

SZAKDOLGOZAT

Tugya Franciska

2023.



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Szent István Campus

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

vidékfejlesztési agrármérnöki alapképzési szak

**A MUNKAERŐPIACI HELYZET VIZSGÁLATA – KÜLÖNÖS
TEKINTETTEL AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK
NYÚJTOTTA LEHETŐSÉGEKRE**

Készítette: Tugya Franciska

Gödöllő

2023.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	4
2. Szakirodalmi áttekintés	5
2.2. <i>Atipikus foglalkoztatási forma fogalma</i>	5
2.3. <i>Atipikus foglalkoztatási formák típusai.....</i>	6
2.3.1. Távmunka	7
2.3.2. Részmunkaidős foglalkoztatás.....	12
2.3.3. Önfoglalkoztatás	17
2.1. <i>Foglalkoztatási mutatók jellemzése</i>	21
2.1.1. Foglalkoztatási ráta	21
2.1.2. Munkanélküliség ráta.....	23
2.1.3. Aktivitási arány	25
2.1.4. Egy főre jutó bruttó kereset.....	27
2.1.5. Üres álláshelyek aránya	29
3. Módszertan	31
3.1. <i>Demográfiai adatok</i>	31
3.2. <i>Munkával kapcsolatos kérdések.....</i>	33
3.3. <i>Atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos kérdések.....</i>	39
4. Következtetések.....	44
5. Irodalomjegyzék.....	45
6. Ábrajegyzék.....	47
7. Mellékletek.....	48

1. Bevezetés

Dolgozatom témájának választása során arra törekedtem, hogy ma is aktuális kérdésekről kutassak, melyek közel állnak hozzám. A lakosság munkaerőpiaci vizsgálatára azért esett a választásom, mivel a környezetemben, egy vidéki kis faluban úgy éreztem, hogy sokkal nehezebb a munkavállalók számára a munkaerőpiacon elhelyezkedni.

A munkaerőpiaci helyzet mindig is kiemelkedő fontosságú téma volt a társadalmi-gazdasági fejlődés szempontjából. A dinamikus és változékony munkaerőpiac az egyik legmeghatározóbb elemét képezi a modern gazdasági rendszereknek, mely az egyének, vállalkozások és a társadalom egésze számára komoly kihívásokat és lehetőségeket rejteget.

A 21. században a globalizáció, technológiai forradalom és demográfiai változások olyan átalakulásokat hoztak a munkaerőpiacokon, melyek hatással vannak a foglalkoztatásra, a munkahelyek jellegére és a munkavállalók készségeire.

Ezen nehézségek megoldására kerestem a választ, melyet az atipikus foglalkoztatási formák nyújtotta lehetőségekben véltem felfedezni. Az ilyen foglalkoztatási formáknak számos alternatívája adott, hiszen elhelyezkedhetünk távmunkában, részmunkaidős foglalkoztatásban, határozott időre szóló foglalkoztatásban, önfoglalkoztatásban, egyéni vállalkozásban, szezonális, alkalmi munkavállalásban, esetleg munkaerő-kölcsönzésben is, bár az utóbbi nem a legnépszerűbb lehetőség. Ezen formák közül azt választhatjuk, amelyek legnagyobb mértékben komfortosak a számunkra, összeegyeztethető a magánéletünkkel. Ezt követően kutatásom során azt szükséges szemügyre vennem, hogy az atipikus foglalkoztatási formák milyen mértékben elterjedtek egyes országokban, az EU országain belül, hiszen maga a megoldás ötlete lehetséges, azonban ha nem alkalmazzák ezen formákat adott országokban, esetünkben Magyarországon, abban az esetben a helyzet nem változik ennek támogatásával.

A szekunder háttér felkutatása mellett primer adatokat is gyűjtöttem, kérdőíves kutatást végeztem, melyben a munkahelyi információkra és az atipikus foglalkoztatási formák ismeretére helyeztem a hangsúlyt. Kíváncsi voltam, hogy a válaszadók mit gondolnak ezen formákról, javítja-e a helyzetüket, ha a munkaerőpiacon több ilyen lehetőség megjelenik, nyitottak-e a nem hagyományos foglalkoztatási formák iránt. A kutatás során különös figyelmet fordítottam azokra a kérdésekre, amelyek az alkalmazkodást, átképzést, valamint a munkaerőpiaci rugalmasságot érintik a jövő munkaerőpiaci kihívásaihoz való sikeres alkalmazkodás érdekében.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.2. Atipikus foglalkoztatási forma fogalma

Az atipikus foglalkoztatás eltér a szokványos, teljes munkaidős foglalkoztatástól. Ez egy különleges forma, mely számos tekintetben eltér a jól ismert, tradicionális modelltől a munkavégzés helye, ideje, valamint időbeosztása vonatkozásában. Többen is megfogalmazták már mit is jelent igazából ez a terminus, közülük Frey, továbbá Lipták megközelítése a leghelytállóbb számomra. (Lipták, 2011)

Finnan (2008) alapján Frey ezt gondolja az atipikus foglalkoztatási forma meghatározásáról: „Az a munkaviszony, amit általában szabályosnak, szabályozottnak (regulárisnak) szoktak tekinteni, egyre inkább teret veszít. A hagyományos „normál” munkaviszony teljes foglalkoztatást jelent, határozatlan időre szóló munkaszerződéssel, munkavállalói státusban, rendszerint hétfőtől péntekig terjedő munkanapokra egyenlően elosztott munkaidővel, nappali időszakra eső kötött munkaidő beosztásban. Az atipikus, irreguláris, flexibilis pedig mindaz, ami ettől eltér.”.

Lipták (2011) meglátása szerint: „A tipikus vagy hagyományos foglalkoztatás a teljes munkaidős határozatlan idejű munkaviszonyokat jelenti, amikor a munkavégzés helye a munkáltató telephelyén, az általa meghatározott munkarendben és a munkáltató utasításai szerint történik. Minden foglalkoztatás, ami nem fér ebbe bele, az atipikusnak minősül. Az atipikus foglalkoztatás tehát a hagyományos, teljes munkaidejű foglalkoztatástól eltérő, különleges forma, mely a munkavégzés helyét, idejét, időbeosztását tekintve sok mindenben különbözik a hagyományos modelltől.”.

A két megközelítést tekintve nincs fontos különbség, azonban számomra mégis az utóbbi járja körbe legérthetőbben az atipikus foglalkoztatás terminusát, hiszen sokkal jobban érzékelteti a tipikus, valamint az atipikus foglalkoztatási formák közti különbségeket, hangsúlyt helyezve olyan fő jellemzőkre, amelyek alapján jól elkülöníthető a két forma egymástól.

A mai fejlett világban a globalizációnak számos hatása volt a munkaerőpiaci alakulásra nézve. A szokványos határozatlan időre szóló munkaviszonyt felváltotta a határozott időre szóló, nagyobb teret nyert magának a részmunkaidős foglalkoztatás a teljes munkaidős hátrányára, a munkaviszonyon kívüli munkavégzés sokkal elterjedtebbé vált, továbbá nagyobb hangsúlyt helyeznek az atipikus foglalkoztatási formákra is. A munkavégzés számos területen sem térben sem időben nem korlátos. Az információs kommunikációs technológia fejlődésével

a szolgáltatások nagyobbik része már a világ bármely pontjáról nyújthatók. Ezek a faktorok mind az atipikus foglalkoztatási formákat jellemzik, azoknak feleltethetők meg. (Finna, 2008)

2.3. Atipikus foglalkoztatási formák típusai

Az atipikus foglalkoztatási formáknak számos típusa lehetséges, többek között a távmunka, a részmunkaidős foglalkoztatás, a határozott időre szóló foglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés, az önfoglalkoztatás, az outsourcing, továbbá az alkalmi dolgozók, tanulók, gyakornokok, a nyugdíjas dolgozók foglalkoztatása, a készenléti típusú munkavégzés, a bedolgozók, ezen kívül a megbízási, esetleg vállalkozási szerződéssel foglalkoztatott beosztottak. (Hovánszki, 2005)

Több szempont alapján is csoportosíthatjuk ezen formákat: a szerződés jellege, a munkavégzés helye, a munkaidő hossza, ezen kívül beosztása, továbbá a jövedelemszerző tevékenységek száma szerint. A szerződés jellege szerint megkülönböztethetünk határozott idejű munkaviszonyt, alkalmi munkát, önfoglalkoztatást, ösztöndíjas foglalkoztatást, továbbá munkaerő-kölcsönzést. A munkavégzés helye alapján a távmunkáról, teleházban végzett távmunkáról, részleges távmunkáról, mobil távmunkáról, otthoni munkavégzésről, továbbá bedolgozói munkáról beszélhetünk. A munkaidő hosszát, valamint beosztását illetően flexibilis munkaidő, rövidített munkahét, részmunkaidő, job-share, iskolaévre szabott munkaév, ezen kívül időszakos munka típusokról olvashatunk. (Major & Svéda, 2018)

Ezen típusok közül a szakdolgozat témám tekintetében a távmunka, a részmunkaidős foglalkoztatás, továbbá az önfoglalkoztatás a legrelevánsabb, ezekkel foglalkozom részletesebben.

2.3.1. Távmunka

A távmunkát a munkavégzés helye okán sorolhatjuk az atipikus foglalkoztatási formák közé, mivel itt a munka nagyméretű részét más helyen, a székhelytől, esetleg telephelytől távol végzik. A munkavállaló a munkaadóval, ezen kívül az ügyfelekkel valamilyen modern kommunikációs technológia támogatásával tartja a kapcsolatot, ezen keresztül mutatja be az eredményeket. (Lipták, 2011)

A Munka Törvénykönyvében a következő módon nyilatkozik a távmunka fogalmáról: „E törvény alkalmazásában távmunkát végző munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló.”. [Mt. 192/D. §]

Távmunkáról abban az esetben beszélünk, ha a következő három feltétel egyszerre teljesül:

- Alternatív munkahely, ahol a munkát végzik, mely lehet a munkavállaló saját otthona, távotthona, a távmunka központja, esetleg táviroda.
- Önállóan, továbbá rendszeresen dolgozik a munkavállaló a munkahelyétől távol néhány nap, esetleg a hét minden napján.
- Elektronikus úton következik be a munkavállalóval a kommunikáció, ebben az értelemben a munkavállaló elektronikus úton kapja meg az utasításokat, rábízott feladatokat, majd a munka végeztével ugyanilyen úton visszaküldi a munkáltatónak, esetleg az ügyfélnek a már kész megbízásokat. (Lipták, 2011)

A távmunkának négy fajtája tér el a munkavégzés helye, módja, továbbá a foglalkoztatási helyzet alapján:

- Otthoni távmunka: jellemzően a munka a saját otthonában következik be a munkavállalónak, melyet kommunikációs eszközökkel szerelnek fel, hogy alkalmas legyen az a milió a munkavégzésre, ezáltal a felszerelések támogatásával a munkavállaló az eredményeket, továbbá a kész feladatokat effektíven eljuttathatja a munkaadó számára.
- Mobil munka: ebben az esetben a munkaidő jelentős szegmense az utazással telik, jelentősége, hogy mind a munkavállaló otthonától mind a munkaadó telephelyétől távol következik be a munkavégzés, azonban ebben a típusban is a kommunikációt infokommunikációs instrumentumok segítik.

- Egyéni vállalkozók vagy önfoglalkoztatók által végzett távmunka: ezt a formát a foglalkoztatási helyzet különbözteti meg a többi típustól, mely más munkaviszonyt feltételez munkavállalói helyzethez viszonyítva.
- E-lancer vagy más néven e-szabadúszók: azokat a dolgozókat nevezzük így, akik teljes munkájukat infokommunikációs instrumentumok támogatásával az interneten keresztül végzik a munkaszerzéstől kezdve a feladatok elvégzésének át az eredmények elküldését, ezen kívül a folytonos kapcsolattartást is ide sorolva. (Finna, 2008)

Nancy B. Kurland és Diane E. Bailey (1999) három fő csoportra osztották a távmunka előnyeit, valamint kihívásait, amelyek az organizációs, az egyedi, ezen kívül a szociális halmazok.

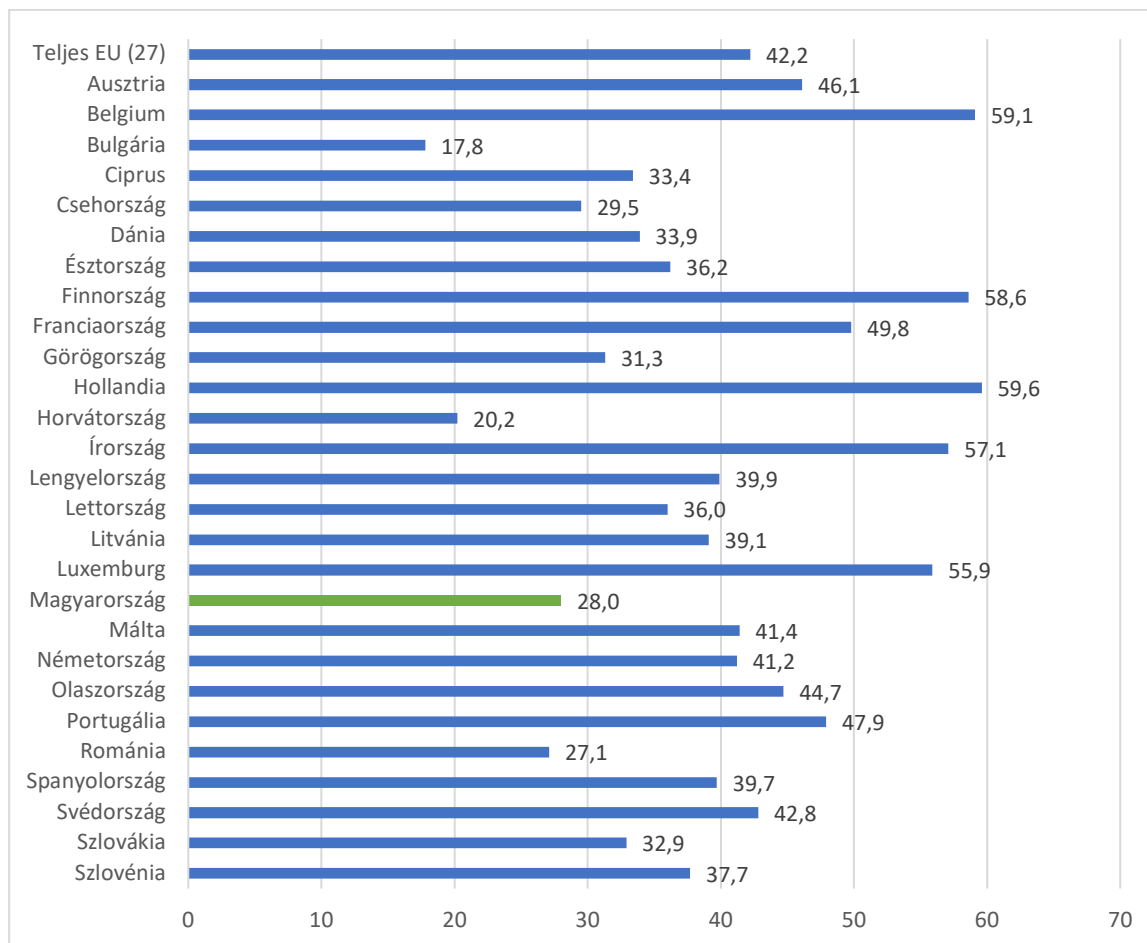
- Az organizációs csoport előnyei közé a nagyobb termelékenység, az alacsonyabb hiányzás, a jobb munkamorál, a nagyobb nyitottság, a csökkentett rezsi, a szélesebb tehetségár, továbbá az alacsonyabb közúti forgalom jellemző, amíg a kihívásaihoz tartozik a teljesítményfigyelés, a teljesítménymérés, a vezetői ellenőrzés, a mentorálás, a féltékeny kollégák, a szinergia, az informális interakciók, az organizációs kultúra, a virtuális kultúra, az organizációs hűség, a személyek közötti készségek, az elérhetőség, a karbantartás ütemezése, a munka koordináció, az interior ügyfelek, a kommunikáció, az irányelvek, továbbá a technológia.
- Az egyedi csoportok előnyei között megtalálható a kevesebb ingázási idő, a költségmegtakarítás, a kevesebb stressz, a több autonómia, az ütemezés rugalmassága, a kényelmesebb munkakörnyezet, a kevesebb zavaró faktor, a munka és család egyensúly, továbbá a nagyobb elégedettség, amíg a kihívások ebben az esetben lehetnek: a szociális elkülönülés, a szakmai elszigeteltség, az organizációs kultúra, az alacsonyabb irodai befolyás, a munka és magánélet egyensúly, az informális interakció, a kedvező otthoni miliő, a munkára való összpontosítás, az erőforrásokhoz való hozzáférés, ezen kívül a műszaki hozzáértés.
- A szociális csoport előnyei között szerepelnek: a kevesebb torlódás, a kevesebb környezetszennyezés, a kevesebb környékbeli bűnözés, továbbá a nagyobb közösségi részvétel, amíg a kihívások között a távmunka kultúráról, valamint a másokkal való interakció képességének elvesztéséről olvashatunk. (Bailey D. E. & Kurland N. B., 1999)

A távmunka előnyeit, továbbá hátrányait a munkaadók, valamint a munkavállalók szemszögéből is csoportosíthatjuk. Az Iberdrola (2022) weboldal szerint:

- A dolgozóknak előnyös a nagyobb rugalmasság, a csökkentett stressz, továbbá a munkamagánélet egyensúly összeegyeztetésében játszott szerep, amíg hátrányosan érintheti őket az ülő életvitel, a fizikai nehézségek, ezen kívül a növekvő munkamorál, mely magánéleti problémákhoz vezethet.
- A munkaadóknak előnye származhat a költségcsökkentésből, mely az irodaterület, valamint a logisztika minimalizálásával következik be, továbbá a termelékenység növeléséből, mely a dolgozók közti felesleges interakciók csökkentésében rejlik, azonban hátránya származhat a beosztottak vállalattal való azonosulásában, továbbá a teljesítményfigyelés bonyolultabbá válásában. (Iberdrola, 2022)

2.3.1.1. Távmunka az Európai Unióban és Magyarországon

A távmunka tekintetében az Európai Unió országaiban vannak friss adatok, melyekben azt elemzem milyen mértékben terjedt el ez a foglalkoztatási forma az EU 27 országait figyelembe véve, ezt az 1. ábra mutatja be.



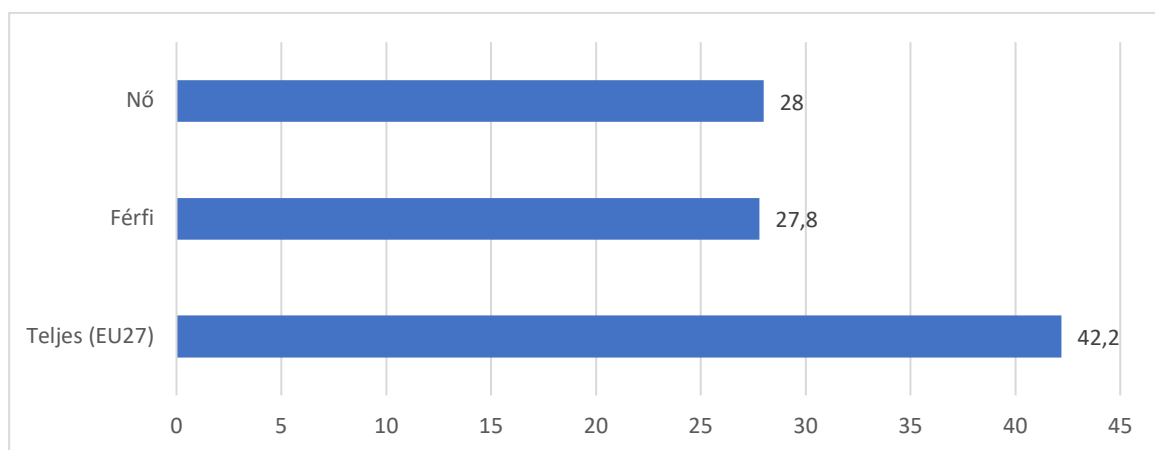
1. ábra Távmunka adatok az Európai Unióban (%)

Forrás: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>, 2022.11.22.

Az ábra az Európai Unió országainak adatait mutatja az otthon végzett távmunka tekintetében. Az Európai Unió országai közül Ciprus, Franciaország, Luxembourg, továbbá Málta információi alacsony megbízhatóságúak. A függőleges tengelyen az országokat láthatjuk, amíg a vízszintes tengelyen a válaszadások %-os formában olvashatók le. Az ábra 2021. február végi március eleji adatokkal dolgozik, mely a koronavírus harmadik hullámának időszaka volt. Nemek szerinti eloszlás nincsen, mind a női mind a férfi felmérésben résztvevő személyek válaszait tartalmazza 18 éves kortól.

Az ábrából kiderül, hogy az országok szerinti válaszolóknak több mint fele Hollandiában (59,6%), Belgiumban (59,1%), Finnországban (58,6%), Írországban (57,1%), ezen kívül Luxembourgban (55,9%) otthon végzi a munkáját, amíg Csehországban (29,5%), Magyarországon (28,0%), Romániában (27,1%), Horvátországban (20,2%), ezen kívül Bulgáriában (17,8%) még a 30%-át sem éri el a népesség otthoni távmunkában alkalmazottak aránya.

A távmunka tekintetében Magyarországon is vannak friss adatok, mely adatok értelmezésében arra helyezem a hangsúlyt, hogy vannak-e nemi differenciák ebben a típusban, ezt a 2. ábra mutatja be.



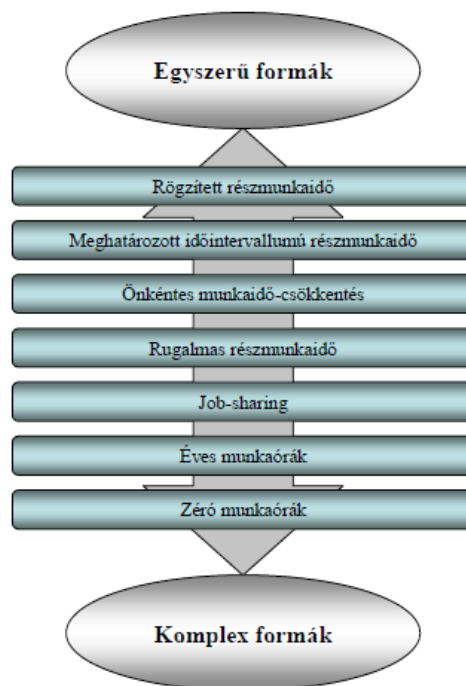
2. ábra Távmunka adatok Magyarországon nem szerinti megoszlásban (%)

Forrás: <https://eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>, 2022.11.22.

Az ábra Magyarország adatait mutatja az otthon végzett távmunka tekintetében nemek szerint, továbbá az Európai Unió 27 tagállamának átlagos távmunkai adatát. A függőleges tengelyen Magyarország nemek szerinti eloszlását láthatjuk, ezen kívül az Európai Unió 27 tagállamának átlagát, amíg a vízszintes tengelyen a válaszadások %-os formában olvashatók le. Az ábra az előzőhöz hasonló módon 2021. február végi március elejei adatokkal dolgozik, mely a koronavírus harmadik hullámának időszaka volt. Megfigyelhető, hogy Magyarországon az otthon végzett távmunka vonatkozásában nincs releváns nemi különbség, azonban sajnos jóval az átlag alatt vagyunk a többi tagállam adataihoz viszonyítva.

2.3.2. Részmunkaidős foglalkoztatás

A részmunkaidő fogalmának nincsen egységes meghatározása. Az álláspontom szerint a legjobb megközelítést Finna (2008) értekezésében olvashatjuk: „Részmunkaidős munkaviszonyú munkavállaló az irányelv szerint az, akinek a heti rendes munkaóráinak száma vagy legfeljebb egy évig terjedő munkaviszonyra kiszámított munkaóraátlagja kevesebb, mint a hasonló kategóriájú teljes munkaidőben foglalkoztatott rendes munkaóráinak száma. Hasonló kategóriájúnak az ugyanannál a munkáltatónál teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló minősül, aki ugyanolyan vagy hasonló munkakört (szakmát) lát el. Ha ilyen alkalmazott nem található, az összehasonlítást a hatályos kollektív szerződés alapján, ennek hiányában a tagállam jogszabályainak alkalmazásával kell megtenni. Az irányelv a részmunkaidős munkavállaló definíciójánál egyfajta negatív logikát követ, mindenki részmunkaidős, akinek a munkaideje a teljes munkaidőt nem éri el.”.



3. ábra Részmunkaidős foglalkoztatás típusai

Forrás: Finna (2008)

A részmunkaidős távmunkának számos típusa van, amelyek a következők az egyszerű formáktól az összetettebb formák felé haladva: rögzített részmunkaidő, meghatározott időintervallumú részmunkaidő, önkéntes munkaidő-csökkentés, rugalmas részmunkaidő, job-sharing, éves munkaórák, zéró munkaórák, továbbá a munkaidőbank rendszer.

A rögzített részmunkaidő típusa alatt egy tradicionális formát értünk, mely esetben a munkavállaló naponta kevesebb munkaórában, hetenként kevesebb munkanapban, esetleg váltakozó munkahetekben dolgozik. Jellemzően irodai munkaköröknél alkalmazzák, de fizikai munkakörök esetekor is megtalálható példának okáért az orvosi asszisztensek körében. Ez a típus egy jól kedvelt, ezen kívül elterjedt forma, mert egyszerű adminisztrációja, valamint átláthatósága, de túlságosan merev, mely a hátránya közé sorolható. (Finna, 2008)

A meghatározott időintervallumú részmunkaidő típusa egy olyan alkalmazotti csoport részére biztosít differenciált munkaidőt, akik csupán bizonyos időszakokban tudnak dolgozni. Legjobb megjelenési formája a gyermekét nevelő munkavállaló, esetleg családos anyák, akik részére iskolai szünethez igazodó munkaidő-beosztást hoznak létre ezzel is segítve feladataik ellátását. Ez értelemben a nyári szünetben hosszabb időt töltenek munkán kívül, mely nehézségeket okozhat a fennakadás nélküli munkavégzés alkalmával. (Major & Svéda, 2018)

Az önkéntes munkaidő-csökkentés értelmében a munkavállaló 5-50%-os mértékben megválaszthatja a munkaóráinak a számát. Ez a típus előnyös a dolgozók részére, hiszen munkában maradhatnak, továbbá egy éven belül visszaállhatnak teljes munkaidős formába. Hátránya azonban, hogy jellemzően csupán nagy szervezetek esetében megfelelő az alkalmazásra, hiszen ott alternatíva van újabb munkatársat felvenni a feladatok elvégzésére, amíg a kis méretű szervezeteknél a már meglévő munkatársak túlóra növelésével oldható meg. (Finna, 2008)

A rugalmas részmunkaidő forma a dolgozók munkaidő-beosztását teheti rugalmasabbá azáltal, hogy a hetente lévő munkaidő felső határát figyelembe veszik, továbbá betartják. A munkáltatónak a többletórákra, valamint az esetleg előforduló pihenőnapokra hatalmas hangsúlyt szükséges fektetnie, hiszen ezeket kompenzálnia kell a munkavállaló számára, s gyakran anyagi ráfordítást is igényelhetnek. (Rugalmas munkaidő a munkavégzés során, 2021)

A job-sharing egy olyan foglalkoztatási forma, amelynek keretein belül két, esetleg több munkavállaló megosztja egymás között a munkakörrel járó feladatokat, miközben a felelősség is megoszlik közöttük. Két fajtája van: az állás felosztása (job splitting), valamint a felváltó munkakör megosztása (job pairing). Előnyei közé sorolható, hogy gyermeknevelés, valamint idősgondozás mellett is flexibilisen végezhető, amíg hátránya lehet, hogy összekell a dolgozóknak hangolni a munkát, egymáshoz szükséges alkalmazkodniuk. (Hajdú, 2016)

Az éves munkaórák jellegű formában a munkaidő-beosztás éves keretek szerint következik be. Részmunkaidős foglalkoztatás esetében a munkavállaló, valamint a foglalkoztató részére is problémát jelenthet kalkulálása, mivel ebben az esetben egy időszakra nézve, ami jellemzően egy év, kevesebb munkaidővel szükséges számolni, mint a teljes munkaidős foglalkoztatás esetén. Ezen órák aránytalanul oszlanak el napi, valamint intervallum szinten. (Major & Svéda, 2018)

A zéró-munkaórák típusban az lehet mindenképpen alkalmas munkaerő, aki már dolgozott a szervezetnél, mivel itt rövid időn belül van szükség munkavállalóra, aki előre megbeszélte időpontban a rendelkezésére áll, így a szervezetnek nem szükséges munkaerő-kölcsönzési díjat fizetni. Hátránya lehet viszont, hogy nincsen garancia a hirtelen felmerülő igények rapid, azonnali ellátására. (Finna, 2008)

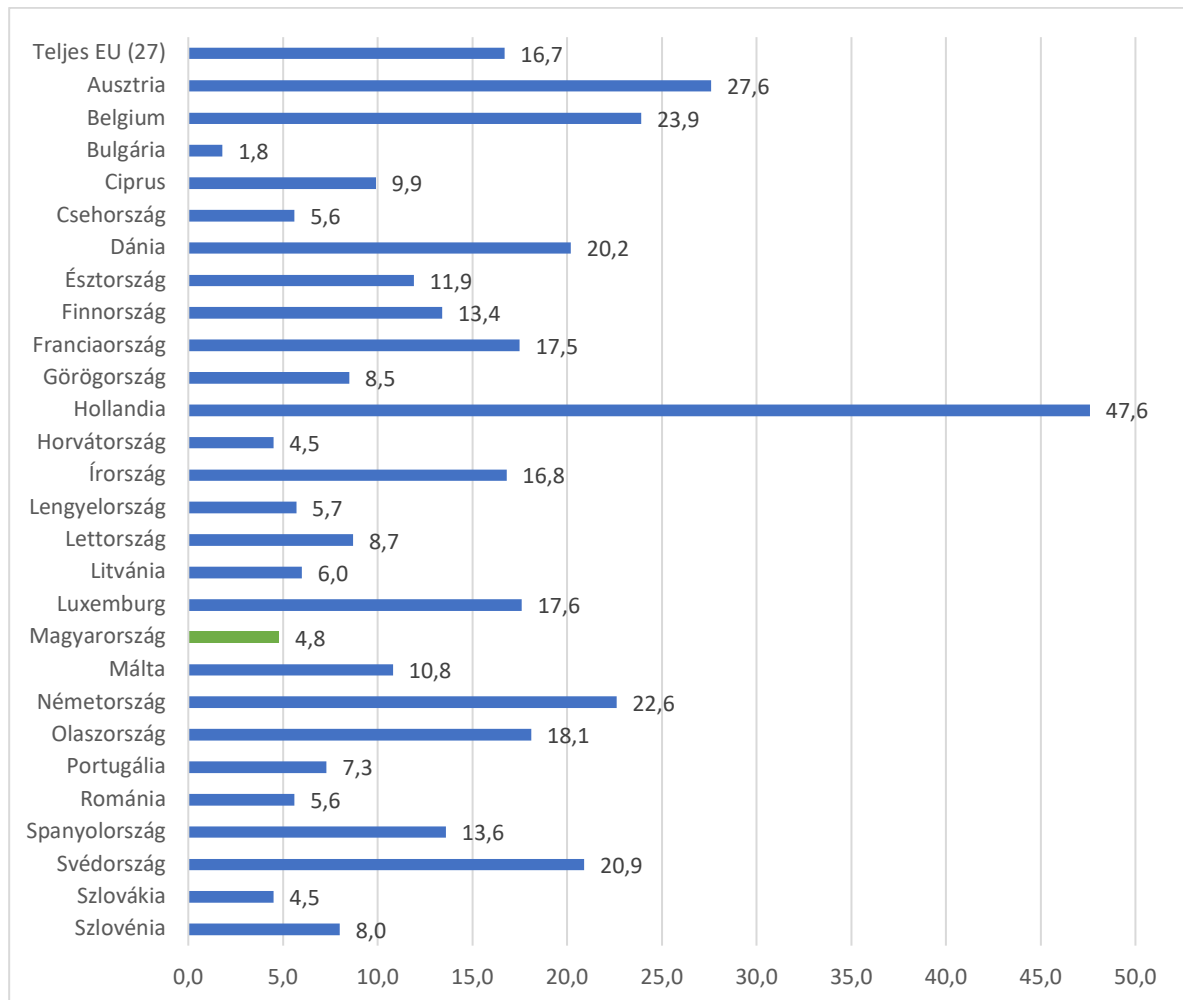
A munkaidőbank rendszer Magyarországon még nem ismert forma, melynek miéértje az lehet, hogy hazánkban a nyugdíjba csupán 50%-os arányban számít bele a részmunkaidős foglalkoztatás, azonban Nyugat-Európa több országában is megfelelő alkalmazásra ez a típus. (Finna, 2008)

Egy megjelent tanulmány alapján a részmunkaidős foglalkoztatás előnyei közé tartozik, hogy feltudod állítani a saját időbeosztásod, több időt tudsz tölteni a családdal, továbbá a barátaiddal, több szabadidőd van, ezen kívül különféle típusú munkákban, valamint vállalkozásokban nyerhetsz tapasztalatot, amíg a hátránya, hogy megnehezíti a nyugdíjcélú megtakarítást, a jövő tervezését, a számlák fizetését, más megfogalmazásban kevesebb pénzt keresel, mint amennyire szükséged van. (Horn C. V. & Zukin C., 2015)

Egy másik nyilvános tanulmány a részmunkaidős foglalkoztatás előnyeit, továbbá hátrányait a munkaadó, ezen kívül a munkavállaló szemszögéből is külön vizsgálja. A munkavállaló részére előnyös, hogy jobb a balance a munka és a magánélet között a kevesebb munkaóra miatt, azonban hátrányos, hogy alacsonyabb a munkaminőség, továbbá magasabb a szegénység kockázata. A munkaadóknak előnyös, hogy flexibilisebb a munkatervezés, ezen kívül bizonyos esetekben adókedvezmények vannak, azonban minden valószínűség szerint magasabb adminisztrációs költséget igényel és magasabb adókat, ezen kívül társadalombiztosítási járulékokat szükséges fizetniük egyes alkalmakkor. (Ganeva et al., 2017)

2.3.2.1. Részmunkaidős foglalkoztatási adatok az Európai Unióban és Magyarországon

A részmunkaidős foglalkoztatási adatok tekintetében az Európai Unió országában vannak friss adatok, melyekben azt elemzem milyen mértékben terjedt el ez a foglalkoztatási forma az EU 27 országait figyelembe véve, ezt a 4. ábra mutatja be.



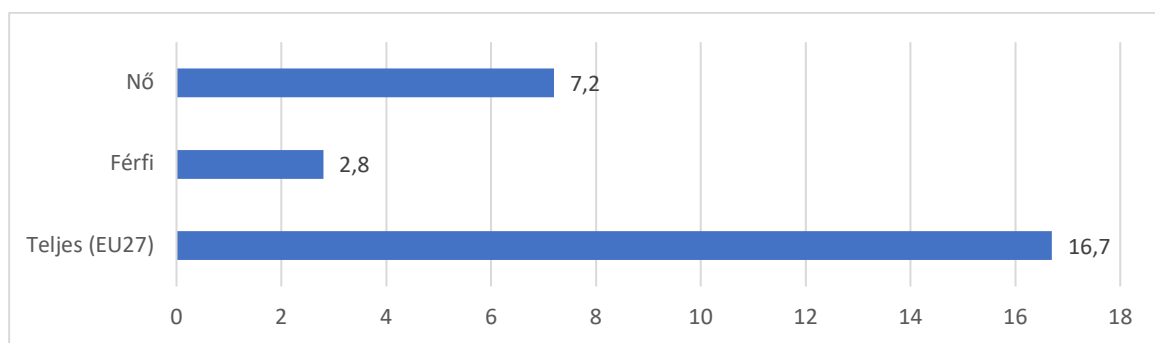
4. ábra Részmunkaidős foglalkoztatási adatok az Európai Unióban (%)

Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_pt_a/default/bar?lang=en, 2022.11.22.

Az ábra az Európai Unió országainak adatait mutatja a részmunkaidőben foglalkoztatott személyek tekintetében. A függőleges tengelyen az országokat láthatjuk, amíg a vízszintes tengelyen a részmunkaidőben munkálkodók arányát olvashatjuk le a teljes foglalkoztatás százalékában. Az ábra 2020-as adatokat jelenít meg, nemek szerinti eloszlás nincsen, mind a női mind a férfi alkalmazottakat tartalmazza 20 és 64 év között.

Az ábrából kiderül, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya Hollandiában (47,6%) messze magas a többi országhoz képest, kiemelkedik közülük. 20% feletti a ráta Ausztriában (27,6%), Belgiumban (23,9%), Németországban (22,6%), Svédországban (20,9%), valamint Dániában (20,2%), amíg Magyarországon (4,8%), Szlovákiában (4,5%), Horvátországban (4,5%), valamint Bulgáriában (1,8%) még az 5%-ot sem éri el részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, mely aggodalomra adhat okot.

A részmunkaidős foglalkoztatási adatok tekintetében Magyarországon is vannak friss adatok, mely adatok értelmezésében arra helyezem a hangsúlyt, hogy vannak-e nemi differenciák ebben a típusban, ezt az 5. ábra mutatja be.



5. ábra Részmunkaidős foglalkoztatási adatok Magyarországon nem szerinti megoszlásban (%)

Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_pt_a/default/bar?lang=en, 2022.11.22.

Az ábra hazánk adatait mutatja a részmunkaidőben foglalkoztatott személyek tekintetében nemek szerint, továbbá az Európai Unió 27 tagállamának átlagos részmunkaidős adatát. A függőleges tengelyen hazánk nemek szerinti eloszlását láthatjuk és az Európai Unió 27 tagállamának átlagát, amíg a vízszintes tengelyen a részmunkaidőben munkálkodók arányát olvashatjuk le a teljes foglalkoztatás százalékában. Az ábra az előzőhöz hasonló módon 2020-as évi adatokkal dolgozik.

Megfigyelhető, hogy hazánkban részmunkaidős foglalkoztatásnál nemi differenciák vannak, hiszen amíg a férfiak körében 2,8%-ban, addig a nőknél 7,2%-ban használatos ez a munkavégzési forma, mely ebben az évben amiatt alakulhatott így, mivel a nők a pandémia okán otthon maradtak a gyerekekkel. Viszont sajnos az Európai Unió átlagához képest hazánk adatai jóval az átlag alatt vannak, hiszen az előző diagramból kiderült, hogy 5%-ot sem éri el az itteni ráta (4,8%), amíg az EU átlag 16,7%.

2.3.3. Önfoglalkoztatás

Az önfoglalkoztatás fogalmára, mint más atipikus foglalkoztatási formáéra sincs egységes, mindenki által elfogadott definíció. Egy internetes oldalon (Önfoglalkoztató jelentése, é. n.) a következőket írják az önfoglalkoztató terminusát illetően: „Az a magánszemély, aki bármely jogszabály szerint önállóan végezhető és az egyéni vállalkozásról szóló törvény hatálya alá nem tartozó gazdasági tevékenységet végez, ha az egészségbiztosítási, illetőleg a nyugdíjbiztosítási szolgáltatások fedezetéről a jogszabályok rendelkezései szerint maga gondoskodik.”.

Vannak olyan tevékenységek, amik esetén biztosan nem lehet önálló vállalkozást váltani, ilyen példának okáért a benzin, az alkohol, a dohány, valamint egyéb jövedéki termékek, továbbá kötelező címkével ellátott termékek értékesítése, tulajdonjogok, autók és áruk vizionteladása, ásványok kitermelése és értékesítése, vállalkozói tevékenység egy másik személy érdekének megfelelően és vállalkozói tevékenység más alkalmazottakkal. Vannak azonban olyan független specialitások, amik önálló vállalkozóvá válhatnak, ezek példának okáért a taxi vezetők, szabadúszók, gyakran előforduló kézművesek, ezermesterek, iparosok, fotósok, ezen kívül videográfusok és földtulajdonosok. (Önfoglalkoztatás – típusok, összehasonlítás a szellemi tulajdonnal, előnyei és kialakítása, é. n.)

Akkor beszélünk foglalkoztatotról, ha az alábbi három faktor teljesül:

- Az önfoglalkoztató és az alkalmazottai használják azokat az instrumentumokat, gépeket, felszereléseket, melyekbe az önfoglalkoztató tőkét fektetett, megvásárolt.
- Az egyéni vállalkozás rendelkezik telephellyel, irodát, raktárt, farmot, esetleg ezekkel egyenrangú ingatlant tart fenn.
- A vállalkozó hangsúlyt fektetett a reklámnak, ebből a tekintetből vállalkozása vagy praxisa telefonkönyvben megtalálható, névjegykártyákat, valamint szórólapokat terjesztett. (Prókai & Szerepi, 2017)

Az önfoglalkoztatás több típusát is megkülönböztetjük annak megfelelőképpen, hogy az érintett milyen befolyással rendelkezik termelési egysége felett:

- Foglalkoztatók: azon önfoglalkoztató, aki a feladatainak ellátását egy, esetleg több személy folyamatos bevonásával végzi, munkáját ily módon hajtja végre.
- Önállók: ezen csoport ugyanolyan autoritással rendelkezik, mint a foglalkoztatók, azonban abban különböznek tőlük, hogy nem foglalkoztatnak folyamatosan alkalmazottakat, nem vonják be őket.

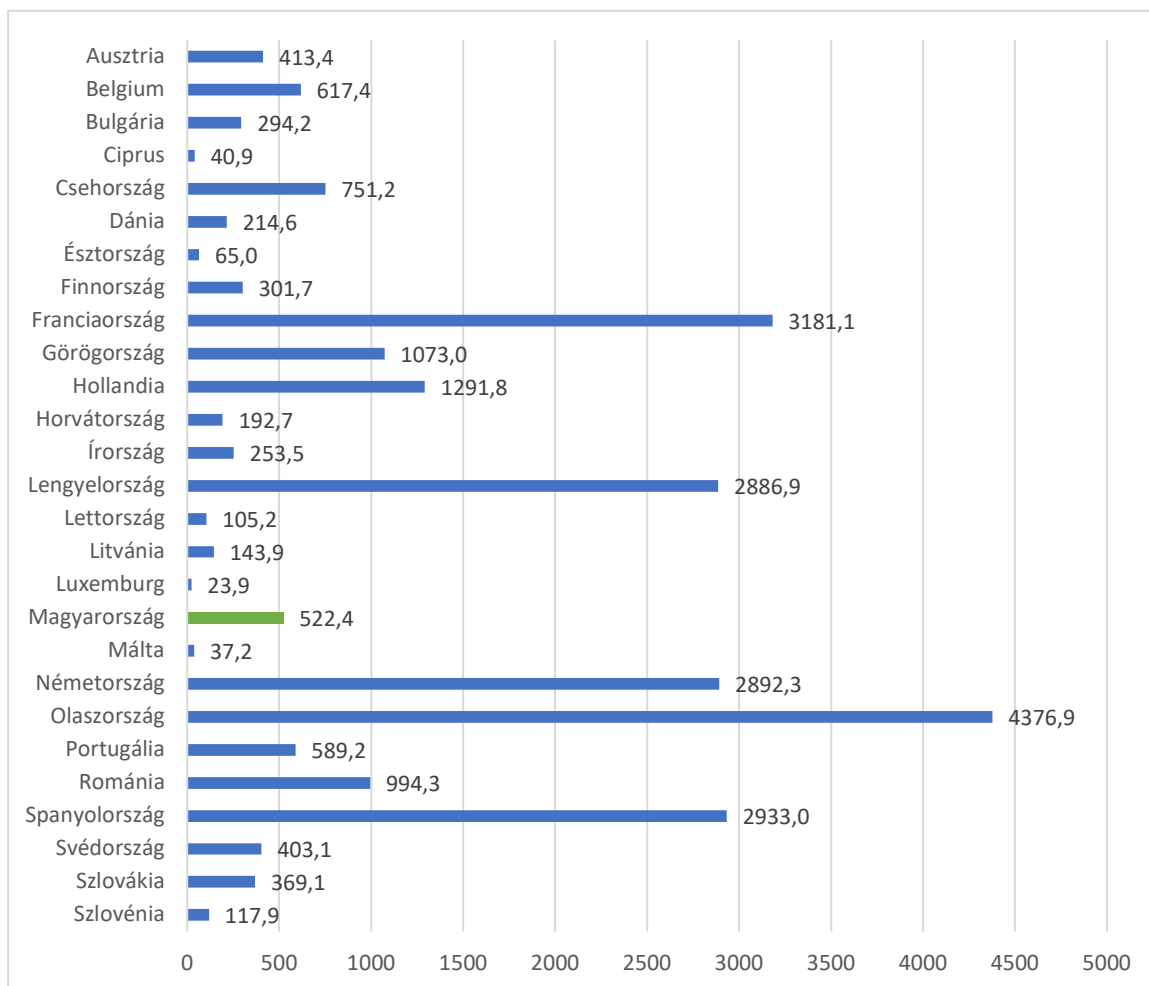
- Szövetkezeti tagok: a többi taggal hasonló módon döntési jogkörökkel rendelkeznek a szövetkezet működés tekintetében.
- Segítő családtagok: nem tekinthetők a vállalkozás tekintetében partnereknek, hiszen a működés iránti elkötelezettségük és motivációjuk szempontjából magasabb szinten állnak az alkalmazottaktól. (Prókai & Szerepi, 2017)

A Lloyds TSB üzleti bank cikke alapján az önfoglalkoztatás előnyei között szerepel, hogy learathatjuk saját erőfeszítéseink gyümölcsét, hosszabb időszakon keresztül többet kereshetünk, függetlenek, valamint szabadok lehetünk, saját időbeosztás szerint dolgozhatunk és javulhat az életminőségünk, továbbá a munkával való elégedettségünk. Ezekből az előnyökből adódóan kialakulhatnak hátrányok is, hiszen több a stressz, mivel a sikerért, valamint a kudarcért felelősséget vállalunk, senki sem irányít minket, így nem nyújt motivációt, ezen kívül morális segítséget sem, fennáll az elszigetelődés veszélye, továbbá saját adófizetési kötelezettségeknek kell eleget tennünk. (Lloyds TSB, é.n.)

A Nutcache weboldalon az önfoglalkoztatás előnyei a következők: a megtakarítás bizonyos kiadásokon, a flexibilisebb időbeosztás, a forgalmi dugók csökkenése, ezen kívül a feladatok megválasztásának szabadsága, amíg a hátrányok közé az alábbiak tartoznak: az instabil fizetés, a munkavállalási nehézség, az elszigeteltség, továbbá az ügyfelek elvesztése. (Nutcache, 2022)

2.3.3.1. Önfoglalkoztatási adatok az Európai Unióban és Magyarországon

Az önfoglalkoztatási adatok tekintetében az Európai Unió országaiban vannak friss adatok, melyekben azt elemzem milyen mértékben terjedt el ez a foglalkoztatási forma az EU 27 országait figyelembe véve, ezt a 6. ábra mutatja be.



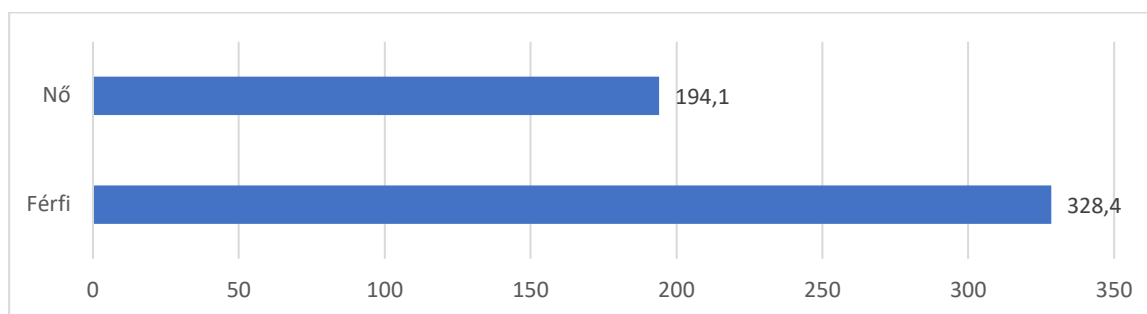
6. ábra Önfoglalkoztatási adatok az Európai Unióban (ezer fő)

Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_espais/default/bar?lang=en, 2022.11.22.

Az ábra az Európai Unió országainak adatait mutatja az önfoglalkoztatott személyek tekintetében. A függőleges tengelyen az országokat láthatjuk, amíg a vízszintes tengely az önfoglalkoztatott személyek számát ezer mértékegységben mutatja. Az ábra 2021. második negyedévi adatokat jelenít meg, nemek szerinti eloszlás nincsen, mind a női mind a férfi foglalkoztatottakat tartalmazza 15 és 64 év között.

Az ábrából kiderül, hogy az önfoglalkoztatott személyek száma Olaszországban (4376,9 ezer fő) messze magas a többi országhoz mérten, kiemelkedik közülük. 2500 ezer fő és 3500 ezer fő között négy ország található: Spanyolország (2933 ezer fő), Lengyelország (2886,9 ezer fő), Németország (2892,3 ezer fő), továbbá Franciaország (3181,1 ezer fő). Vannak azonban olyan országok, ahol az önfoglalkoztatás az 500 ezer főt sem éri el, ebbe a kategóriába tartozik az országok jelentős része, ilyen Svédország (403,1 ezer fő), Szlovénia (117,9 ezer fő), Szlovákia (369,1 ezer fő), Málta (37,2 ezer fő), Luxembourg (23,9 ezer fő), Litvánia (143,9 ezer fő), Lettország (105,2 ezer fő), Írország (253,5 ezer fő), Finnország (301,7 ezer fő), Észtország (65 ezer fő), Dánia (214,6 ezer fő), Ciprus (40,9 ezer fő), Horvátország (192,7 ezer fő), Bulgária (294,2 ezer fő), ezen kívül Ausztria (413,4 ezer fő). Magyarországon (522,4 ezer fő) kicsivel több az önfoglalkoztatott, mint 500 ezer fő, ezzel a számmal közepes mértékű az önfoglalkoztatás a többi Európai Uniói országot tekintve, hiszen a tizenkettedik helyet foglaljuk el, azonban magasabb az adatunk több mint 100 ezer fővel a mindig is precedenst jelentő Ausztriához viszonyítva.

Az önfoglalkoztatási adatok tekintetében Magyarországon is vannak friss adatok, mely adatok értelmezésében arra helyezem a hangsúlyt, hogy vannak-e nemi differenciák ebben a típusban, ezt a 7. ábra mutatja be.



7. ábra Önfoglalkoztatási adatok Magyarországon nem szerinti megoszlásban (ezer fő)

Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_esgais/default/bar?lang=en, 2022.11.22.

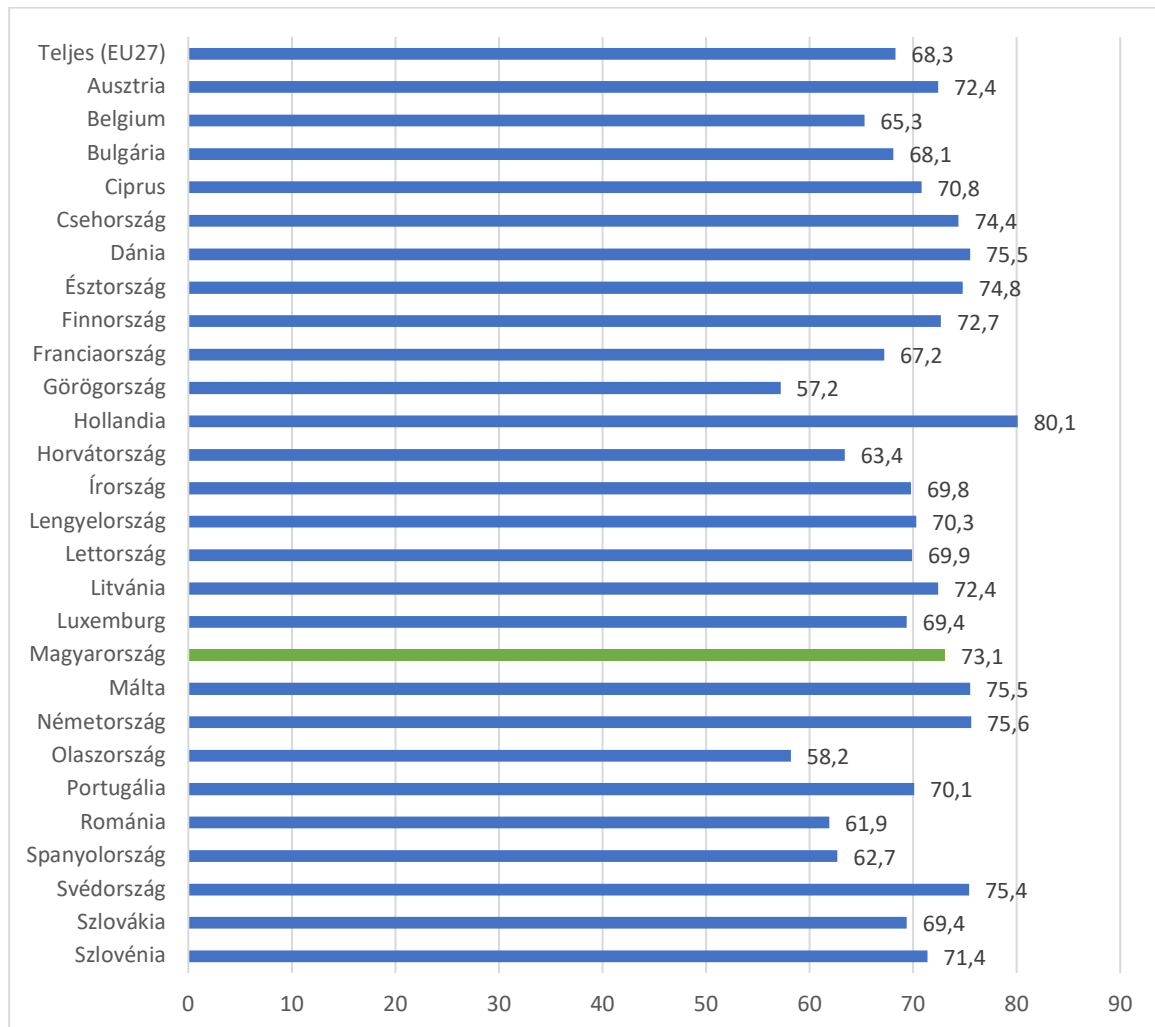
Az ábra hazánk adatait mutatja az önfoglalkoztatott személyek tekintetében nemek szerint. A függőleges tengelyen hazánk nemek szerinti eloszlását láthatjuk, amíg a vízszintes tengely az önfoglalkoztatott személyek számát ezer mértékegységben mutatja. Az ábra az előzőhöz hasonló módon 2021. második negyedévi adatokkal dolgozik, 15 és 64 év között.

Megfigyelhető, hogy hazánkban önfoglalkoztatás terén nemi differenciák vannak, hiszen amíg a nők körében 194,1 ezer főről számolhatunk be, addig a férfiaknál ez az adat 328,4 ezer fő, ami több mint 100 ezer fővel magasabb a női önfoglalkoztatottakhoz mérten.

2.1. Foglalkoztatási mutatók jellemzése

2.1.1. Foglalkoztatási ráta

A foglalkoztatási ráta vonatkozásában az Európai Unió országaiban vannak friss adatok, melyekben azt vizsgálom milyen magas a foglalkoztatási arány az EU 27 országait figyelembe véve, ezt az 8. ábra mutatja be.



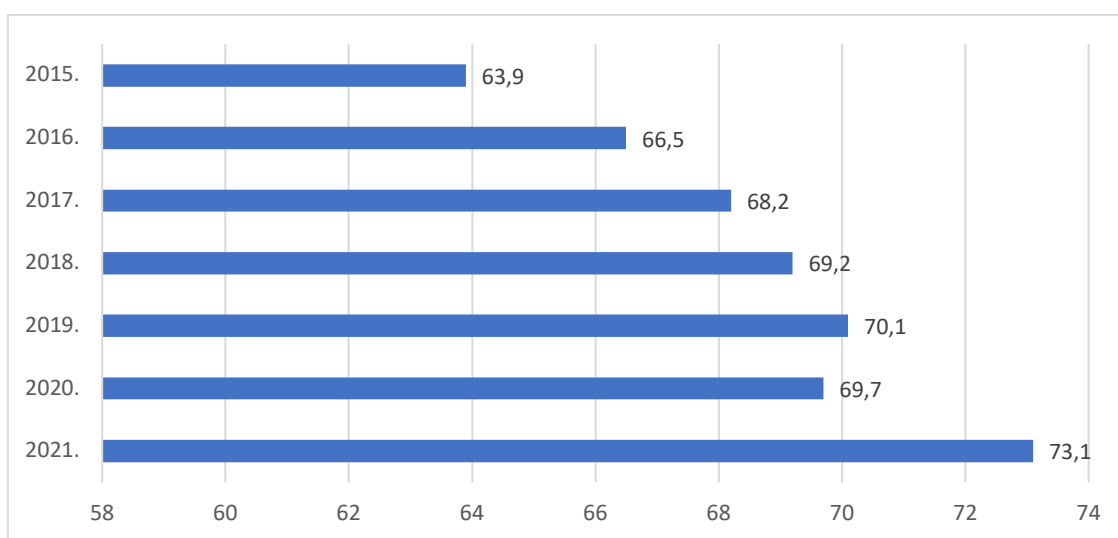
8. ábra Foglalkoztatási ráta az Európai Unióban (%)

Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ERGAN/default/table?lang=en, 2023.09.15.

Az ábra az Európai Unió országainak adatait mutatja a foglalkoztatási ráta vonatkozásában. A függőleges tengelyen az országokat láthatjuk, míg a vízszintes tengelyen a foglalkoztatási arányt százalékos formában olvashatók le. Az ábra 2021. évi adatokkal dolgozik, melyben évben jelentős gazdasági hatása volt a COVID-19 vírusnak. Nemek szerinti eloszlás nincs, mind a női mind a férfi válaszadók válaszait tartalmazza 15 és 64 év között.

Az ábrából kiderül, hogy az országok szerinti válaszadóknak esetében Hollandiában (80,1%) a legmagasabb a foglalkoztatottak aránya. 70-80% foglalkoztatási ráta között az alábbi országok szerepelnek: Németország (75,6%), Dánia (75,5%), Málta (75,5%), Svédország (75,4%), Észtország (74,8%), Csehország (74,4%), Magyarország (73,1%), Finnország (72,7%), Ausztria (72,4%), Litvánia (72,4%), Szlovénia (71,4%), Ciprus (70,8%), Lengyelország (70,3%) és Portugália (70,1). 60-70% foglalkoztatási ráta között Lettország (69,9%), Írország (69,8%), Luxemburg (69,4), Szlovákia (69,4%), Bulgária (68,1%), Franciaország (67,2%), Belgium (65,3%), Horvátország (63,4%), Spanyolország (62,7%) és Románia (61,9%) helyezkednek el. A legalacsonyabb foglalkoztatási rátája Olaszországnak (58,2%) és Görögországnak (57,2%) van, ahol meg a 60%-os arányt sem éri el a mutató. Az EU-s foglalkoztatási ráta átlaga 68,3%, míg Magyarországon ezen adat 73,1%.

A foglalkoztatási ráta vonatkozásában Magyarországon is vannak friss adatok, melyekben azt vizsgálom milyen magas a foglalkoztatási arány Magyarországon az évek elteltével. Ezeket az adatokat a 9. ábra mutatja be.



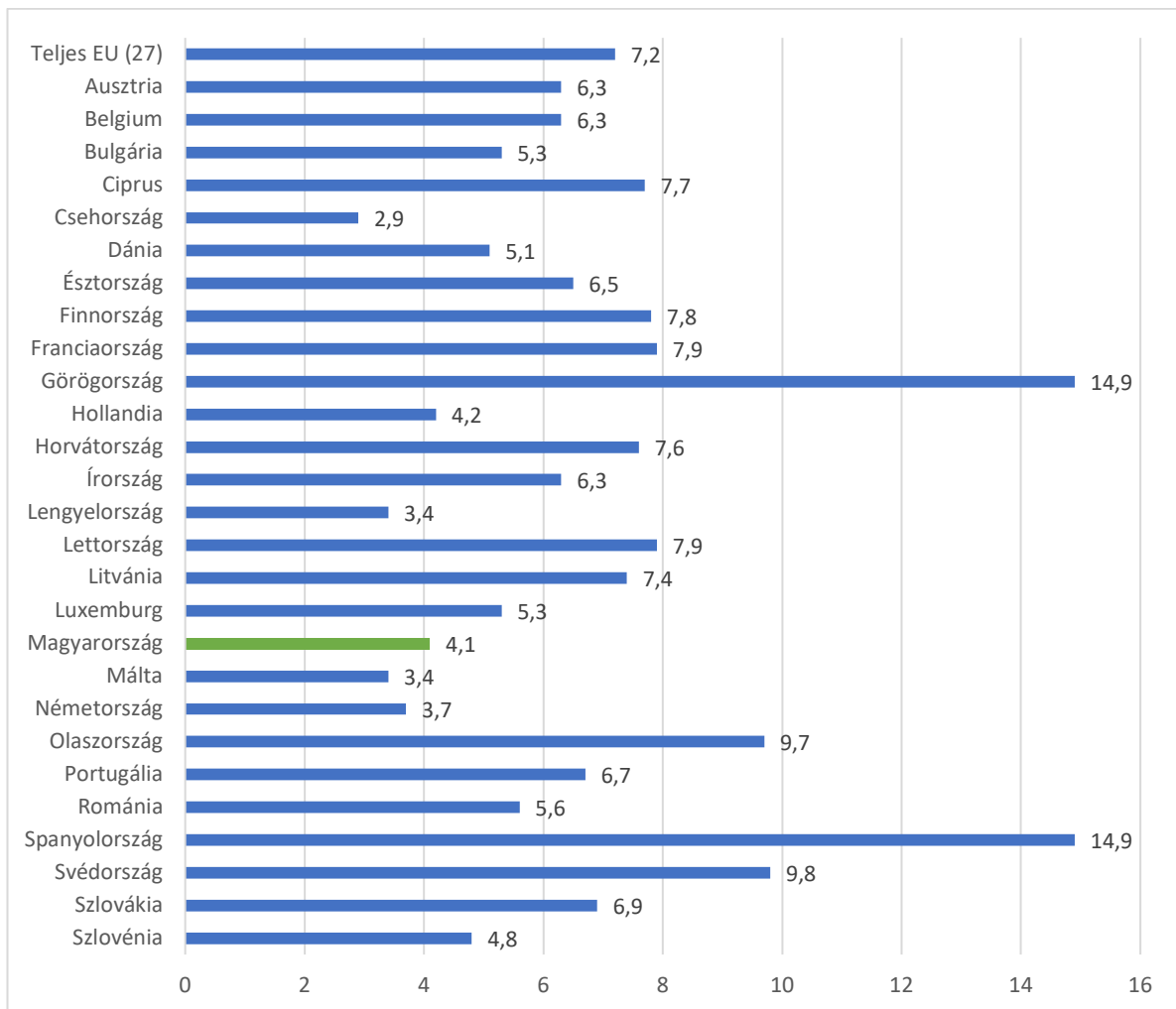
9. ábra Foglalkoztatási ráta Magyarországon (%)

Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ERGAN/default/table?lang=en, 2023.09.15.

Az ábra Magyarország adatait mutatja a foglalkoztatási ráta vonatkozásában évek szerint. A függőleges tengelyen Magyarország foglalkoztatási rátáit láthatjuk évek szerint, míg a vízszintes tengelyen az arányok százalékos formában olvashatók le. Az ábra 2015 és 2021 évek közötti adatokat jelenít meg. Magyarországon a foglalkoztatási ráta tekintetében folytonosan növekvő tendencia figyelhető meg. Egyedül 2020. évben csökkent a foglalkoztatottak aránya, mely valószínűsíthetően a COVID-19 járvány következménye.

2.1.2. Munkanélküliség ráta

A munkanélküliségi ráta vonatkozásában az Európai Unió országában vannak friss adatok, melyekben azt vizsgálom milyen magas a munkanélküliségi arány az EU 27 országait figyelembe véve, ezt az 10. ábra mutatja be.



10. ábra Munkanélküliségi ráta az Európai Unióban (%)

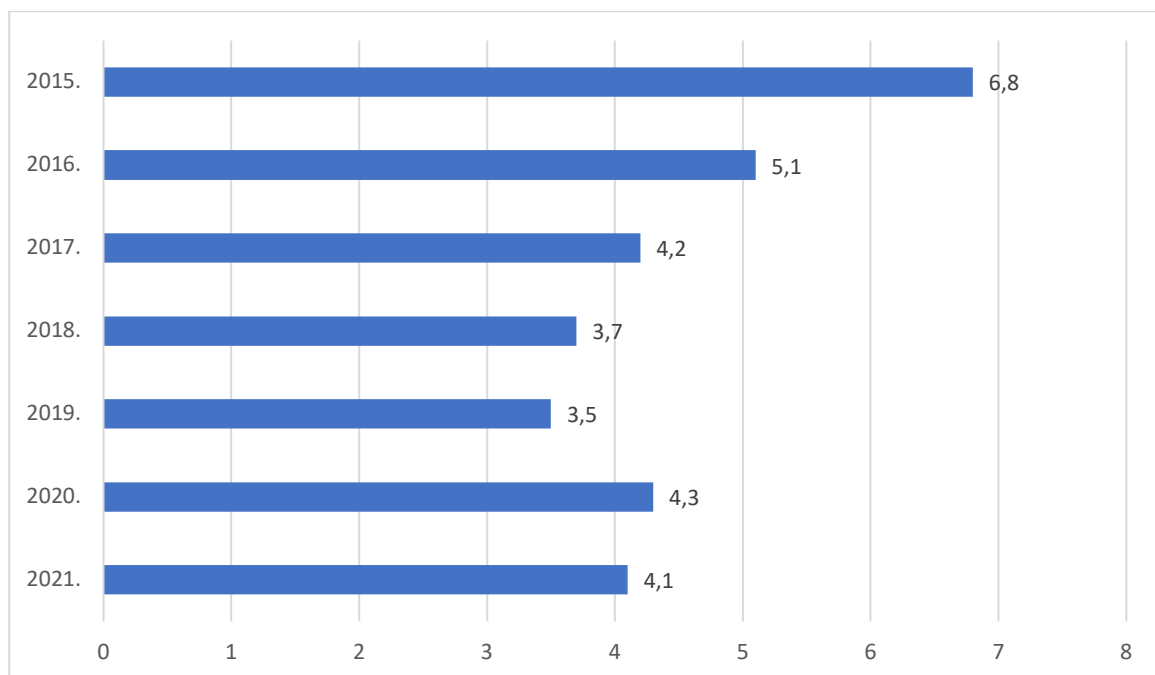
Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_URGAN/default/table?lang=en, 2023.09.15.

Az ábra az Európai Unió országainak adatait mutatja a munkanélküliségi ráta vonatkozásában. A függőleges tengelyen az országokat láthatjuk, míg a vízszintes tengelyen a munkanélküliségi arányok százalékos formában olvashatók le. Az ábra 2021. évi adatokkal dolgozik, melyben évben jelentős gazdasági hatása volt a COVID-19 vírusnak. Nemek szerinti eloszlás nincs, mind a női mind a férfi válaszadók válaszait tartalmazza 15 és 64 év között.

Az ábrából kiderül, hogy az országok szerinti válaszadóknak esetében Görögországban (14,9%) és Spanyolországban (14,9%) a legmagasabb a munkanélküliek aránya. 5-10%

munkanélküliségi ráta között az alábbi országok szerepelnek: Svédország (9,8%), Olaszország (9,7%), Franciaország (7,9%), Lettország (7,9%), Finnország (7,8%), Ciprus (7,7%), Horvátország (7,6%), Litvánia (7,4%), Szlovákia (6,9%), Portugália (6,7%), Észtország (6,5%), Ausztria (6,3%), Belgium (6,3%), Írország (6,3%), Románia (5,6%), Bulgária (5,3%), Luxemburg (5,3%) és Dánia (5,1%). 5% alatti a munkanélküliségi ráta Szlovéniában (4,8%), Hollandiában (4,2%), Magyarországon (4,1%), Németországban (3,7%), Lengyelországban (3,4%), Máltán (3,4%) és Csehországban (2,9%). Az EU-s munkanélküliségi ráta átlaga 7,2%, míg Magyarországon ezen adat jóval alacsonyabb, 4,1%.

A munkanélküliségi ráta vonatkozásában Magyarországon is vannak friss adatok, melyekben azt vizsgálom milyen magas a munkanélküliségi arány Magyarországon az évek elteltével. Ezeket az adatokat a 11. ábra mutatja be.



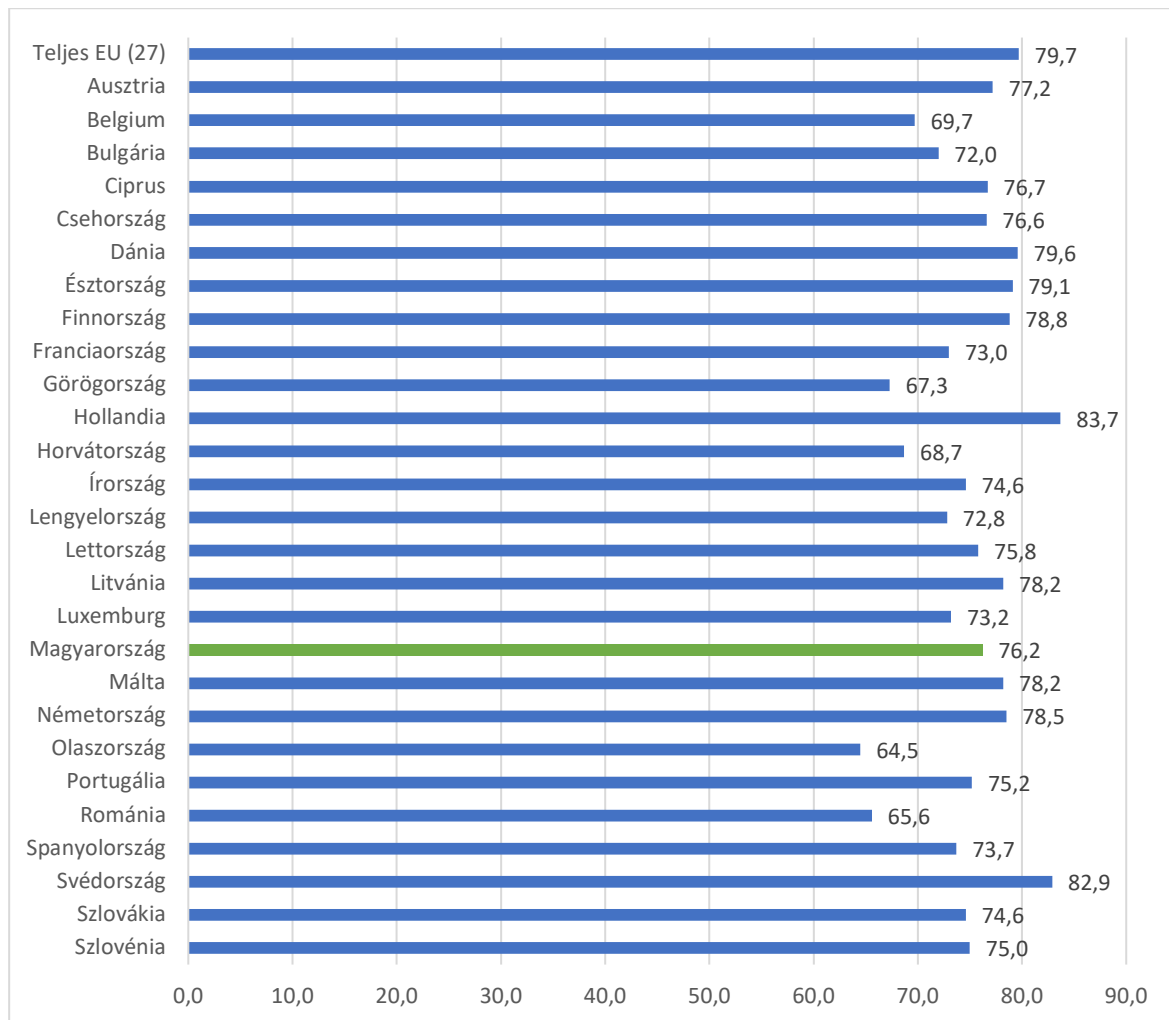
11. ábra Munkanélküliségi ráta Magyarországon (%)

Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_URGAN/default/table?lang=en, 2023.09.15.

Az ábra Magyarország adatait mutatja a munkanélküliségi ráta vonatkozásában évek szerint. A függőleges tengelyen Magyarország munkanélküliségi rátáit láthatjuk évek szerint, míg a vízszintes tengelyen az arányok százalékos formában olvashatók le. Az ábra 2015 és 2021 évek közötti adatokat jelenít meg. Magyarországon a munkanélküliségi ráta tekintetében folytonosan csökkenő tendencia figyelhető meg. Egyedül 2020. évben emelkedett a munkanélküliek aránya, mely valószínűsíthetően a COVID-19 járvány következménye. Ezt követően 2021-től ismételt csökkenés tapasztalható.

2.1.3. Aktivitási arány

Az aktivitási arány az aktív népesség és a munkaképes népesség hányadosaként számolható, ahol az aktív népesség csoportjába a foglalkoztatott és a munkanélküli népesség egyaránt besorolható. Az aktivitási arány vonatkozásában az Európai Unió országaiban vannak friss adatok, melyekben azt vizsgálom milyen magas az aktivitási arány az EU 27 országait figyelembe véve, ezt az 12. ábra mutatja be.



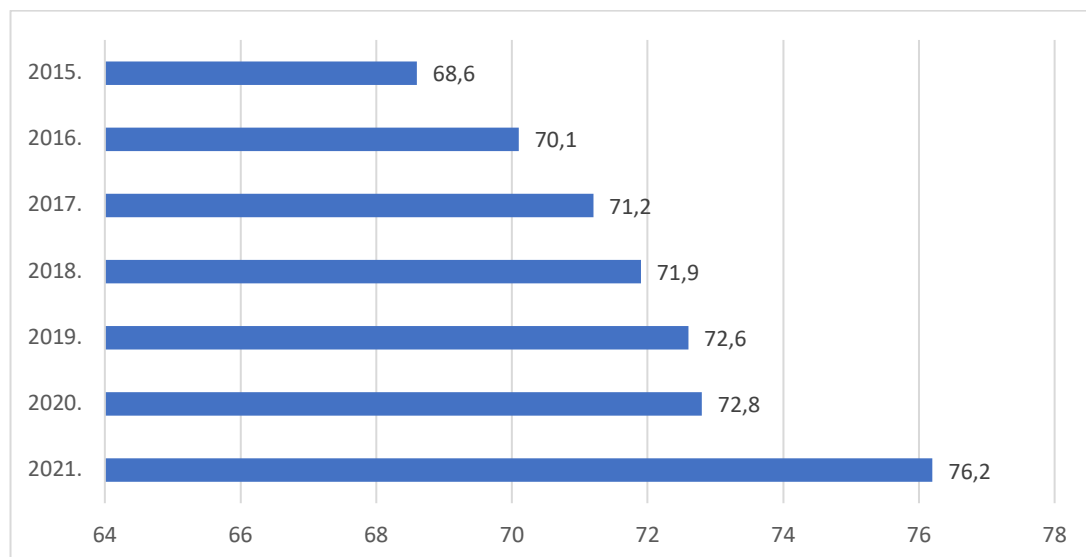
12. ábra Aktivitási arány az Európai Unióban (%)

Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ARGAN/default/table?lang=en, 2023.09.15.

Az ábra az Európai Unió országainak adatait mutatja az aktivitási arány vonatkozásában. A függőleges tengelyen az országokat láthatjuk, míg a vízszintes tengelyen az aktivitási arányok százalékos formában olvashatók le. Az ábra 2021. évi adatokkal dolgozik, nemek szerinti eloszlás nincs, mind a női mind a férfi válaszadók válaszait tartalmazza.

Az ábrából kiderül, hogy az országok szerinti válaszadóknak esetében Hollandiában (83,7%) és Svédországban (82,9%) a legmagasabb az aktivitási arány. 70-80% aktivitási arány között az alábbi országok szerepelnek: Dánia (79,6%), Észtország(79,1%), Finnország (78,8%), Németország (78,5%), Litvánia (78,2%), Málta (78,2%) Ausztria (77,2%), Ciprus (76,7%), Csehország (76,6%), Magyarország (76,2%), Lettország (75,8%), Portugália (75,2%), Szlovénia (75,0%), Írország (74,6%), Szlovákia (74,6%), Spanyolország (73,7%), Luxemburg (73,2%), Franciaország (73,0%), Lengyelország (72,8%) és Bulgária (72,0%). Ezen intervallum közé sorolható az EU-s átlag is, mely 79,7%. 70% alatti az aktivitási arány Belgiumban (69,7%), Horvátországban (68,7%), Görögországban (67,3%), Romániában (65,6%) és Olaszországban (64,5%).

Az aktivitási arány vonatkozásában Magyarországon is vannak friss adatok, melyekben azt vizsgálom milyen magas az aktivitási arány Magyarországon az évek elteltével. Ezeket az adatokat a 13. ábra mutatja be.



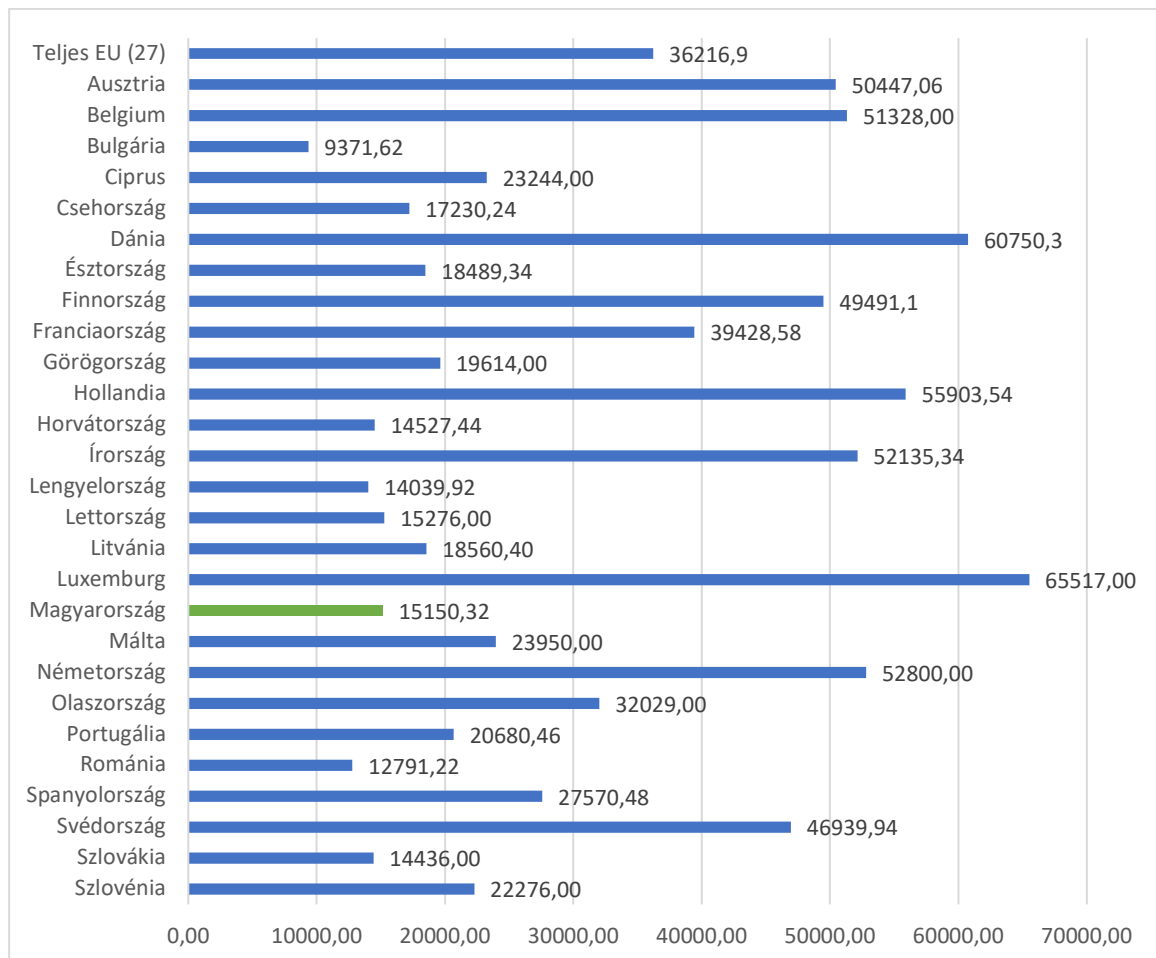
13. ábra Aktivitási arány Magyarországon (%)

Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ARGAN/default/table?lang=en, 2023.09.15.

Az ábra Magyarország adatait mutatja az aktivitási arány vonatkozásában évek szerint. A függőleges tengelyen Magyarország aktivitási arányait láthatjuk évek szerint, míg a vízszintes tengelyen az arányok százalékos formában olvashatók le. Az ábra 2015 és 2021 évek közötti adatokat jelenít meg. Magyarországon az aktivitási arány tekintetében folytonosan növekvő tendencia figyelhető meg. 2020 és 2021 között láthatunk egy nagyobb differenciát, mely valószínűsíthetően az abortusztilalom okozta következménynek tudható be.

2.1.4. Egy főre jutó bruttó kereset

Az egy főre jutó bruttó kereset vonatkozásában az Európai Unió országaiban vannak friss adatok, melyekben azt vizsgálom milyen magas az egy főre jutó bruttó kereset az EU 27 országait figyelembe véve, ezt az 14. ábra mutatja be.



14. ábra Egy főre jutó évi bruttó kereset az Európai Unióban (euró)

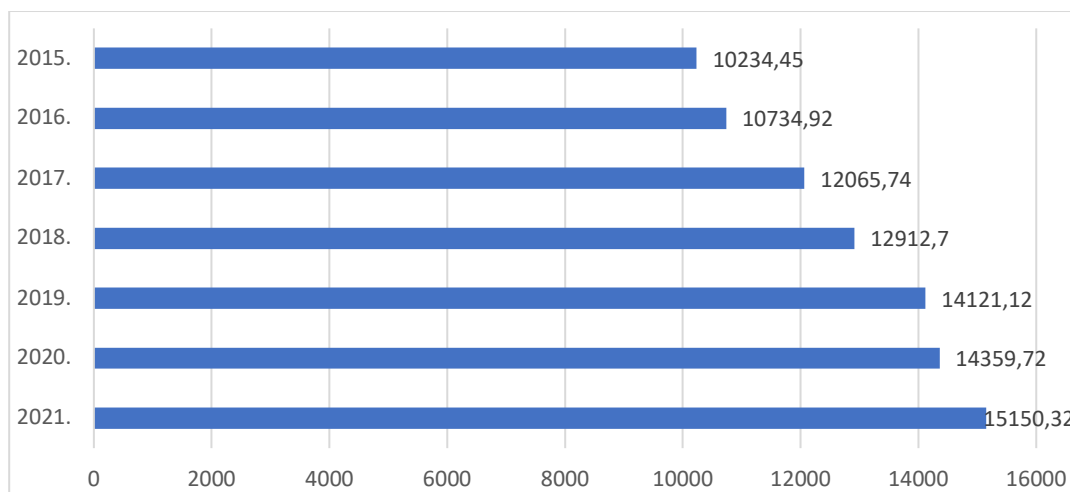
Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_NT_NET_custom_6871217/default/table?lang=en, 2023.09.15.

Az ábra az Európai Unió országainak adatait mutatja az egy főre jutó bruttó kereset vonatkozásában. A függőleges tengelyen az országokat láthatjuk, míg a vízszintes tengelyen az éves bruttó keresetek euróban olvashatók le. Az ábra 2021. évi adatokkal dolgozik. Nemek szerinti eloszlás nincs, azon női és férfi válaszadók válaszait tartalmazza, akik gyermek nélküli egyedülálló személyek, valamint az átlagkereset 100%-át keresik meg.

Az ábrából kiderül, hogy az országok szerinti válaszadóknak esetében Luxemburgban (65517,00 euró) és Dániában (60750,30 euró) a legmagasabb egy főre jutó évi bruttó kereset mértéke. 40000-60000 euró éves bruttó kereset között az alábbi országok helyezkednek el:

Hollandia (55903,54 euró), Németország (52800,00 euró), Írország (52135,34 euró), Belgium (51328,00 euró), Ausztria (50447,06 euró), Finnország (49491,10 euró) és Svédország (46939,94 euró). 20000-40000 euró közötti az éves bruttó kereset Franciaországban (39428,58 euró), Olaszországban (32029,00 euró), Spanyolországban (27570,48 euró), Máltán (23950,00 euró), Cipruson (23244,00 euró), Szlovéniában (22276,00 euró) és Portugáliában (20680,46 euró). Ez EU-s átlag (36216,90 euró) is ezen intervallumok között található. Míg 20000 euró alatti az éves bruttó kereset Görögországban (19614,00 euró), Litvániában (18560,40 euró), Észtországban (18489,34 euró), Csehországban (17230,24 euró), Lettországban (15276,00 euró), Magyarországon (15150,32 euró), Horvátországban (14527,44 euró), Szlovákiában (14436,00 euró), Lengyelországban (14039,92 euró), Romániában (12791,22 euró) és Bulgáriában (9371,62 euró). Jól látható, hogy Magyarország egy főre jutó éves bruttó átlagkeresete (15150,32 euró) kevesebb, mint a fele az EU-s átlagnak (36216,90 euró).

Az egy főre jutó bruttó kereset vonatkozásában Magyarországon is vannak friss adatok, melyekben azt vizsgálom milyen magas az egy főre jutó bruttó kereset Magyarországon az évek elteltével. Ezeket az adatokat a 15. ábra mutatja be.



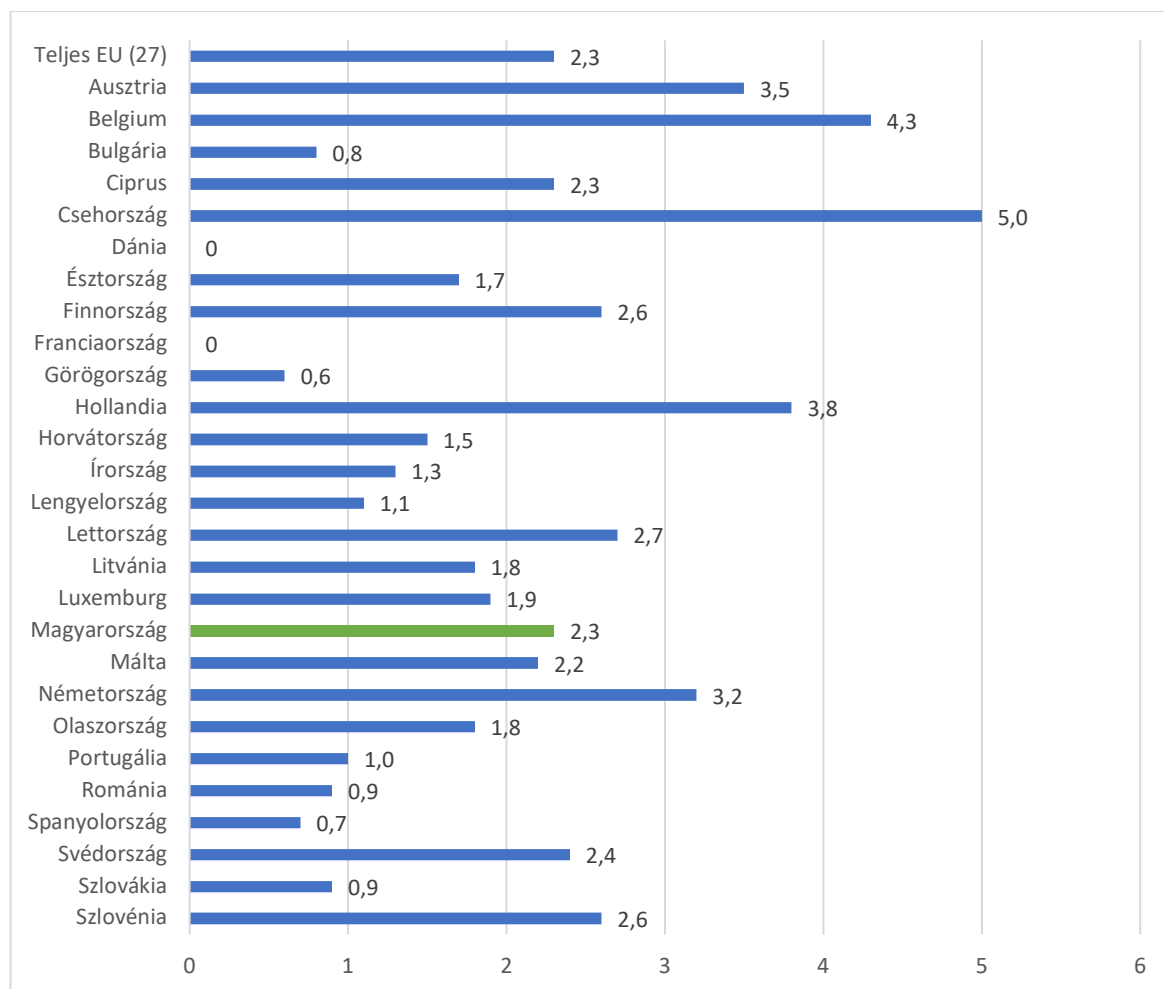
15. ábra Egy főre jutó évi bruttó kereset (euró)

Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_NT_NET_custom_6871217/default/table?lang=en,
2023.09.15.

Az ábra Magyarország adatait mutatja az egy főre jutó bruttó kereset vonatkozásában évek szerint. A függőleges tengelyen Magyarország egy főre jutó bruttó keresetét láthatjuk évek szerint, míg a vízszintes tengelyen a bruttó keresetek euróban olvashatók le. Az ábra 2015 és 2021 évek közötti adatokat jelenít meg. Magyarországon az egy főre jutó éves bruttó kereset tekintetében folytonosan növekvő tendencia figyelhető meg.

2.1.5. Üres álláshelyek aránya

Az üres álláshelyek arányát az üres álláshelyek száma és az összes álláshely arányában állapítjuk meg. Az üres álláshelyek aránya vonatkozásában az Európai Unió országaiban vannak friss adatok, melyekben azt vizsgálom milyen magas az üres álláshelyek aránya az EU 27 országait figyelembe véve, ezt az 16. ábra mutatja be.



16. ábra Üres álláshelyek aránya az Európai Unióban (%)

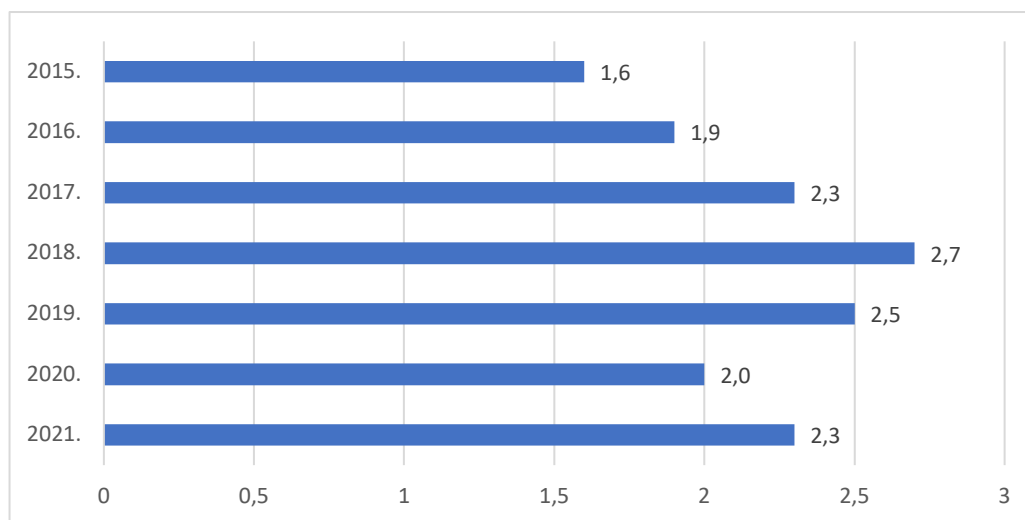
Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/JVS_A_RATE_R2/default/table?lang=en, 2023.09.15.

Az ábra az Európai Unió országainak adatait mutatja az üres álláshelyek vonatkozásában. A függőleges tengelyen az országokat láthatjuk, míg a vízszintes tengelyen az üres álláshely arányok százalékos formában olvashatók le. Az ábra 2021. évi adatokkal dolgozik. Franciaország és Dánia esetében nincsenek közölt adatok.

Az ábrából kiderül, hogy az országok szerinti válaszadóknak esetében Csehországban (5,0%) és Belgiumban (4,3%) a legmagasabb az üres álláshelyek aránya. 2-4% üres álláshelyek aránya között az alábbi országok szerepelnek: Hollandia (3,8%), Ausztria (3,5%), Németország

(3,2%), Lettország (2,7%), Finnország (2,6%), Szlovénia (2,6%), Svédország (2,4%), Ciprus (2,3%), Magyarország (2,3%) és Málta (2,2%). Az EU-s átlag (2,3%) is ezen intervallum között helyezkedik el. 1-2% közötti az üres álláshelyek aránya Luxemburgban (1,9%), Litvániában (1,8%), Olaszországban (1,8%), Észtországban (1,7%), Horvátországban (1,5%), Írországon (1,3%), Lengyelországban (1,1%) és Portugáliában (1,0%). 1% alatti ezen arány száma Romániában (0,9%), Szlovákiában (0,9%), Bulgáriában (0,8%), Spanyolországban (0,7%), valamint Görögországban (0,6%).

Az üres álláshelyek arányának vonatkozásában Magyarországon is vannak friss adatok, melyekben azt vizsgálom milyen magas az üres álláshelyek aránya Magyarországon az évek elteltével. Ezeket az adatokat a 17. ábra mutatja be.



17. ábra Üres álláshelyek aránya Magyarországon (%)

Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/JVS_A_RATE_R2/default/table?lang=en, 2023.09.15.

Az ábra Magyarország adatait mutatja az üres álláshelyek arányának vonatkozásában évek szerint. A függőleges tengelyen Magyarország üres álláshelyeinek arányait láthatjuk évek szerint, míg a vízszintes tengelyen az adatok százalékos formában olvashatók le. Az ábra 2015 és 2021 évek közötti adatokat jelenít meg. Magyarországon az üres álláshelyek aránya tekintetében folytonosan növekvő tendencia figyelhető meg 2015 és 2018 között. Ezt követően csökkenés mutatkozik egészen 2020-ig, majd ismét növekedés tapasztalható.

3. Módszertan

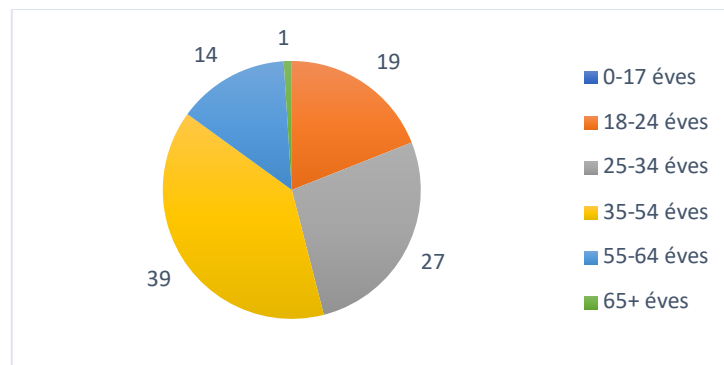
A kutatásom során kérdőívet készítettem a munkavállalók körében, mellyel célom az volt, hogy megtudjam, hogy mit gondolnak, javítanak-e a helyzetükön az atipikus foglalkoztatási formák, mennyire nyitottak a nem hagyományos foglalkoztatási formák iránt. A kérdőív készítése során felhasználtam már meglévő, mások által összeállított kérdéssorokat.

A kérdőíves kutatásom 2023.10.18.-2023.11.02. között volt nyilvános a Google Űrlap alkalmazás segítségével, online felületen. Összesen 108 fős kitöltés érkezett, melyek közül 100 fő rendelkezik munkaviszonnal.

3.1. Demográfiai adatok

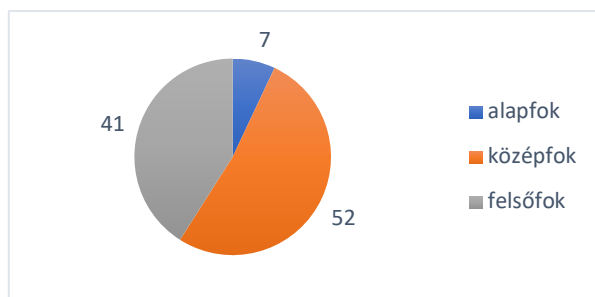
A demográfiai adatokat illetően az első kérdésem a válaszadók neméhez kapcsolódik. A válaszokból kiderült, hogy 46 fő (46%) női és 54 fő (54%) férfi kitöltő volt.

Kutatásom során a második kérdésem a kitöltők életkorához kapcsolódik, melyet a 18. ábra reprezentál. Az ábrából kiderül, hogy 0-17 év közötti válaszadó nem volt. A legtöbben a 35 és 54 év közötti korcsoporthoz tartoznak 39 fővel (39%), majd a 25-34 év közöttiek következnek 27 fővel (27%). 18 és 24 évig terjedő korcsoportba 19 fő (19%) van, míg az 55-64 évesek között 14 (14%). Mindösszesen 1 fő (1%) tartozik a 65 éves vagy idősebbek közé.



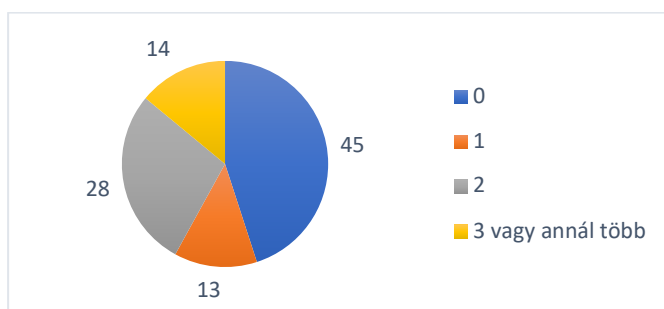
18. ábra Válaszadók életkora (fő)

A legmagasabb iskolai végzettséget a 19. ábra reprezentálja, melyből kiderül, hogy a válaszadók több mint fele, 52 fő (52%) középfokú végzettséggel rendelkezik, míg felsőfokkal 41 fő (41%). Elenyésző azon válaszadók száma, akik alapfokkal rendelkeznek, ez 7 főt (7%) takar.



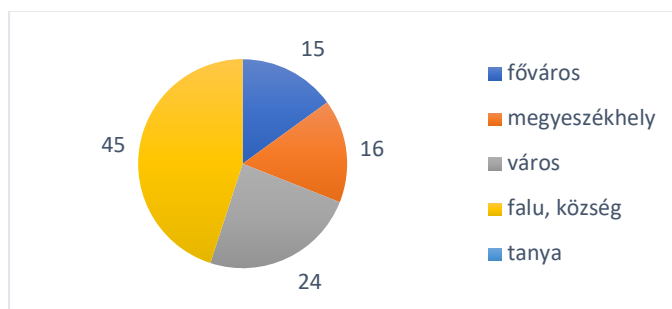
19. ábra Válaszadók legmagasabb iskolai végzettsége (fő)

A következő kérdésem az volt, hogy hány gyermekkel rendelkeznek a munkavállalók. A válaszokat a 20. ábra szemlélteti. Az ábrából kiderül, hogy a megkérdezettek majdnem fele (45%) nem rendelkezik gyermekkel. 13 főnek (13%) 1 gyermeke van, 2 gyermekkel 28 fő (28%), míg 3 vagy annál több gyermekkel 14 fő (14%) rendelkezik.



20. ábra Válaszadók gyermekeinek száma (fő)

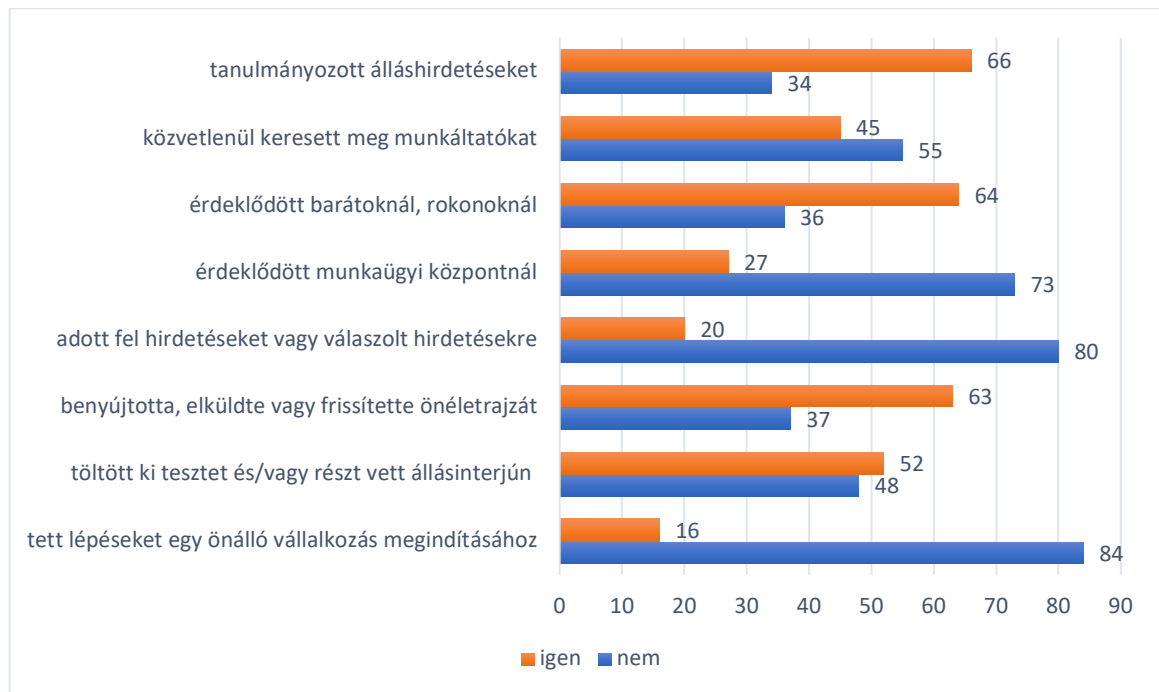
A válaszadók lakóhelyi eloszlását a 21. ábra reprezentálja. A legtöbben, 45 fő (45%) faluban vagy községben élnek, melyet a városban lakók száma követ 24 fővel (24%). Közel azonos a száma a fővárosban és a megyeszékhelyeken élőknek, hiszen itt 15 (15%), valamint 16 fő (16%) él. Tanyán egy válaszadó sem él.



21. ábra Válaszadók lakóhelye (fő)

3.2. Munkával kapcsolatos kérdések

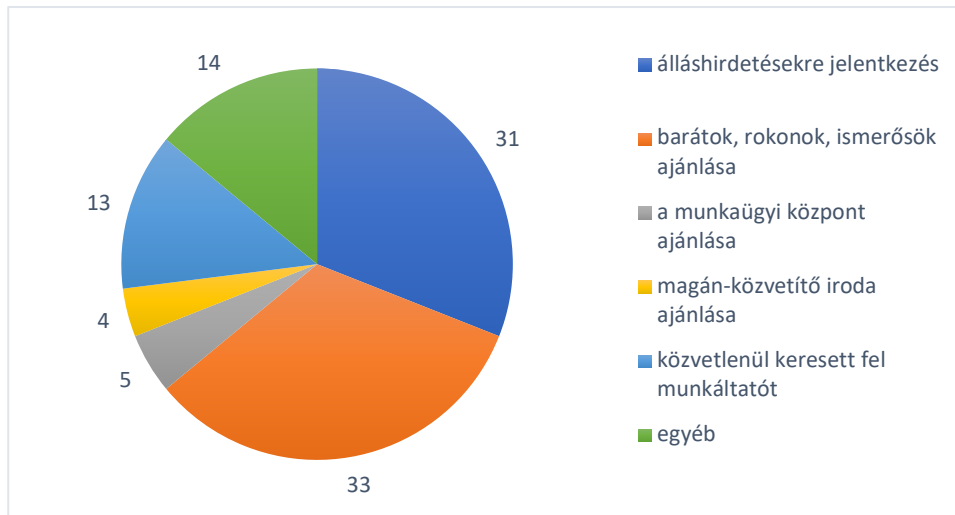
A következő kérdésblokk a munkához kapcsolódó kérdéseket tartalmazza. Első körben arra helyeztem a hangsúlyt, hogy a válaszadók milyen munkakeresési módokat alkalmaztak jelenlegi munkájuk megtalálása érdekében, ezeket a válaszokat a 22. ábra szemlélteti.



22. ábra Munkakeresési módszerek alkalmazása (fő)

A legtöbbet alkalmazott módszer az álláshirdetések tanulmányozása volt, melyet 66 fő (66%) használt, ezt követte a barátoknál, rokonoknál való érdeklődés, melyet 64 fő (64%) alkalmazott. 63 fő (63%) nyújtotta be, küldte el vagy frissítette az önéletrajzát, valamint 52 fő (52%) töltött ki tesztet és/vagy vett részt állásinterjún. Kevésbé népszerű módszernek számított a munkáltató közvetlen megkeresése, melyet 45 fő (45%) használt. 27 fő (27%) érdeklődött munkaügyi központnál, 20 fő (20%) adott fel hirdetéseket vagy válaszolt hirdetésekre, valamint csupán 16 fő (16%) tett lépéseket egy önálló vállalkozás megindításához.

A 23. ábra a különböző munkakeresési módszerek sikerességét szemlélteti. A legsikeresebb módszer a barátok, rokonok, ismerősök ajánlása volt, mely 33 főnek (33%) segített. 31 főnek (31%) álláshirdetésekre való jelentkezés, 14 főnek (14%) egyéb módszer, valamint 13 főnek (13%) a munkáltató közvetlen megkeresése bizonyult hasznosnak. Mindösszesen 5 főnek (5%) munkaügyi központ általi ajánlás, valamint 4 főnek (4%) magán-közvetítő iroda ajánlása segített.

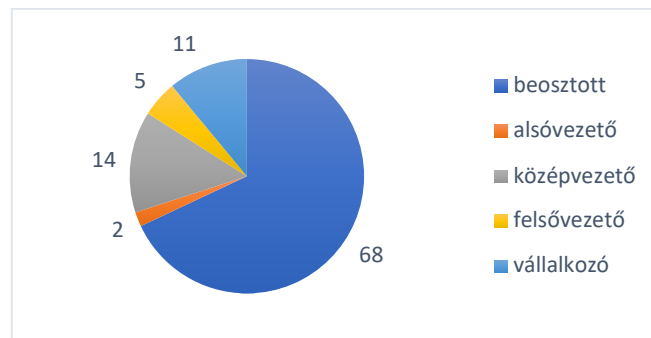


23. ábra Munkakeresési módszerek eredményessége (fő)

Kíváncsi voltam, hogy a megkérdezettek az elmúlt évben részt vettek-e valamilyen iskolarendű oktatásban vagy képzésben, melyre a következő adatok születtek: 65 fő (65%) nem vett részt, míg 35 fő (35%) részt vett valamilyen oktatási rendszerben. Azokhoz a válaszadókhöz, akik részt vettek az elmúlt évben képzésben a következő kérdésem az volt, hogy munkával vagy munkavállalással kapcsolatos-e a továbbtanulásuk. 30 fő (85,7%) esetében ez a képzés munkához kapcsolódó, hiszen fontos tudást, ismereteket, készségeket és kompetenciákat tartalmaz, míg 5 fő (14,3%) nem a munkavégzés miatt tanul. Azok közül, akik a munkával kapcsolatosan képzik magukat 24 fő (80%) felsőfokú, 5 fő (16,7%) középfokú, 1 fő (3,3%) pedig alacsonyfokú tanulmányokat folytat.

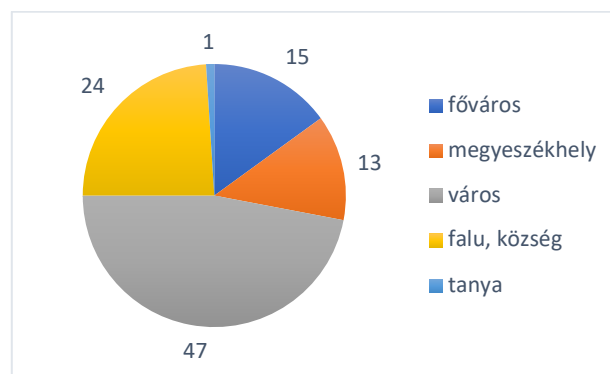
A foglalkozáshoz kapcsolódóan azt a megállapítást tehetjük, hogy a válaszadók közül legtöbben a termelés vagy gyártás (21%), mezőgazdaság vagy környezettudományok (14%), oktatás vagy tudomány (8%), pénzügy vagy könyvelés (8%) és szolgáltatás (8%) kategóriákba tartoznak. A válaszadók több mint felét, mintegy 59%-át teszik ki ezen kitöltők. 3 és 7 fő közötti kategóriákba sorolhatók a következő foglalkozással rendelkezők: építőipar vagy ingatlanforgalmazás (3%), kereskedelem (3%), közlekedés vagy logisztika (3%), állami adminisztráció vagy igazságszervezés (4%), emberi erőforrások (4%), egészségügy vagy szociális ellátás (5%) és egyéb (7%). Elenyésző azoknak a száma, akik az adminisztráció vagy titkári (2%), menedzsment (2%), bank (1%), biztonság vagy honvédelem (1%), háztartásbeli (1%), kultúra vagy művészetek vagy szórakozás (1%), marketing vagy reklám (1%), média vagy PR (1%), telekommunikáció (1%) és turizmus vagy hotelek vagy vendéglátás kategóriákba tartoznak, hiszen ezen kitöltők aránya csupán 10%-a a teljes kitöltőknek.

A válaszadók pozícióbeli eloszlását a 24. ábra reprezentálja, melyből kiderül, hogy a válaszadók közül a legtöbben, 68 fő (68%) beosztott. A kérdezettek közül 14 fő (14%) középvezető, 11 fő (11%) vállalkozó, míg 5 fő (5%) felsővezető. Csupán 2 fő (2%) tartozik az alsóvezetői kategóriába.



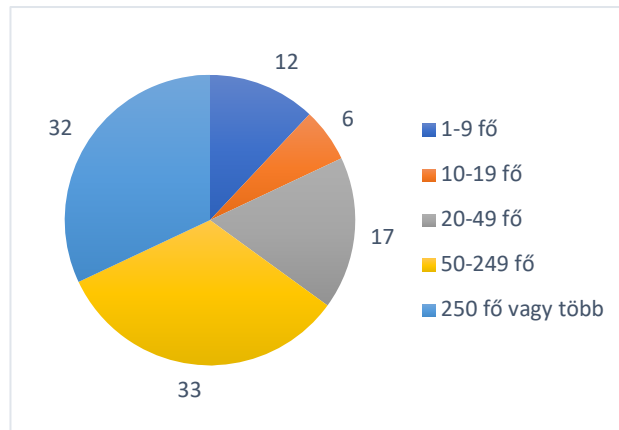
24. ábra Válaszadók pozíciói (fő)

A 25. ábra reprezentálja a megkérdezettek munkahelyének lokációját. A legtöbben, 47 fő (47%) városban dolgozik, melyet a faluban tevékenykedők száma követ 24 fővel (24%). Közel azonos a fővárosban és a megyeszékhelyeken dolgozók száma, hiszen itt 15 (15%), valamint 13 fő (13%) munkálkodik. Tányán mindössze 1 fő (1%) folytat munkaviszonyt.



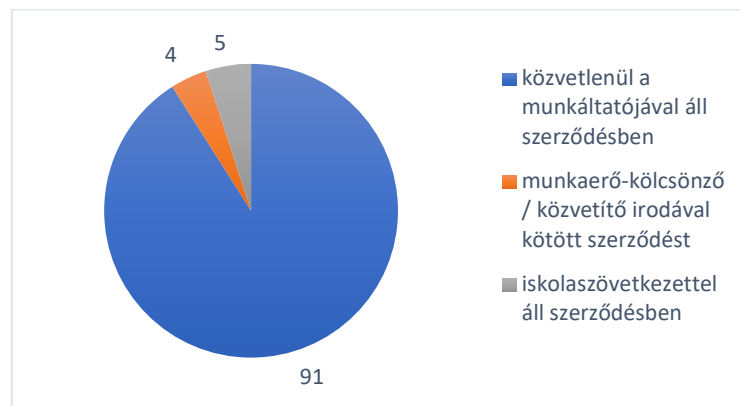
25. ábra Munkahelyi lokáció (fő)

A következő kérdésem arra irányult, hogy hányan dolgoznak az adott munkáltatónál, vállalkozásban, melynek eredményét a 26. ábra szemlélteti. Az ábrából kiderül, hogy 33 fő (33%) munkahelye esetén 50 és 249 fő között alakult a foglalkoztatottak száma. 32 fő (32%) esetében a munkáltató vagy vállalkozás 250 vagy annál több főt alkalmaz. 20 és 49 fő közötti létszámmal 17 fő (17%), míg 1 és 9 fő közöttivel 12 fő (12%) munkahelye rendelkezik. 6 fő esetében van a foglalkoztatottak száma 10 és 19 fő között.



26. ábra Munkavállalók száma (fő)

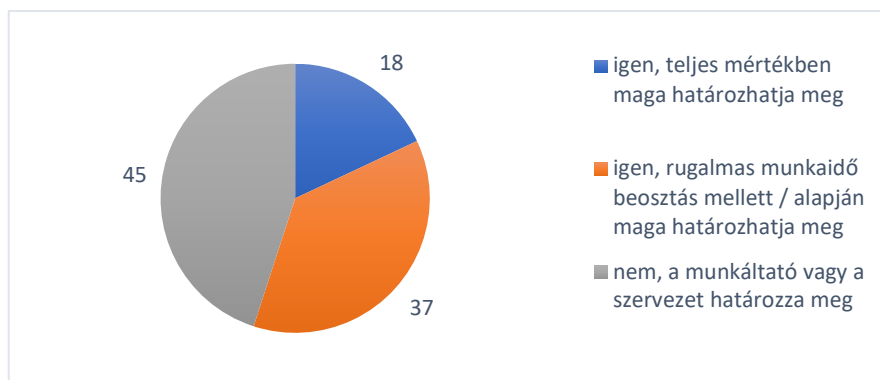
A megkérdezettek közül 91 főnek (91%) közvetlenül a munkáltatójával van szerződése, míg 5 fő (5%) iskolaszövetkezeten keresztül dolgozik. 4 fő (4%) munkaerő-kölcsönző vagy közvetítő irodával kötött szerződést. Ezen adatokat a 27. ábra mutatja be.



27. ábra Munkaszerződés jellege (fő)

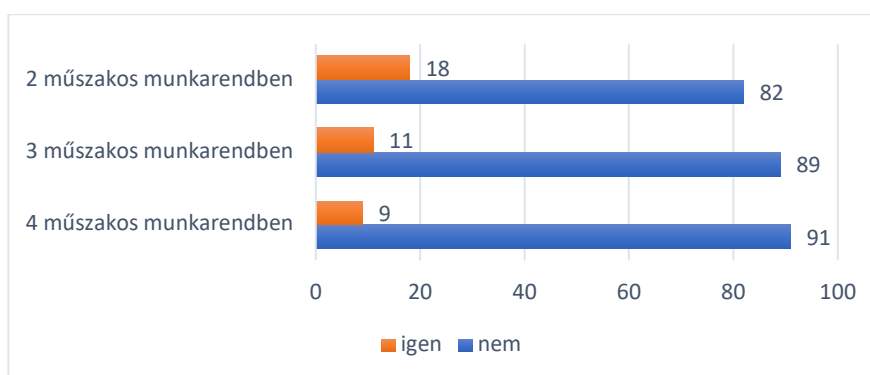
A válaszadók többsége, 90 fő (90%) határozatlan idejű szerződéssel rendelkezik, míg 10 fő (10%) meghatározott időre szólóval. Munkaidő vonatkozásában 86 fő (86%) teljes munkaidőben dolgozik, míg 14 fő (14%) részmunkaidőt vállal.

A következő kérdésem a munkaidő kezdetéhez és végéhez kapcsolódott, melyet a 28. ábra tartalmaz. A megkérdezettek közül 45 fő (45%) esetében a munkáltató vagy a szervezet határozza meg, míg 37 főnél (37%) rugalmas munkaidő beosztás mellett vagy alapján maga dönthet a munkaidő kezdetéről és végéről. 18 fő (18%) igazán szerencsés helyzetben van, hiszen ők teljes mértékben maguk alakítják munkaidejüket.



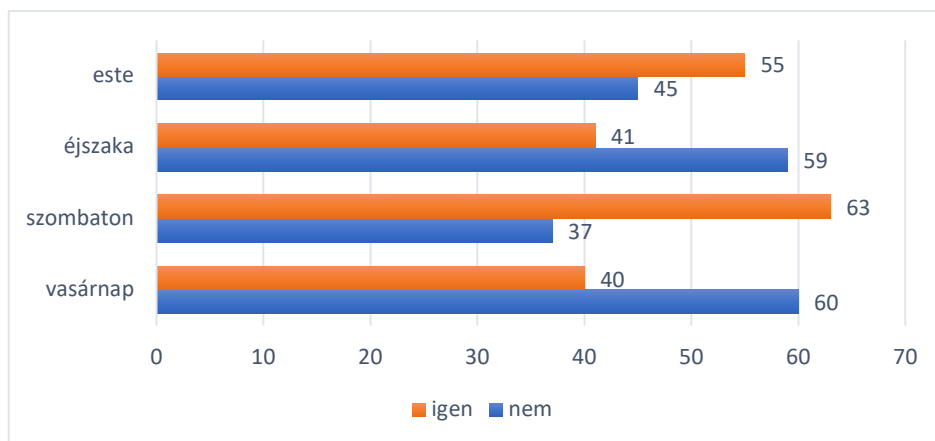
28. ábra Munkaidő meghatározása (fő)

A következő kérdés a műszakos munkarendekhez kapcsolódik, melyet a 29. ábra mutat be. A válaszadók többsége nem tevékenykedett az elmúlt egy évben sem 2, sem 3, sem 4 műszakos munkarendben, viszont 18 fő (18%) 2 műszakos, 11 fő (11%) 3 műszakos, valamint 9 fő (9%) 4 műszakos munkarendben is dolgozott.



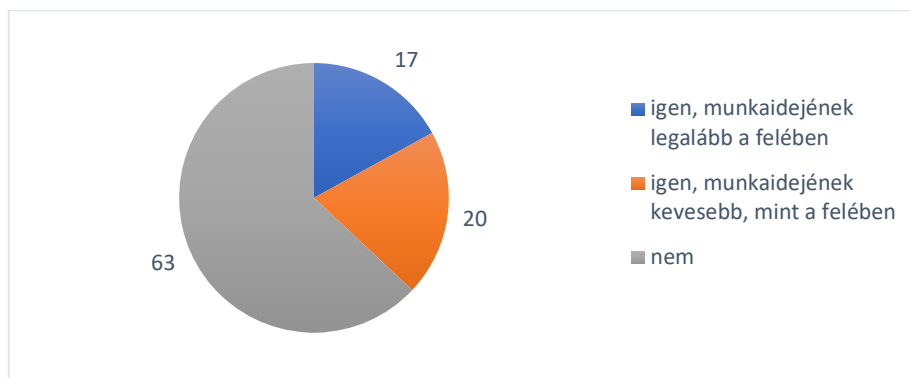
29. ábra Műszakos munkarendek (fő)

A további munkaidős kérdésekkel a 30. ábra foglalkozik, melyben arra kerestem a választ, hány ember dolgozott az elmúlt évben este, éjszaka, szombaton és vasárnap. Kiderült, hogy szombaton 63 fő (63%), este pedig 55 fő (55%) dolgozott. Közel azonos a száma az éjszaka dolgozóknak, 41 fő (41%), valamint a vasárnap is tevékenykedőknek, 40 fő (40%).



30. ábra Esti, éjszakai és hétvégi munkavégzés (fő)

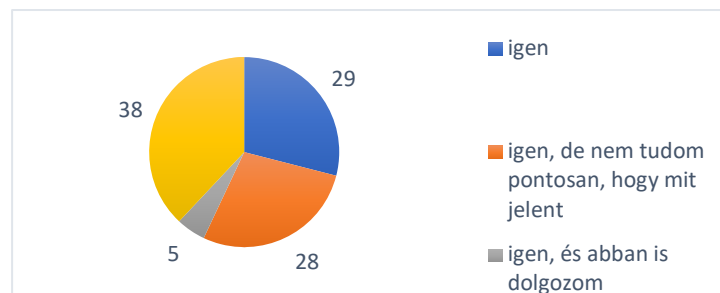
A következő kérdésem az otthoni munkavégzés gyakoriságához kapcsolódott, melyet a 31. ábra személtet. Sajnos 63 fő (63%) egyáltalán nem végezte a munkáját otthon az elmúlt egy évben. 20 fő (20%) munkaidejének kevesebb, mint a felében, míg 17 fő (17%) munkaidejének legalább a felében dolgozott otthonról.



31. ábra Otthoni munkavégzés (fő)

3.3. Atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos kérdések

A következő kérdésblokk az atipikus foglalkoztatási formákhoz kapcsolódó kérdéseket tartalmazza. Első körben arra helyeztem a hangsúlyt, hogy a válaszadók ismerik-e az atipikus vagy más néven nem hagyományos foglalkoztatási formákat, ezeket a válaszokat a 32. ábra szemlélteti. Az ábrából kiderül, hogy 38 fő (38%) nem ismeri ezen definíciót, míg 29 fő (29%) ismeri, 28 fő (28%) ismeri, de nem tudja mit jelent, 5 fő (5%) pedig ismeri ezt a fogalmat és ebben is dolgozik.



32. ábra Atipikus foglalkoztatási forma fogalma (fő)

A következő kérdésben arra kértem a válaszadókat, hogy jelöljék be azokat az atipikus foglalkoztatási formákat, melyekben dolgoztak már, ennek eredményét a lenti gyakorisági táblázat szemlélteti. Abból adódóan, hogy ennél a kérdésnél több válaszmegadásra volt lehetőség, így az összes kitöltő szám 184 lett. A legtöbben, 33 fő (17,9%) részmunkaidős foglalkoztatásban dolgozott. Szezonális vagy alkalmi munkavállalásban 30 fő (16,3%), határozott ideőre szóló foglalkoztatásban 29 fő (15,8%), míg távmunkában 25 fő (13,6%) dolgozott ez ideig. A válaszadók közül 21 fő (11,4%) önfoglalkoztatásban vagy egyéni vállalkozásban tevékenykedett, 18 fő (9,8%) pedig munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozott. A kitöltők közül 1 fő (0,5%) jelölte az egyéb kategóriát. A válaszadók között pedig 27 fő (14,7%) egyik atipikus foglalkoztatási formában sem dolgozott még, mely abból adódhat, hogy Magyarországon ezek még nem teljesen elterjedt foglalkoztatási formák és a munkahelyek kevésbé alkalmazzák ezeket.

1. táblázat Atipikus foglalkoztatási formában dolgozottak gyakorisága

	gyakoriság	relatív gyakoriság	kumulált tapasztalati gyakoriság	kumulált relatív gyakoriság
távmunka	25	0,136	25	0,136
részmunkaidős foglalkoztatás	33	0,179	58	0,315
határozott időre szóló foglalkoztatás	29	0,158	87	0,473
munkaerő-kölcsönzés	18	0,098	105	0,571
önfoglalkoztatás / egyéni vállalkozás	21	0,114	126	0,685
szezonális, alkalmi munkavállalás	30	0,163	156	0,848
egyikben sem	27	0,147	183	0,995
egyéb	1	0,005	184	1

A következő kérdés az atipikus foglalkoztatási formákhoz kapcsolódóan azt tartalmazta, hogy a válaszadók munkahelyén mely formákat alkalmazzák, melynek az eredményét a lenti gyakorisági táblázaton olvashatjuk. Mint az előző kérdésben is, ezen kérdésnél is több válasz megadására volt lehetőség, így 185 válasz érkezett. Kiderült, hogy a válaszadók munkahelyei közül a legtöbb, 37 helyen (20,0%) a részmunkaidős foglalkoztatást alkalmazzák leginkább. Határozott időre szóló foglalkoztatásra 33 helyen (17,8%), távmunkára 30 helyen (16,2%), munkaerő-kölcsönzésre 20 helyen (10,8%), önfoglalkoztatásra vagy egyéni vállalkozásra 18 helyen (9,7%), szezonális vagy alkalmi munkavállalásra pedig 13 helyen (7,0%) nyílik lehetőség. A kitöltők közül 3 fő (1,7%) jelölte az egyéb kategóriát. A válaszadók munkahelyei közül 31 helyen (16,8%) nem alkalmaznak semmilyen atipikus foglalkoztatási formát, melynek százaléka igen magas, de tükrözi a szekunder forrásokban olvasottakat. A szervezeti gyakorlatban kevésbé alkalmazzák az atipikus foglalkoztatási formákat, ez magyarázhatja azt, hogy az EU országok között Magyarországnak még fejlődési lehetősége van e téren.

2. táblázat A válaszadók által alkalmazott formák gyakorisága

	gyakoriság	relatív gyakoriság	kumulált tapasztalati gyakoriság	kumulált relatív gyakoriság
távmunka	30	0,162	30	0,162
részmunkaidős foglalkoztatás	37	0,200	67	0,362
határozott időre szóló foglalkoztatás	33	0,178	100	0,540
munkaerő-kölcsönzés	20	0,108	120	0,648
önfoglalkoztatás / egyéni vállalkozás	18	0,097	138	0,745
szezonális, alkalmi munkavállalás	13	0,070	151	0,815
egyiket sem	31	0,168	182	0,983
egyéb	3	0,017	185	1

A következő több válaszlehetőséget megengedő kérdésre 144 kitöltés érkezett, melyben arra voltam kíváncsi, hogy a munkaviszonnal rendelkezők melyik atipikus foglalkoztatási formában dolgoznának szívesen. Ezt a lenti gyakorisági táblázat szemlélteti. Kiderült, hogy az önfoglalkoztatást vagy egyéni vállalkozást preferálják leginkább, hiszen 44 fő (30,6%) dolgozna ilyen formában, távmunkában 41 fő (28,5%), míg részmunkaidős foglalkoztatásban 19 fő (13,2%) tevékenykedne. Azonos a száma azoknak, akik a határozott időre szóló foglalkoztatást, valamint a szezonális vagy alkalmi munkavállalás lehetőségét választanák, 5 fővel (3,5%). A kitöltők közül 3 fő (2,0%) jelölte az egyéb kategóriát. 25 kitöltő egyik atipikus foglalkoztatási formában sem dolgozna, mely abból adódhat, hogy Magyarországon ezen formák még nem terjedtek el széleskörben.

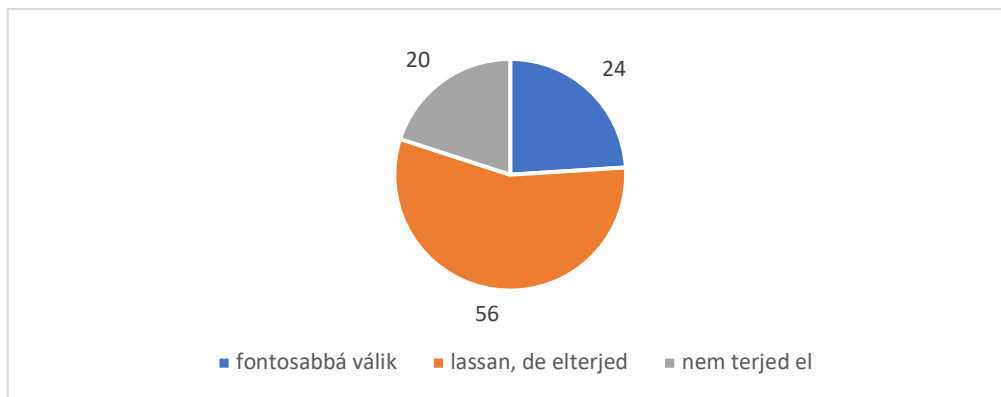
3. táblázat A válaszadók által preferált formák gyakorisága

	gyakoriság	relatív gyakoriság	kumulált tapasztalati gyakoriság	kumulált relatív gyakoriság
távmunka	41	0,285	41	0,285
részmunkaidős foglalkoztatás	19	0,132	60	0,417
határozott időre szóló foglalkoztatás	5	0,035	65	0,452
munkaerő-kölcsönzés	2	0,014	67	0,466
önfoglalkoztatás / egyéni vállalkozás	44	0,306	111	0,772
szezonális, alkalmi munkavállalás	5	0,035	116	0,807
egyikben sem	25	0,173	141	0,980
egyéb	3	0,020	144	1

A következő kérdés az atipikus foglalkoztatás előnyéhez kapcsolódott. A válaszadók a rugalmasságot, flexibilis munkavégzést tartják a legfontosabb előnynek. Majd a szabadabb munkavégzést, nagyobb szabadságérzetet emelték ki, de szóltak a több szabadidőről is. Többen arról írtak, hogy pénzt, időt, továbbá energiát spórolnak, hiszen nem szükséges utazgatni. Valaki potenciált látja benne, ha nem tud normális munkarendben dolgozni, valaki viszont plusz bevételi forrásként gondol rá. Vannak olyan kitöltők, akik a sokszínűséget, a tervezhetőséget, továbbá függetlenséget emelték ki. Egy válaszlónál pedig előtérbe került a munka-magánélet egyensúly is, mint definíció

Az atipikus foglalkoztatási formák előnye mellett a hátrányáról is megkérdeztem a válaszolókat. Legtöbben a bizonytalanságot emelték ki, melyben elsődlegesen a fizetésre fókuszáltak, de több esetben a jövőképet is említették, hiszen úgy gondolják, hogy ilyen munkavégzéssel lehet, hogy kisebb jövedelemre tehetnek szert, mely a jövőbeli kilátásaikat is veszélyezteti. A további válaszok legnagyobb mértékben a távmunka hátrányára összpontosítanak. Kiemelték, hogy ilyen foglalkoztatási forma esetén az információnak a cseréje akadozhat, otthonról ingerszegény miliőben dolgozunk, jóval jelentősebb önállóságot igényel. Ezen jellegű hátrányok esetekor pedig a legnagyobb nehézséget a személyes kapcsolatok hiányában látják, hiszen így nem alakulhat ki kapcsolat a kollégákkal, mely ronthatja a csapatkohéziót is.

A következő kérdésem az atipikus foglalkoztatási formák jövőjéhez kapcsolódott, melyet a 35. ábra tartalmaz. A megkérdezettek közül 56 fő (56%) úgy gondolja, hogy lassan, de elterjednek a nem hagyományos foglalkoztatási formák. 24 fő (24%) szerint fontosabbá válnak ezen típusok, míg 20 fő (20%) úgy vélekedik, hogy nem terjednek el.



33. ábra Atipikus foglalkoztatási forma jövője (fő)

4. Következtetések

Kutatásom alkalmával számos atipikus foglalkoztatási formát sorra vettem, szóltam azok előnyeiről és hátrányairól. A szekunder forrásokból kiderült, hogy ezek már egy-két EU országban elterjedt formák, azonban még mindig van mit fejlődni, hiszen a legtöbb helyen még nincsenek teljes mértékben kiépülve. Magyarországon ezen foglalkoztatási formák ismerete még nem teljesen elterjedt, melyet az adatok is mutatnak, hiszen közép kategóriát foglal el az EU 27 országok között. A primer kutatásból kiderül, hogy többen úgy gondolják, hogy ezek a formák még csupán most terjednek el, azonban pozitívnak tudom értékelni azt, hogy igény bőven lenne rá, hiszen a munkaviszonnyal rendelkezők közül többen dolgoznának ilyen formában. A legkedveltebb az önfoglalkoztatás vagy egyéni vállalkozás volt, melyet a távmunka és a részmunkaidős foglalkoztatás követ.

Az atipikus foglalkoztatásról szóló vizsgálatok és elemzések rávilágítanak a modern munkaerőpiac változásaira és azok sokszínűségére. Az atipikus foglalkoztatási formák, mint például a távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás és önfoglalkoztatás egyre elterjedtebbek és fontos részét képezik a jelenlegi munkakörnyezetnek. Ezek a munkaformák sokféle lehetőséget kínálnak a munkavállalók számára, lehetővé téve számukra a rugalmasabb munkavégzést, az egyéni preferenciák és a munka-magánélet egyensúlyának javítását. Ugyanakkor számos kihívást is felvetnek, például az anyagi biztonság hiányát, a munkajogi védetség csökkenését és az egészségügyi ellátás hozzáférhetőségének problémáit.

Az atipikus foglalkoztatás hatásaival kapcsolatban fontos megérteni az egyénekre és a társadalomra gyakorolt hatások sokszínűségét. Ez magában foglalja az esélyegyenlőség, a gazdasági egyenlőtlenségek és az általános munkaerőpiaci biztonság kérdéseit. A munkaerőpiaci és társadalmi-gazdasági hatások megértésének növelése érdekében kulcsfontosságú az olyan politikák és kezdeményezések kidolgozása, amelyek támogatják az atipikus foglalkoztatás formáit, miközben biztosítják az érintettek számára a szükséges védetséget és juttatásokat. Az egyensúly megtalálása a munkaerőpiaci rugalmasság és a munkavállalók biztonsága között kiemelt fontosságú.

Az atipikus foglalkoztatás terén történő fejlesztések és változások folyamatos figyelmet és kutatást igényelnek annak érdekében, hogy a munkavállalók igényeit és társadalmi-gazdasági hatásokat egyaránt figyelembe vegyék. Az atipikus foglalkoztatás formáinak támogatása és egyensúlyának megtalálása a munkaerőpiaci környezetben elengedhetetlen az egyének és a társadalom számára egyaránt.

5. Irodalomjegyzék

- Bailey D. E. & Kurland N. B. (1999) Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime, https://www.academia.edu/260749/Telework_The_Advantages_and_Challenges_of_Working_Here_There_Anywhere_and_Anytime (Letöltve: 2023.06.10.)
- EUROFOUND (2021) Working during COVID-19, <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking> (Letöltve: 2021.11.05.)
- EUROSTAT (2021) Part-time employment and temporary contracts – annual data, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_pt_a/default/bar?lang=en (Letöltve: 2021.11.05.)
- EUROSTAT (2021) Self-employment by sex, age and occupation (1000), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_esgais/default/bar?lang=en (Letöltve: 2021.11.05.)
- Finna H. (2008) A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál, <https://repozitorium.omikk.bme.hu/bitstream/handle/10890/701/ertekezes.pdf?sequence=1> (Letöltve: 2023.06.10.)
- Ganeva R., Staykova J., Titopoulos E. & Titopoulou M. (2017) Advantages and disadvantages of the different types of working hours' organisation, https://www.researchgate.net/publication/316854916_Advantages_and_Disadvantages_of_the_Different_Types_of_Working_Hours%27_Organisation (Letöltve: 2023.06.10.)
- Hajdú J. (2016) A munkakör megosztásról: tandem-munkavégzés, https://www.mjsz.unimiskolc.hu/files/egyeb/mjsz/2017kulon2/17_hajdujozsef.pdf (Letöltve: 2023.06.10.)
- Horn C. V. & Zukin C. (2015) A tale of two workforces: the benefits and burdens of working part time, https://www.heldrich.rutgers.edu/sites/default/files/2020-10/Work_Trends_June_2015.pdf (Letöltve: 2023.06.10.)
- Hovánszki A. (2005) A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon, <http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Hovanszky.pdf> (Letöltve: 2023.06.10.)

- Iberdrola (2022) Teleworking or how to balance family life and productivity, <https://www.iberdrola.com/talent/telecommuting-advantages-and-disadvantages> (Letöltve: 2023.06.10.)
- Lipták K. (2011) Atipikus foglalkoztatási formák, In: Dabasi Halász Zsuzsanna: Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai, Miskolci Egyetemi Kiadó
- Lipták K. (2011) Is atypical typical? – atypical employment in Central Eastern European countries, <https://emecon.eu/index.php/emecon/article/view/17/8> (Letöltve: 2023.06.10.)
- Lloyds TSB (é.n.) Pros and cons of self-employment (Supporting you on your business journey), <https://businesshelp.lloydsbankbusiness.com/assets/pdf/pros-and-cons-of-self-employment.pdf> (Letöltve: 2023.06.10.)
- Major L. & Svéda D. (2018) Gyakorlati útmutató az atipikus foglalkoztatás bevezetéséhez, http://csak.bkmkik.hu/attachments/article/40/Gyakorlati%20útmutató%20atipikus%20foglalkoztatás%20bevezetéséhez_kézikönyv.pdf (Letöltve: 2023.06.10.)
- MT. 190.§ - 199. § (é.n.) http://pavogy.web.elte.hu/FDSz/KollSzer/TorHat/MT/MT_190_199.html (Letöltve: 2023.06.10.)
- Nutcache (2022) Self-employed worker: advantages and disadvantages, <https://www.nutcache.com/blog/self-employed-worker-advantages-disadvantages/> (Letöltve: 2023.06.10.)
- Önfoglalkoztatás – típusok, összehasonlítás a szellemi tulajdonnal, előnyei és kialakítása (é.n.) <https://tanaks.info/uzleti/onfoglalkoztatás-típusok-összehasonlítás-a.html> (Letöltve: 2023.06.10.)
- Önfoglalkoztató jelentése (é.n.) <https://idegen-szavak-szotara.hu/onfoglalkoztató-jelentése> (Letöltve: 2023.06.10.)
- Prókai O. & Szerepi A. (2017) Önfoglalkoztató és teljes munkaidőben dolgozó megváltozott munkaképességű emberek, https://fszk.hu/wp-content/uploads/2018/07/revita_gyak_peldatar_onfoglalkoztatás.pdf (Letöltve: 2023.06.10.)
- Rugalmas munkaidő a munkavégzés során (2021) https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/Rugalmas_munkaido_a_munkavegzés_soran.pdf (Letöltve: 2023.06.10.)

6. Ábrajegyzék

1. ábra Távmunka adatok az Európai Unióban (%).....	10
2. ábra Távmunka adatok Magyarországon nem szerinti megoszlásban (%).....	11
3. ábra Részmunkaidős foglalkoztatás típusai	12
4. ábra Részmunkaidős foglalkoztatási adatok az Európai Unióban (%).....	15
5. ábra Részmunkaidős foglalkoztatási adatok Magyarországon nem szerinti megoszlásban (%).....	16
6. ábra Önfoglalkoztatási adatok az Európai Unióban (ezer fő).....	19
7. ábra Önfoglalkoztatási adatok Magyarországon nem szerinti megoszlásban (ezer fő).....	20
8. ábra Foglalkoztatási ráta az Európai Unióban (%).....	21
9. ábra Foglalkoztatási ráta Magyarországon (%).....	22
10. ábra Munkanélküliségi ráta az Európai Unióban (%).....	23
11. ábra Munkanélküliségi ráta Magyarországon (%).....	24
12. ábra Aktivitási arány az Európai Unióban (%).....	25
13. ábra Aktivitási arány Magyarországon (%).....	26
14. ábra Egy főre jutó évi bruttó kereset az Európai Unióban (euró).....	27
15. ábra Egy főre jutó évi bruttó kereset (euró).....	28
16. ábra Üres álláshelyek aránya az Európai Unióban (%).....	29
17. ábra Üres álláshelyek aránya Magyarországon (%).....	30
18. ábra Válaszadók életkora (fő).....	31
19. ábra Válaszadók legmagasabb iskolai végzettsége (fő).....	32
20. ábra Válaszadók gyermekeinek száma (fő).....	32
21. ábra Válaszadók lakóhelye (fő).....	32
22. ábra Munkakeresési módszerek alkalmazása (fő).....	33
23. ábra Munkakeresési módszerek eredményessége (fő).....	34
24. ábra Válaszadók pozíciói (fő).....	35
25. ábra Munkahelyi lokáció (fő).....	35
26. ábra Munkavállalók száma (fő).....	36
27. ábra Munkaszerződés jellege (fő).....	36
28. ábra Munkaidő meghatározása (fő).....	37
29. ábra Műszakos munkarendek (fő).....	37
30. ábra Esti, éjszakai és hétvégi munkavégzés (fő).....	38
31. ábra Otthoni munkavégzés (fő).....	38
32. ábra Atipikus foglalkoztatási forma fogalma (fő).....	39
33. ábra Atipikus foglalkoztatási forma jövője (fő).....	43
1. táblázat Atipikus foglalkoztatási formában dolgozottak gyakorisága.....	40
2. táblázat A válaszadók által alkalmazott formák gyakorisága.....	41
3. táblázat A válaszadók által preferált formák gyakorisága.....	42

7. Mellékletek

Személyes adatok:

1. Az Ön neme:

- nő
- férfi

2. Életkora:

- 0-17 éves
- 18-24 éves
- 25-34 éves
- 35-54 éves
- 55-64 éves
- 65+ éves

3. Legmagasabb iskolai végzettsége:

- alapfok
- középfok
- felsőfok

4. Hány gyermeke van?

- 0
- 1
- 2
- 3 vagy annál több

5. Lakóhelye:

- főváros
- megyeszékhely
- város
- falu, község
- tanya

Munkával kapcsolatos kérdések

1. Jelenleg van munkaviszonya?

- igen
- nem

2. Annak érdekében, hogy munkát találjon

- tanulmányozott álláshirdetéseket
- közvetlenül keresett meg munkáltatókat
- érdeklődött barátoknál, rokonoknál
- érdeklődött munkaügyi központnál
- adott fel hirdetéseket vagy válaszolt hirdetésekre
- benyújtotta, elküldte vagy frissítette önéletrajzát
- töltött ki tesztet, részt vett állásinterjúban vagy felvételi beszélgetésen, vizsgán
- tett lépéseket egy önálló vállalkozás megindításához

3. Melyik munkakeresési mód volt a legsikeresebb jelenlegi munkája megtalálásában?

- álláshirdetésekre jelentkezés
- barátok, rokonok, ismerősök ajánlása
- a munkaügyi központ ajánlása
- magán-közvetítő iroda ajánlása
- közvetlenül keresett fel munkáltatót
- egyéb

4. Hol van a munkahelyének a telephelye?

- fővárosban
- megyeszékhelyen
- városban
- faluban, községben
- tanyán

5. Hányan dolgoznak az adott munkáltatónál, vállalkozásban?

- 1-9 fő
- 10-19 fő
- 20-49 fő
- 50-249 fő
- 250 fő vagy több

6. Foglalkozása:

- adminisztráció / titkári
- állami adminisztráció / igazságszervezés
- bank
- biztonság / honvédelem
- egyéb
- egészségügy / szociális ellátás
- emberi erőforrások
- építőipar / ingatlanforgalmazás
- háztartásbeli
- információs technológia / elektronika
- jog / jogi tanácsadás
- kereskedelem
- kultúra / művészetek / szórakozás
- közlekedés / logisztika
- marketing / reklám
- menedzsment
- mezőgazdaság / környezettudományok
- média / PR
- oktatás / tudomány
- pénzügy / könyvelés
- szolgáltatás
- telekommunikáció
- termelés / gyártás
- turizmus / hotelek / vendéglátás

7. Milyen pozícióban dolgozik?

- beosztott
- alsóvezető
- középvezető
- felsővezető
- vállalkozó

8. Munkáját munkaidő tekintetében milyennek tekinti?

- részmunkaidős
- teljes munkaidős

9. Ön határozhatja meg munkaidejének kezdetét és végét?

- igen, teljes mértékben maga határozhatja meg
- igen, rugalmas munkaidő beosztás mellett/alapján maga határozhatja meg
- nem, a munkáltató vagy a szervezet határozza meg

10. Munkaszerződése, kinevezése, megbízása mennyi időre szól?

- meghatározott időre szól
- határozatlan időre szól

11. Munkaszerződése milyen jellegű?

- közvetlenül a munkáltatójával áll szerződésben
- munkaerő-kölcsönző/közvetítő irodával kötött szerződést
- iskolaszövetkezettel áll szerződésben

12. Dolgozott-e Ön az elmúlt évben az alábbi munkarendek valamelyikében? (igen-nem)

- 2 műszakos munkarendben
- 3 műszakos munkarendben
- 4 műszakos munkarendben

13. Dolgozott-e Ön az elmúlt évben ...? (igen-nem)

- este
- éjszaka
- szombaton
- vasárnap

14. Végezte-e az elmúlt évben munkáját otthon?

- igen, munkaidejének legalább a felében
- igen, munkaidejének kevesebb, mint felében
- nem

Atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos kérdések

1. Ismeri-e az atipikus vagy más néven nem hagyományos foglalkoztatási formákat?

- igen
- igen, de nem tudom pontosan, hogy mit jelent
- igen, és abban is dolgozom
- nem

2. Az alábbi felsorolt atipikus foglalkoztatási formák közül jelölje be azt / azokat, melyben már dolgozott! Több válasz lehetséges! (Ha nem dolgozott ilyen foglalkoztatási formákban kérem az „egyikben sem” lehetőséget jelölje!)

- távmunka
- részmunkaidős foglalkoztatás
- határozott időre szóló foglalkoztatás
- munkaerő-kölcsönzés
- önfoglalkoztatás / egyéni vállalkozás
- szezonális, alkalmi munkavállalás
- egyikben sem
- egyéb

3. Ha dolgozik, az alábbi atipikus foglalkoztatási formák közül melyiket / melyeket alkalmazza a munkahelye? Több válasz lehetséges! (Ha nem dolgozik ilyen foglalkoztatási formákban kérem az „egyiket sem” lehetőséget jelölje!)

- távmunka
- részmunkaidős foglalkoztatás
- határozott időre szóló foglalkoztatás
- munkaerő-kölcsönzés
- önfoglalkoztatás / egyéni vállalkozás
- szezonális, alkalmi munkavállalás
- egyiket sem
- egyéb

4. Ön milyen atipikus foglalkoztatási formában dolgozna? Több válasz lehetséges!

- távmunka
- részmunkaidős foglalkoztatás
- határozott időre szóló foglalkoztatás
- munkaerő-kölcsönzés
- önfoglalkoztatás / egyéni vállalkozás
- szezonális, alkalmi munkavállalás
- egyéb
- egyikben sem

5. Az Ön számára mi az atipikus foglalkoztatás legkiemelkedőbb előnye?

6. Az Ön számára mi az atipikus foglalkoztatás legnagyobb hátránya?

7. Mit gondol az atipikus foglalkoztatási formák jövőjéről?

- fontosabbá válik
- lassan, de elterjed
- nem terjed el

Oktatás

1. Az elmúlt egy évben részt vett Ön iskolarendszerű oktatásban vagy képzésben?

- igen
- nem

2. A képzés munkával, munkavállalással kapcsolatos? (Fontos tudás, ismeretek, készségek, kompetenciák fejlesztését célozta/célozza?)

- igen
- nem

3. Milyen szintű iskolarendszerű oktatásban vagy képzésben vett Ön részt az elmúlt évben?

- alapfokú
- középfokú
- felsőfokú

NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: TUGYA FRANCISKA

A Hallgató Neptun kódja: T46WRU

A dolgozat címe: A MUNKAERŐPIACI HELYZET VIZSGÁLATA
-KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ ATÍPIKUS
FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK NYÚJTOTTÁ
LEHETŐSÉGEKRE

A megjelenés éve: 2023.

A konzulens intézetének neve: VIDÉK FEJLESZTÉS ÉS
FENNTARTHATÓ GAZDASÁG INTÉZET

A konzulens tanszékének a neve: VIDÉK - ÉS TERÜLET -
FEJLESZTÉSI TANSZÉK

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemitulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: 2023. év 11. hó 03. nap

Tugya Franciska
Hallgató aláírása

MATE Szervezeti és Működési Szabályzat

III. Hallgatói Követelményrendszer

III.1. Tanulmányi és Vizsgaszabályzat

6.13. sz. függeléke: A MATE egységes szakdolgozat /

diplomadolgozat / záródolgozat / portfólió készítési útmutatója

4.1. sz. melléklete: Konzulensi nyilatkozat

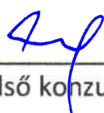
NYILATKOZAT

TUGYA FRANCISKA (név) (hallgató Neptun azonosítója: T46 WRU)
konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a
záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót¹ áttekintettem, a hallgatót az
irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól
tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő
védésre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*3}

Kelt: Gödöllő, 2023. év november hó 03 nap


belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendó.

³ A megfelelő aláhúzendó.