

Miskolci Egyetem

Gazdaságtudományi Kar

Világ- és Regionális Gazdaságtan Intézet

Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon

Atypical forms of employment in Hungary

Polyák Andrea

2025

Tartalomjegyzék:

Bevezetés	1
1.Foglalkoztatás	3
2. Mit is jelent az atipikus foglalkoztatás?	5
3.Tipikus és atipikus foglalkoztatás összehasonlítása	6
4. Atipikus foglalkoztatás Magyarországon	8
4.1.Határozott idejű munkaviszony	9
4.2.Részmunkaidő	11
4.3.Távmunka	13
4.4.Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony.....	15
4.5.Nyugdíjas szövetkezeti foglalkoztatás, közérdekű nyugdíjas szövetkezet.....	18
4.6.Iskolaszövetkezetek	19
4.7.Munkaerőkölcsönzés	20
4.8.Önfoglalkoztatás	23
4.9.Bedolgozók.....	25
4.10.Megbízási vagy vállalkozási szerződéssel foglalkoztatott alkalmazottak.....	27
5. Atipikus foglalkoztatás jelentősége a primer szektorban	28
6. Összegzés	34
Summary.....	38
Hivatkozás:	40

Bevezetés

Az atipikus foglalkoztatás a modern munkaerőpiac egyik meghatározó jelenségévé vált az elmúlt évtizedekben, nemcsak globálisan, hanem Magyarországon is. A munka világának átalakulását számos tényező befolyásolta, köztük a globalizáció, a technológiai innovációk, a gazdasági szerkezetváltás, valamint a társadalmi és demográfiai változások. Ezek az új formáknak az elterjedése mind a munkavállaló és a munkáltató számára új lehetőséget kínált arra, hogy a felgyorsult világhoz igazodva rugalmasabban alkalmazkodjanak a változó piaci környezethez és az egyéni igényekhez. Magyarországon az atipikus foglalkoztatás jelentős szerepet tölt be a foglalkoztatási ráta növelésében, a munkaerőpiac dinamizálásában, valamint a munkavállalók és munkaadók közötti együttműködés új kereteinek kialakításában.

A téma aktualitását az is alátámasztja, hogy egyre nagyobb számban vannak munkavállalók az atipikus foglalkoztatásban, illetve, hogy a hagyományos, teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaviszony egyre kevésbé tud megfelelni a munkaerőpiac folyamatosan változó követelményeinek. Ez az új forma a vállalatok számára a munkaerő költséghatékony és rugalmas felhasználása stratégiai előnyt jelent, míg a munkavállalók számára a rugalmasabb munkavégzési formák elősegíthetik a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését. Ugyanakkor mivel elég új fogalomról beszélünk így, az atipikus foglalkoztatás számos kihívást is hordoz magában, például a munkajogi és szociális védettség kérdéseit, a foglalkoztatási biztonság csökkenését vagy a jövedelmi egyenlőtlenségek fokozódását.

Dolgozatom célja, hogy átfogó képet nyújtson az atipikus foglalkoztatás jelentőségéről és magyarországi helyzetéről. Ennek érdekében bemutatom az atipikus foglalkoztatási formák típusait, szabályozási hátterüket, valamint gazdasági és társadalmi hatásaikat. Helyenként grafikus ábrákon szemléltetem jelentőségüket, változásuk dinamikáját. A kutatás során kvalitatív módszert alkalmazva elemzem a primer szektorban dolgozók tapasztalatait, különös tekintettel a technológiai fejlődés és az atipikus munkavégzés kapcsolatára. Ezt nem reprezentatív interjúval valósítottam meg, ahol tíz személynek kértem ki a véleményét a témával kapcsolatosan, nyitott kérdések segítségével. Az eredmények hozzájárulhatnak ahhoz, hogy jobban megértsük e foglalkoztatási formák szerepét a jelenlegi és jövőbeli munkaerőpiaci trendek alakulásában.

Az atipikus foglalkoztatás térnyerése nemcsak gazdasági szempontból meghatározó, hanem társadalmi és jogi aspektusból is. Megfelelő szabályozás és támogatási mechanizmusok nélkül ezek a foglalkoztatási formák akár a munkavállalók kiszolgáltatottságát is növelhetik, míg jól kidolgozott intézkedésekkel a modern, fenntartható és inkluzív munkaerőpiac alapjává válhatnak. Ennek megfelelően dolgozatom nemcsak a jelenlegi helyzet elemzésére törekszik, hanem arra is, hogy rámutasson a fejlődési irányokra és a lehetséges megoldásokra.

1. Foglalkoztatás

Az atipikus foglalkoztatás megértéséhez azzal érdemes kezdeni, hogy tisztázzuk, mit értünk foglalkoztatott személy alatt. A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) meghatározása szerint foglalkoztatottnak minősül az a személy, aki az adott héten legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy rendelkezett munkával, amelyet azonban átmenetileg nem tudott ellátni (például betegség, szabadság vagy szülési szabadság miatt). Eszerint tehát azok is foglalkoztatottnak számítanak, akik ugyan nem dolgoztak egy teljes munkahét során, de valamilyen okból rendelkeznek munkahellyel, amit bármikor folytathatnának. A KSH ezen definíciója alapján az emberek túlnyomó többsége ebbe a kategóriába tartozik, hiszen a legtöbben teljesítik a heti legalább egy órányi jövedelmet biztosító munkavégzés feltételét. (KSH, 2018).

Az ILO 122. számú Egyezménye a foglalkoztatáspolitikára vonatkozó legátfogóbb álláspontot fejezi ki. Ennek alapelveit az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata fogalmazza meg: “minden embernek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, az igazságos és kedvező munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez.” A nyilatkozat megfogalmazza: több célt kell szem előtt tartani, mint például a gazdaság növekedése, az életszínvonal javítása, munkanélküliség leküzdése elérésében minden tagállam olyan politikát dolgozzon ki, aminek célja a teljes, produktív és szabadon választott foglalkoztatottság megvalósításának biztosítása, hogy mindenkinek legyen lehetősége munkát vállalni, aki dolgozni akar, szabadon változtathassa a munkáját. Ezek az álláspontok a 2000.LXXII. törvény törvényben olvasható (Halmos,2006).

2. Mit is jelent az atipikus foglalkoztatás?

Az atipikus foglalkoztatás nem értelmezhető anélkül, hogy előtte meg nem határoznánk mit is jelent a tipikus foglalkoztatás. A jogi szabályzás a XIX. század második felében kezdődött, megjelentek azok a szabályok, amelyek a munkavállalót védik, illetve már a munkajogi kérdések azonosan lesznek kezelve, mint a többi magánjogi kérdés. Ezek például már olyan szabályokat is tartalmaznak, amelyek ezelőtt csak a munkavállaló és a munkáltató megállapodásán múltak, ilyenek például a napi munkaidő vagy akár a felmondásra vonatkozó kérdések is. Ugyanakkor a XX. század elejétől kezdve megfigyelhető, hogy a polgár és a munkajog különvált, ami azért jelentőségteljes, hiszen a munkajog alapjait a polgárjogok képezik (Bankó,2008).

Nincs egy általánosan elfogadott meghatározása az atipikus foglalkoztatásra, hiszen országonként és régióként is eltérő, illetve egy- egy megfogalmazást is eltérően értelmeznek, tehát csak egyszerűen azt mondhatjuk, hogy ami nem tipikus az atipikus. Az szokásostól eltérő munkavégzési formákat a rugalmas foglalkoztatásnak tekinti a foglalkoztatáspolitikai. A munkaerőpiacra nehezen bevonható csoportok számára jött létre (Hárs, 2012).

A következő kettő meghatározás mégis jól leírja, valójában mit is jelent: „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 munkaidős foglalkoztatástól eltérő, különleges forma, amely a munkavégzés helyét, idejét, időbeosztását tekintve sok mindenben különbözik a hagyományos modelltől.” (Lipták, 2011).

Az atipikus foglalkoztatás egyre nagyobb teret hódít a munkaerőpiacon, mind munkavállalók, mint munkáltatók szempontjából kedvelt. A világ gyors fejlődése hozzájárul a szokásostól eltérő munkaviszony elterjedéséhez (Ferencz, 2018).

3. Tipikus és atipikus foglalkoztatás összehasonlítása

A munkavállaló és a munkáltató között az atipikus foglalkoztatásnál nincsenek egységes szabályok, hiszen mindegyik fajta szinte teljesen különböző, így más-más jogszabály vonatkozik rájuk. Ilyen például, az alkalmi munkára érvényes szabályok. Mivel ott nincsen felmondási idő, így egyik napról a másikra felbonthatja bármelyik fél a munka kapcsolatot, vagy akár mondhatnánk a távmunkát is, ahol a munkavállaló, a munkáltató telephelytől távol, az otthonában végzi a munkáját (Jogpontok.hu, 2021a).

Az atipikus foglalkoztatás nem egy teljesen különálló speciális modell, csak egy rugalmasabb, felgyorsult világhoz alkalmazkodó, különböző termelési célok elérésére szolgáló módszer. Három nézet szerint lehet csoportosítani, van a megrövidített munkaidős foglalkoztatás, amely alatt a részmunkaidőt értjük, míg az időszakos foglalkoztatásba a szezonális munka, határozott idejű és az alkalmi munkavállaló, illetve vannak speciális fajtái, ahová minden mást be tudunk sorolni, mint például az önfoglalkoztatást, a távmunkát, munkaerő kölcsönzést is (Hertel, 2004).

A szokásostól eltérő foglalkoztatásnak számos előnyét ismerhetjük, fajtától függően. Ezekre lehet példa a kötetlen munkaidő, rugalmas munkavégzés, otthonról végezhető munka. Ennek ellenére mai napig közkedveltebb a szokásos, tipikus foglalkoztatás, már csak abból a szempontból is, hogy kiforrottabb, több jogszabály áll rendelkezésünkre, illetve jobban ismerik a munkavállalók is. Az Európai Unió és az egyes tagállamok, legújabb munkaerő-politikai fejlesztései között szerepel a munka rugalmassága és a munka biztonsága közötti egyensúly fejlesztése (Jogpontok.hu,2021b).

1. Táblázat: Az atipikus formában dolgozók foglalkoztatása a teljes foglalkoztatás százalékában

Idő	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2023
Európai Unió- 27 ország, 2020.	38,2	37,9	37,3	37,1	34,0	34,8	33,9
Euró övezet- 20 ország, 2023.	39,2	38,9	38,4	38,3	34,8	36,2	35,0
Magyarország	24,2	23,2	21,8	20,6	18,2	22,2	20,7

Forrás: saját szerkesztés az Eurostat adatai alapján 2023.

Az atipikus formában történő foglalkoztatás arányát vizsgáló táblázat három különböző területen mutatja a teljes foglalkoztatás százalékos arányát 2016 és 2023 között: az Európai Unió 27 tagországában, az euróövezet 20 országában, valamint Magyarországon. Az adatok alapján általános csökkenő tendencia figyelhető meg az atipikus foglalkoztatás ezen formájában, különösen a pandémia időszakában (2020), amit később részleges növekedés követett, majd újabb csökkenés 2023-ban.

Az Európai Unió 27 országában 2016-ban az atipikus foglalkoztatás aránya 38,2% volt, amely 2023-ra 33,9%-ra csökkent. A legnagyobb visszaesés 2020-ban történt, amikor az arány 34,0%-ra esett vissza, valószínűleg a világválság hatására, majd 2021-ben enyhe növekedés volt tapasztalható.

Hasonló trend figyelhető meg az euróövezet 20 országában is, ahol 2016-ban az arány 39,2% volt, és 2023-ra 35,0%-ra csökkent. Itt is jelentős visszaesés történt 2020-ban (34,8%), amit 2021-ben rövid növekedés követett.

Magyarország esetében az atipikus foglalkoztatás aránya jóval alacsonyabb, mint az EU-átlag, 2016-ban 24,2% volt, amely fokozatosan csökkent, 2020-ban 18,2%-ra esett vissza. Az ezt követő években 2021-re növekedés volt tapasztalható (22,2%), de 2023-ban ismét csökkent (20,7%). Az Eurostat oldalán nem állt rendelkezésre 2022-es adat.

Az összegzés alapján látható, hogy az atipikus foglalkoztatás csökkenése minden területen összefüggésben áll a pandémia hatásaival, ám a trendek eltérő mértékben mutatnak kilábalást az egyes régiókban. Magyarországon különösen szembetűnő az alacsonyabb arány, ami a munkaerőpiac egyediségére mutat.

4. Atipikus foglalkoztatás Magyarországon

Általánosságban elmondható, hogy Magyarországon a munkaerőpiac alakulását számos tényező befolyásolja, és több strukturális probléma is nehezíti a foglalkoztatás bővülését. Jelentős kihívást jelent a nyugdíjasok és az alacsony iskolai végzettségűek magas aránya, valamint a munkanélküliek számának továbbra is jelentős mértéke.

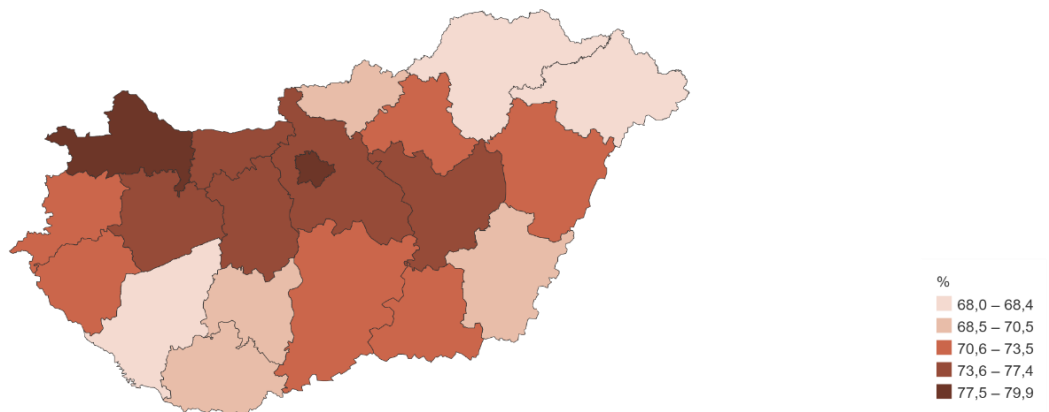
A legnagyobb problémát az alacsony iskolai végzettségűek inaktivitása jelenti, akik gyakran földrajzilag is bizonyos régiókba koncentrálnak. Ezzel szemben a magasan kvalifikált szakemberek iránti kereslet egyes ágazatokban – például a műszaki és informatikai területeken – kimagasló, ami a munkaerőpiacon egyfajta egyensúlyhiányt eredményez. Az alacsonyabb képzettséget igénylő pozíciók esetében gyakoriak a túljelentkezések, ami további nehézségeket jelent a munkavállalók számára.

Ezen problémák területileg is jól körül határolhatóak: az alacsony iskolázottságú és inaktív munkaerő jelentős része az ország északi régióiban koncentrálnak, ahol a gazdasági lehetőségek szűkösebbek, és a foglalkoztatási helyzet kiemelten kedvezőtlen. Ez rávilágít arra, hogy a munkaerőpiaci kihívások kezelése regionális megközelítést és célzott beavatkozásokat is szükségessé tesz.

(Fazekas, 2006).

2. ábra: A 15-64 évesek foglalkoztatási rátája Magyarországon 2023. I. negyedév

Országos átlag: 74,3%



Forrás: KSH, 2023

A kép Magyarország foglalkoztatási rátáját mutatja be vármegyénként a 15-64 éves korosztályban a 2023. I. negyedévben. Az országos átlag ebben az időszakban 74,3% volt.

Jól látható, hogy Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében az egyik legkisebb a foglalkoztatási ráta, 68,4%, ezek a területek hazánk legszegényebb területei, ezt megelőzi Somogy vármegye 68%, ezzel szemben Győr-Moson-Sopron vármegyében a legmagasabb az érték, 79,9%, ez az eredmény a kimagasló ipari fejlettség és a munkalehetőségek bőségeének köszönhető. Hazánk középső területei közel vannak az átlaghoz. A tavalyi rátához képest, azonban Jász-Nagykun-Szolnok, ahol szintén magas a munkanélküliség, 4 százalékponttal emelkedett, míg Vas és Tolna vármegyében csökkent. Összességében a térkép jól tükrözi Magyarország foglalkoztatási rátájának területi különbségeit (KSH, 2023).

Hazánkban a legjellemzőbb alternatív munkavégzési forma az önfoglalkoztatás, azonban ez még meg sem közelíti az alkalmazotti munkaviszonyban lévők számát. Az Unió valamennyi tagországához hasonlóan itt is a férfiak körében kedveltebb ez a forma. Mindemellett meg kell említeni, hogy a részmunkaidőben dolgozók száma nagyon alacsony pedig ez megoldás lehetne a munkanélküliség csökkentésére, és a kisgyermekkel rendelkező anyukák munkavállalását is elő tudná segíteni. Ennek az alacsony számnak az lehet az oka, hogy már a munkáltatók is a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat részesítik előnyben, illetve a másik ok az, hogy a megélhetés gyakran költségesebb, mint az ebben a formában szerezhető jövedelem összesen. A nők kétszer annyian választják ezt a formát, mint a férfiak, ez azzal indokolható, hogy kisgyerekes anyukaként csak így tud jövedelemhez jutni, illetve csak így tudja építeni a karrierjét. Ez a tendencia Uniós szinten is megfigyelhető, azonban más tagországokban az ilyen munkaviszonyban állók aránya magasabb, mint hazánkban. Fontos még megjegyezni, hogy a munkaerőpiaci trendek, tipikus-atipikus formában foglalkoztatottak megoszlása folyamatosan változik. Illetve ezeket a folyamatokat számos tényező befolyásolhatja, ilyenek lehetnek a technikai vagy a gazdasági fejlődés, amivel valamilyen szinten lépést kell tartanunk, és képezni kell magunkat (KSH, 2021).

4.1. Határozott idejű munkaviszony

A munka törvénykönyvében a 2021. évi 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) XV. fejezete az atipikus szerződések között is először ezt a fajtát említi meg, hiszen ez mutatja a legkisebb eltérést, a tipikus munkaviszonyhoz képest. Ez az eltérés pedig a szerződésben figyelhető meg, míg a tipikus munkaviszonynál nem egy meghatározott ideig

szól a munkaviszony, addig ennél a formánál pedig naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni a munkavégzés időtartalmát (Ferencz, 2018).

Általában a következő pontokat tartalmazza a szerződés:

Munkaidő: meg kell határozni a munkavégzés kezdetét és végét, ezen kívül még munkanapok, munkahetek hossza is szerepelhet benne, munkavégzés feltételei: munkavégzés helye, fizetés, munkaköri leírás

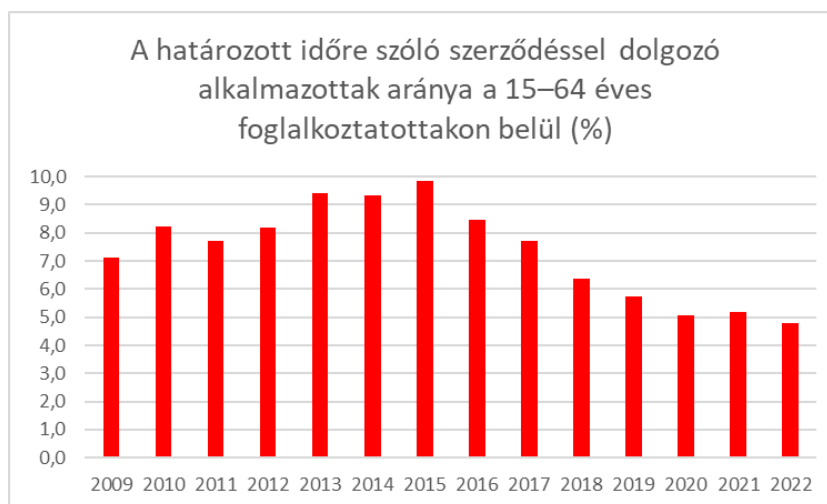
Pihenőidő: például a munkavállalónak mikor van ebédszünete, illetve törvényben szereplő rendelkezések is vannak, hogy bizonyos körülmények között mennyi pihenőidőt kötelező kiadni a munkáltató.

Szabadságok: a munkáltató rendelkezik a szabadságolásoknak a nagy részével, mint a határozatlan idejű szerződésnél is

Egyéb feltételek: itt szokták megemlíteni, hogy milyen kötelességei vannak a munkavállalónak, illetve a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos részleteket.

(Ferencz, 2018).

3.ábra Határozott időre szóló szerződés



Forrás: saját szerkesztés KSH adatai alapján, 2023.

Az ábra jól mutatja, hogy Magyarországon a lakosság jelentős többsége nem dolgozik ebben a foglalkoztatási formában, hiszen az adott időszakban egyik évben sem haladta meg a 10%-os arányt. Ezt a tendenciát tovább erősíti az a tény, hogy 2015 után még

ez a viszonylag alacsony százalékos érték is csökkenni kezdett. Ennek következtében 2020 óta a foglalkoztatottak aránya ebben a formában már csupán 5-6% között ingadozik. Jellemzően ezek a munkaviszonyok nagyon rövid ideig tartanak: egy hónapnál rövidebb időre, vagy legfeljebb 1-3 hónapra szólnak (KSH, 2023).

4.2. Részmunkaidő

“Részmunkaidő esetén a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben állapodnak meg. A részmunkaidő jogintézménye nem összekeverendő az ún. „rövidebb teljes munkaidővel.” Míg részmunkaidő esetén a munkavállaló díjazása és egyéb juttatásai időarányosan állapítandók meg, addig a rövidebb teljes munkaidő kikötése esetén a munkabér nem csökken időarányosan.” (Szabó, 2024. 25.o.) Tehát azt a következtetést tudjuk levonni, hogy a fizetés kevesebb mint a teljes foglalkoztatásban dolgozókéval, mégpedig időarányosan, illetve akik ebben a formában dolgoznak kevesebb feladatot is tudnak ellátni, hiszen kevesebb az idejük rá.

Ezzel ellentétben, a nemzetközi jogforrásokban nincs rá egységes meghatározása, abban viszont mindenhol egyet értenek, hogy jelentősen kevesebb időt tölt a munkavállaló munkavégzéssel, mint a normál munkaidő, ez nem feltétlenül úgy kell érteni, hogy a napi 8 óra helyett csak 6 órát dolgozik, hanem például egy héten nem 40 órát tölt munkavégzéssel, hanem kevesebbet, illetve havi lebontásra is érthető. Azoknak jelent jó megoldást ez a foglalkoztatási forma, akiknek kevesebb idejük van, vagy egészségük miatt nem tudnak több órát vállalni, illetve másodállásként szeretnének valamit a főállásuk mellé. A munkatörvénykönyvi szabályok kevésbé térnek el ebben az esetben a tipikustól. Több formában is megvalósulhat:

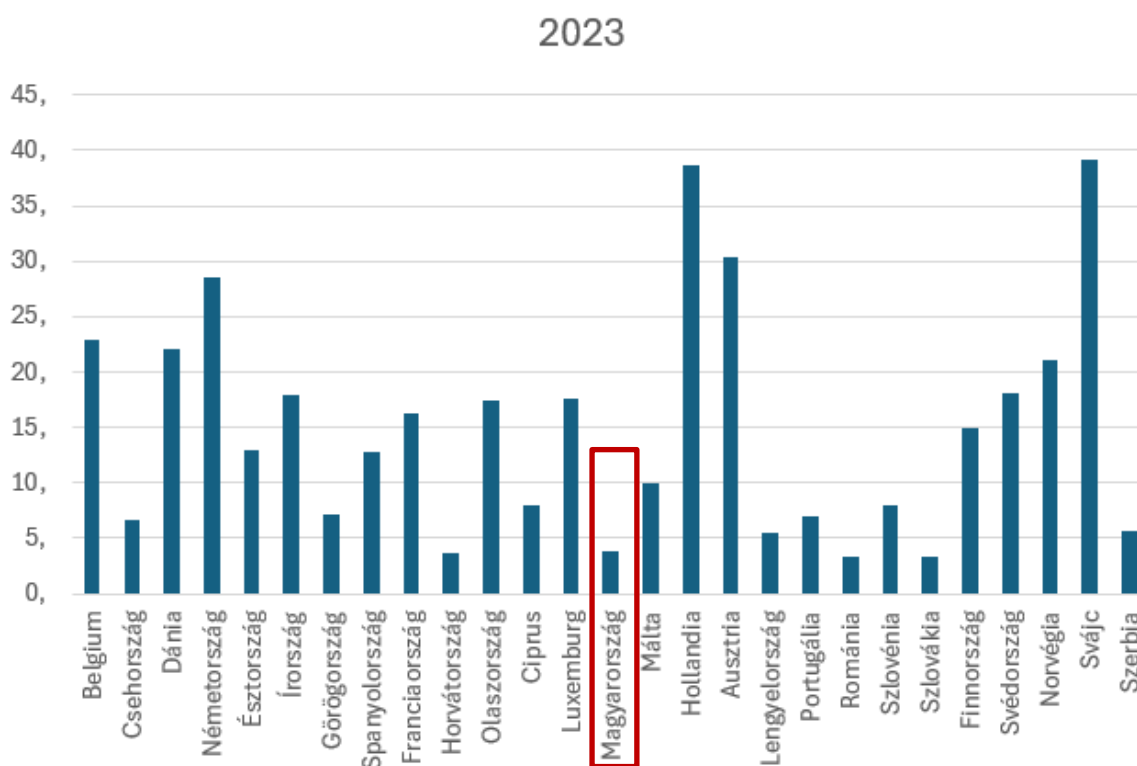
Részmunkaidős napok: nem minden nap, vagy nem minden héten dolgozik, csak bizonyos időnként.

Részmunkaidős órák: Általában napi négy vagy hatórás munkavégzést jelent (Hegy, 2019.).

Az atipikus foglalkoztatás egyik legkedveltebb fajtája. Összeségében megállapítható, hogy 2013-ig növekedés figyelhető meg, ez az állapot viszont a következő években nem

figyelhető meg növekedés. A számuk 2016-ban túllépte a 42 milliót, e forma legfőképpen a 15-24 éves fiatalokat érint. Nők körében kedveltebb foglalkoztatási forma (Artner, 2018). A 175 ILO 1. cikkje összefoglalja, hogy részmunkaidős munkavállalók alatt azokat a személyeket értjük, akik kevesebbet dolgoznak, mint az összehasonlításként figyelembe vehető teljes munkavállalók. Ezt ki kell számítani heti alapon, vagy valamilyen időszakot megjelölve. Az összehasonlításként figyelembe vehető munkavállaló olyan, aki: azonos foglalkoztatási munkaviszonyban van, hasonló munkakörben dolgozik, a vállalatnál, ha nincs azonos ágazatban dolgozó, akkor hasonló ágazatot kell figyelembe venni (175. számú ILO egyezmény).

4. ábra: Részmunkaidős foglalkoztatás a teljes foglalkoztatás százalékos arányában



Forrás: Saját szerkesztés Eurostat adatai alapján, 2023

Az Eurostat adatai alapján szerkesztett tábla azt szemlélteti, hogy a 2023-as évben a teljes foglalkoztatás százalékos arányában, hányan dolgoznak részmunkaidőben. Az ábráról jól leolvasható, hogy hazánkban nem jelentős a részmunkaidős foglalkoztatás az Európai Unió többi országához képest, sőt majdnem a legalacsonyabb százalék található hazánkban, ennek számos oka lehet, ilyen például, hogy a bérszínvonal miatt nem engedhetik meg az emberek, hogy ebben a foglalkoztatásban dolgozzanak. Ez a tendencia a szomszédos országokról is elmondható, ebből következtethetünk a munkaerőpiaci trendekre, hiszen itt a

teljes foglalkoztatás dominál. A Nyugat-Európában, különösen a Skandináv részen elterjedt, itt a munka- magánélet egyensúlyának fontosságát is reprezentálja. Összefoglalva tehát, hazánkban nem jelentős a részmunkaidős foglalkoztatás, jelentős különbség a Nyugat-Európai országoknál figyelhető meg. Ez a trend tükrözi a munkaerőpiaci rugalmatlanság alacsony szintjét.

5.Ábra Részmunkaidős foglalkoztatottak száma

Időszak Negyedév		Részmunkaidős			Teljes munkaidős			Összesen
		Férfi	Nő	Együtt	Férfi	Nő	Együtt	
2019.	I	76,9	150,8	227,7	2395,8	1873,5	4269,4	4497,1
	II	81,5	154,4	235,9	2390,6	1884,4	4275,0	4510,9
	III	87,3	153,7	241,0	2399,1	1880,9	4280,0	4521,0
	IV	76,9	152,2	229,1	2410,5	1880,0	4290,5	4519,6
2020.								
	I	83,8	159,5	243,2	2372,9	1849,6	4222,5	4465,8
	II	99,3	185,1	284,4	2331,8	1792,0	4123,8	4408,2
	III	86,9	162,3	249,2	2389,9	1846,4	4236,3	4485,5
	IV	79,4	152,1	231,4	2399,9	1851,0	4250,9	4482,3

Forrás: KSH, 2024.október 25

A KSH adatai alapján egyértelműen látható, hogy általánosságban közel kétszer annyi nő vállal részmunkaidős munkát, mint férfi. Ennek feltehetően az az egyik oka, ahogyan azt korábban is említettem, hogy a nők gyakran a gyermeknevelés és háztartás fenntartása mellett csak ilyen foglalkoztatási formában képesek karrierjüket folytatni, vagy esetleg kiegészítő jövedelemhez jutni, amely segítségével hozzájárulhatnak a háztartási kiadások fedezéséhez. Fontos továbbá megjegyezni, hogy bár a részmunkaidős foglalkoztatás aránya kezdetben magasabb volt, 2020 végére ez a szám jelentősen csökkent (KSH, 2022).

4.3. Távmunka

A Munka Törvénykönyve szerint „a 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. §].

A távmunka elterjedése, megkívánta, hogy a jogi szabályokat átértékeljék ennek köszönhetően jelentősen bővült ez a kör. Legjelentősebb felülértékelést a 2019 Covid19 járvány okozta, ahol megugrottak a távmunkában dolgozók száma. Az Eurostat adatai alapján, 2019 csak 15% dolgozott a telephelyen kívül, míg 2020. már ez az érték 40%-ra növekedett. A Munka Törvénykönyvébe 2020. június 1. napjától belekerült, a módosított jogszabály. Az egyik legjelentősebb változás, az, hogy már a hibrid munkavégzés is ide sorolható, ha legalább a munkáltató telephelyen a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmad részében végez munkát. Az a különbség a hibrid és a home office között, hogy a home office alkalmi jellegű, egyoldalú intézkedés a munkálata alapján. A másik fontos intézkedés, hogy már nem csak számítás technikai eszközzel végezhető munka sorolható ide, ami viszont nagyon hasonlít a bedolgozói munkaviszonyhoz. Azonban a legnagyobb különbség az, hogy a bedolgozóinál a munkabért teljesítmény alapján kapják meg (Törő, Károlyi, 2022).

Leginkább a Home-office jut róla eszünkbe, azonban nem teljesen egyenlő a kettő fogalom, bár vannak átfedések. A korona vírus idején vált népszerűvé, és akkor értékelődött át leginkább mindenkiben, hogy vajon hasznos-e és egyszerűbb megoldást nyújt e. Több Uniós kezdeményezés támogatja ezt a fajta munkavégzés elterjedését, hiszen úgy vélik, hozzájárul a versenyképesség, és a foglalkoztatottság növeléséhez, illetve még a munkavállalók is könnyebben össze tudják egyeztetni a magánélettel, így mindenki számára előnyös lehet. Mindössze csak a hazai népesség 2,7% dolgozott távol munkahelyétől 2010-ben, azonban a covid hatása miatt, 2020-ra már 11% nőtt, tehát több mint háromszorosára növekedett ez az érték 10 évvel korábbihoz képest, ami a technika fejlődésének és a gyors piaci változásoknak is köszönhető. Ami még érdekesebb, hogy a fővárosban 27% volt. Az itthoni ráta értéke, nem haladta meg az uniós átlagot, sőt közelébe sem volt (KSH, 2022.).

6.ábra: Távmunkában dolgozók megoszlása



Forrás: KSH, 2022

A diagram is jól szemlélteti, hogy a 2019-es év után, kicsit visszaesett a távmunkában dolgozók száma. Ebben az évben azért volt kimagaslóan sok, hiszen a COVID 19 terjedésére ez volt egy megoldás, hogy csökkentsék az érintkezéseket. Aztán kisebb visszaesést figyelhetünk meg, de az idei évben újra jelentősen nőttek a számok, hiszen több vállalat is belátta, hogy számos előnyös oldala is van. Illetve megszületett egy olyan törvény, hogy már nem csak az számít távmunkának, ha valaki elektronikus eszközön végzi a munkáját. Így számos eddig a bedolgozó osztályba sorolható alkalmazott átkerült ide, emiatt figyelhető meg az ugrás a 2022-es évben. Véleményem szerint ezek a számok nem fognak drasztikusan csökkenni, sőt még lehet, hogy növekedés is megfigyelhető lesz, hiszen a teljes mértékű távmunka vagy a hibrid munkavégzés eléggé közkedvelt, és számos pozitív hatást figyelhetünk meg, kevesebb negatívumok mellett, bár az elmondható, hogy nem minden szektorban van ilyen megoldás, szóval ez a százalék csak bizonyos szintig tud emelkedni (KSH, 2022.).

4.4. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony

Az egyszerűsített foglalkoztatás, röviden Efo, egy hazánkban gyakran használt atipikus forma, amelyet leginkább mezőgazdasági és turisztikai idénymunkákra alkalmaznak. Ez a forma kisebb adminisztrációs terheket ró a munkáltatókra, de a bejelentési kötelezettséget így is komolyan kell venni. Az Efo keretében a munkáltató bejelentést tehet

elektronikusan vagy telefonon a NAV felé, amely mindössze pár percet vesz igénybe és néhány adat szükséges hozzá. Az alkalmazott bérezése legalább a minimálbér 85%-át (szakmunka esetén 87%-át) kell elérje, és a munkáltató naponta fix közterhet fizet, ami alkalmi munkák esetén 2300 forint, idénymunka esetén pedig 1200 forint naponta. A munkavállalók számára adókedvezmények járnak, például a személyi jövedelemadót egy bizonyos napi összegig nem kell fizetniük (Balogh, 2023).

7.ábra: Egyszerűsített foglalkoztatás után fizetendő adó



Forrás: Saját szerkesztés KSH adatai alapján, 2024

A KSH adatai alapján szerkesztett vonal diagram, ahol millió forintban szerepelnek az árak, jól szemlélteti, hogy évről évre milyen nagysággal változik az Efo után fizetendő közterhek mértéke. 2011-ben amikor bejött ez az atipikus foglalkoztatási forma akkor még csak 86 millió Ft volt, azonban ez 2023-ra már 4314 millió Ft, azaz 12 év alatt 50x-sére nőtt. Két nagy növekedés figyelhető meg ebben az időszakban az egyik, amely 2013-2014 között figyelhető meg ahol, 142 millió Ft-ról 1057 millió Ft-ra emelkedett, a másik nagy ugrás 2021-2023-as időszak volt, ahol 1808 millió Ft-ról 4314 millió Ft-ra változott. Számos tényező befolyásolta ezt a változást az infláción kívül is, az egyik ilyen a jogszabályok változása és a foglalkoztatási forma elterjedése. Azt a következtetést tudjuk levonni ebből a diagramból, hogy a jövőben is további növekedés figyelhető majd meg. (KSH,2024.)

2025. február 1-től pedig újabb növekedés figyelhető meg az EFO utáni kötelező befizetések mértékében, hiszen a minimálbérhez van igazítva, amely 2025. január 1-jétől 290 800 forintra emelkedett. Így már februártól mezőgazdasági és turisztikai munkára – száz forintra kerekítve- 1500 forintot szükséges befizetni naponta közteherként, alkalmi

munkákra pedig 2900 forintot, amely a minimálbér 0,5% illetve 1% (Nemzeti Adó- és Vámhivatal, 2025.).

Jogsabály határozza meg, hogy a munkáltató milyen feltételekkel tud ilyen formában alkalmazni dolgozót. A munkáltató, aki nem foglalkoztat főállású munkavállalót, csak egy alkalmit foglalkoztathat. Öt főállású esetén már kettő alkalmi munkavállalót foglalkoztathat, a főállású számának növekedésével nőhet az alkalmi munkavállalók száma is. Többféle munkavégzésre is köthető: mezőgazdasági idénymunka (maximum 120 nap), turisztikai idénymunka (maximum 120 nap), alkalmi munka (egymás után maximum 5 munkanap, egy hónapban maximum 15 nap, egy évben maximum 90 nap). Vannak azonban kizáró okok is, ilyen például az is, hogy köztisztviselő nem vállalhat ilyen munkát, illetve adótartozással (300 ezer) vagy köztartozással sem lehetséges. Általában rövid távú vagy időszakos munkavégzésről van szó. Leginkább olyan helyeken valósul meg, ahol időszakosan több munkaerőre van szüksége a munkáltatónak, ilyenek lehetnek például a mezőgazdaság, turizmus, vendéglátás, vagy akár különböző projekt munkák is (Ferencz, 2014).

Személyes tapasztalatom az, hogy ezt a formát leginkább a vendéglátásban alkalmazzák, illetve kisebb cégek, ahol relatív kevés napot és több órát kell dolgozni, tehát az alacsonyabb szintű munkakörökben alkalmazzák. 18 éves kor felett lehet vállalni, de nézetem szerint leginkább a fiatalok körébe jellemző, hiszen sok negatívummal jár a hazai jogszabályok miatt, a munkavállalók kevesebb munkajogi védelembe részesülnek. Egyik napról a másikra meg lehet szüntetni a foglalkoztatást és még társadalombiztosítást is magának kell fizetnie a munkavállalónak. Azonban mégis elég gyakori forma Magyarországon, mai jogszabályok szerint egy napi bejelentés mindössze körülbelül 2000 forintjába kerül a munkáltatónak, más adóval és költséggel nem tartozik az állam felé. A munkavállalónak rendelkeznie kell egészségügyi kiskönyvvel, amelyet egy orvosi szűrővizsgálat előz meg, illetve egy tüdőszűrő eredménnyel, mind a kettőt évente ismételni szükséges (Hovánszky, 2005).

Ebben az esetben is egyértelműen munka jogviszony jön létre csak sokkal kevesebb szabály vonatkozik rá, mint a többire, így a munkavállaló védelme sem olyan biztosított. Szokták még behívásos munkának is hívni a hétköznapi munkában, ami azért alakulhatott ki, mert nincsen szerződési kötelezettség mikor mennyit kell dolgozni, csak az órák, napok vannak maximalizálva, amelyet már fentebb említettem. A foglalkoztatónak, olcsóbb és rugalmasabb, hiszen online felületen is le tudja adni az aznapi dolgozó adatait és körülbelül

10-15 percet vesz igénybe, majd 2 órán belül díjmentesen vissza is tudja vonni. Ennek a formának a bevezetése évről évre dinamikus növekedést mutat, amely azt jelenti, hogy a munkajogviszony helyett alkalmazzák ezt a formát, hiszen 2010-ben az átlagos havi foglalkoztatottak száma 92,156 fő volt, 2018-ra pedig már 270,676 főt is elérte (Domokos et al. 2022).

4.5. Nyugdíjas szövetkezeti foglalkoztatás, közérdekű nyugdíjas szövetkezet

A közérdekű nyugdíjas szövetkezeteknek számos célja lehet, például, hogy az öregségi nyugdíjban részesülő tagok kiegészíthessék jövedelmüket személyes közreműködésükkel, miközben jelentős adókedvezményekben részesülnek. A tagok nem fizetnek nyugdíj- és egészségbiztosítási járulékot, és mentesülnek a szociális hozzájárulási adó alól. A munkáltatók számára is kedvező ez a forma, hiszen kevés adminisztráció szükséges hozzá, de a Munkatörvénykönyvében szereplő szabályok közül nem érvényes rá, például a felmondási idő és a szabadság. Rugalmas munkaidőben zajlik. A foglalkoztatás során a munkáltatók számára további előny, hogy a szövetkezeten keresztül nyújtott szolgáltatásokat költségként számolhatják el. Mivel a nyugdíjas dolgozók nem növelik a cégnél alkalmazott létszámot, ez a megoldás például a rehabilitációs hozzájárulás számításánál is előnyös lehet a vállalatok számára. Ez a rendszer tehát nemcsak a nyugdíjasoknak biztosít pluszjövedelmet, hanem a munkáltatók számára is költséghatékony megoldás, különösen a rugalmas munkaidő-beosztás, a csökkentett adóterhek és az egyszerű adminisztráció miatt (Kamaraonline, 2017).

A nyugdíjasok foglalkoztatásának még számos előnye lehet, mind társadalmi mind gazdasági szinten. Ilyenek lehetnek például, hogy még az aktív korú nyugdíjasokat foglalkoztassák és az anyagi helyzetüket előre mozdítsák, a megélhetési lehetőségüket javítsák, illetve ezzel a generációs elszigetelődést is lehet enyhíteni, hogy az idősebb korosztály a tudását át tudja adni az előtte lévő generációnak, így hasznosnak érzik magukat, bár az sem utolsó szempont, sőt gazdasági nézetből az egyik legjelentősebb, hogy így még részt tudnak venni a munkaerőpiaci körforgásban (Ferencz, 2014.).

A már közhelynek számító megállapítás, hogy előregedő társadalomban élünk, az hazánkra is teljes mértékben igaz. Így több kezdeményezés is indult, hogy a nyugdíjasokat

is visszahozzák a munkaerőpiacra. Magyarországon az a tendencia figyelhető meg, hogy az iskolázottabb nyugdíjasok közül többen vállalnak munkát, mint a képzetlenebbek közül. Ezzel az a probléma, hogy a mai nyugdíjasok nagyrésze iskolázatlan, azonban a hamarosan nyugdíjba vonulók közül már magasabb iskolázottsági arány figyelhető meg, így e téren javulást várhatunk (Barakonyi 2006.).

Országos programsorozatot indítanak, hogy népszerűsítsék a nyugdíjas korúak munkavállalását.” Senior munkavállalók foglalkoztatásának támogatása” címmel indítja a OFA Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság és a Közérdekű Nyugdíjas Szövetkezetek Országos Érdekvédelmi Szövetsége partnerségével. A cél az, hogy még a nyugdíjba vonulás előtt tájékoztassák az embereket a lehetőségekről, és közkedveltebbé tegyék ezt a formát. Úgy vélik, hogy ez a munkaadók szempontjából is hasznos, hiszen olyan információkat, tudást és tapasztalatot nyerhetnek a szép korúaktól, amelyeket eddig nem tudtak. A legfőbb cél, azonban a magyarországi munkaerőhiány enyhítése, foglalkoztatás növelése (Csomai, 2024).

4.6. Iskolaszövetkezetek

Az iskolaszövetkezetekre vonatkozó törvény a 2016. évi XLIX. törvény 2016. szeptember 1-vel történő hatálybalépéssel módosultak. Az új szabályozás értelmében az iskolaszövetkezet nappali tagozatos diákjai és hallgatói a "megrendelő" számára, vagyis a szolgáltatásokat igénybe vevő fél részére végezhetik el a munkát tagi közreműködés keretében, így elmondható, hogy az iskolaszövetkezetek egy közvetítőként vesznek részt. Az iskolaszövetkezet és tagja között kell egy megállapodás, amely, tartalmazza, azt, hogy a diák milyen feladatokat szeretne ellátni, és milyen bérezésért, illetve valamiféle kapcsolattartási módot. A továbbiakban az Mt. meghatározott rendelkezései érvényesek a nappali jogviszonnyal rendelkező dolgozókra, mint például a munkaszünetek kiadása, legalább 11 óra pihenőidő a két munkavégzési nap között. Ha nem töltötte be a 18 életévet akkor az Mt fiatal munkavállalókra érvényes szabályokat kell alkalmazni, amely a hosszabb munkaközi szünetet, a túlóra és az éjszakai munka tilalmát is magába foglalja. Fontos még, hogy a 2019. évi CXXII. törvény 6. § (1) bekezdés b) pontba) alpont értelmében nem vonódik le a fizetéséből a társadalombiztosítás, és nincs jogosultsága az ebből eredő ellátásra

sem, azonban a diák jogviszony miatt jogosult az egészségügyi ellátásra, illetve nem számít bele a nyugellátásba sem (Molnár, 2020).

A nyugdíjasok foglalkoztatásával hasonló forma, csak éppen az ellenkező korosztályt vonja be a munkaerőpiacra, de az előnyei ennek a formának is hasonlóak. 16 éves kortól lehet diákokat foglalkoztatni, amihez természetesen aktív tanulói jogviszony szükséges. A cél itt az, hogy már fiatal kortól részt vegyenek a munkaerőpiaci körforgásban. Ilyenkor a diákok könnyebb feladatokat vállalhatnak el, így segítenek, fiataloknak kínálnak tapasztalatszerzési lehetőségeket, számos előnye van:

- Tapasztalatszerzés: tanulmányait befejezve már rendelkezik szakmai tapasztalattal így könnyebben tud majd munkát találni, illetve tudja a diák, hogy azon a területen akar-e elhelyezkedni, vagy kipróbálna magát másba
- Pénzkereslet: így a saját költségeiket is tudják fedezni, be tud segíteni a háztatásba, takarékoságot tudnak tanulni

Felelősség vállalás: hamarabb megtanulnak a diákok a tetteikért felelősséget vállalni, és alkalmazkodni különböző szituációkban (Hegyi, 2019.).

Jelentős számban vállalnak már a diákok is munkát, akár a középiskolai, akár az egyetemi éveik alatt, vagy akár duális képzés keretein belül. A vállalatok szívesen alkalmaznak diákokat, hiszen ezzel költségeket is tudnak spórolni az állam által biztosított kedvezmények miatt, illetve így már arra is van esély, hogy a tanuló befejezi a tanulmányait, és ott maradjon főállásban, így nem lesz ismeretlen semmilyen tekintetben. Ma hazánkban számos iskolai szövetkezet létezik, külön jogszabályokkal és több százezer diákot foglalkoztat. Ma már nem csak szezonális, szünetben végezhető munkák vannak. A legtöbb tanuló 18-29 éves korig, 2018 negyedik negyedévében diákszövetkezetben dolgozott, igaz csak 36%, de sokan önkényeskedtek vagy pedig, a kötelező közösségi szolgálatot teljesítették (KSH, 2018).

4.7. Munkaerőkölcsönzés

A legnagyobb sajátosságát az adja, hogy a hagyományos munkaviszonnyal szembemenőleg nem kettő, hanem három fél szükséges hozzá, azonban a foglalkoztatás az már mindig a harmadik félnél megy végbe, aki lényegében kölcsön veszi a munkaerőt, innen

is kapta a nevét. Ilyenkor a kölcsönvevő cég valamilyen közösen meghatározott díj fizetésére köteles a kölcsönbeadónak a munkavállalóért. Ez azért lehet hasznos mert nem kell munkaviszonyt létesítenie, így mentesül bizonyos terhek alól, mint például a közteher-fizetési kötelezettségek vagy az adminisztratív köteleességek alól is. Tehát a Munkatörvénykönyve 214.§ (1) bekezdés a) pontja szerint a munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi. Azonban meghatároztak még egy maximális időtartalmat is a kölcsönbeadásnak, amely a Mt. 214. § (2) bekezdésében olvasható maximális 5 év, ami után egy 6 hónapos szünet szükséges, hogy újra lehessen foglalkoztatni a munkavállalót (Kártyás, 2013).

Ez egy olyan szolgáltatás, amely arra ad lehetőséget a vállalatok számára, hogy ideiglenesen munkavállalókat béreljenek fel más ebből a célból létrejött vállalatoktól, amelyek rendelkeznek saját munkaerő-állománnyal. Az a célja, hogy ideiglenesen, szezonálisan valamilyen probléma felmerülése esetén megoldást nyújtson. Ebben a formában tehát munkáltató és a ténylegesen foglalkoztató személy nem egyezik meg. A munkaerőkölcsönzés során a munkavállalók formálisan a kölcsönvevő vállalatnál dolgoznak, de a munkaerő kölcsönző cég a felelős a munkavállaló kiválasztásáért, alkalmaztatásáért, bérezéséért és adminisztrációjáért szerződés köti mind a három félt. Három fontosabb típust különböztetünk meg: hosszú távú kölcsönzés, gyors kölcsönzés, outsourcing. Ma már kifejezetten cégek vannak erre, ahonnan munkaerőt tudunk kölcsönözni, nagyobb multi cégek is alkalmaznak már kölcsönzött munkaerőket, és esetleg utána veszik fel a saját állományukba. Fontos azonban ilyenkor is figyelembe venni, hogy minden félnek vannak bizonyos jogai, amelyek országonként eltérhetnek és amiket, nem szabad megsérteni, így alakulhat ki a megfelelő, mindenki számára előnyös kapcsolat (rugalmas, adminisztráció egyszerűbb, külső szakmai tapasztalat) (Bankó, Ferencz, 2018.).

Csak rövid ideje nyert jogszabályozást hazánkban, de jelentősen elterjedt, és terjed el még most is. Bár még a törvények nem teljesen kiforrottak, de számos cég alkalmazza, kifejezetten a multinacionális vállalatok szeretik így, pótolni a hiányzó munkaerőt. A 2023. december 31-ie állapot szerint, a tavaly ilyenkor állapothoz képest 15,5%-kal emelkedett a munkaerő-kölcsönzők telephely és székhely szerinti együttes regisztrált száma. Ennek a fajtának, még egy jellemzője, hogy nem csak belföldi vállalatoknak biztosíthat munkaerőt, hanem külföldre is. Azonban pozitívum, hogy a tavaly előtti évben kölcsönbe adó vállalatok

73,2%-a belföldre koncentrált, 24,9%-uk külföldre és belföldre is és csupán 1,9% volt az, aki csak külföldre küldött munkaerőt. Ebben az évben számos, 21,4 ezer munkavállalót vettek át a kölcsönbe vevők saját állományba. A legtöbbet a feldolgozóiparban foglalkoztattak munkavállalókat, ebben az évben még a szállítmányozás, raktározás, bányászat, szolgáltatás és a kereskedelem volt jelentős, az adminisztrációs ágazatokon belül csökkenés figyelhető meg (NFSZ, 2024).

7.ábra működő munkaerő-kölcsönzők (telephelyenként regisztrált) száma megyénkre bontva a 2024. III. negyedév



Forrás: Saját szerkesztés NFSZ adatai alapján

A diagram ahogy a címe is mutatja, a működő munkaerő-kölcsönző cégek listáját mutatja vármegyéenként, 2024. III. negyedéves adatai alapján. Összesen ebben az időszakban hazánkban 562 db ilyen vállalat működött, amelynek átlagos megoszlása 28 darab lenne megyénként, azonban jól látható, hogy nagy a szórás, mivel még Fővárosunkban ezeknek a vállalatoknak a száma 173, illetve Pest vármegyében 130, addig 3 közigazgatási egységen kívül jóval átlag alatti a számuk, sőt legtöbb esetben az átlag felet sem érik el. Így azt a következtetést tudjuk levonni, hogy a cégek telephelyüket tekintve leginkább a főváros és környékére koncentrálnak, még máshol csak elszórtan találhatóak. Összefoglalva az aktív cégek száma az ország gazdasági és demográfiai súlypontjait követi:

a főváros és az iparilag fejlett régiók dominálnak, míg a kisebb, periférikus térségek kevésbé jelentősek a munkaerő-kölcsönzés szempontjából.

4.8. Önfoglalkoztatás

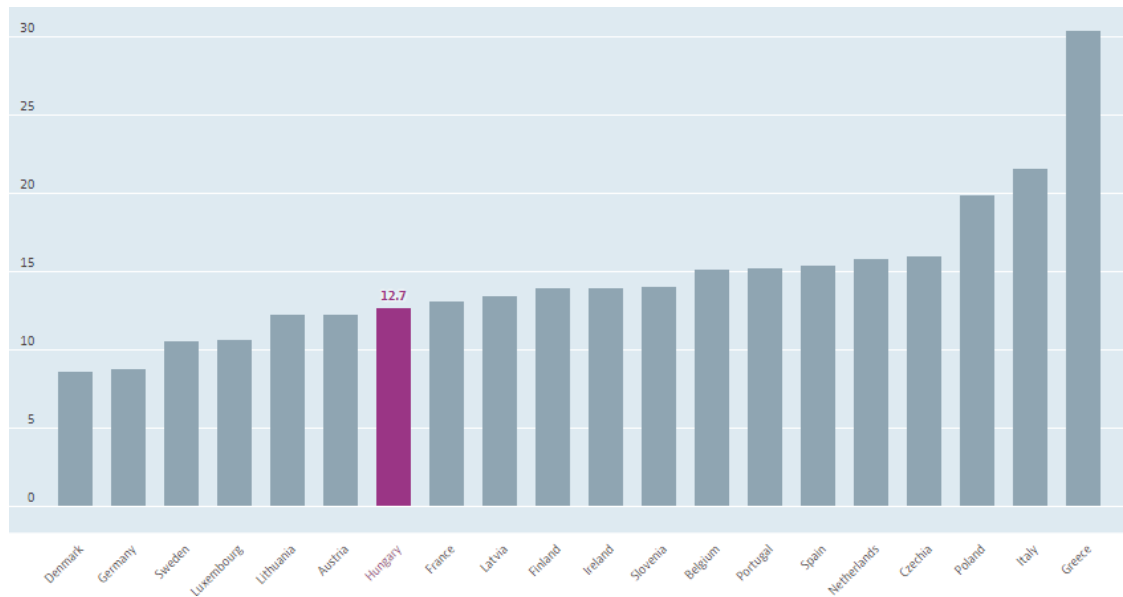
A személy saját vállalkozását indítja így nem alkalmazotti viszonyban áll. Önállóan irányítja munkáját, ellenőrzi azt. Szabadúszók, mezőgazdászok, jogi személyiséggel nem rendelkező vállalkozások tulajdonosai, szövetkezetek tagjai tartoznak ebbe a csoportba. Rengeteg előnye és hátránya is van ennek a formának, hiszen a magad ura vagy, de bizonytalan is lehet, és rengeteg kreativitást, munkát igényel. Leginkább három formája ismert, de több is létezik:

1. Egyéni vállalkozás: egy személy üzemelteti a vállalkozást, és maga dönt minden kérdésről
2. Szabadúszók: önállóan dolgoznak, csak besegítenek nagy cégek bizonyos projekteiben, nem rendelkeznek alkalmazotti státusszal
3. Kisvállalkozás: leggyakoribb példa erre a kisboltok, éttermek, büfék, ahol saját kis vállalkozást üzemeltetnek (Hegyi, 2019.).

Vannak azonban olyan helyzetek is, amikor az önfoglalkoztatást, nem az egyén választja, hanem a gazdasági helyzet szüli, ők az úgynevezett gazdaságilag függő munkavégzők, akiknél bizonyos részei inkább az alkalmazotti munkaviszonyhoz hasonló sajátosságokat mutatnak, de még statisztikai szempontból, mindig ehhez a formához sorolhatóak. Önállóságuk kisebb mértékű, pénzügyileg kiszolgáltatottak (Nagy, 2017).

Még máig sem alakult ki sem hazai sem nemzetközi egységes definíciója az önfoglalkoztatásnak. Ennek a formának az elterjedését elősegítette, hogy egyre nagyobb igény van a szolgáltatások iránt. Ez a legelterjedtebb forma Magyarországon (KSH, 2021).

8.ábra: Önfoglalkoztatók Európai Unió megoszlása



Forrás: OECD, 2023

Az Európai Unió 20 országa van összehasonlítva 2018-2022 adatok alapján, abban a szempontból, hogy az emberek hány százaléka dolgozik önfoglalkoztatásban. Számomra elég meglepő, hogy az első helyen Görögország található és ennyire kimagaslóan, bár, ha jobban belegondolunk a turizmus miatt lehetséges, hiszen legtöbbször ebben a szektorban tevékenykednek. Hazánk a 14. helyet foglalta el, ami nem az élmezőnyben van, a maga 12,7%-val, azonban számos gazdaságilag fejlettebb országot szorította maga mögé, mint például Németország vagy Luxemburg (OECD, 2023).

9.ábra: Önfoglalkoztatók nemek szerint



Forrás: Saját szerkesztés KSH adatai alapján 2024

A 9. diagram azt szemlélteti, hogy hogyan oszlanak meg a nemek az önfoglalkoztatásban, mind egyéni mind társas vállalkozás tagjaként. Az adatok 2018-as évtől láthatóak egészen 2023-ig ezer főben, elsősorban az a szembejövő, hogy minden évben jelentős többségben voltak férfiak ebben a formában. Hazánkban a számuk nem jelentős, 2023-ban például a 4 697,5 foglalkoztatott közül az összes önfoglalkoztatott száma, csupán 578,4 fő volt, kicsit több mint 10% dolgozott a magyaroknak nem alkalmazotti jogviszonyban. A nők száma még elenyészőbb, hiszen általában a férfiak vállalkoznak, és több foglalkozás igényli, hogy ezt a formát válasszák. Összefoglalva az évek során egy kisebb növekedés ment végbe, ez a jövőben is így fog történni véleményem szerint (KSH, 2024).

4.9. Bedolgozók

Sokszor keverik a távmunkával, hiszen ez is otthonról végezhető, azonban az a legjelentősebb különbség, hogy a munka más mennyiségi és minőségi mutatókkal is mérhetőnek kell lennie, leginkább teljesítmény alapján értékelik. (Hovánszki, 2005.)

A felek által meghatározott helyen is végezhető. 2012. lett elfogadottan munkaviszony, könnyebb egyszerűen elvégezhető munkákat sorolunk ide, mint például címkézés, összeszerelés, varrás, amit a munkavállaló önállóan is el tud látni. Fontos

különbség még azonban a távmunkától, az, hogy segítséget is kérhet a környezetétől. Munkarendje kötetlen azonban, ha megállapodnak a munkaadóval, akkor ez másképp is előfordulhat (Stein, 2021.).

Több kontextusban is értelmezhető így fontos először azt meghatározni, hogy milyen munkáról beszélünk. Lehet például egy varrodába bedolgozó, akik, cégek is lehetnek és kisebb mennyiségű munkákat vállalnak. Többféleképpen is megállapodhatnak a munkavállalóval, az is lehet, hogy kizárólag a saját eszközeit használja, vagy a munkáltató biztosít számára eszközöket, az viszont fontos, hogy a munkáltató ellenőrizheti, hiszen külső helyszínen egyedül végzi a munkáját (Szabó, 2021.).

Összességében elmondható, hogy a távmunka “kistestvére”, csak attól függ a felek, hogyan és miben állapodnak meg. A törvényben számos helyen előfordul az “eltérő megállapodás hiányában”, ennek az a jelentése, hogy a felek közös megállapodással eltérhetnek a rendeletektől, akár valamelyikük előnyére és hátrányára is. Általában kötetlen munkaidőt jelent, azonban meg is állapodhatnak bizonyos időtartamban, például, ha a munkavégzés nem a munkavállaló saját lakhelyén történik, hanem a munkáltató által biztosított helyszínen, vagy eszközökkel. Következtetés képpen azt tudjuk levonni, hogy ez a forma a törvényi rendelkezéseken túl is rugalmasan alakítható, csupán a két félnek szükséges szerződésben megállapodniuk (Kártyás,2017.).

Az Mt. szabálya szerint, csak teljesítmény bérezés szabható meg hazánkban a bedolgozói munkaviszonyra, itt olyan előzetes vizsgálatot kell alkalmazni, ahol megtekinti a munkaadó, hogy az adott feladatot mennyi időn belül, milyen eszközökkel, körülmények között tudja létrehozni a megfelelő mennyiségben, ezt írásban kell közölni a munkavállalóval, hiszen ennél a munkaviszonynál meghatározott minőségű, mennyiségű dolgot köteles előállítani az alkalmazott. A termékhez szükséges alapanyagokat a munkaadó köteles biztosítani, ennek szabályzására két szabályt is rögzítettek az Mt.-ben, hiszen, ha nem megfelelő alapanyagokat kap nem születhet meg az elvárt eredmény és így

kiszolgáltatott helyzetbe kerül a dolgozó. Az összeget úgy kell meghatározni, hogy a garantált bérminimumot elérje. Mivel általában saját eszközökkel történik a munkavégzés, ezt a munkaadó köteles megtéríteni. A szabadság kérdése szokott gyakran felmerülni ennél a munkaviszonynál, pedig a szokványos munkaviszonnyal rendelkezőkével azonosan illeti meg a szabadság, azokat a munkavállalókat is, akik ebben a formában dolgoznak (Szigeti, Farkas, 2019).

4.10. Megbízási vagy vállalkozási szerződéssel foglalkoztatott alkalmazottak

Csak akkor jöhet létre, ha a megbízott önálló cég vagy vállalkozás formájában jelenik meg. A vállalkozó személy valamilyen eredmény elérése kötelezett, és így részesül díjazásban. Különböző jogszabályok illetik meg mind a két félt, mind a kettő szerződésnél. Szerződésbe kell foglalni, például a fizetési feltételeket és egyéb fontos információkat is, mint például a munka időtartama. A megbízó köteles teljes egyértelmű utasítások adására. Az eredmény létrehozása közben felmerülő költségeket a megbízó köteles megtéríteni (Hovánszki, 2005a).

Megbízási szerződés:

- Meghatározott feladat elvégzésére történik a megbízás
- Az alkalmazott általában önálló vállalkozásként működik, ezért nem jogosultak az alkalmazottaknak járó jogokra
- Ilyenkor a megbízott fél a saját eszközeit alkalmazza

Vállalkozási szerződés:

- Teljes körű feladat elvégzését vállalja, az ehhez tartozó felelősség is
- Munkavállalóként dolgoznak a vállalkozásnál, így jogosultak az alkalmazottaknak járó jogokra
- Gyakran szolgáltatást is tartalmaz (Hovánszki, 2005b).

Magyarországon egyre jobban terjed ez a forma, ez azonban nem a munkaerő más jellegű alkalmazását célozza meg, hanem az adók elkerülését. A foglalkoztatás kötöttségeit az se segíti elő, hogy a szerződés felbontására akármikor sor kerülhet. Nem illeti a munkavégzőt túlóráért plusz juttatás. Legtöbbször akkor találkozhatunk ilyen vállalkozókkal, amikor lakás felújítást csinálunk, vagy valamilyen olyan szolgáltatást veszünk igénybe, ahol valamilyen „kézzel fogható” eredmény lesz (Hovánszki, 2005)

5. Atipikus foglalkoztatás jelentősége a primer szektorban

Az elméleti háttér bemutatását követően pedig a mélyebb megértés érdekében primer kutatást végeztem, ami által a valódi mindennapi munkaerőpiaci adatokat ismerhetünk meg. Az általam készített interjúkat szeretném elemezni, amelyben a primer szektorban tevékenykedő személyek véleményét vizsgáltam meg, különös tekintettel a mezőgazdaság és az állattenyésztés területén dolgozóakra. Az interjú célja az volt, hogy a megkérdezettek megosszák személyes tapasztalataikat és meglátásaikat az atipikus foglalkoztatási formák jelentőségéről, valamint a technológiai fejlődés által kiváltott változásokról.

A kutatás során nem előre megfogalmazott, zárt kérdéseket alkalmaztam, hanem egy nyitott interjústruktúrát alakítottam ki, amely lehetőséget biztosított arra, hogy a megkérdezettek szabadon kifejthessék gondolataikat, így nem csak statisztikai adatokat mutat be. Ennek köszönhetően részletesebb és mélyebb betekintést nyerhettem a témában, mivel a válaszadók hosszabban elmondhatták véleményüket, és árnyaltabb képet adhattak a vizsgált jelenségekről.

A főbb kérdések:

- Milyen alkalmazásban állnak önnél munkavállalók és miért?
- A jövőben mit gondol használni fogja az atipikus foglalkoztatásban szereplő formák egyikét? Miért, mi változhat a jövőben?
- Mit gondol a technológia fejlődése hogyan befolyásolja az ön foglalkozását, illetve eddig befolyásolta?

Az előzetesen megfogalmazott hipotézisem szerint a jövőben az atipikus foglalkoztatási formák különböző típusai egyre inkább elterjedhetnek a primer szektorban. Úgy vélem, hogy a technológiai fejlődés nem fogja teljes mértékben helyettesíteni az emberi munkaerőt, hanem sokkal inkább átalakítja annak szerepét. Ez azt eredményezheti, hogy az egyes feladatok kevesebb idő- és energiaigénnyel járnak majd. Magyarországon a technikai újítások csak később hódítanak teret, mivel költségigényesek.

A technológiai innovációk további pozitív hatása lehet az ágazat fellendülése, különösen a termelési folyamatok minőségének javítása és az időjárás kiszámíthatatlan hatásainak csökkentése révén. Az automatizáció és az új technológiák bevezetése lehetővé

teheti a termények minőségének precízebb kontrollját, ami hosszú távon nemcsak a termelékenység növelését szolgálja, hanem a fenntarthatósági szempontokat is előtérbe helyezi.

Ezek alapján a kutatás arra is keresi a választ, hogy a résztvevők milyen tapasztalatokat szereztek a jelenlegi technológiai fejlődés és foglalkoztatási formák kapcsán, és hogyan látják a primer szektor jövőjét ebben a kontextusban.

Az interjúban tízen vettek részt, így nem reprezentatív az interjú. A résztvevők már évek óta a primer szektorban tevékenykednek, sőt már a szüleik is ezzel foglalkoztak így teljes belátásuk van a fejlődésre és arra, hogy a technológia milyen befolyással van a szektorra. A következő táblázat szemlélteti, hogy a tíz alany jellemzőit:

Interjú alany	Kor	Foglalkozás	Interjú ideje	Időtartam	Módja
A	48	növénytermesztés	2024.03.03.	40 perc	személyes
B	35	állattenyésztés	2024.03.03.	50 perc	személyes
C	52	erdőgazdálkodás	2024.03.03.	35 perc	személyes
D	24	növénytermesztés	2024.03.06.	60 perc	személyes
E	22	növénytermesztés állattenyésztés	2024.03.06.	30 perc	személyes
F	32	növénytermesztés állattenyésztés	2024.08.12.	50 perc	online
G	28	állattenyésztés	2024.08.12.	20 perc	online
H	47	növénytermesztés állattenyésztés	2024.08.12.	80 perc	online
I	36	növénytermesztés állattenyésztés	2024.09.12.	20 perc	online
K	44	növénytermesztés állattenyésztés	2024.10.25.	30 perc	online

A táblázatból jól látszik, hogy változó hosszúságúak voltak az interjúk, ennek az egyik oka az, hogy sokszor el kellett mondani, hogy mit is jelent az atipikus foglalkoztatás. Különböző véleménnyel rendelkezik majdnem minden interjú alany, ám azonban az előre egyhangúan elmondható, hogy maga a technológia fejlődése nagy hatással van minden primer szektorban szereplő ágazatra, hiszen sokkal jobban automatizáltak, így kevesebb időt

vesz igénybe egy-egy munkafolyamat, bár költségesek és tartanak a primer szektor dolgozói az újításoktól, illetve minden munkaadó törekszik arra, hogy a munkavállalóik hosszú távon náluk dolgozzanak, így nagy tapasztalattal rendelkeznek és ismerik a terület adottságait, illetve a bizalom is megvan a munkaadó és a munkavállaló között.

A vizsgált személyek közül ketten (A és D) foglalkozik növénytermesztéssel, azonban mindkettőjüknek van egyéb a mezőgazdaságon kívüli munkája is. A vállalkozásuk területi adottságaiból adódóan a munkaerő- szükségletük eltérő. A mezőgazdasági tevékenységet végző A személy kettő állandó, bejelentett alkalmazottal rendelkezik és mivel a növénytermesztéshez szükséges gépek túlnyomó része nem áll rendelkezésre így rendszeresen alkalmaz atipikus munkavállalókat. A termés betakarításához, tehát az idény jellegű munkákhoz megbízási szerződéses munkavállalókkal pótolja a hiányt, illetve már olyan eset is fordult elő, ahol egyszerűsített foglalkoztatás keretein belül oldotta meg az akkor felmerülő munkaerőhiányt. Hasonló mintát követ D is, aki, úgy színt alkalmaz alkalmi munkavállalókat. Azonban, ha felmerül a munkaerőhiány ő munkaerőkölcsönzéssel oldja meg, ahol nem csak a munkavállalót kölcsönözi, hanem vele együtt a gépet is. Csak egy állandó alkalmazottal rendelkezik, így a legtöbb nagy idényszerű munkát külső erőforrásból oldja meg. A technológia fejlődéséről azonos véleményen voltak, tehát, hogy csökkenti a kézi munkavégzést és megrövidíti a feladatok hosszát, illetve egyszerűsíti azokat, azonban úgy vélik, hogy teljesen nem fogja az embert kiváltani, mivel ahhoz rengeteg időre és anyagi tőkére lenne szükség, amely a közel jövőben nem valósulna meg, úgy láttam még, hogy kissé tartanak az új dolgok bevezetésétől, ragaszkodnak a jól megszokotthoz.

A megkérdezettek közül C az erdőgazdálkodás területén belül tevékenykedik, amelynek fő profilja a fakitermelés. Mivel a birtokában lévő erdők kiterjedt területen helyezkednek el, így van lehetősége vadászati jogokat is bérbe adni. C önfoglalkoztatottként végzi a munkáját, és ezen kívül három állandó alkalmazottat is foglalkoztat. A technológia fejlődését illetően C úgy véli, hogy bár megkönnyíti jelentősen a mindennapokat, de Magyarországra való bevezetése jelentős időt vesz igénybe. Rámutatott ő is arra, hogy az új technológiák magas költségekkel járnak, így ezek bevezetése kisebb vállalkozásoknál sok esetben nem is kifizetődő. Az erdőgazdálkodásban a fakitermelési gépek, például a harveszterek és forwarderek alkalmazása növeli a hatékonyságot, de ezek beszerzése és fenntartása jelentős befektetést igényel. Az atipikus foglalkoztatást C elutasítja, illetve a jövőben sem gondolja, hogy alkalmazná, hiszen mind a három munkavállalója már hosszabb ideje neki dolgozik, így olyan speciális tapasztalattal tudással rendelkeznek, amelyet, egy-

egy napi munkás nem tudna felülmúlni. Új munkavállalók betanítása hosszadalmas folyamat, és mivel a fakitermelés szakszerűséget és biztonsági előírások pontos betartását igényli, az új munkaerő alkalmazásával kapcsolatos bizalmatlanság is szerepet játszik ebben a döntésben. Összességében úgy véli, hogy hosszabb távon hatékonyabb és biztonságosabb állandó munkavállalókat alkalmazni.

Állattenyésztéssel kizárólag B és G foglalkozik, akik családi gazdaságként működtetik gazdaságukat. Hiszen már a szüleik is ezzel foglalkoztak. Nem rendelkeznek állandó alkalmazottal, mivel szinte minden munkafolyamat gépesített és a családtagok oldják meg. Amennyiben felmerülne a munkaerőhiány alkalmi munkavállalókkal oldják meg, azonban azt is az ismeretségi körből választják, így nem idegen számukra az adott feladat és a személy sem. B tehenészettel foglalkozik, amely teljes mértékben automatizált, így ő azt is nyilatkozta, hogy nagyban befolyásolja a technológia fejlődése, hiszen a gépesítés révén a munkaidő jelentősen csökkent és maga a munkavégzés is kevesebb erőfeszítést igényel. Egy kis üzletet is üzemeltetnek, amelyben szintén nincs alkalmazott, hiszen korlátozott időben tart nyitva (napi 2-3 órát), ha esetleg nem tudják megoldani, akkor egyszerűsített foglalkoztatással foglalkoztatnak munkavállalót. B és G egyaránt önfoglalkoztatóként végzik a munkájukat, azonban B egy kft. formájában, G pedig egyéni vállalkozóként. Mindketten teljes mértékben állattenyésztésből ének, így vállalkozásukat saját erőből fejlesztik, illetve mind a ketten vevők az új technológiák bevezetésére, úgy gondolják egy gép megbízhatóbb hosszabb távú befektetés, mint egy alkalmazott.

A megkérdezettek többsége (E, F, H, I, K) egyaránt foglalkozik állattenyésztéssel és növénytermesztéssel, és közülük H kivételével hasonló nézeteket vallanak a kérdésekkel kapcsolatban, valamint azonos foglalkoztatási formákat alkalmaznak. Mindannyian csak a mezőgazdasággal foglalkoznak, nincs más munkahelyük. Családi hagyományként örökölték a gazdaságot, hiszen már a nagyszülőik is ezzel foglalkoztak, így kis gyermek koruktól sajátíthatták el a gazdaság működését, figyelemmel kísérhették a változásait. Egybehangzóan válaszolták, hogy a technológia fejlődése csökkenti az emberi munkaerő szükségességét, azonban ők is úgy vélik, hogy teljes mértékben sosem fogja kiszorítani azt. Úgy gondolják, hogy hosszútávon nagyon is megéri befektetni az automatizációba, hiszen jelentős költségeket és időt lehet megtakarítani. A munkaerőhiány problémáját is érintették: egyre nehezebb megbízható és szakképzett munkaerőt találni az ágazatban, ezért már ők a szezonális vagy akár a diákmunkások bevonásával is próbálták pótolni a hiányt. Ugyan akkor ezek száma is évről évre csökkenő tendenciát mutat. Összességében osztották a

többség véleményét, hogy a technológia fejlődése, stabilitást megbízhatóságot hoz, de a magas beszerzési árak miatt, a kisebb vállalkozásoknak nem, vagy csak később lesz elérhető. A gépesítés következtében az atipikus foglalkoztatás szerepe is csökkenhet.

H kicsit eltérő helyzetben van, hiszen földjei művelése és az állattartománya gondozása mellett, állandó bejelentett állással rendelkezik, amelyben három műszakos munkarend van. Mivel gazdasága nem nagy, így nem alkalmaz sem állandó sem atipikus munkavállalót, mindent saját maga old meg, így egyértelmű, hogy vevő a technológiai újításokra, azonban csak kisebb beruházásokat hajt végre. Sarkos véleménye is van a témával kapcsolatban, úgy véli, hogy az ágazat nagy fejlődésen fog keresztül menni, ami teljesen átalakítja majd az emberi munka jelentőségét a primer szektorban. Azonban a nagyobb újítások Magyarországon nem, vagy csak később lesznek elérhetőek. Saját gazdaságára utalva, ahol már elmondta, hogy kisebb beruházásokat hajt végre, úgy véli, hogy a nagy gépesítés nem szükséges, hiszen nincs nagy földterülete és az állatállomány száma is alacsony, így nem lenne kifizetődő a nagy beruházás. A munkaerőhiányt leginkább az ismeretségi körén belüli szívesség kéréssel oldja meg, amelyet nem pénzben jutalmaz. A jövőben sem tervezi a gazdaságát növelni így úgy véli, hogy a mostani helyzet sem fog változni, sem munkaerő sem gépesítés terén.

Prugberger T. Az atipikus foglalkoztatási szerződések néhány problematikus kérdése a mezőgazdaságban című tanulmánya kifejti, hogy a mezőgazdaságban milyen sajátos jellegű foglalkoztatást folyik, mivel nem állandóság jellemzi, hanem szezonális, illetve az állattenyésztésnél pedig gyakran 0-24-es felügyelet szükséges. Elmondja, hogy minél nagyobb egy gazdaság annál több munkavállalóra van szükség, legtöbb esetben a családon belül oldják meg, de van mikor külső segítséggel kell megoldani. Erre a megoldásra gyakran állandó alkalmazottat foglalkoztatnak, azonban régebben volt arra szabály, hogy természetbeni bérként szolgálati lakást kell biztosítani, ha nem a közelben lakik, a munkavállalónak és a családjának is, ma már nincs ilyen törvény, de sok gazdaságban még is biztosítanak lakhatást. Tehát a tanulmány leírja, hogy atipikus foglalkoztatás is jellemző a szezonális és az állandóság hiánya miatt, azonban pontos formákra nem tér ki. Az általam végzett interjúk is alátámasztják ezt a tanulmányt, mivel a legtöbb gazda inkább családjával vagy közvetlen környezetében, illetve állandó munkavállalóval próbálja a hiányzó munkaerőt pótolni (Prugberger, 2021).

Popp J.: "Hatékonyság és foglalkoztatás a magyar mezőgazdaságban" című vitája foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy a technológia bevezetésével, hogyan lehetne előre lendíteni a primer szektor ágazatait. Ők is úgy vélik, hogy a technológiai újítások hozhatnának nagy sikert, mivel ebben az ágazatban képzetlen a munkaerő és a jövőben sem lesz jelentős változás. A technológiai fejlesztések pedig magas költségekkel járnak, így különböző támogatásokat, pályázatokat hoznak létre, hogy lépést tudjon tartani hazánk, más országokkal. Azonban ez leginkább már a nagyobb szervezetekre, vállalkozásokra jellemző a kis családi gazdaságok ebben ritkán vagy minimálisan részesülnek. Ez azért is lehet, mivel gyakran a gazdák, csak azt hallják meg amit akarnak és csak a rövid távú célokkal foglalkoztak, illetve a gazdáknak volt egy kockázatkerülő magatartása. A kutatás során készült interjúkból kiderült, hogy egyet megerősítették azt, hogy a technológiai újításokkal előrébb lehet lendíteni a gazdaságot, illetve, hogy ezek magas költségekkel járnak, így nem mindenki számára elérhető. Azt a következtetést tudtam levonni az interjúkból, hogy még egy nagy probléma az információ hiánya vagy pontatlansága a gazdáknál, ahogy a cikkben is említették, általában nem is tudnak a támogatásokról, vagy csak részben értesültek róluk, gyakran nem valós információkkal (Popp, Potori, 2014)

Tehát összességében elmondható, hogy az általam megkérdezett primer szektorban dolgozó személyek hasonló véleményen vannak, próbálnak gépesíteni a saját anyagi kerületein belül, illetve inkább a megbízható állandó munkaerőt preferálják. Az is elmondható, hogy ragaszkodnak a jól bevált dolgokhoz, a megszokotthoz, emiatt sem szeretnének atipikus munkavállalókat alkalmazni. Önállóan vagy családon belül vagy esetleg közvetlen környezetben keresik a megoldást és majd csak aztán alkalmaznának külső munkavállalókat, ez is a bizalmatlanságuk oka. Az, hogy egyik fél sem említett semmiféle támogatást, az azt mutatja számomra, hogy alul informáltak ezzel kapcsolatosan vagy esetleg bizalmatlanok. Ezen a téren is próbálnak mindent saját maguk megoldani.

6. Összegzés

A szakdolgozatom középpontjában az atipikus foglalkoztatás áll, amely egyre meghatározóbb szerepet tölt be a munkaerőpiacon mind hazai, mind nemzetközi szinten. A témaválasztásomat az inspirálta, hogy a felgyorsuló világnak köszönhetően számos változás megy végbe a gazdaságban és a társadalomban is, a technológiai fejlődés, valamint a munkavállalók és munkáltatók részéről tapasztalható növekvő igény a rugalmasság iránt új foglalkoztatási formák kialakulását eredményezi. Illetve, hogy én magam is tapasztaltam már kettőt az atipikus foglalkoztatási formák közül, amely az alkalmi munkavállalói munkaviszony és a diákmunka volt, így lehetőségem nyílt tanulmányaim mellett jövedelemre is szert tenni, így megkönnyítve a saját és a családom mindennapjait ebben az időszakban, illetve még munkatapasztalatra is tehettem szert. Ezek a formák lehetőséget biztosítanak a munkaerőpiac alkalmazkodóképességének növelésére, ugyanakkor kihívásokat is teremtenek a jogi szabályozás, a munkavállalói jogok védelme és a munkáltatói érdekek összehangolása szempontjából.

A dolgozat célja az atipikus foglalkoztatási formák hazai helyzetének bemutatása és elemzése, különös tekintettel a globális trendekre, a hazai munkaerőpiaci folyamatokra és a szabályozási környezetre, mindezeket összehasonlítva az Európai Unió országokkal, illetve az évek során végbemenő változásokkal. A szakirodalom olvasása során arra a következtetésre jutottam, hogy bár a hagyományos, határozatlan idejű, teljes munkaidős foglalkoztatás továbbra is a domináns munkavégzési forma mind nemzetközi, mind hazai szinten, az atipikus foglalkoztatás egyre nagyobb teret hódít a munkaerőpiacon. Ennek háttérében az olyan tényezők állnak, mint a technológiai fejlődés, a globalizáció, a gazdasági struktúraváltás, valamint a munka és magánélet egyensúlyának növekvő szerepe.

A dolgozat elméleti részében részletesen bemutattam az atipikus foglalkoztatás fogalmát jogi szabályzásait, kialakulásának történeti előzményeit, valamint azokat a főbb típusokat, amelyek a mai munkaerőpiacon meghatározó szerepet töltenek be. Külön figyelmet szenteltem a részmunkaidős munkavégzésnek, a táv- és otthoni munkának, a határozott idejű szerződéseknek, a munkaerő-kölcsönzésnek, valamint az önfoglalkoztatás különböző formáinak. Ezek az atipikus foglalkoztatási lehetőségek jelentős mértékben eltérnek a hagyományos, teljes munkaidős és határozatlan idejű munkaviszonytól, miközben egyre nagyobb szerepet kapnak a modern gazdasági környezetben.

A téma alátámasztására statisztikai adatokat is bevontam, mivel ezek objektív képet adnak az egyes foglalkoztatási típusok jelentőségéről, illetve jól szemléltetik, hogy milyen változások mentek végbe, így egy képet is kapunk arról, hogy a jövőben milyen tendenciák várhatóak. A statisztikai elemzés során különböző adatok és ábrák segítségével szemléltettem az atipikus foglalkoztatás elterjedtségét és annak időbeli alakulását. Az elemzett mutatók között szerepeltek hazai és nemzetközi összehasonlítások, amelyek lehetőséget adtak a trendek felismerésére és arra, hogy meghatározzam az atipikus foglalkoztatás fejlődési irányait. Az adatok alapján megfigyelhető, hogy az egyes foglalkoztatási formák térnyerése nem lineárisan, hanem kisebb ingadozásokkal valósul meg, ami számos külső tényező, például gazdasági válságok, technológiai fejlődés vagy jogi változások hatására következhet be, erre lehet példa a távmunka térhódítása a COVID19 idején.

A dolgozat empirikus részében interjúk és nyitott kérdések segítségével vizsgáltam az atipikus foglalkoztatás gyakorlati megvalósulását a primer szektorban és a munkavállalók személyes tapasztalatait. A nyitott kérdések lehetőséget biztosítottak arra, hogy a megkérdezettek elmondják a személyes tapasztalataikat, mélyebben kifejtsek álláspontjukat, véleményüket. Az interjúalanyok kiválasztásánál fontos szempont volt, hogy közvetlen tapasztalattal rendelkezzenek az atipikus munkavégzés valamely formájáról, illetve, hogy több éve a primer szektorban dolgozzanak, ezáltal mélyebb betekintést nyújthassanak az ezzel kapcsolatos kihívásokba és előnyökbe. Az eredmények alapján megállapítható, hogy az atipikus foglalkoztatás számos esetben rugalmasabb lehetőségeket biztosít a munkavállalók számára, ugyanakkor a stabilitás és a kiszámíthatóság hiánya miatt kihívásokat is jelenthet, illetve az információ hiánya is sokszor problémát okoz. A munkáltatók szempontjából a költséghatékonyság és a rugalmas munkaerő-menedzsment voltak a legfontosabb előnyök, míg a szabályozási bizonytalanságok és a megfelelő munkaerő megtalálásának nehézségei a leggyakrabban említett kihívások közé tartoztak. Az interjúk során kapott visszajelzések és vélemények alapján kirajzolódott, hogy a foglalkoztatás ezen formája egyre nagyobb szerepet kap, és a jövőben további térnyerésére lehet számítani.

Fontos azonban kiemelni, hogy az alkalmazott kutatási módszerek bizonyos korlátokkal rendelkeznek. Az irodalmi áttekintés esetében a szakirodalmi források nem mindig tükrözik a legfrissebb munkaerőpiaci változásokat, mivel a gazdasági környezet és a foglalkoztatási trendek folyamatosan változnak. Az interjúk és a kérdőíves kutatás

eredményei szintén korlátozott általánosíthatósággal bírnak, mivel a minta nagysága és földrajzi összetétele befolyásolja az eredményeket – a dolgozatban vizsgált interjúalanyok többsége Észak-Magyarországon él, ami torzító hatással lehet a kapott válaszokra.

A jogi szabályozás tekintetében a dolgozat rámutatott arra, hogy bár az Európai Unió és a nemzetállamok igyekeznek egyre átfogóbb szabályozási kereteket biztosítani az atipikus foglalkoztatásra, a jogalkotás még mindig nem teljesen egységes. Magyarországon is folyamatosan zajlanak változások e téren, de a jogi környezet még nem minden esetben képes teljes mértékben biztosítani a munkavállalók és a munkáltatók közötti egyensúlyt. Az állami szerepvállalás növekvő tendenciát mutat, hiszen a gazdaságpolitikai intézkedések célja a munkanélküliség csökkentése és az aktív munkavállalók számának növelése. Az atipikus foglalkoztatási formák elterjedése egyben eszközként is szolgálhat az inaktív rétegek – például a kisgyermekes szülők, idősebb munkavállalók vagy alacsony végzettségű munkakeresők – munkaerőpiacra való visszavezetésére.

A dolgozat eredményei arra is rávilágítanak, hogy az atipikus foglalkoztatás megfelelő alkalmazása mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára előnyös lehet, ha megfelelően van használva. A munkáltatók számára lehetőséget biztosít a munkaerő-gazdálkodás rugalmasabbá tételére, a költségek optimalizálására és a termelékenység növelésére, míg a munkavállalók számára nagyobb mozgásteret ad a munkavégzés helyének és idejének megválasztásában, elősegítve a munka és a magánélet egyensúlyának javítását. Ugyanakkor a szakdolgozat írása során azt is megállapítottam, hogy az atipikus foglalkoztatás bizonyos formái hátrányokkal is járhatnak, például a munkavállalói jogok gyengébb védelme, az alacsonyabb jövedelmi stabilitás vagy a munkahelyi integráció nehézségei miatt, ezekre a jövőben, ha megoldást találnak, akkor még nagyobb sikereknek örvendhet ez a forma, mivel ez nagy valószínűséggel csak a kezdeti kiforratlanságból eredhet.

Összességében a dolgozat eredményei azt mutatják, hogy az atipikus foglalkoztatás egyre nagyobb szerepet kap a munkaerőpiacon, és a munkaadók, valamint a munkavállalók számára is számos előnyt kínálhat. A hagyományos foglalkoztatási formák mellett egyre nagyobb teret kapnak azok az alternatív lehetőségek, amelyek nagyobb rugalmasságot biztosítanak mindkét fél számára. A jövő munkaerőpiaci trendjeit figyelembe véve az atipikus foglalkoztatás hosszú távon is meghatározó pillére lehet a munkavégzés új formáinak. Ugyanakkor szükséges a szabályozási keretek folyamatos fejlődése és a

gazdasági környezet változása. Az állam számára kiemelt cél, hogy a munkaerőpiaci aktivitást növelje, és a munkanélküliséget mérsékelje, ami várhatóan tovább ösztönzi az atipikus munkavégzési lehetőségek fejlődését. A dolgozatban bemutatott elemzések és interjúk egyaránt alátámasztják, hogy az atipikus foglalkoztatás nem csupán egy átmeneti jelenség, hanem a modern munkaerőpiac meghatározó eleme, amely a jövőben is fontos szerepet fog betölteni. Céлом az volt, hogy bemutassam, milyen irányba fejlődik az atipikus foglalkoztatás, és milyen tendenciák figyelhetők meg.

Summary

This thesis examines atypical employment, which is gaining increasing significance in both domestic and international labor markets. The choice of topic was inspired by the rapid changes in the economy and society driven by technological advancements and the growing demand for flexibility from both employers and employees. Having personally experienced two forms of atypical employment, casual work and student jobs—I have gained insights into their advantages, such as earning an income while studying and acquiring work experience. These forms of employment enhance labor market adaptability but also pose challenges in terms of legal regulations, employee rights, and balancing employer interests.

The objective of this thesis is to analyze the state of atypical employment in Hungary, considering global trends, domestic labor market developments, and regulatory frameworks, while also comparing them to European Union standards. Despite the continued dominance of traditional, full-time, indefinite-term employment, atypical employment is expanding due to technological progress, globalization, economic restructuring, and the increasing emphasis on work-life balance.

In the theoretical section, the thesis provides a detailed overview of the concept, legal framework, and historical background of atypical employment. Special focus is given to part-time work, remote and home-based work, fixed-term contracts, temporary agency work, and various forms of self-employment. Statistical data is incorporated to objectively illustrate the significance and trends of these employment forms. The analysis highlights how their expansion is influenced by external factors such as economic crises, technological advancements, and legal changes, exemplified by the rise of telework during the COVID-19 pandemic.

The empirical section involves interviews and open-ended questions to examine the practical implementation of atypical employment in the primary sector and gather firsthand experiences from employees. The findings reveal that while these employment forms provide flexibility, they also present challenges such as a lack of stability, unpredictability, and limited access to information. Employers benefit from cost-efficiency and flexible workforce management, but they also face difficulties in regulatory uncertainties and talent acquisition.

Legal regulations on atypical employment remain inconsistent across the European Union, with Hungary continuously adapting its policies to balance employer and employee interests. The research underscores that atypical employment can serve as an instrument for integrating inactive groups—such as parents with young children, older workers, and low-skilled job seekers—into the labor market.

Overall, the thesis concludes that atypical employment is becoming an integral part of the labor market, offering advantages to both employers and employees when properly implemented. While it allows businesses to optimize labor costs and productivity, it also grants workers greater flexibility in managing their work-life balance. However, challenges such as weaker employee protections and lower income stability must be addressed to ensure the long-term success of these employment forms. The findings indicate that atypical employment is not a temporary phenomenon but a fundamental element of the modern labor market, requiring continuous regulatory development to fully leverage its potential.

Hivatkozás:

- [1.] Artner A. Aggasztó tendenciák az Európai Unió munkaerőpiacán Statisztikai Szemle, 96. évfolyam 4. szám 341–374. oldal
- [2.] Barakonyi E. (2006.) Az időskori munkavállalás súlya és jelentősége a hazai és nemzetközi demográfiai trendek tükrében, Tudásmenedzsment, 7. évfolyam, 2. szám, 23.-25.o
- [3.] Bankó Z. (2008): Az atipikus munkajogviszonyok – A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécs, 2008. Doktori Értekezés, Kézirat. <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedesertekezes.pdf> (2024.05.08)
- [4.] Bankó Z. Ferencz J. (2018): Atipikus Jogviszonyok- Az atipikus munkajogviszonyok a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tevékenységében
- [5.] Domokos A. A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire 2022, Patrocinium Kiadó, Budapest
- [6.] Fazekas K. (2006): A magyar foglalkoztatási helyzet jelene és jövője Pénzügyi Szemle - 3. oldal
- [7.] Hárs Á. Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években Közgazdasági Szemle, LX. évf., 2013. február (224–250. o.)
- [8.] Halmos Cs. (2006) Foglalkoztatáspolitikai – rendszerváltás Munkaügyi szemle 31. o.
- [9.] Hegyi L, Munkajog, Munkástanácsok Országos Szövetsége, 2019.
- [10.] Hertel A. (2004): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon, ETudomány, 2. szám, http://e-tudomany.hu/etudomany/web/uploaded_files/20040203.pdf (2024.05.01)
- [11.] Hovánszki A. (2005) A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon, Munkaügyi szemle, 35. oldal
- [12.] Késmarki-Gally Sz. (2018) A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS HELYZETE ÉS KIHÍVÁSAI MAGYARORSZÁGON 13.o
- a. https://real.mtak.hu/88292/1/EPA03448_multidiszciplinaris_2018_3_004-023.pdf (2024.12.13.)
- [13.] KSH 2018.09.27. Módszertan Foglalkoztatottság és munkanélküliség. <https://www.ksh.hu/docs/hun/modszgyors/fogmodsz1808.html#:~:text=Foglalkozta>

- [tott%2C%20aki%20az%20adott%20h%C3%A9ten%20legal%C3%A1bb%201%20%C3%B3r%C3%A1nyi%2C,szabads%C3%A1g%20ide%C3%A9rtve%20a%20sz%C3%BCI%C3%A9si%20szabads%C3%A1got%20is%29%20nem%20dolgozott.](#) (2024.10.30.)
- [14.] Lipták K. (2011): Atipikus foglalkoztatási formák, In: Dabasi Halász Zsuzsanna (szerk): Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai, Miskolci Egyetemi Kiadó
- [15.] Nemzetgazdasági Minisztérium: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2023. évi tevékenységéről 2024.július
- [16.] Popp J. (2014): "Hatékonyság és foglalkoztatás a magyar mezőgazdaságban" Gazdálkodás, 2014/2., 173–184. o.
- [17.] Prugberger T. (2021) Az atipikus foglalkoztatási szerződések néhány problematikus kérdése a mezőgazdaságban, MISKOLCI JOGI SZEMLE 16. évfolyam (2021) 1. szám 2. kötet
- a. https://real.mtak.hu/158080/1/2_3_prugbergertamas_tordelt_DOI.pdf (2025.02.22.)
- [18.] Vörös M., Ásványi Zs., Fűrész D., (2022): A részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszony dolgozói megítélése egy pénzügyi-biztosítási cég példáján keresztül* Hitelintézet Szemle, 21. évf. 2. szám, 2022. június, 94–124. o.
- [19.] SZABÓ L. (2022): A közfoglalkoztatottak jellemzői KÖZGAZDASÁGI SZEMLE, LXIX. ÉVF., 2022. OKTÓBER (1114–1156. o.)
- [20.] Szabó I, É. et al. (2024.03.) Munkaerőpiaci alapismeretek Károli Gáspár Református Egyetem Gazdaságtudományi, Egészségtudományi és Szociális Kar, Budapest
- [21.] Ferencz J. (2018): A határozott idejű munkaviszony és megszüntetésének jogkövetkezményei Magyar Munkajog E-folyóirat 2018/1
- [22.] Nagy K. Európai kitekintés 2017. Az önfoglalkoztatás aktuális jellemzői az EU-ban Munkaügyi szemle

Internetes forrás:

- [1.]Csomai E. (2024.) Országos programsorozat indul nyugdíjas foglalkoztatás aktualitásainak népszerűsítésére <https://kozesz.hu/orszagos-programsorozat-indul/> (2024.10.20.)
- [2.]ELTE KARRIERKÖZPONT: Tipikus és atipikus munkaviszonyok 2023.05.29

- a. <https://karrierkozpont.elte.hu/tipikus-es-atipikus-munkaviszonyok-2>
(2024.05.08)
- [3.] Kamaraonline, 2017. 07.05. Nyugdíjas szövetkezet: a legfontosabb szabályok:
a. <https://kamaraonline.hu/nyugdijas-szovetkezet-a-legfontosabb-szabalyok/>
(2024.10.17.)
- [4.] Kártyás G. 2013.2.05. Munkaerő-kölcsönzés az új Mt. alapján – I. rész
<https://ado.hu/munkaugyek/munkaero-kolcsonzes-az-uj-mt-alapjan-i-resz/>
(2024.10.20.)
- [5.] Kártyás G. 2017.08.7. A bedolgozói munkaviszony: variációk egy témára
<https://ado.hu/munkaugyek/a-bedolgozoi-munkaviszony-variaciok-egy-temara/>
(2024.10.20.)
- [6.] Balogh M 2020.07.15. Hogyan lehet dolgozni iskolaszövetkezeti tagként 2020-ban?
<https://ado.hu/munkaugyek/hogyan-lehet-dolgozni-iskolaszovetkezeti-tagkent-2020-ban/> (2024.10.17)
- [7.] Balogh M- 2023.03.31. Olcsóbb és egyszerűbb: az egyszerűsített foglalkoztatás 2023-as szabályai <https://ado.hu/munkaugyek/olcsobb-es-egyszerubb-az-egyszerusitett-foglalkoztatasa-2023-as-szabalyai/> (2024.10.17.)
- [8.] Stein F. 2021.07.27.: Otthoni munkavégzés bedolgozói munkaviszonyban,
<https://ado.hu/munkaugyek/otthoni-munkavegzes-bedolgozoi-munkaviszonyban/>
(2023.05.30.)
- [9.] Szigeti-Szabó A., Farkas M. 2019.11.28 Munka az otthon melegében, avagy a bedolgozói munkaviszony jellemzői
a. <https://www.jogado.hu/munka-az-otthon-melegeben-avagy-a-bedolgozoi-munkaviszony-jellemzoi/> (2024.10.23.)
- [10.] Nemzeti Adó- és Vámhivatal, 2025.01.06.: Az egyszerűsített foglalkoztatást érintő 2025. január 1-jei változások
<https://nav.gov.hu/ado/egyebkot/Az-egyszerusitett-foglalkoztatast-erinto-2025-január-1-jei-valtozasok> (2025.02.10.)
- [11.] Jogpontok.hu: 2021.12.31. A tipikus és atipikus foglalkoztatás összehasonlítása:
- [12.] <https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/A-tipikus-es-atipikus-foglalkoztatasa-osszehasonlitasa.pdf> (2023.12.10.)
- [13.]

Statisztikai adatgyűjtés

- [1.] Eurostat : Translate Employment - annual statistics
- a. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment -
annual statistics#Employment in 2023 compared with the EU target](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Employment_in_2023_compared_with_the_EU_target)
(2024.04)
- [2.] Eurostat: Employment at atypical working time as a percentage of the total employment, by age and European socio-economic group
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_esegatyp/default/table?lang=en
(2024.04.24)
- [3.] Eurostat: Part-time employment and temporary contracts - annual data
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_pt_a/default/table?lang=en
2025.01.13.
- [4.] KSH- Munkaerőpiaci folyamatok, 2023. I. negyedév, 5 ábra.
- a. <https://www.ksh.hu/s/kiadvanyok/munkaeropiaci-folyamatok-2023-i-negyedev/#atipikusfoglalkozatsiformk>
- [5.] KSH: 20.1.1.10. A foglalkoztatottak száma a foglalkoztatás jellege szerint, nemenként
https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0011.html
- [6.] KSH: 20.1.1.29. A határozott időre szóló szerződéssel dolgozó alkalmazottak aránya a 15–64 éves foglalkoztatottakon belül 2023. március 03.
- [7.] https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0020.html (2023.05.30.)
- [8.] KSH Foglalkoztatottak száma rész- vagy teljes munkaidős foglalkozásuk szerint, nemenként, 2023. február 24.
- [9.] https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0012.html (2023.05.29)
- [10.] KSH: 21.1.1.26. Nemzeti adólista – az adók és társadalombiztosítási hozzájárulások nemzeti osztályozásának teljes részletezése 2024. október 22.
- a. https://www.ksh.hu/stadat_files/gdp/hu/gdp0026.html (2025.01.13.)
- [11.] KSH, A távmunkában, home office-ban foglalkoztatottak aránya, 2022.október 31.
- [12.] <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/2-7-sdg-5> (2023.05.29))

- [13.] NSZF: 2024. III. negyedév végén a vármegyei (fővárosi) kormányhivatalok által nyilvántartott, működő magán munkaerő-kölcsönző cégek listája https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/5/8/1/8/doc_url/KOLCSONZOK_orzagos_listaja_2024IIInegyedev.pdf
- [14.] KSH: 6.2.1.2. A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása
- [15.] https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf050.html
- [16.] OECD: Self-employment rate <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>
- [17.] KSH: 9.12.2.3. Az elmúlt 12 hónapban munkát végző 15–29 éves nappali tagozatos tanulók a vállalt munka jellege szerint, 2018. IV. negyedév*(4/4) https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_fiatatok9_12_02_03d.html