail: furesz.diana@ktk.pte.hu

A tanulmány az NKFI K135732 azonosító számú „Innovatív foglalkoztatási formák komplex kutatása – a munkajogi jogalkotás, jogalkalmazás és a vállalati hatékonyság összefüggései” kutatás támogatásával készült.

A magyar nyelvű kézirat első változata 2021. augusztus 21-én érkezett szerkesztőségünkbe.

DOI: <https://doi.org/10.25201/HSZ.21.2.94>

átformálta az írott és íratlan gazdasági szabályokat (Hausmann 2020). Ezeknek a jelenségeknek a gazdasági hatásai történelemben nem egyedülállóak, azonban korábban, ilyen rövid idő alatt ritkán fordultak elő ekkora változások. Az események arra figyelmeztethetik a gazdasági szereplőket, hogy a játékszabályok folyamatos és gyors változása a legerősebb és legstabilabb gazdaságokat vagy szervezeteket is könnyen térdre kényszeríthetik. A működési költségek csökkentése, illetve a működés optimalizálása minden iparágban kulcsfontosságú feladat a gyorsan változó körülmények kezelése során, így természetesen a bankszektorban is (Vörös 2020). Utóbbi működési rugalmasságának növelése nemcsak önmagában fontos, hanem a teljes nemzetgazdaság szempontjából is kritikus lehet, hiszen egy esetleges globális gazdasági visszaesésből gyorsabb a kilábalás, ha a nemzeti bankrendszer hatékony működés jellemzi (Asztalos et al. 2017). A hatékonyság növelését és a működés optimalizálását tehát alapesetben is fontosnak tartjuk, azonban ha azt is figyelembe vesszük, hogy a Covid19-járvány következtében hogyan alakult át a munkavégzési szokások, akkor azt mondhatjuk, hogy a témakör kezelése stratégiai fontosságú mind nemzetgazdasági, mind vállalati szinten. A hazai bankokat sem kerülték el a járvány hatásai, hiszen alapvetően kellett újragondolni a működés feltételeit. Az ügyfélkiszolgálásban a dolgozók munkafeltételei változtak sokat (pl. egészségügyi védőeszközök aktív használata), míg a háttérben dolgozók esetében az atipikus foglalkoztatási formák kerültek előtérbe. A home-office vagy a távmunka felfutása (Béresné Mártha – Maklári 2021) egyúttal több atipikus foglalkoztatási forma térnyerését is eredményezheti, akár már rövid távon. A munka és magánélet közti egyensúly felértékelődhet, amiben a részmunkaidős foglalkoztatásnak is kulcsszerepe lehet, de a projekt jellegű munkavégzés népszerűsége is nőhet, amely a platformmunkákhoz vagy határozott idejű munkaszerződésekhöz való viszonyt formálja. A munkaerőpiac a Covid19 miatt átalakult (Costa Dias et al. 2020; Szellő 2020), a kérdés az, hogy ez az átalakulás mennyire lesz tartós. Ennek a kérdésnek az eldöntésében fontos szerepe van annak, hogy a különböző atipikus foglalkoztatási formák mennyire előnyösek a vállalatnak, az egyénnek és természetesen az államnak is. Ezt a kapcsolatot több szempontból is érdemes megvizsgálni. Tanulmányunkban ezúttal azt vizsgáljuk egy vállalat munkavállalóinak adatbázisán, hogy az egyén hogyan viszonyul az atipikus foglalkoztatás két legelterjedtebb formájához, a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatáshoz. Fontos kiemelnünk, hogy tanulmányunk a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás elemzésére fókuszál, amelyből az atipikus foglalkoztatásra vonatkozó általános következtetéseket nem lehet levonni. Az atipikus foglalkoztatás különböző formáit külön-külön érdemes vizsgálni, hiszen – többek között – a szabályozásuk, a mögöttes motivációk, a szociokulturális háttérük miatt nehezen lehet őket egységesen elemezni.

Véleményünk szerint a munkaerőpiaci változások előnyeit akkor lehet hosszú távon kihasználni, ha az atipikus formában dolgozó munkavállalók és a munkáltatók elvárásai is teljesülnek. A részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás előnyeit és hátrányait a 2. fejezetben mutatjuk be, azonban ezeken túlmenően az elvárások illeszkedését jelentősen befolyásolja a dolgozók attitűdje a vizsgált munkaviszonyokhoz. Tanulmányunkban a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás fluktuációra és karrierépítésre gyakorolt hatását elemeztük azért, hogy pontosabb képet kapjunk a vizsgált munkaformákkal kapcsolatos dolgozói attitűdről. Az eddigi tanulmányoktól eltérően (pl. Poór et al. 2016; Clinebell – Clinebell 2007) nem kvalitatív módszertant alkalmazunk, hanem megnézzük a tipikus és a két vizsgált atipikus foglalkoztatási forma esetében a lemorzsolódási arányokat és a karrierépítési mintákat. Két feltevésből indultunk ki, az első szerint a dolgozók részmunkaidővel és határozott idejű munkaviszonnyal kapcsolatos attitűdje pozitív, ha az érintettek lemorzsolódási aránya nem rosszabb, mint a tipikus formában dolgozó társaiké, amiből arra következtethetünk, hogy nem büntetésként élék meg az adott státuszt. Második feltevésünk szerint a karrierépítés ugyanúgy lehetséges a két vizsgált atipikus munkaviszonyban mint tipikus foglalkoztatási formában, ezért megvizsgáljuk, hogy a mintánkban az előléptetések és az egyes karrierszintek mely státuszú dolgozókra (tipikus vagy atipikus) jellemzők inkább.

Előzetesen azt vártuk, hogy az elemzett vállalat esetében a két vizsgált atipikus foglalkoztatási forma – később részletesen bemutatott – pozitív hatásainak köszönhetően az érintett munkavállalók lemorzsolódási aránya nem rosszabb, mint a tipikus formában dolgozó társaiké, illetve hogy ugyanolyan vagy legalábbis nagyon hasonló karrierépítési mintákat láthatunk mindkét csoport esetében. Kutatásunk azonban ellentétes eredményeket hozott.

A 2. fejezetben bemutatjuk a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás elméleti hátterét, majd a 3. fejezetben ismertetjük hipotézisrendszerünket és az adatbázis sajátosságait. A 4. fejezetben részletesen leírjuk eredményeinket, az utolsó, 5. fejezetben pedig összefoglaljuk tanulmányunk következtetéseit.

## 2. A részmunkaidős és határozott idejű munkaviszony

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerint azokat a foglalkoztatási formákat, amelyek a hagyományos munkaviszony (teljes munkaidős és határozatlan) fogalmi körén kívül esnek, atipikus munkáknak hívjuk<sup>1</sup>. Ebből az értelmezésből kiindulva

---

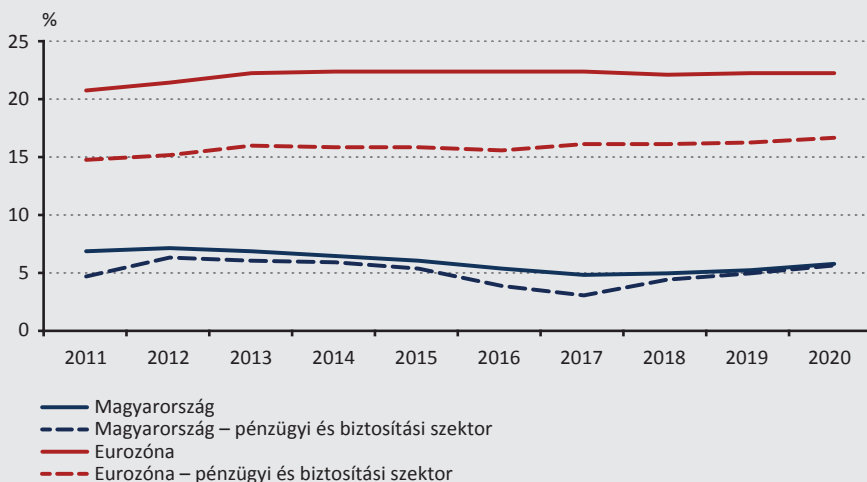
<sup>1</sup> *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, International Labour Office – Geneva: ILO. 2016.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf). Letöltés ideje: 2022. május 1.

a részmunkaidős és határozott idejű munkaviszonyok is atipikus munkaviszonynak számítanak (Kalleberg 2000), ezért fontosnak tartjuk bemutatni az atipikus foglalkoztatás hátterét és röviden rávilágítani a definíció meghatározásával kapcsolatos nehézségekre. A terület kedvelt multidiszciplináris téma a jogi, szociológiai és közgazdasági kutatásokban, ami egyrészt szerencsés, hiszen a rendelkezésre álló szakirodalom lefedi az atipikus foglalkoztatás legtöbb aspektusát (Córdova 1986), másrészt viszont bonyolítja a fogalom egzakt meghatározását (Hovánszki 2005). Bankó (2008) tanulmányában rámutat, hogy az atipikus munkaviszony relatív fogalom, hiszen az atipikus jellegének megértéséhez szükségünk van a tipikus foglalkoztatás meghatározására is. Hárs (2013) is úgy fogalmaz, hogy minden foglalkoztatási forma atipikusnak tekinthető, amely a tipikus munkajogviszonytól egy vagy több elemében eltér. Ezt az értelmezést erősítik Ásványi és szerzőtársai (2017), akik szerint az atipikus munkajogviszony, amely valamely szempontból (idő, hely) nem tipikus. Hogy mi számít tipikusnak és atipikusnak a munkaerőpiacon, nemcsak a szabályozói környezet, hanem a társadalmi és kulturális tényezők is befolyásolhatják, amelyek összességében eltérő értelmezéshez vezethetnek a különböző földrajzi egységeken (Ogura 2005). Tanulmányunkban azt a munkaviszonyt tekintjük atipikusnak, amelynél a munkavégzés 1) helyszíne nem a vállalat székhelye vagy fióktelepe; 2) időtartama napi nyolc óránál kevesebb; és 3) amelynek az alapját képező munkaszerződés nem közvetlenül a munkaerőt igénybe vevő munkáltató és a munkavállaló között jön létre. Az atipikus foglalkoztatás dinamikus fejlődését jól mutatja, hogy klasszikusnak tekinthető változatai mellett az elmúlt években újabb formák is megjelentek. Előbbiek közé tartoznak például a tanulmányunk középpontjában lévő részmunkaidős és határozott idejű munkaviszonyok, utóbbiak közé pedig például a haknimunka („gig work”) (Woodcock – Graham 2019). Mindhárom változat atipikus munkának tekinthető, de amíg a részmunka és a határozott idejű munkaviszony a legáltalánosabb és ezáltal a legkevésbé atipikus munkának tekinthető, addig a néhány éve dinamikus növekedésnek indult haknimunka minden elemében atipikus. A hakni tulajdonképpen projekt jellegű munkát jelent (Bihary – Kerényi 2020), ami azon túl, hogy gyakran a határozott idejű és a részmunkaidős munka sajátosságait is hordozza, további atipikus jegyekkel is rendelkezik. Mivel vizsgálatunk középpontjában a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás áll, ezért a különböző atipikus munkaviszonyok bemutatásától eltekintünk, hiszen egyrészt a témakör sokszínűsége erre nem ad lehetőséget jelen keretek között, másrészt nem általában az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos dolgozói attitűdöt vizsgáljuk.

Az atipikus foglalkoztatási formák legelterjedtebb változata Európában a részmunkaidős foglalkoztatás. Ezt az állítást támasztja alá *Bankó (2008)* is, de erre következtethetünk abból is, hogy a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya a 20 és 64 év közötti teljes foglalkoztatotti körön belül 19,1 százalék volt 2019-ben az Európai Unió 27 tagállamában<sup>2</sup>. Definícióját tekintve *Ásványi és Barakonyi (2010)* alapján azt mondhatjuk, hogy a teljes munkaidőnél kevesebb munkaórában foglalkoztatott egyén részmunkaidősnek tekinthető. A különböző országok eltérő társadalmi, kulturális és történelmi hátterének köszönhetően lehetnek eltérések a szabályozást tekintve (például a részmunkaidős státusz felső korlátjának meghatározásával – *Hárs 2013*), de ezt a megfogalmazást általánosságban elfogadhatónak találjuk.

1. ábra

A részmunkaidős foglalkoztatás aránya Magyarországon és az eurozónában, valamint a pénzügyi-biztosítási szektorban



Forrás: Az Eurostat adatai alapján szerkesztve<sup>3</sup>

Az 1. ábrán láthatjuk, hogy az eurozóna országaiban magasabb a részmunkaidősök foglalkoztatási aránya, mint Magyarországon. Ennek egyik lehetséges oka, hogy hazánkban elsősorban a válságkezelés eszközeként tekintenek a részmunkaidős foglalkoztatásra, és kevésbé versenyképességjavító lehetőségként (*Seres 2011*).

<sup>2</sup> Persons employed part-time – Total, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00159/default/line?lang=en>. Letöltés ideje: 2022. február 7.

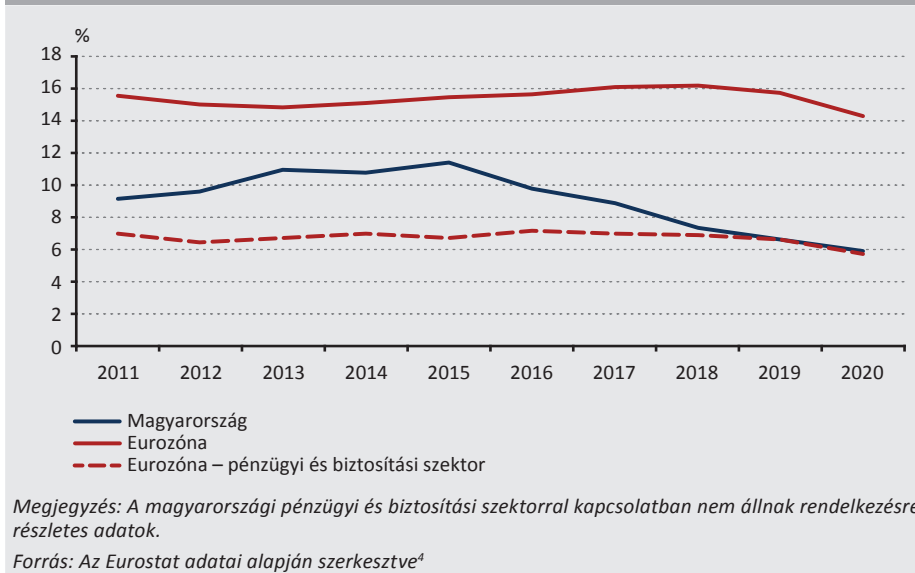
<sup>3</sup> Persons employed part-time – Total, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00159/default/line?lang=en>. Letöltés ideje: 2022. február 7.

A részmunkaidős foglalkozás megítélése ellentmondásos, amit nemcsak az európai országokra jellemző részmunkaidős arányok szórása támaszt alá, hanem a témával foglalkozó tanulmányok megközelítései is. Egyrésztől sok kutatás foglalkozik azzal, hogy az ebben a formában dolgozó munkavállalók kiszolgáltatottabbak (Lang et al. 2013), rosszabbak a munkahelyi kondícióik (McDonald et al. 2009), amelyeket tulajdonképpen akaraton kívül elszenvednek a dolgozók, aminek oka az, hogy a munkaerőpiaci kereslet változásai (a munkaszervezés és a termelés rugalmasságának növelése a versenyképesség érdekében) ebbe az irányba mutatnak (Euwals – Hogerbrugge 2006). Másrésztől a munkaerőpiac kínálati oldala is változik, ami azt jelenti, hogy a dolgozók megváltozó preferenciái (például az újabb generációk munkaerőpiacon történő megjelenése miatt – Pyörriä et al. 2017 vagy Cseh-Papp et al. 2017) új megoldásokat igényelnek a munkáltatóktól. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy a dolgozók részéről megjelenő igény a rövidebb munkaidőre, illetve a rugalmas munkavégzésre újdonság lenne. A munka és magánélet közti egyensúly megtalálása régi, közkedvelt kutatási téma, amiben természetesen központi szerepet kap a részmunkaidő (Guest 2002 vagy Fleetwood 2007). Részben ehhez a témakörhöz kapcsolódik – más megközelítésből – a részmunkaidő mint eszköz a nők szülés utáni munkaerőpiaci visszatérésére. Ez a terület szintén széles szakirodalommal rendelkezik, hiszen egy nagyon fontos társadalmi és gazdasági kérdést elemez (Hill et al. 2004). Újabb kutatások egyenesen azt vizsgálják, hogy ha általánosságban kevesebbet dolgoznánk, akkor annak milyen hatásai lehetnek a környezetre, az egyéni jól-éltre (well-being) és a gazdaságra együttesen (Antal et al. 2020). Azt is láthattuk korábbi tanulmányunkban, hogy a részmunkaidősök munkahelyi teljesítménye bizonyos esetekben jobb, mint a teljes munkaidős társaiké, ami azt bizonyítja, hogy a részmunkaidő előnyei gazdasági szempontból nemcsak közvetve jelentkeznek, hanem akár közvetlenül is (Vörös – Fűrész 2021).

A határozott időre létrejövő munkaszerződéssel dolgozók aránya ugyan alacsonyabb Európában, mint a részmunkaidős dolgozóké, viszont az atipikus foglalkoztatási formákon belül jelentős súllyal bír. A 2. ábrán láthatjuk, hogy a határozott idejű foglalkoztatottak aránya Magyarországon alacsonyabb, mint az eurozóna országaiban, kisebb azonban a különbség, mint amekkorát a részmunkaidő esetében láthattuk (1. ábra).

## 2. ábra

A határozott idejű foglalkoztatás aránya Magyarországon és az eurozónában, valamint az eurozóna pénzügyi-biztosítási szektorában



A határozott idejű foglalkoztatás definiálása a részmunkaidőhöz hasonlóan viszonylag egyszerű feladat, mert minden munkaszerződést határozott idejűnek tekintünk, amelynek lejáratát a felek rögzítik. A lejárat időpontja lehet egy feladat vége, egy másik dolgozó visszatérése, vagy egyszerűen egy előre meghatározott fix dátum. Kutatásunkban azokat a dolgozókat tekintjük határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalóknak, akiknek a munkaszerződésükben rögzítésre került a lejárat időpontja.

Portugal és Varejão (2009) szerint a vállalatok jellemzően három okból alkalmaznak határozott idejű dolgozókat: 1) költségcsökkentés, 2) átmeneti erőforrás-helyettesítés/-bevonás és 3) előszűrés („screening”). A határozott idejű szerződések költségcsökkentő hatása elsősorban a munkaszerződés lejáratakor jelentkezik (hiszen ekkor semmilyen további kompenzációt nem kell a dolgozó részére fizetni). Az átmeneti erőforrás-bevonás jelentkezik ideiglenes- vagy projekt jellegű munkák esetében, de jó eszköz lehet átmeneti humánerőforrás-hiány kezelésére is. Az előszűrés esetében fontos kiemelni, hogy ugyan a munkáltató és munkavállaló közti megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására, ezért nem is állíthatjuk, hogy kizárólag az előszűrés miatt kötöttek határozott idejű munkaszerződések, de azt el kell fogadnunk, hogy a munkáltató szempontjából addicionális előnyként megjelenik ez a tényező.

<sup>4</sup> Employees by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) – 1 000, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EEGAN2\\_\\_custom\\_1848902/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EEGAN2__custom_1848902/default/table), Temporary employees by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) – 1 000, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_ETGAN2\\_\\_custom\\_1848893/default/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETGAN2__custom_1848893/default/table). Letöltés ideje: 2022. január 4.

A vállalatok mellett a dolgozók számára is előnyös lehet a határozott idejű foglalkoztatás, hiszen ezzel például egy rosszabb alternatívát kínáló esetet kerülhet el, amely lehet pl. egy rosszabb munkahely, ahol alacsonyabb a fizetés, vagy rövidebb a lejáratidő. De egy rosszabb alternatíva lehet a munkanélküliség is. *Grün és szerzőtársai (2010)* kutatásukban például azt vizsgálták, hogy a munkanélküliség lehet-e jobb választás a szubjektív elégedettségérzet szempontjából, mint elfogadni egy rossz minőségű munkalehetőséget. Az eredményeik alapján azt mondhatjuk, hogy a munkanélküliség a legrosszabb scenárió, ugyanis nem találtak egyetlen olyan munkahelyi tényezőt sem, amely annyira rossz minőségű munkahelyet eredményezne, hogy a munkanélküliség nagyobb elégedettséget okozzon. *Beckmann és szerzőtársai (2007)* azt találták, hogy a határozott munkaidőben dolgozók alapvetően hátrányban vannak a határozatlan idejű dolgozókkal szemben a munkahely biztonságát tekintve, de sok esetben mégis elégedettebbek társaiknál, ami azzal magyarázható, hogy jellemzően álláskeresőkből érkeznek ebbe a státuszba, ezért nagyra értékelik, hogy van állásuk, illetve motiváltabban dolgoznak a hosszú távú munkalehetőség reményében.

*Vörös és szerzőtársai (2021)* megvizsgálták egy vállalati példán keresztül, hogy a határozatlan vagy határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező dolgozók hatékonyabbak-e bizonyos teljesítménymutatók esetében. Eredményeik szerint általában a határozatlan idejű munkavállalók hatékonyabbak, ugyanakkor vannak esetek, amikor a határozott idejűek produktívabbnak bizonyultak. A fiatalabb dolgozók például, akiknek valóban lehetőség a határozott idejű munkaviszonnyal belépni a munka világába, jobban teljesítettek azokban a munkakörökben, amelyekhez a szükséges kompetenciákat viszonylag egyszerűen és gyorsan el lehetett sajátítani. Ebből arra is következtethetünk, hogy a határozott idejű státusz nemcsak költségoldalról hat a vállalat profitjára, hanem a bevételi oldalt is növelheti bizonyos esetekben.

### 3. A kutatás háttere

A részmunkaidős és határozott idejű munkaviszonyok hatásai jellemzően eltérőek, vagy legalábbis a motiváció mögöttes folyamataiban jelentős különbségeket találhatunk. Fontos ezért tisztáznunk, hogy a tanulmány nem általánosságban az atipikus foglalkoztatás előnyeit vizsgálja, hanem az atipikus részhalmazaiként jellemezhető részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatásokat, amelyek akár külön-külön önálló kutatási témaként is megállnák a helyüket. A 2. fejezetben bemutattuk, hogy a témát több szempontból is vizsgálták már kutatók, aminek során egyúttal a munkaviszonyok előnyeire és hátrányaira is rávilágítottak. Ezekből a tanulmányokból, illetve saját tapasztalatainkból összegyűjtöttük a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás legjellemzőbb előnyeit és hátrányait vállalati és egyéni szinten is (1. táblázat).



<b>1. táblázat</b>				
<b>A részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás lehetséges előnyei és hátrányai</b>				
	<b>Részmunkaidő</b>		<b>Határozott idejű munkaviszony</b>	
	<b>Előnyök</b>	<b>Hátrányok</b>	<b>Előnyök</b>	<b>Hátrányok</b>
<b>Vállalati nézőpont</b>	rugalmasabb munkaszervezés	alacsonyabb dolgozói elköteleződés – ha nem önkéntes	csökkenő költségek	növekvő költségek (bizonyos esetekben)
	magasabb dolgozói elköteleződés (a WLB* miatt)	kevésbé vonzó munkáltatói márka – ha nem önkéntes	hosszabb előszűrési periódus	romló munkáltatói márka
	vonzóbb munkáltatói márka	alacsonyabb termelékenység – ha nem önkéntes	átmeneti erőforráshiány kezelése	magas fluktuáció
	nagyobb termelékenység	csökkenő márkaérték (CSR) – ha nem önkéntes	hatékonyság növelése	alacsony lojalitás
	magasabb márkaérték (pl. CSR miatt)			alacsony elköteleződés
	rugalmasabb működés			
<b>Egyéni nézőpont</b>	munka és magánélet közti egyensúly megtalálása	alacsonyabb fizetés	munkához jutás	bizonytalanság
	munkához jutás	megkülönböztetés érzése	bizonyítási lehetőség	megkülönböztetés, kirekesztettség érzése
	javuló jól-lét	nehezebb karrierépítés	tapasztalatszerzés	folyamatos megfelelési nyomás
	koncentrált munkavégzés			bizonyos juttatásokból való kimaradás
	hatékonyság javulása			nehezebb karrierépítés
				kiszolgáltatottság
<i>Megjegyzés: * work-life balance (munka- és magánélet egyensúly)</i>				

A részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás akkor tartható fenn hosszú távon, ha a munkáltató és a munkavállaló számára is kedvező feltételeket biztosít, azaz ha a dolgozói és munkáltatói várakozások illeszkednek egymáshoz, és egyéni és a vállalati dimenzióban is azt mondhatjuk, hogy az *1. táblázatban* lévő előnyök többnyire teljesülnek, a potenciális hátrányok viszont nem, vagy csak részben valószínűsülnek meg.

Az 1. táblázatban felsorolt előnyök és hátrányok empirikus vizsgálata számtalan érdekes kutatási lehetőséget biztosít. Jelen tanulmányunkban három elemre fókuszálunk, ezek: a munkához jutás, a munka és magánélet közötti egyensúly és a nehezebb karrierépítés.

Több tanulmányt is olvashatunk azzal kapcsolatban, hogy a határozott idejű foglalkoztatás mennyire tekinthető átmenetnek a tartós munkanélküliség és a határozatlan idejű munkaviszony között (Güell – Petrongolo 2007; De Graaf-Zijl et al 2011). Mi azt feltételezzük, hogy az ebben a formában dolgozó munkavállalók lehetőségként tekintenek a határozott idejű státuszra, átmenetként a munkanélküliség és a tartós munkaviszony között. Hazánkban törvény szabályozza, hogy a határozott idejű munkaszerződés hossza nem lehet több, mint öt év, ami egyúttal az ebben a formában dolgozó egyének lehetőségeit is determinálja: 1) legfeljebb öt évig határozott munkaszerződéssel rendelkezik, 2) elhagyja a munkahelyet, 3) átkerül határozatlan státuszba, 4) szülési szabadságra megy.

A részmunkaidős foglalkoztatás esetében a korábban hivatkozott tanulmányok alapján azt mondhatjuk, hogy amennyiben a dolgozó önként választja a csökkentett munkaidőt, akkor például a munka és magánélet közti egyensúly miatt tartós lehet ez a munkaforma, ha viszont a határozott idejű státuszhoz hasonlóan a (tipikus) munkához való jutás feltétele a részmunkaidő – de egyébként az egyén többet is dolgozna – akkor szintén átmenetnek tekinthető ez a státusz, azzal a különbséggel, hogy a törvény nem maximalizálja az így eltöltött éveket.

A határozott idejű foglalkoztatás esetében azt várhatjuk vizsgálatunktól, hogy a dolgozók jelentős többsége rövid időt tölt ebben a státuszban, majd átkerül határozatlan idejű munkaviszonyba, illetve ellenkező esetben felmond. Azt feltételezzük, hogy a határozott idejű dolgozók pozitívan viszonyulnak státuszukhoz, mert „ugródesszakként” gondolnak helyzetükre, amelyet majd a karrierutak és a fluktuációs adatok is megerősítenek. A részmunkaidőben dolgozók esetében úgy véljük, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly felértékelődik, és többen választják a csökkentett munkaidőt, amely tartós részmunkaidős státuszt eredményez. Nem szabad figyelmen kívül hagynunk, hogy a vizsgált vállalat a pénzügyi és biztosítási szektorban működik, ahol talán a magasabb bérszintek még inkább hozzájárulnak a tartós részmunkaidős státusz kialakításához. Ezt erősíti továbbá az a tény is, hogy a vizsgált időszakban a vállalat részmunkaidőseinek aránya átlagosan 14,3 százalék volt, (a határozott idejű dolgozóké 8 százalék), ami a hazai átlagnál magasabb értéket jelent. Mindezeket szem előtt tartva vizsgálatunkban arra számítunk, hogy a részmunkaidős dolgozók jelentős része elégedett helyzetével, ami azt eredményezi, hogy a többség nem kerül át tipikus munkaviszonyba, illetve arányaiban a lemorzsolódásuk is alacsonyabb a határozott idejű és a tipikus formában foglalkoztatottakhoz képest. Első három hipotézisünket ezekből a feltételezésekből alakítottuk ki:

*H1: A határozott idejű foglalkoztatottak közül arányaiban többen térnek át határozatlan státuszba, mint amennyien lemorzsolódnak közülük.*

*H2/1: A részmunkaidős dolgozók közül többen vannak azok, akik a vizsgált időszak alatt végig részmunkaidőben dolgoztak a vállalatnál, mint azok, akik áttértek tipikus munkaviszonyba.*

*H2/2: A részmunkaidős dolgozók esetében nem rosszabb a lemorzsolódási arány, mint a tipikus munkaviszonnyal rendelkező dolgozók esetében.*

A részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatottak egyik lehetséges félelme a munkahelyi státuszukkal kapcsolatban, hogy nehezebben építenek karriert, mint a tipikus formában dolgozó társaik. Több tanulmányt is találhatunk arra vonatkozóan, hogy a vállalat döntéshozói jellemzően tipikus munkaviszonyban dolgoznak (pl. *Jacobsen 2000*), ami egyben azt is jelenti, hogy az atipikus formában dolgozók a vállalati hierarchia alsóbb szintjein helyezkednek el. Ebből azonban nem következik, hogy a dolgozóknak ne lennének karrierépítési vágyaik, ezért fontosnak tartjuk empirikusan megvizsgálni azt, hogy valójában minden esetben hátrányból indulnak-e a részmunkaidős és a határozott idejű munkavállalók a karrierépítésben. Szintén megvizsgáljuk az adatbázison, hogy a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező dolgozók a karrierszinteken jellemzően hátrébb helyezkednek-e el a tipikus formában dolgozóknál, amellyel nemcsak a karrierépítést tudjuk vizsgálni, hanem azt is, hogy a karrierépítés a karrierpályán jellemzően az alsóbb, vagy a felsőbb szinteken megy-e végbe. Összességében azonban a hazai átlagnál magasabb részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatási arányt láthatunk a vizsgált vállalatnál, ezért a korábbi tanulmányokkal ellentétben hasonló karrierépítési mintát vártunk a tipikus és az atipikus formában dolgozó munkavállalók esetében. A karrierépítéssel kapcsolatos feltételezéseinkből származik a H3 hipotézisünk:

*H3: A részmunkaidőben és a határozott idejű munkaviszonyban dolgozók karrierépítési lehetőségei nem rosszabbak a vizsgált vállalatnál, mint a tipikus foglalkoztatásban részt vevő társaiké.*

A vizsgálat elvégzéséhez egy hazai nagyvállalattól – amely egy multinacionális vállalat magyarországi egysége, és a pénzügyi és biztosítási iparágban működik – gyűjtöttünk adatokat, mert szeretnénk volna a munkahelyek fluktuációra és karrierépítésre irányuló törekvéseinek különböző hatásait kizárni. Elemzésünket azért korlátozzuk egy vállalatra, hogy nagyobb eséllyel tudjuk a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás hatásainak valóságát vizsgálni, ám ezzel egyúttal tanulmányunk korlátját is megteremtettük, hiszen *az adatokból nem lehet általános érvényű következtetéseket levonni*. Mint már említettük, a primer adatállomány teljes létszáma 4 683 fő, amelyből a részmunkaidősök aránya a vizsgált időszakban átlagosan

14,3 százalék volt, míg a határozott idejű dolgozóké 8 százalék. Az adatbázis változóinak megoszlását a függelék 11. táblázata tartalmazza.

A vállalat kiválasztásánál fontos szempont volt, hogy a versenyszférában működjön, egyértelmű és minden dolgozó számára nyitott karrierpályát kínáljon és hogy együttműködjön. Utóbbi kritérium szakmailag nem tűnik jelentősnek, azonban a gyakorlatban talán a legfontosabb szempontnak bizonyult, hiszen az adatok elérhetősége ezen a kutatási területen rendkívül nehéz. Ezt támasztja alá az is, hogy az 1. és 2. ábrák iparági adatai az Eurostat rendszereiben is hiányosak, vagy kevésbé megbízhatóak. Bár az egy vállalattól származó 4 683 fős minta elemzéséből nem lehet általános következtetéseket levonni, a hipotézisek tesztelése – az adatok nehéz elérése okán – így is érdekes eredményekkel szolgálhat.

A munkakörök kiválasztásánál azokra a dolgozókra fókuszáltunk, akik az ügyfélkiszolgálásban vesznek részt, mert ezen munkakörök bizonyultak megfelelően sztenderdeknek ahhoz, hogy az összehasonlításokat elvégezzük. Az adatbázis 2017. január és 2019. december közti időszak adatait tartalmazza, havi bontásban.

A dolgozók atipikus foglalkoztatás szerinti vizsgálatához a 2. táblázatban található kategorizálást végeztük el.

2. táblázat		
Foglalkoztatási mátrix		
	Részmunka	Teljes munkaidő
Határozott	A	B
Határozatlan	C	D

A táblázatban „A” jelöli azon dolgozókat, akiket a vizsgált atipikus formák mindegyike érint, azaz részmunkaidőben dolgoznak és határozott idejű munkaszerződésük van. „B” jelölést kaptak a teljes munkaidőben alkalmazott, határozott idejű szerződéssel rendelkezők, „C” a részmunkaidősök közül azok, akiknek határozatlan idejű a munkaszerződése, és „D” a tipikus foglalkoztatási formában alkalmazott dolgozók. A vizsgálat során összesen 4 683 fő kategorizálását végeztük el a fentiek szerint.

A rendelkezésünkre álló 3 év alatt jelentős számú változás történt az egyes dolgozók 2. táblázat szerinti besorolásában, ezért minden megvalósult „foglalkoztatási utat” azonosítottunk és összerendeztünk. Ez azt jelenti, hogy minden vizsgált dolgozó esetében azonosítottuk a saját foglalkoztatási útját, majd ezek alapján csoportosítottuk a dolgozókat. A 2017. január 1-én állományban lévő dolgozók összes munkaügyi változását nyomon követhettük a vizsgált 3 év alatt, így nemcsak arról kaptunk pontos képet, hogy a munkavállalót előléptették, hanem arról is, ha munkaügyi státusza változott, vagy ha elhagyta a szervezetet. Utóbbi miatt összesen 52 „foglalkoztatási

utat” definiáltunk, hiszen külön kategorizáltuk a három év alatt kilépőket és a végig állományban lévőket. A fenti kategorizálás egyszerűsítéseként azonosítottuk azokat, (1) akik a három év alatt végig részmunkaidős vagy határozott idejű foglalkoztatási formában dolgoztak (az egyszerűsítés okán atipikusnak jelöltük a táblázatban, de kizárólag a két vizsgált atipikus formát jelenti), (2) akik végig tipikus munkavállalók maradtak, és azokat is, (3) akiket mindkét státusz érintett. Ezek alapján a 3. táblázatban található, különböző számosságú csoportokat kaptuk:

<b>3. táblázat</b>		
<b>A dolgozók atipikus és tipikus foglalkoztatás szerinti megoszlása</b>		
<b>Foglalkoztatási forma</b>	<b>Összesen (fő)</b>	<b>Megoszlás (%)</b>
<b>1. Atipikus</b>	1 180	25,2
<b>2. Tipikus</b>	2 363	50,5
<b>3. Vegyes</b>	1 140	24,3
<b>Összesen</b>	4 683	100,0

Az azonosított foglalkoztatási utak segítségével, egyszerű leíróstatistikával tudtuk megvizsgálni az atipikus és tipikus munkaformák közötti átjárást és a lemorzsolódási arányokat.

A vizsgált vállalat transzparens karrierlehetőséget biztosít a dolgozói számára, a különböző munkaköröket 6 egyértelmű karrierszint tartalmazza, ahol az 1-es szint jelöli a legalacsonyabb karrierszintet, és 6-os a legmagasabbat. Kutatásunkban azt is megvizsgáltuk, hogy a 4 683 fő hogyan mozgott a különböző karrierszinteken, ami lehetővé tette az atipikus és tipikus foglalkoztatottak karrierépítési gyakorlatának összehasonlítását.

#### **4. Eredmények**

A foglalkoztatási utak azonosítása után a 3. táblázatban jelölt csoportok esetében vizsgáltuk meg a kilépés arányát. Eredményeink a 4. táblázatban találhatóak. Ennek alapján azt mondhatjuk, hogy arányaiban az atipikus csoportból léptek ki legtöbben a dolgozók, azok közül tehát, akik a vizsgált három év során végig részmunkaidőben és/vagy határozott időben dolgoztak. Az előfordult, hogy egy-egy dolgozó a három kategória között váltott, de mindvégig atipikus munkaszerződéssel rendelkezett. A második helyre kerültek a tipikus dolgozók. Ők a vizsgált időszak alatt mindvégig tipikus munkaszerződéssel rendelkeztek. Arányaiban a legalacsonyabb kilépési mutatóval azok a dolgozók rendelkeztek, akik a vizsgált három év alatt tipikus és atipikus munkaviszonyban is álltak.

4. táblázat

## Egyszerű foglalkoztatási utak és a kilépési arány

Foglalkoztatási típus	Maradt (%)	Kilépett (%)
Atipikus („A”, „B”, „C”)	47	53
Tipikus („D”)	67	33
Vegyes	77	23
Összesen	65	35

Megjegyzés: A táblázatban „A” jelöli a határozott időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „B” a határozott időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős, „C” a határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, míg „D” a határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős dolgozókat.

A megfigyeltekre egy lehetséges magyarázat, hogy a „Vegyes” kategóriában vélhetően azok az atipikus formában dolgozók vannak, akik ugródeszkaként gondolnak az atipikus státuszokra, míg azok, akiknek az atipikus státusz nem önkéntes, és nem lehetőségük váltani, az „Atipikus” kategóriában maradtak, majd egy kedvezőbb munkaerőpiaci lehetőség esetén távoztak a vállalattól. A 4–8. táblázatokra vonatkozó elemzéseket a 26 és 55 év közötti dolgozói állományon is elvégeztük, hogy kiszűrjük a nyugdíjazások és a karrierpálya elejére jellemző gyakoribb munkahelyváltások torzító hatását, azonban a függelék 12–16. táblázataiban láthatjuk, hogy jelentős eltérések nincsenek a két korcsoportban. Összességében figyelemre méltó, hogy az atipikus munkaszerződéssel rendelkező dolgozóknál jelentősen nagyobb a kilépések aránya. Annak érdekében, hogy lássuk, az arányok közötti eltérés szignifikánsnak mondható-e,  $\chi^2$ -próbát végeztünk, melynek alapján ( $p < 0,01$ ) elmondható, hogy a különbségek szignifikánsak (Hunyadi et al. 2011).

Következő lépésként azt vizsgáltuk meg, hogy az egyes dolgozók a vizsgált időszakon belül az utolsó rendelkezésre álló hónapban milyen tipikus-atipikus státuszban voltak, függetlenül a teljes foglalkoztatási útjuktól. A munkahely elhagyásának számtalan oka lehet, egy közülük a foglalkoztatás típusa, kutatásunkat viszont éppen ezért szűkítettük egy vállalatra, hogy minimalizáljuk a vállalatok közti különböző hatásokat. Így sem állíthatjuk, hogy a kilépések a foglalkoztatás típusa miatt történtek, azonban tudhatjuk, hogy az atipikus foglalkoztatás jelentős hatással van az egyén elköteleződésére (Martin – Sinclair 2007; Omar, 2013), ami átfogóan befolyásolja a dolgozót a munkahelyi döntéseiben és jelentősen mérsékli az egyéb negatív hatásokat. Ebből kiindulva elfogadjuk, hogy a dolgozó kilépéskori foglalkoztatási státusza kapcsolatban van a kilépéssel. Eredményeinket az 5. táblázatban foglaltuk össze. Láthatjuk, hogy arányaiban az „A” kategóriából hagyták el legtöbben a vállalatot (a teljes állományban is, de a 26 és 55 év közötti dolgozók esetében még magasabb ez az arány – függelék 13. táblázat), amely a részmunkaidős és a határozott idejű

státusz közös halmaza. Kevéssel maradt el a „B” kategória, a teljes munkaidős, de határozott idejű státusz, majd a „C” következik, amely a határozatlan idejű részmunkaidős állást jelenti. A függelék 13. táblázatában láthatjuk, hogy a „C” kategóriában a 26–55 év közötti dolgozói állományban alacsonyabb a kilépési arány, mint a teljes mintában, ami akár azzal is magyarázható, hogy ebben a korcsoportban a munka és magánélet közti egyensúly értékeesebb, mint mondjuk a családalapítás előtt álló fiatalok esetében. Az eltérések okainak feltárásához további vizsgálatokra lenne szükség. A legkevesebben azok a dolgozók léptek ki, akiknek az utolsó munkában töltött hónapja tipikus foglalkoztatásban telt. Az egyes kategóriák kilépési aránya közötti eltérés csakúgy, mint a foglalkoztatási típusok esetében (4. táblázat), ezúttal is szignifikánsnak mondható (a  $\chi^2$ -próbaéhoz tartozó p-érték kisebb, mint 1 százalék).

5. táblázat

## Részletes foglalkoztatási utak és a kilépési arány

Kategóriák	Maradt (%)	Kilépett (%)
„A”	41	59
„B”	42	58
„C”	59	41
„D”	71	29
Összesen	65	35

Megjegyzés: „A” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „B” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős, „C” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „D” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős.

Az eddigi eredményeink alapján azt láthatjuk, hogy a tipikus munkaviszonyból kevésbé jellemző a lemorzsolódás, mint a vizsgált két atipikus foglalkoztatási formából. A 4. táblázatban láthattuk, hogy a „Vegyes” kategóriában a legalacsonyabb a kilépési arány, amely eredményt kiegészítve az 5. táblázatban közölt eredményekkel arra következtethetünk, hogy a „Vegyes” kategóriában az atipikusból tipikusba történő mozgás a preferált, nem pedig fordítva. Ha az egyes dolgozóknál nemcsak az utolsó hónap státuszát vizsgáljuk, hanem a különböző státuszok *változását* is elemezzük, az iménti következtetés megerősítését kapjuk.

6. táblázat

A foglalkoztatási típusok változásainak „iránya”

	Maradt (%)	Kilépett (%)
A–B	2	2
A–C	5	2
A–D	9	2
B–A	2	2
B–C	1	1
B–D	29	8
C–A	0	0
C–B	0	0
C–D	17	5
D–A	0	0
D–B	0	0
D–C	9	4
Összesen	75	25

Megjegyzés: „A” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „B” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős, „C” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „D” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős. Az első betű jelöli a kiindulási hónapban regisztrált foglalkoztatási típust, a második pedig az utolsó hónapot. A kettő között lehetnek további kategóriák.

A vizsgált 4 683 főből 1 341 fő foglalkoztatási státusza változott a vizsgált három év során, amely 29 százaléknak felel meg. A 6. táblázat alapján azt mondhatjuk, hogy ebből az 1 341 főből (függetlenül attól, hogy maradt-e a szervezetben, vagy kilépett) 70 százalék atipikusból tipikus munkaviszonyba váltott, 17 százalék atipikusból atipikusba és 13 százalék cserélte a tipikus munkaviszonyát atipikusra (a 26 és 55 év közötti korcsoportban szinte ugyanezeket az eredményeket kaptuk – a függelék 14. táblázata).

A legtöbb változás tehát a tipikus foglalkoztatás irányába történt, amelynek a kilépésre gyakorolt hatását is vizsgáltuk, ezzel kapcsolatos eredményeinket a 7. táblázatban tüntettük fel. Láthatjuk, hogy azok a dolgozók, akik a határozott idejű és/vagy részmunkaidős státusból tipikus munkaviszonyra váltottak, 80 százalékban a vállalatnál maradtak a vizsgált időszakban, és csak 20 százalék lépett ki a munkahelyről, amely a 4. táblázatban lévő adatokhoz képest figyelemre méltó javulást jelent, igaz, a vonatkozó  $\chi^2$ -próba értelmében a különbség nem szignifikáns ( $p > 0,10$ ).



**7. táblázat****Az atipikusból tipikus munkaviszonyba történő váltás kilépésre gyakorolt hatása**

Kategóriaváltások	Maradt (%)	Kilépett (%)
A–D	84	16
B–D	79	21
C–D	79	21
Összesen	80	20

Megjegyzés: „A” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „B” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős, „C” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „D” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős.

Megvizsgáltuk azt is, hogy az egyes kategóriákon belül mely változások voltak a legjellemzőbbek. A 8. táblázatban azt láthatjuk, hogy azok közül a dolgozók közül, akik részmunkaidőben és határozott idejű munkaviszonyban kezdték meg munkájukat („A” kategória), 20 százalék kilépett, ha nem változott a státuszuk. A munkaszerződés határozatlan idejűvé válása jelentősen javította a benmaradás esélyeit. Azoknál a dolgozóknál, akik határozott idejű munkaszerződéssel rendelkeznek, de teljes munkaidőben dolgoznak, a tipikus munkaviszonyra váltás biztosította a legnagyobb esélyt, hogy ne morzsolódjanak le.

**8. táblázat****Az egyes kategóriákon belüli változások arányai**

	Maradt (%)	Kilépett (%)
A–A	12	20
A–B	8	5
A–C	16	5
A–D	29	5
B–A	3	3
B–B	18	27
B–C	1	1
B–D	37	10
C–A	0	0
C–B	0	0
C–C	29	27
C–D	35	9
D–A	0	0
D–B	0	0
D–C	5	2
D–D	62	31

Megjegyzés: „A” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „B” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős, „C” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „D” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős.

A határozatlan idejű munkaviszonyban teljesített részmunkaidős állásnál szintén a tipikus munkaviszony esetében volt a legvalószínűbb a folyamatos foglalkoztatás, tipikus munkaviszonyból atipikusba pedig nem volt jellemző az átlépés.

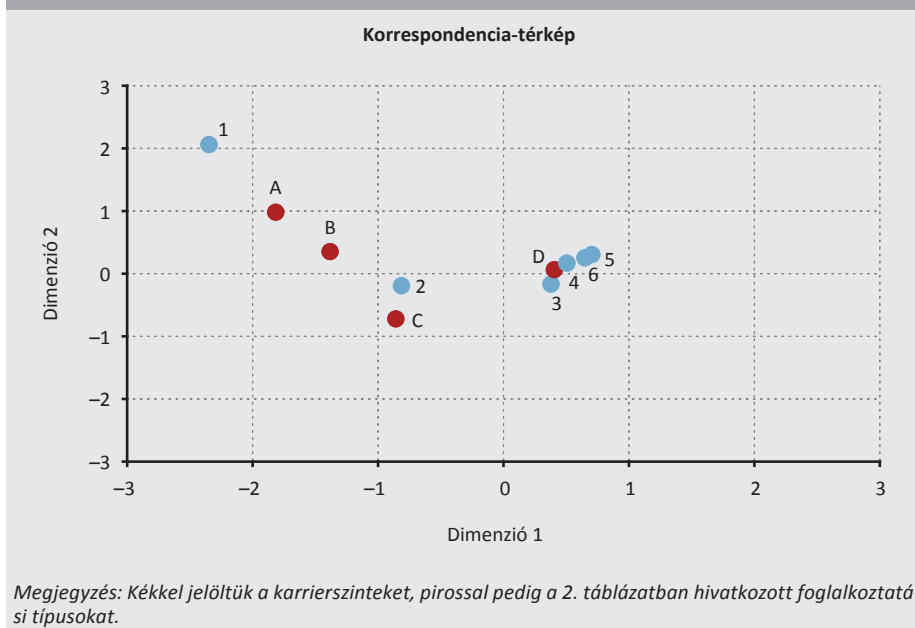
Ahogy korábban rávilágítottunk, a kapott eredményekből nem lehet általános következtetéseket levonni, de a vállalat esetében azt mondhatjuk *H1 hipotézisünk* vonatkozásában (*A határozott idejű foglalkoztatottak közül arányaiban többen térnek át határozatlan státuszba, mint amennyien lemorzsolódnak közülük*), hogy a határozott idejű státuszra valóban sokan tekintenek lehetőségként, bár közel sem olyan egyértelmű az elfogadottsága, mint azt előzetesen feltételeztük. Láthattuk az *5. táblázatban*, hogy a határozott idejű státuszban („A” és „B” kategória) nagyon magas a lemorzsolódási arány, ami arra enged következtetni, hogy a dolgozók attitűdje inkább negatív ezzel a foglalkoztatási kategóriával kapcsolatban. Ugyanakkor, ha a változásokat is vizsgáljuk, azt mondhatjuk, hogy jelentősen csökken a kilépési arány, ha a dolgozónak sikerül határozatlan idejű szerződést kötnie (*7. és 8. táblázat*). Ha azt nézzük, hogy azok közül a dolgozók közül, akik a vizsgált időszak kezdetén határozott idejű szerződéssel rendelkeztek, 40 százalék változtatott határozatlan idejű szerződésre és maradt a vállalatnál, valamint 39 százalék lemorzsolódott függetlenül attól, hogy később milyen státuszba került, akkor azt állapíthatjuk meg, hogy nagyságrendileg ugyanannyi dolgozónak jelentett ugródeszkát ez a lehetőség, mint amennyinek zsákutcát. Összességében tehát azt lehet mondani a *H1 hipotézissel* kapcsolatban, hogy ugyan kimutatható, hogy a határozott idejű munkaviszony jó lehetőség, így a dolgozók attitűdje pozitív is lehetne, azonban nagyon magas a lemorzsolódási arány, amely legalább akkora mértékű negatív attitűdöt eredményezhet a dolgozóban. Az alkalmazott kvantitatív elemzéssel a vizsgált vállalat esetében nem tudjuk eldönteni a dolgozók határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos attitűdjét.

*H2/1 hipotézisünkkel* kapcsolatban (*A részmunkaidős dolgozók közül többen vannak azok, akik a vizsgált időszak alatt végig részmunkaidőben dolgoztak a vállalatnál, mint azok, akik áttértek tipikus munkaviszonyba*) azt mondhatjuk, hogy a *6., 7. és 8. táblázat* szerint kifejezetten sokan váltottak részmunkaidős státuszról tipikus munkaviszonyba, így a részmunkaidő nyújtotta lehetőségeket nem tudtuk objektíven kimutatni a vállalati mintán. Ha azt nézzük, hogy a vizsgált időszak elején „C” kategóriában (határozatlan, részmunkaidős) lévő dolgozók (és a vizsgált időszak végén még mindig aktív állományban lévők) közül 20 százalékkal többen váltottak tipikus munkaviszonyba, mint amennyien maradtak ebben a kategóriában, akkor az előző megállapításunkat ismételhetjük meg. Bár azt vártuk előzetesen, hogy a részmunkaidős státusz sokak számára vonzó, ez a vizsgált mintán nem mutatható ki. *H2/2 hipotézisünket* (*A részmunkaidős dolgozók esetében nem rosszabb a lemorzsolódási arány, mint a tipikus munkaviszonnyal rendelkező dolgozók esetében*) az *5. táblázat* alapján elvetjük, hiszen az derül ki, hogy a „C” kategóriában magasabb a lemorzsolódási arány, mint a tipikus státuszban lévők esetében.

H3 hipotézisünk (A rész munkaidőben és a határozott idejű munkaviszonyban dolgozók karrierépítési lehetőségei nem rosszabbak a vizsgált vállalatnál, mint a tipikus foglalkoztatásban résztvevő társaiké) vizsgálata során a mintából kivettük azokat a dolgozókat, akik hat hónapnál kevesebb ideje dolgoznak a vállalatnál, akik eleve a legmagasabb karrierszinten vannak, és akik 50 évnél idősebbek. Úgy gondoltuk, hogy ezen feltételek megtartása jelentősen torzítaná a kapott eredményeket. Természetesen nem állítjuk, hogy a karrierépítés az 50 év alattiak sajátossága, sokkal inkább azt, hogy a vizsgált munkakörben a dolgozók 50 éves korukra jó eséllyel elérik a legmagasabb karrierszintet. Az így kapott adattábla 2 905 fő értékeit tartalmazta. Az adatállomány szűrését követően arra kerestük a választ, hogy a 2. táblázatban szereplő mátrix elemei asszociálnak-e a különböző karrierszintekkel, azaz kimutatható-e szignifikáns kapcsolat az egyes foglalkoztatási típus és a karrierszintek között. Az elvégzett korrespondencia-analízis ( $p$ -érték  $< 0,01$  és Inercia =  $0,3$ ) alapján elmondható, hogy szignifikáns kapcsolat mutatható ki a vizsgált változók között. Az alábbi korrespondencia-térkép (3. ábra) azt mutatja, hogy míg a „D” kategória, azaz a tipikus foglalkoztatási forma egyértelműen asszociál a 3-as, 4-es, 5-ös és 6-os – azaz a magasabb – karrierszintekkel, addig az atipikus foglalkoztatási formáknál inkább az 1-es és 2-es karrierszinttel mutatható ki kapcsolat.

3. ábra

A foglalkoztatási típusok és karrierszintek közötti kapcsolatot ábrázoló korrespondencia-térkép



Ezt az eredményt sugallja a karrierszint és foglalkoztatási típus megoszlása is, amelyet a 9. táblázat tartalmaz.

**9. táblázat**  
**A dolgozók karrierszintek és foglalkoztatási típusok szerinti megoszlása**

	Mátrix				
Karrier-szint	A	B	C	D	Összesen
1	14%	9%	3%	0%	2%
2	80%	73%	66%	24%	37%
3	4%	9%	21%	29%	25%
4	1%	6%	6%	19%	15%
5	1%	1%	2%	15%	11%
6	0%	2%	2%	13%	10%
<b>Összesen</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	Mátrix				
Karrier-szint	A	B	C	D	Összesen
1	26%	44%	21%	9%	100%
2	8%	18%	26%	48%	100%
3	1%	3%	12%	84%	100%
4	0%	4%	6%	90%	100%
5	0%	0%	3%	97%	100%
6	0%	2%	4%	94%	100%
<b>Összesen</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>14%</b>	<b>73%</b>	<b>100%</b>

Megjegyzés: „A” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „B” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős, „C” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „D” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős.

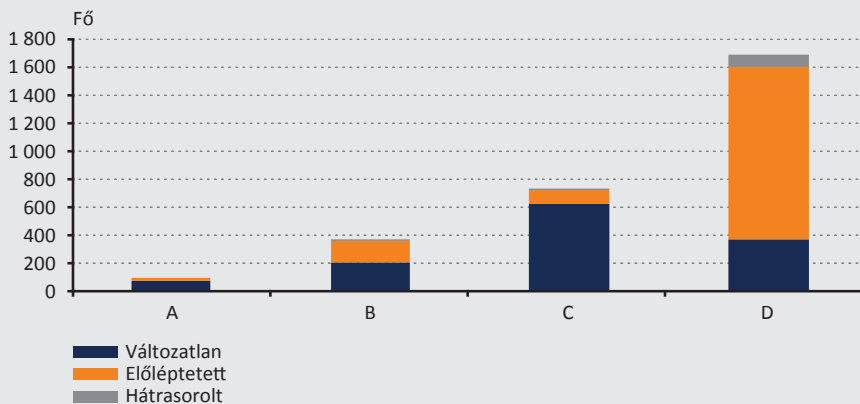
Az adattáblában szereplő 2 905 fő esetében havi bontásban megvizsgáltuk, hogy 2017. januártól 2019. decemberig váltott-e karrierszintet, és ha igen, akkor abban a hónapban milyen foglalkoztatási típusban volt a 2. táblázat besorolása alapján. Mivel nem minden munkavállaló dolgozott végig a vizsgált 36 hónapban, ezért összesen 75 218 rekord állt rendelkezésünkre.

**10. táblázat**  
**Karrierszint-változások összesítése dolgozói szinten**

Karrierszint-változások	Mennyiség (fő)
-4	1
-3	2
-2	15
-1	25
0	1 652
1	668
2	387
3	115
4	39
5	1
<b>Végösszeg</b>	<b>2 905</b>

A 2 905 fő közül 1 253 dolgozó váltott előre vagy hátra karrierszintet, mindösszesen 1 617 alkalommal. A 10. táblázatból azt is láthatjuk, hogy 1 652 fő, tehát a dolgozók több mint fele nem változtatott karrierszintjén a vizsgált 3 év alatt. Miután azonosítottuk az összes karrierszint-változást a mintában, és besoroltuk a 2. táblázat szerinti kategóriákba az adott dolgozó adott havi foglalkoztatási típusát, megvizsgáltuk a karrierszintet változtatók megoszlását az egyes foglalkoztatási típusoknál, amit a 4. ábrán mutatunk be.

**4. ábra**  
**A karrierszintet változtató dolgozók megoszlása az egyes foglalkoztatási típusok szerint**



Megjegyzés: „A” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „B” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős, „C” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „D” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős.

A 4. ábrán jól látható, hogy arányaiban a tipikus formában dolgozók váltottak leg-többször karrierszintet, a részmunkaidős és a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező dolgozók arányaiban kevesebbszer tudtak előrébb lépni a karrierpályán.

Kutatásaink tehát H3 hipotézisünket sem erősítették meg, az adatbázis ismertetett korlátait figyelembe véve azt mondhatjuk, hogy a tipikus formában dolgozók a szervezeti hierarchia magasabb szintjein helyezkednek el, és nagyobb eséllyel tudnak karriert építeni, mint az atipikus formában dolgozó társaik.

## **5. Összefoglalás**

Véleményünk szerint az atipikus foglalkozásnak egyre meghatározóbb szerepe lesz a munkaerőpiacon. Nemcsak a Covid19-járvány okozta munkaerőpiaci átrendeződés miatt gondoljuk így, hanem a dinamikusan fokozódó verseny okozta kényszer miatt is. Tanulmányunkban rávilágítottunk, hogy az atipikus foglalkoztatás két vizsgált formájának – a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatásnak – milyen hatásai lehetnek az egyénre, a szervezetre és általuk a teljes nemzetgazdaságra. A hátrányok mellett egyértelműen versenyképesség-javító eszköznek gondoljuk mind a részmunkaidős, mind a határozott idejű foglalkoztatást.

Tanulmányunkban abból a feltételezésből indultunk ki, hogy ez a versenyelőny akkor lehet tartós, vagyis a munkaerőpiac akkor lehet fenntarthatóan rugalmas, ha mind a munkáltató, mind a munkavállaló megtalálja a saját személyes előnyeit a vizsgált atipikus foglalkoztatási formákban. Hiába támogatja a részmunkaidős állás a munka és a magánélet közötti egyensúly kialakítását, hiába van költségsökkentő hatása a határozott idejű foglalkoztatásnak, ha a dolgozók szélesebb rétegei nem előnyként tekintenek a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszonyra. Kutatásunkat egy hazai multinacionális nagyvállalat dolgozóinak mintáján végeztük el, amely összesen 4 683 fő adatait tartalmazta. Ez egyrészt nagy segítség volt abban, hogy a munkáltatók foglalkoztatásra gyakorolt különböző hatásait kiszűrjük, ami ugyanakkor azzal a hátránnyal is járt, hogy általános következtetéseket nem lehet levonni az eredményeinkből. Ahhoz, hogy empirikusan megvizsgáljuk, hogy a dolgozók bizonyos szempontokból valóban előnyként élik meg az atipikus foglalkoztatást, bizonyos szempontokból pedig legalább nem rosszabbak, mint a tipikus munkaviszonyok kondíciói, a korábbi tanulmányokkal ellentétben nem kvalitatív vizsgálatokat végeztünk, hanem néhány feltételezésből kiindulva kvantitatív elemzést készítettünk. A dolgozó részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás iránti pozitív attitűdjét szimbolizálандó, alacsony lemorzsolódásra és alacsony tipikus foglalkoztatásra történő áttérésre számítottunk, míg a karrierépítési lehetőségeket fontos elemnek feltételeztük a munkahely kiválasztásánál, amely egyben a dolgozó elköteleződését is növeli. A karrierépítési esélyeket legalább ugyanolyan mértékűnek gondoltuk előzetesen, mint a tipikus munkaviszonyban érintett dolgozóknál. Feltételezéseink

összességében tehát arra vonatkoztak, hogy a két vizsgált atipikus foglalkoztatási forma vonzó a munkavállalóknak, ezzel biztosítva a vállalat részére a rugalmas foglalkoztatáson keresztül a tartós versenyelőny kialakításának lehetőségét.

Vizsgálatunkból ugyanakkor *feltételezéseinkkel ellentétes eredményeket kaptunk. A legnagyobb arányban a vizsgált atipikus formában dolgozók hagyták el a vállalatot, és a foglalkoztatási formák közti mozgás is jellemzően atipikusból tipikusba történt.* Ezt támasztja alá az is, hogy az adatok alapján a lemorzsolódás esélyét jelentősen csökkentette, ha az atipikus munkaviszonyból tipikus formába tudott váltani a dolgozó. Ha a korábbi feltételezéseinket elfogadjuk, akkor azt mondhatjuk, hogy a dolgozók nem előnyként élik meg a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatást. A karrierépítési lehetőségeket megvizsgálva azt tapasztaltuk, hogy az alsóbb karrierszinteken található jellemzően a részmunkaidős és határozott idejű dolgozókat, míg a felsőbb karrierszinteken jellemzően tipikus formában dolgoznak a munkavállalók. Ehhez jött még az az eredményünk, hogy a tipikus formában dolgozók arányaiban többször váltanak karrierszintet, mint a részmunkaidősök vagy a határozott idejű dolgozók. Ezekből arra következtethetünk, hogy a karrierépítésben nagyobbak a lehetőségei a tipikus formában dolgozóknak, ilyen formán akarva-akaratlanul hátrányt szenvednek a részmunkaidőben és a határozott idejű munkaviszonyban érintett dolgozók. Ez nem feltétlenül a munkáltató döntése, hiszen a karrierépítés egy sajátos formája, mondhatni nulladik lépése lehet az is, hogy az atipikusból tipikus munkaviszonyba kerül a dolgozó (jutalmazásként megélve a státuszváltást), majd ezt követően kezdi meg az előmenetelt a karrierszinteken. Ha elfogadjuk az utóbbi magyarázatot, vagy ha inkább a vállalat számlájára írjuk a különböző karrierépítési lehetőségeket, vizsgálatunkat tekintve ugyanoda jutunk: *az atipikus munkavállalók hátrányban érezhetik magukat a tipikus munkavállalókkal szemben.*

Tanulmányaink eredményeit azért tartjuk fontosnak, mert bár számtalan kutatás foglalkozik azzal, hogy a különböző atipikus foglalkoztatási formáknak milyen hatásai vannak az egyénre és a szervezetre, bemutatva akár, hogy a dolgozók szubjektív érzetei alapvetően pozitívak, az objektív vállalati munkaügyi statisztikák, amelyeket felhasználtunk tanulmányunkban, a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás vonatkozásában ezeket az eredményeket nem támasztják alá. Ez nem azt jelenti, hogy a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás hátrányos lenne, vagy a korábbi tanulmányok eredményei ne lennének megalapozottak. Sokkal inkább azt jelenti, hogy több időt és energiát kell fordítani a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás előnyeinek bemutatására, hogy a megítélésük javuljon. A pozitív hatásai adóttak, de az eredményeinkből arra következtethetünk, hogy a negatív jellemzőik látványosabbak. Kutatásunkat a jövőben további gazdasági szereplők bevonásával kívánjuk kiterjeszteni, hogy a kapott eredményeink megbízhatóbbak és ezáltal általános érvényűek lehessenek. Amennyiben mostani eredményeink

szélesebb vizsgálati körben is megerősítést nyernek, akkor feltétlenül érdemes a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás előnyeivel tovább foglalkozni, mert hisszük, hogy kiváló lehetőség – mikro- és makrogazdasági szinten is – a versenyképesség javítására.

## Felhasznált irodalom

Antal Miklós – Plank Barbara – Mocos Judit – Wiedenhofer Dominik (2020): *Is working less really good for the environment? A systematic review of the empirical evidence for resource use, greenhouse gas emissions and the ecological footprint*. Environmental Research Letters, 16(1), 013002. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/abceec>

Ásványi Zsófia – Barakonyi Eszter (2010): *Teleworking in Hungary: A Practical Approach*. In: Human Resource Development in the Era of Global Mobility, pp. 72–72.

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

Asztalos Péter – Horváth Gábor – Krakovský Štefan – Tóth Tamás (2017): *Ellentétek feloldása a bankrendszerek versenyképességének mérésében – az MNB bankrendszeri versenyképességi indexe*. Hitelintézeti Szemle, 16(3): 5–31. <https://doi.org/10.25201/HSZ.16.3.531>

Bankó Zoltán (2008): *Az atipikus munkajogviszonyok – A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*. Doktori Értekezés, Pécsi Tudományegyetem. <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezes.pdf>. Letöltés ideje: 2020. június 13.

Beckmann, M. – Binz, A. – Schauenberg, B. (2007): *Fixed term employment and job satisfaction: Evidence from individual-level data accounting for selectivity bias*. WWZ Discussion Paper, 03/07, University of Basel, Center of Business and Economics (WWZ), Basel.

Béresné Mártha Bernadett – Maklári Eszter (2021): *A COVID-19-járvány gazdasági és munkaerőpiaci hatásai az elmúlt egy évben az Európai Unióban, különös tekintettel Magyarországra*. International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS), 6(4). <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2021.4.7>.

Bihary Zsolt – Kerényi Péter (2020): *Haknigazdaság – egy dinamikus megbízó-ügynök modell*. Közgazdasági Szemle, 67(7-8): 748–761. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2020.7-8.748>



- Clinebell, S.K. – Clinebell, J. M. (2007): *Differences Between Part-Time and Full-Time Employees in the Financial Services Industry*. Journal of Leadership & Organizational Studies, 14(2): 157–167. <https://doi.org/10.1177/1071791907308053>
- Costa Dias, M. – Joyce, R. – Postel-Vinay, F. – Xu, X. (2020). *The Challenges for Labour Market Policy during the COVID-19 Pandemic*. Fiscal Studies, 41(2): 371–382. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12233>
- Córdova, E. (1986): *From full-time employment to atypical employment: a major shift in the evolution of labour relations?* International Labour Review, 125(6): 641–657.
- Cseh-Papp Imola – Varga Erika – Szabó Katalin – Szira Zoltán – Hajós László (2017): *The appearance of a new generation on the labour market*. Annals of Faculty Engineering Hunedoara – International Journal of Engineering, 15(1): 123–130. <https://annals.fih.upt.ro/pdf-full/2017/ANNALS-2017-1-19.pdf>
- De Graaf-Zijl, M. – Van den Berg, G.J. – Heyma, A. (2011): *Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work*. Journal of Population Economics, 24(1): 107–139. <https://doi.org/10.1007/s00148-009-0287-y>
- Euwals, R. – Hogerbrugge, M. (2006): *Explaining the Growth of Part-time Employment: Factors of Supply and Demand*. Labour, 20(3), 533–557. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2006.00352.x>
- Fleetwood, S. (2007): *Why work–life balance now?* The International Journal of Human Resource Management, 18(3): 387–400. <https://doi.org/10.1080/09585190601167441>
- Guest, D.E. (2002): *Perspectives on the study of work-life balance*. Social Science Information, 41(2): 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Grün, C. – Hauser, W. – Rhein, T. (2010): *Is Any Job Better than No Job? Life Satisfaction and Re-employment*. Journal of Labor Research, 31(3), 285–306. <https://doi.org/10.1007/s12122-010-9093-2>
- Güell, M. – Petrongolo, B. (2007): *How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain*. Labour Economics, 14(2): 153–183. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.09.001>
- Hárs Ágnes (2013): *Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években*. Közgazdasági Szemle, 60(2): 224–250.
- Hausmann Róbert (2020): *A globális ellátási láncok átalakulása a feldolgozóiparban a koronavírus-járvány következtében*. Hitelintézeti Szemle, 19(3): 130–153. <https://doi.org/10.25201/HSZ.19.3.130153>

- Hill, E.J. – Mårtinson, V.K. – Ferris, M. – Baker, R.Z. (2004): *Beyond the Mommy Track: The Influence of New-Concept Part-Time Work for Professional Women on Work and Family*. Journal of Family and Economic Issues, 25(1): 121–136. <https://doi.org/10.1023/b:jeei.0000016726.06264.91>
- Hovánszki Arnold (2005): *A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon*, Munkaügyi Szemle, 48(július-augusztus): 30–36.
- Hunyadi László – Kalmár Magda — Sipos Lilla — Tóth Ildikó (2011): *Az anya-gyermek interakció újszerű statisztikai megközelítése*. Statisztikai Szemle, 89(9): 957–979.
- Jacobsen, D.I. (2000): *Managing increased part-time: does part-time work imply part-time commitment?* Managing Service Quality, 10(3): 187–201. <https://doi.org/10.1108/09604520010336713>
- Kalleberg, A.L. (2000): *Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work*, Annual Review of Sociology, 26(1): 341–365. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>
- Lang, C. – Schömann, I. – Clauwaert, S. (2013): *Atypical Forms of Employment Contracts in Times of Crisis*. ETUI Working Paper, 2013.03. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2336982>
- Martin, J.E. – Sinclair, R.R. (2007): *A typology of the part-time workforce: Differences on job attitudes and turnover*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80(2): 301–319. <https://doi.org/10.1348/096317906x113833>
- McDonald, P. – Bradley, L. – Brown, K. (2009): *'Full-time is a Given Here': Part-time Versus Full-time Job Quality*. British Journal of Management, 20(2): 143–157. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00560.x>
- Ogura, K. (2005): *International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries*. Japan Labor Review, 2(2): 5–29.
- Omar, M.K. (2013): *Non Standard Work Arrangements and Affective Commitment: The Mediating Role of Work-life Balance*, Procedia – Social and Behavioral Sciences, 107(December): 4–12. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.392>
- Poór József – Juhász Tímea – Horbulák Zsolt – Madarász Imre – Szabó Ingrid (2016): *Az atipikus foglalkoztatással szembeni attitűdök vizsgálata a magyar és szlovák állástanak körében*. Marketing & Menedzsment, 50(1): 14–24.
- Portugal, P. – Varejão, J. (2009): *Why do firms use fixed-term contracts?* IZA Discussion Papers, 4380, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1489203>
- Pyöriä, P. – Ojala, S. – Saari, T. – Järvinen, K.M. (2017): *The millennial generation: a new breed of labour?* SAGE Open, 7(1): 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244017697158>

- Seres Antal (2011): *A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái*. Közgazdasági Szemle, 58(4): 351–367.
- Szellő János (2020): *Pandémia és a globális munkaerőpiac*. Új Munkaügyi Szemle, 1(4): 17–22.
- Vörös Máté (2020): *A banki stratégiák lehetséges irányai*. Marketing & Menedzsment, 54(1): 65–73. <https://doi.org/10.15170/mm.2020.54.01.06>
- Vörös Máté – Ásványi Zsófia – Fűrész Diána Ivett (2021): *The Hard Truth on Fixed-Term Employment and Organizational Performance – Survey-Based Evidence from Hungary*. Megjelenés alatt.
- Vörös Máté – Fűrész Diána Ivett (2021): *A részmunkaidős foglalkoztatás hatékonyságának empirikus vizsgálata*. Közgazdasági Szemle, 68(2): 178–204. <https://doi.org/10.18414/ksz.2021.2.178>
- Woodcock, J. – Graham, M. (2020): *The gig economy. A critical introduction*. Cambridge: Polity.

## Függelék

<b>11. táblázat</b>		
<b>Az empirikus vizsgálat alapjául szolgáló dolgozók kategóriák szerinti megoszlása</b>		
<b>Változó</b>	<b>Kategória</b>	<b>Arány (%)</b>
Életkor	19–20	0,2
	21–30	23,6
	31–40	30,8
	41–50	23,5
	51–60	16,6
	61–	5,4
Lokáció	Balaton	1,9
	Budapest	30,2
	Egyéb	67,9
Végzettség	Általános iskola	0,1
	Szakmunkás	0,1
	Szakiskola	0,0
	Szakközépiskola	37,4
	Gimnáziumi érettségi	27,2
	Technikumi érettségi	0,8
	Főiskola	14,1
	Egyetem	3,4
	Posztgraduális	0,1
	n.a.	16,7
Nem	Férfi	12,8
	Nő	87,2
Munkakör	Alapfeladat	63,2
	Összetett feladat	36,8

**12. táblázat****Egyszerű foglalkoztatási utak szerinti kilépési arány a 26–55 év közötti dolgozói állományban**

Foglalkoztatási típus	Maradt (%)	Kilépett (%)
Atipikus („A”, „B”, „C”)	46	54
Tipikus („D”)	69	31
Vegyes	77	23
Összesen	66	34

Megjegyzés: „A” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „B” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős, „C” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „D” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős. 26 és 55 év között 3 740 dolgozó található az adatállományban.

**13. táblázat****Részletes foglalkoztatási utak szerinti kilépési arány a 26–55 év közötti dolgozói állományban**

Kategóriák	Maradt (%)	Kilépett (%)
„A”	35	65
„B”	38	62
„C”	63	37
„D”	72	28
Összesen	66	34

Megjegyzés: „A” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „B” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős, „C” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „D” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős. 26 és 55 év között 3 740 dolgozó található az adatállományban.

**14. táblázat**

**A foglalkoztatási típusok változásainak „iránya” a 26–55 év közötti dolgozói állományban**

	Maradt (%)	Kilépett (%)
A–B	2	2
A–C	5	2
A–D	9	2
B–A	2	2
B–C	1	1
B–D	31	8
C–A	0	0
C–B	0	0
C–D	18	5
D–A	0	0
D–B	0	0
D–C	8	4
<b>Összesen</b>	<b>75</b>	<b>25</b>

Megjegyzés: „A” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „B” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős, „C” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „D” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős. 26 és 55 év között 3 740 dolgozó található az adatállományban. Az első betű jelöli a kiindulási hónapban regisztrált foglalkoztatási típust, a második betű pedig az utolsó hónapot. A kettő között lehetnek további kategóriák.

**15. táblázat**

**Az atipikusból tipikus munkaviszonyba történő váltás kilépésre gyakorolt hatása a 26–55 év közötti dolgozói állományban**

Kategóriaváltások	Maradt (%)	Kilépett (%)
A–D	81	19
B–D	78	22
C–D	80	20
<b>Összesen</b>	<b>79</b>	<b>21</b>

Megjegyzés: „A” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „B” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős, „C” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „D” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős. 26 és 55 év között 3 740 dolgozó található az adatállományban.

16. táblázat

Az egyes kategóriákon belüli változások arányai a 26–55 év közötti dolgozói állományban

	Maradt (%)	Kilépett (%)
A–A	9	20
A–B	5	5
A–C	17	6
A–D	31	7
B–A	2	2
B–B	16	28
B–C	1	1
B–D	39	11
C–A	0	0
C–B	0	0
C–C	28	21
C–D	41	10
D–A	0	0
D–B	0	0
D–C	4	2
D–D	65	29

Megjegyzés: „A” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „B” – határozott időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős, „C” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező részmunkaidős, „D” – határozatlan időtartamú szerződéssel rendelkező teljes munkaidős. 26 és 55 év között 3 740 dolgozó található az adatállományban.