

**Pécsi Tudományegyetem
Közgazdaságtudományi Kar
Gazdálkodástani Doktori Iskola**

**A részmunkaidős és határozott időre létrejövő
munkaviszonyok teljesítményre gyakorolt direkt hatásának
vizsgálata**

Doktori értekezés tézisei

Készítette: Vörös Máté

**Témavezető: Dr. Ásványi Zsófia
adjunktus**

Pécs, 2022

Tartalomjegyzék

1. Kutatás jelentősége, problémafelvetés	1
2. A dolgozat céljai, hipotézisei és felépítése	9
3. A kutatás módszertana és forrásai	17
4. Az értekezés tudományos eredményei, hasznosíthatóság lehetőségei.	20
5. Jövőbeli kutatási irányok.....	27
A tézisfüzetben felhasznált irodalom.....	31
Az értekezés témakörében megjelent saját publikációk.....	33

Absztrakt

A részmunkaidős és határozott időre létrejövő munkaviszonyok hatásairól gyakran ellentétesen olvashatunk, ami tulajdonképpen ahhoz a dilemmához vezet, hogy érdemes-e alkalmazni ezt a kettő atipikus foglalkoztatási formát. Disszertációmban megvizsgálom, hogy a részmunkaidős vagy határozott idejű foglalkoztatás alkalmazásától javul-e az egyén, a vállalat vagy a nemzetgazdaság teljesítménye. A kettő vizsgált atipikus foglalkoztatási forma ezen hatását direkt-hatásnak hívom a disszertációmban, utalva arra, hogy eddig többnyire csak áttételesen következtethettünk a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás teljesítményre gyakorolt hatására. A nemzetgazdaság szintjén igazoltam a közvetlen hatást a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás, valamint a teljesítmény között, azonban a kapcsolat erőssége és előjele ellentétes volt előzetes várakozásaimhoz képest. Aggregált vállalati szinten nem mutatható ki kapcsolat a mutatók között, azonban egyéni szinten igazolom, hogy a kettő vizsgált atipikus formában foglalkoztatott munkavállaló lehet hatékonyabb a tipikus formában dolgozó társainál.

Kulcsszavak: *atipikus foglalkoztatás, részmunkaidő, határozott idejű munkaszerződés, teljesítmény, direkt hatás*

JEL kódok: *E24, J22, K31, M54*

1. Kutatás jelentősége, problémafelvetés

Az atipikus foglalkoztatás nagyon kedvelt kutatási terület, aminek egyik magyarázata az lehet, hogy nem egy statikus jelenségről van szó, hanem egy folyton változó témáról, amelyet rendszeresen új impulzusok érnek, és amely számtalan további új impulzust generál. A COVID-19 miatt az atipikus foglalkoztatás az utóbbi 1-2 évben a gazdasági „*mainstream*” része lett, azonban megítélésem szerint a témakör túlmutat a pandémián, ezért dolgozatomban szándékosan nem a COVID-19 járvány atipikus foglalkoztatásra gyakorolt hatásait kívánom megvizsgálni, hanem kifejezetten a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás gazdasági teljesítményre gyakorolt hatásait.

Az atipikus foglalkoztatás meglehetősen tág fogalom, mert minden olyan foglalkoztatási forma atipikusnak számít, amely valamely elemében eltér a tipikus foglalkoztatási formától. Az atipikus munkaviszony már szűkebb kategória, hiszen alapvetően négy elemről beszélhetünk, ugyanakkor az is igaz, hogy ennek a négy elemnek sok kombinációja lehet. Jellemzően akkor beszélünk atipikus munkaviszonyról, ha a munkavégzés

- helyszíne nem a vállalat székhelye vagy fióktelepe (távmunka),

- időtartama nem nyolcórás (részmunkaidő),
- alapját képező munkaszerződés nem közvetlenül a munkaerot igénybe vevő munkáltató és a munkavállaló között jön létre (munkaeor-kölcsönzés)
- jogi alapját képező munkaszerződésnek van rögzített lejárati időpontja (határozott idejű).

Dolgozatomban a kettő legelterjedtebb atipikus munkaviszonyt vizsgálom, amely a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszony. A vizsgálat tárgya csak és kizárólag a részmunkaidős és határozott idejű munkavégzésre vonatkozik, azonban könnyebb megérteni az alapproblémákat, ha a kontextus bemutatásánál szélesebbre hagyom a fogalmi kereteket. Úgy gondolom, hogy ez az eljárás nem befolyásolja a kutatás eredményeit, sőt éppen ellenkezőleg, jobban megalapozza a vizsgálatot. Ez a lehatárolás egyúttal azt is jelenti, hogy az atipikus foglalkoztatás általános megállapításain kívül, a részmunkaidős és határozott idejű munkán túl, másik atipikus munkaviszonyokra nem térek ki disszertációmban. Ennek egyrészt tartalmi, másrészt szakmai okai vannak, hiszen az egyes atipikus foglalkoztatási formák önálló kutatási témák, amelyek összehasonlítása és részletes elemzése meghaladja doktori értekezésem tartalmi korlátait. Fontos tehát

kiemelnem, hogy vizsgálatomban a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatási típusok gazdasági teljesítményre gyakorolt hatását vizsgálom és nem általánosságban az atipikus munkaviszonyét, ezért az egyes atipikus munkaformák részletes bemutatásától eltekintek dolgozatomban.

Az atipikus foglalkoztatás egyik központi kérdése, hogy ezen munkaformák kinek az érdekeit szolgálják (Von Hippel et al. 1997). Feltételezhetjük, hogy csökkentik a munkanélküliséget, azaz az egyénnek esélyt kínálnak a munkaerőpiaci helyzetének javítására, vagy olyan rugalmas munkaviszonyt teremthetnek, amelyek jobban illeszkednek a munkavállaló adott időszakban fennálló élethelyzetéhez. A szervezeteknek a versenyképességük fokozása érdekében, egyre nagyobb figyelmet kellett fordítaniuk a saját hatékonyságuk növelésére (Vörös 2020), ezért az atipikus munkaformák szerepe növekedhet, hiszen ezzel rugalmas munkaszervezést biztosíthatnak, csökkenthetik a kiadásukat vagy éppen javíthatják a kiválasztások minőségét. Az államnak segíthetnek megoldani néhány feszítő társadalmi problémát, mint például a nők szülés utáni visszatérése a munkaerőpiacra, a csökkent munkaképességűek integrálása vagy a hátrányos helyzetű társadalmi rétegek munkához juttatása. A felsorolást lehetne

még folytatni, azonban így is látszik, hogy az atipikus foglalkoztatás az egyénnek, a vállalatnak és az államnak is előnyös lehet. Minden foglalkoztatási forma közös jellemzője, hogy hosszú távon csak akkor fenntartható, ha az valamennyi érdekelt fél (elsősorban munkáltató és munkavállaló) közös érdeke.

Rövidtávon és egyedi esetekben azonban előfordulhat, – ahogy ezt több tanulmány is megállapítja (McKeown 2005; Kalleberg – Reynolds 2003) – hogy az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása esetén valamelyik fél, jellemzően a munkavállaló, elszenvedője a konstrukciónak. Alacsony munkanélküliség és rugalmas vállalati működés mellett, nem biztos, hogy a munkavállalónak előnyös az atipikus foglalkoztatás, például azért, mert részmunkaidőben foglalkoztatják, de ő többet szeretne dolgozni, hogy magasabb bére legyen. Vagy rugalmas vállalati működés mellett a munkakereső egyén örömmel fogadja el a határozott idejű munkaviszonyt annak tudatában, hogy az állam megfelelő szociális hálót biztosít számára, amely egyébként az államnak magas kiadásokat generál.

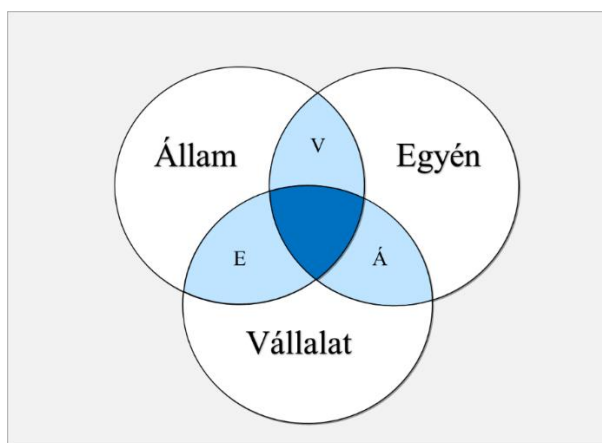
Mást vár az atipikus foglalkoztatási formáktól az állam, mást a vállalat és mást az egyén. Várakozásaik pedig részben vagy egészben megvalósulnak, hiszen nem az atipikus foglalkoztatási

formák kiszorítását célozzák a gazdasági szereplők, hanem a keretrendszer harmonizálását. Azt feltételezhetjük ezért, hogy az atipikus foglalkoztatás negatív és pozitív hatásainak összesített egyenlege pozitív vagy a negatív hatásokat valamelyik gazdasági fél kiigazítja. Előbbi esetben azt mondhatjuk, hogy ugyan a munkaerőpiac rugalmassá tételének vannak negatív következményei, viszont az általa elérhető haszon kompenzálja ezeket a hátrányokat. Ez azt jelentheti például, hogy nagyon nyomasztó, ha valaki csak határozott időre talál magának munkát, de még mindig jobb, mint ha munkanélküli lenne. Vagy azt, hogy egy részmunkaidős dolgozó kevésbé tud elköteleződni a munkáltatója iránt, ha alulfoglalkoztatják, de még mindig szerencsésebb, mintha költöznie kellene, ezért összességében mégis inkább elégedett a helyzetével, mint elégedetlen.

Ha viszont a pozitív hatások összességében nem tudják kompenzálni a negatív hatásokat, akkor azt is feltételezhetjük, hogy valamelyik gazdasági szereplő kiigazítja az egyenlőtlenségeket. Ilyen esetről beszélhetünk, ha például az állam kompenzálja az egyént a rossz munkahelyi kondíciók miatt, esetleg, ha olyan jogszabályokat alkot, amelyek révén a tipikus munkaviszonyban dolgozó társával egyenlő bánásmódban részesül az atipikus foglalkoztatott a munkaviszony fennállása alatt vagy éppen a vállalatot támogatja

egyéb ösztönzőkkel a rugalmasabb személyzeti politikai kialakításában. De lehet, hogy éppen a vállalat hoz áldozatot a rugalmasabb munkaerőpiac érdekében azzal, hogy romlik a produktivitása. Természetesen az egyén is megteheti – akaratán kívül – ezeket a kiigazításokat például úgy, hogy a mentális egészségét áldozza fel a magas foglalkoztatás és a rugalmas vállalati munkaszervezés oltárán.

1. ábra: Az atipikus foglalkoztatás közgazdasági költségviselésének modellje



Forrás: saját szerkesztés

Az 1. számú ábrán a fenti gondolatmenet összefoglalóját láthatjuk, amelyet az atipikus foglalkoztatás közgazdasági költségviselési modelljének nevezek. A halmazok tartalmazzák azokat az előnyöket, amelyeket az atipikus foglalkoztatás alkalmazása kapcsán realizálnak. A világoskék metszetek

mindig kettő szereplő közös érdekeit képviseli, amelyekben feltüntettem a harmadik felet, aki viseli a másik kettő előnyeinek költségeit. A közös metszetet sötétkéssel jelöltem, amely halmaz azt a szituációt reprezentálja, amikor mindhárom félnek előnyös az atipikus foglalkoztatás.

Annak eldöntésében, hogy mindegyik fél számára előnyös-e az atipikus foglalkoztatás, hasznos lenne látni, hogy a teljesítményre van-e közvetlen hatása. A rendelkezésre álló kutatások alapján ugyanis csak közvetetten feltételezhetjük, hogy az atipikus foglalkoztatás használata a teljesítményben is kimutathatóan megjelenik. Ez azt jelenti, hogy például az atipikus foglalkoztatás és a dolgozói elköteleződés közti kapcsolat bizonyítottan létezik (Martin – Sinclair 2007; Omar 2013), ahogy másik tanulmányokból tudjuk, hogy a dolgozói elköteleződés és a dolgozói teljesítmény között is szoros kapcsolat áll fent (Mowday et al. 1982), azonban empirikusan eddig nem történt meg az atipikus foglalkoztatás és az eredmény kapcsolatának vizsgálata.

Disszertációmban azt is bemutatom, hogy az atipikus foglalkoztatás minden gazdasági szereplő számára lehet előnyös, azonban ezen előnyök, csak akkor tarthatók fent hosszútávon, ha mind a vállalat, mind a munkavállaló megtalálja

benne a saját érdekeit, azaz a felek önkéntesen vállalják ezt a fajta munkakapcsolatot. Az önkéntesség természetesen nem jogilag értendő, hiszen egy, a szerződéses szabadság elvén nyugvó munkaszerződés egyértelműen az önkéntességre utal, hanem sokkal inkább a részmunkaidő vagy a határozott idejű szerződéssel kapcsolatos hozzáállást, attitűdöt fejezi ki.

Nagy kérdés tehát, hogy az atipikus foglalkoztatás előnyei vagy hátrányai vannak túlsúlyban. Erre a kérdésre nem lehet általános és örökérvényű választ adni, hiszen számtalan tényező befolyásolja a kérdést, amelyek időben és földrajzi elhelyezkedésben is változnak. Sokkal valószínűbb, hogy ez a kérdés mindig egy adott időpont, adott feltételei között értelmezhető. Ugyanakkor úgy gondolom, hogy egy nagyon fontos input hiányzik, hogy a kérdés az adott körülmények között eldönthető legyen. Ha igazolni tudom, hogy a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás közvetlenül növeli a teljesítményt, akkor sokkal könnyebb lesz eldönteni, hogy érdemes-e alkalmazni ezeket az atipikus foglalkoztatási formákat az adott helyzetben, az adott körülmények között.

2. A dolgozat céljai, hipotézisei és felépítése

Vizsgálatommal egyrészt szeretnék hozzájárulni az atipikus foglalkoztatás témakörének további gazdagításához azzal, hogy az eddigi kutatásokat továbbgondolva egy eddig hiányzó kapcsolat létezését igazolom, illetve tudományos igényességgel körbejáróm. Másrészt dolgozatomat vezetőtámogatói eszköznek gondolom, mert bár a központi téma erősen kapcsolódik a munkaügyhöz, annak teljesítménnyel kapcsolatos vizsgálataink inkább a menedzseri eszközrendszerbe emeli a témát. Kutatásom céljait az alábbi pontokban határozom meg:

1. Bemutatni a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás gazdasági szereplőkre gyakorolt hatásait.
2. Igazolni a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás közül legalább az egyik esetében a gazdasági teljesítményre gyakorolt direkt hatását.
3. Megvizsgálni a munkavállalók és munkáltatók részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos hozzáállásának és ennek a kettő atipikus foglalkoztatási forma gazdasági teljesítményre gyakorolt direkt hatásának kapcsolatát

4. Egységes keretrendszerbe foglalni a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás Direkt-hatás modelljét.

Disszertációmban egyrészt azt szeretném megvizsgálni, hogy a gazdaság valamely szintjén található-e pozitív kapcsolat a részmunkaidős, illetve a határozott idejű foglalkoztatás és a teljesítmény között. Ennek empirikus vizsgálata minden fél számára fontos információkkal bírhat. A kérdés azért merülhet fel, mert az atipikus foglalkoztatás hatásaival kapcsolatban gyakran ellentétes eredményekről olvashatunk, aminek vélhetően az egyik fő oka az, hogy a munkavállaló eltérő attitűddel viszonyul az atipikus foglalkoztatáshoz. Amennyiben örömmel fogadja, akkor a pozitív hatások érvényesülnek, amennyiben hátrányként éli meg, akkor a negatív hatások a jellemzőbbek. Az attitűdvizsgálathoz az eddigi eljárásokhoz képest számszerűsíthetőbb és más vizsgálatoknál is felhasználható módszertant alkalmaztam.

A kutatás legfőbb kérdései az alábbiak:

K1: Előnyös-e a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás alkalmazása?

K2: Melyik tényezők befolyásolják, hogy a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás alkalmazása előnyös-e?

K3: Kimutatható-e pozitív kapcsolat a részmunkaidős vagy a határozott idejű foglalkoztatás és a gazdasági teljesítményt reprezentáló valamely indikátor között a gazdaság valamely szintjén?

K4: Hogyan lehet modellezni a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás komplex hatásmechanizmusát?

K5: Kimutatható-e pozitív kapcsolat az egyén atipikus foglalkoztatással kapcsolatos attitűdje és a részmunkaidős vagy a határozott idejű foglalkoztatás gazdasági teljesítményre gyakorolt direkt hatása között?

K6: A munkavállalók részmunkaidővel és határozott idejű munkaviszonnyal kapcsolatos szubjektív attitűdjét hogyan lehet objektíven mérni?

Az eddig bemutatott elméleti keretrendszer az alábbi hipotézisekhez vezet:

H1: A részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás közül legalább az egyik pozitív kapcsolatban áll a makrogazdaság teljesítményével

Az atipikus foglalkoztatás dolgozatomban részletesen bemutatott előnyei és hátrányai alapján nehéz eldönteni, hogy a rugalmas foglalkoztatási formák inkább előnyösek, vagy inkább

hátrányosak a gazdaság egészére nézve. Általánosságban nem is lehet eldönteni ezt a kérdést, azonban egy-egy gazdaság, iparág vagy vállalat elemzésének esetében fontos szempont, hogy a teljesítményre gyakorolt hatása explicit megjelenik-e. Azt feltételezem, hogy az egyén és a vállalat produktivitásának javulásán keresztül az atipikus foglalkoztatás kettő vizsgált formája pozitív kapcsolatban áll a nemzetgazdaság teljesítményével, vagyis az országok közül az rendelkeznek jobb teljesítménymutatókkal, amelyben többen dolgoznak részmunkaidőben vagy többen rendelkeznek határozott idejű munkaszerződéssel. Ezt a hipotézisemet szekunder adatokkal tesztelem. Az egyes európai országok iparágainak foglalkoztatási statisztikáit – részmunkaidősök és határozott idejű foglalkoztatottak aránya – a nemzetgazdaság teljesítményével hasonlítom össze és keresek közöttük kapcsolatot. A kapott eredményekkel az első négy kutatási kérdésre kaphatok – a makrogazdaságra vonatkozó – részválaszt. A H1 hipotézis igazolása – H2 hipotézishez hasonlóan – újrapozicionálhatja az atipikus foglalkoztatást a gyakorlati és elméleti közgazdaságtanban. Az atipikus foglalkoztatásról tudjuk, hogy jó HR eszköz lehet, aminek a segítségével a korábbi kutatások alapján azt mondhatjuk, hogy közvetlenül lehet hatni a dolgozói elköteleződésre és lojalitásra,

a toborzásra, a munkaszervezésre vagy éppen a munkáltatói márkaépítésre, azaz összefoglalóan a vállalat fenntartható foglalkoztatásának megvalósítására (Bukovics et al. 2014). Azonban ezek a hatások a vállalat gazdasági teljesítményét tekintve közvetettek, ugyanakkor a H1 – és H2 – hipotézis igazolása esetén, már közvetlen hatásról is beszélhetünk, ami egyúttal azt is jelenti, hogy az atipikus foglalkoztatás már nem csak HR eszköz, hanem átfogó menedzsment eszköz, amely az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos kutatásokat más megvilágításba helyezheti.

H2: A részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás közül legalább az egyik pozitív kapcsolatban áll a mikroökonómia szereplőinek teljesítményével

Az első hipotézishez hasonlóan a második hipotézisben is azt vizsgálom, hogy a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás közül legalább az egyik pozitív kapcsolatban áll a gazdasági teljesítménnyel, azonban ezúttal a mikroökonómia kettő szereplőjének – a vállalatok és az egyének – teljesítményét vizsgálom. Az 1. számú ábrán bemutatott modell alapján azt mondhatjuk, hogy az állam, a vállalat és a dolgozó hármas viszonyrendszerében lehet eldönteni, hogy az atipikus foglalkoztatás valamelyik formájának alkalmazása előnyös-e a

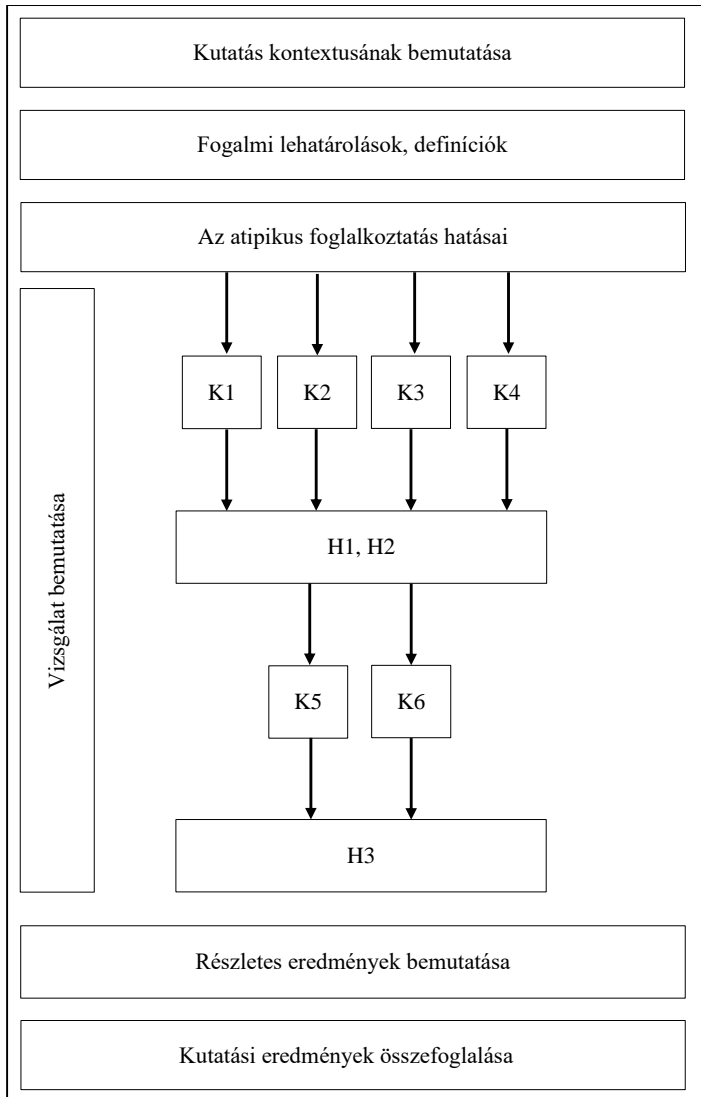
gazdaság egészére. Az első hipotézis vizsgálata mellett, a kisebb gazdasági egységek relációjában is fontosnak tartom megvizsgálni a kapcsolatot, mert bár azt feltételezhetjük, hogy ha a makrogazdaságban kimutatható összefüggés, akkor várhatóan a mikrogazdaság szintjén is van kapcsolat, azonban ahogy a dolgozatomban láthatjuk, a kapott eredmények tükrében nem csak ajánlott, hanem kifejezetten szükséges a mikrogazdasági szintű kutatások elvégzése.

H3: Az egyén részmunkaidős, illetve a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos attitűdje és a kettő vizsgált atipikus foglalkoztatási forma gazdasági teljesítményre gyakorolt direkt hatása között pozitív kapcsolat áll fent

Az atipikus foglalkoztatás kettő vizsgált formája és a gazdasági teljesítmény közti kapcsolat keresésére vonatkozó vizsgálatok eredményei szükségessé teszik a kapcsolatot befolyásoló tényezők beazonosítását. Disszertációmban nem vállalkozom ennek az oksági háttérnek a bemutatására, azonban egy kézenfekvő kapcsolat megvizsgálását feltétlenül szükségesnek tartok. Az atipikus foglalkoztatásnak – és így természetesen a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatásnak – gyakran ellentmondásos hatásairól olvashatunk a vonatkozó kutatásokban. Adja magát a feltételezés, hogy ha a dolgozó

atipikus foglalkoztatással kapcsolatos attitűdje pozitív, akkor annak pozitív hatásai érvényesülnek, ha pedig negatív, akkor értelemszerűen inkább a hátrányokkal találkozhatunk. Ezt a nemzetközi szakirodalom az önkéntes és nem önkéntes fogalmakkal írja le, amelyet például a részmunkaidős státusz hazai fogalmi környezetben inkább az alulfoglalkoztatás témakörével lehetne jól bemutatni. Előzőekből arra következtetek, hogy azoknál a dolgozóknál igazolható a H2 hipotézis, akiknek az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos attitűdje pozitív, illetve azoknál a vállalatoknál kimutatható az atipikus foglalkoztatás kettő vizsgált formája és a teljesítmény közt a kapcsolat, ahol a dolgozók többsége pozitívan áll a részmunkaidős vagy határozott idejű foglalkoztatáshoz. A H3 hipotézist H2 dolgozói adatbázisán empirikusan tesztelem, amelyből ugyan általános következtetést nem vonhatok le, de a kapott eredményekből kijelölhetem a további kutatási irányokat. Disszertációm egyszerű logikai felépítést követ, amelyet a 2. számú ábrán mutatok be.

2. ábra: A disszertáció felépítése



Forrás: saját szerkesztés

3. A kutatás módszertana és forrásai

Az 1. számú táblázatban foglalom össze a dolgozat hipotézisrendszerét és az alkalmazott kutatásmódszertani jellemzőket.

1. táblázat: A disszertáció kutatási modellje

Hipotézis	Módszertan	Forrás	Időszak	Minta
H1: Makrogazdaság	Dinamikus panel-regresszió	Szekunder, KSH	2009-2018 (éves bontás)	33 ország 12 iparága
H2: Mikro gazdaság – vállalati szint	Korrespondencia analízis	Primer, kérdőív	2022	213 vállalat
H2: Mikro gazdaság – egyéni szint	Bonferroni teszt	Primer, vállalat	2017-2019 (havi bontás)	4.683 azonos munkakörben dolgozó alkalmazott
H3: attitűdvizsgálat	Korrespondencia analízis	Primer, vállalat	2017-2019 (havi bontás)	4.683 azonos munkakörben dolgozó alkalmazott

Forrás: saját szerkesztés

A H1 hipotézisem vizsgálata során szekunder adatok segítségével kimutatható kapcsolatot kerestem a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatási arányok és a

nemzetgazdaságra jellemző 1 főre jutó bruttó hozzáadottérték között, figyelembe véve az egyes iparági sajátosságokat. Az elemzést a 2009 és 2018 közti időszakra végeztem el és dinamikus panelregressziót alkalmaztam a kutatás során.

A H2 hipotézisem vállalatszintű elemzéséhez felhasznált adatbázist témavezetőm bocsátotta rendelkezésemre, az adatállomány összeállításában nem vettem részt. Kérdőív segítségével az alábbi információkat tudhattuk meg: 1) iparág, 2) vállalatméret, 3) részmunkaidősök aránya, 4) határozott idejű foglalkoztatottak aránya, 5) vállalatvezető szubjektív véleménye a vizsgált kettő atipikus forma és az alábbi teljesítménymutatók kapcsolatáról: árbevétel, költségek, minőség, ügyfél- és dolgozói elégedettség. A kérdőívet a dolgozat 1. számú függeléke tartalmazza. A 213 vállalat közül 51 adott információkat a számomra releváns témakörökben, az összefüggéseket pedig SPSS-ben korrespondencia analízis segítségével vizsgáltam meg. Arra kerestem a választ, hogy a vizsgált atipikus foglalkoztatási arányok asszociálnak-e az egyes teljesítménymutatókkal.

A H2 hipotézisem egyéni szintű elemzéséhez 4.683 dolgozó 36 havi munkaügyi statisztikáit (foglalkoztatás típusa, munkatapasztalat-év, karrierbesorolás, munkakör)

hasonlítottam össze kettő teljesítménymutatóval (értékesítés és kiszolgált ügyfelek száma). Azt kerestem, hogy kimutatható-e pozitív kapcsolat az egyes dolgozók részmunkaidős vagy határozott idejű státusza és a teljesítményük között. A pontos kérdésem ebben a vizsgálatban az volt, hogy a részmunkaidőben vagy határozott időben foglalkoztatott dolgozók egységnyi idő alatt több ügyfelet szolgálnak-e ki vagy magasabb-e az értékesítési eredményük.

A H3 hipotézisem vizsgálata során H2 dolgozói adatbázisát használtam fel, amelynek keretében minden egyes munkavállaló esetében rögzítettem a havi bontás alapján az atipikus/tipikus státuszváltozásokat, amely alapján következtetni tudtam a teljes sokaság atipikus munkavégzésre vonatkozó preferenciáira, illetve megvizsgáltam, hogy az egyes dolgozók (karrier)előléptetési atipikus vagy tipikus státuszban történtek-e. Ennek segítségével szintén következtetni tudtam arra, hogy az atipikus vagy a tipikus formában dolgozók esetében jellemzőbb inkább a karrierépítés.

4. Az értekezés tudományos eredményei, hasznosíthatósági lehetőségei

A hipotézisrendszerem alapjául szolgáló kutatási kérdések megfelelő keretet adtak a vizsgálatomnak. Általánosan nem lehet eldönteni, hogy *előnyös-e a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás alkalmazása* (K1), azonban az 1. számú ábrán bemutatott atipikus foglalkoztatás közgazdasági költségviselésének modellje és a 3. számú ábrán látható részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás Direkt-hatás modellje segítségével rávilágítottam újabb szempontokra, amivel a kérdés megválaszolásához közelebb jutunk. Azt is fontos rögzíteni ezzel a kérdéssel kapcsolatban, hogy általános és örökérvényű választ soha nem kaphatunk, hiszen ahogy dolgozatomban kiemeltem, a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás hasznossága időben és térben is változhat. A kutatásommal nem tudtam tehát általánosságban megválaszolni K1 kérdésemet, azonban olyan újszerű inputot tudtam adni, amellyel könnyebb lokálisan eldönteni, hogy érdemes-e alkalmazni vagy fokozni a részmunkaidős és határozott idejű munkaformákat. Ezzel együtt arra is rávilágítottam, hogy K2 kérdésem eldöntéséhez *(Melyik tényezők befolyásolják, hogy a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás alkalmazása*

előnyös-e?) újabb és újabb tényezőket is figyelembe kell venni. Disszertációmban láthatjuk, hogy a gazdaság 3 szereplője (állam, vállalat, egyén) más-más megközelítéssel viszonyul a vizsgált atipikus foglalkoztatási formákhoz, saját érdekrendszerükben számtalan tényező befolyásolhatja preferenciáikat. Összességében úgy gondolom, hogy K2 kérdéssel kapcsolatban összegyűjtött tényezők kellően megalapozták a kapcsolódó hipotéziseim vizsgálatát.

K3 kérdésem (*Kimutatható-e pozitív kapcsolat a részmunkaidős vagy a határozott idejű foglalkoztatás és a gazdasági teljesítményt reprezentáló valamely indikátor között a gazdaság valamely szintjén?*) tulajdonképpen disszertációm központi eleme, amelyre a gazdaság különböző szintjein eltérő válaszokat kaptam. A makrogazdaságban ugyan igazoltam a direkt hatást, azonban nem minden iparágban és előzetes várakozásaimmal szemben, ellentétes előjellel, azaz a magasabb vizsgált atipikus foglalkoztatási forma alacsonyabb eredménnyel párosult. Aggregált vállalati szinten nem tudtam igazolni a közvetlen kapcsolatot, azonban az egyén szintjén bizonyítottam a pozitív kapcsolatot. Eredményeimet a 3. ábrán látható részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás részben igazolt Direkt-hatás modellje foglalja keretbe, amellyel a K4 kérdésemre (*Hogyan*

lehet modellezni a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás komplex hatásmechanizmusát?) adtam választ.

K1-K4 kutatási kérdéseim a H1 (*A részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás közül legalább az egyik pozitív kapcsolatban áll a makrogazdaság teljesítményével*) és H2 (*A részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás közül legalább az egyik pozitív kapcsolatban áll a mikroökonomia szereplőinek teljesítményével*) hipotéziseimhez vezettek. H1 hipotézisemet elvetem, mert ugyan igazoltam nemzetgazdasági szinten a határozott idejű foglalkoztatás és a teljesítmény kapcsolatát, azonban hipotézisemhez képest ellentétes előjellel. H2 hipotézisemet elfogadom, hiszen az egyének szintjén több esetben is beazonosítottam a vizsgált atipikus foglalkoztatási formák és a teljesítmény közti pozitív kapcsolatot. Mindezekkel tehát meg is fogalmaztam dolgozatom legfontosabb eredményét:

A részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás közvetlen kapcsolatban áll a gazdasági teljesítménnyel.

A direkt-hatást tehát bizonyítottam, azonban modellem kiterjesztése és fejlesztése feltétlenül szükséges a későbbiekben, hogy pontosabb képet kaphassunk a komplex hatásmechanizmusról.

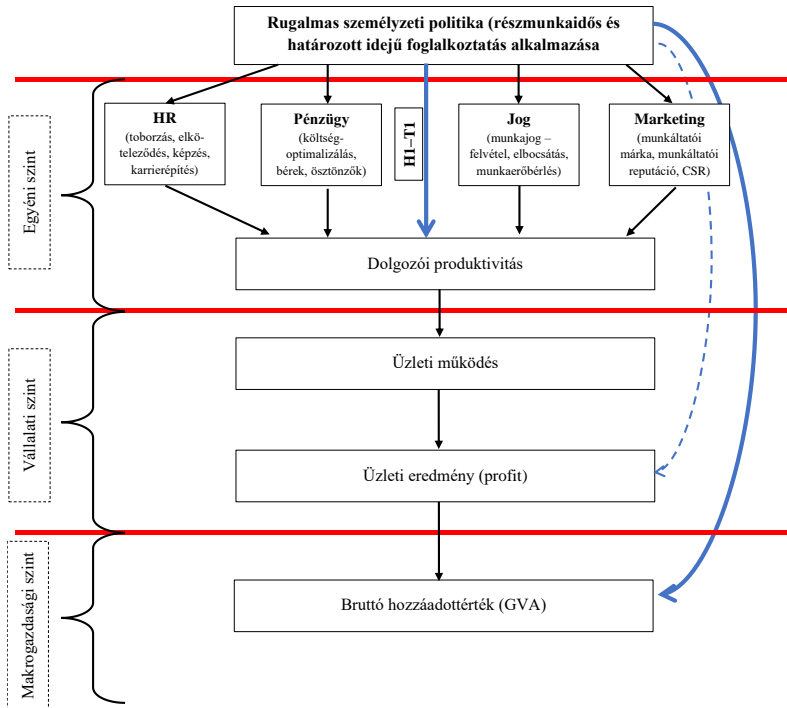
K5 kérdéssel (*Kimutatható-e pozitív kapcsolat az egyén atipikus foglalkoztatással kapcsolatos attitűdje és a részmunkaidős vagy a határozott idejű foglalkoztatás gazdasági teljesítményre gyakorolt direkt hatása között?*) arra kerestem a választ, hogy az egyén atipikus foglalkoztatással kapcsolatos attitűdje lehet-e a kulcs a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás eredményességében. K5 kérdésem megválaszolásához érdemes a K6 kérdést (*A munkavállalók részmunkaidővel és határozott idejű munkaviszonnyal kapcsolatos szubjektív attitűdjét hogyan lehet objektíven mérni?*) is vizsgálni. Az attitűdvizsgálathoz nem az érintettek szubjektív véleményét használtam fel, hanem olyan vállalaton belüli mintákat kerestem, amelyekből következtethetek a dolgozók attitűdjére. Mindezért a munkavállalók karrierépítési és tipikus-atipikus státuszváltozásait elemeztem, ismerve a teljesítménnyel kapcsolatos eredményeket. Véleményem szerint a vizsgálatához használt módszer jó volt (K6), amelyet kis finomhangolás mellett a későbbiekben érdemes lehet másik munkaközösségeknél is alkalmazni, ugyanakkor a kapott eredmények ellentétesek voltak a várakozásaimhoz képest (K5). K5-K6 kérdések a H3 hipotézisemhez (*Az egyén részmunkaidős, illetve a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos attitűdje és a kettő vizsgált atipikus foglalkoztatási forma gazdasági*

teljesítményre gyakorolt direkt hatása között pozitív kapcsolat áll fent) vezettek, amelyet a vizsgálatom alapján elvettem. Előzetesen azt vártam, hogy a vizsgált vállalatnál beazonosított egyéni szintű direkt-hatás miatt, a dolgozók hozzáállása a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatáshoz pozitív lesz, azonban a kialakított módszertan alapján azt tapasztaltam, hogy a karrierépítésben egyértelműen hátrányban vannak az atipikus formában dolgozók a tipikus formában dolgozókhoz képest, valamint teljesen általános az atipikusból tipikus státuszba történő mozgás.

A 3. számú ábrán látható a részben igazolt Direkt-hatás modellem, amelyben az igazolt H2 hipotézisnek megfelelően az egyéni teljesítmény és a vizsgált atipikus foglalkoztatási formák közti kapcsolat igazolásaként közvetlen összerendelést rögzítettem. Ugyan H1 hipotézisemet elvettem a negatív kapcsolat miatt, de a direkt-hatást egy szegmensben igazoltam, ezért a modellben ezt a kapcsolatot is feltüntettem. A vállalati kapcsolatot nem sikerült bizonyítani, így ez a kapcsolat a modellben feltételesen szerepel. A Direkt-hatás modell pontosítása és alkalmazása a későbbiekben fontos eszköz lehet annak eldöntésében, hogy a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás bevezetése, illetve alkalmazása során közös előnyökre tehetnek-e szert a felek, vagy az 1. számú ábrán

bemutatott atipikus foglalkoztatás közgazdasági költségviselésének modellje alapján valakinek meg kell-e fizetnie az árát.

3. ábra: A részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás részben igazolt Direkt-hatás modellje



Forrás: saját szerkesztés

A vállalatokat nem a termelékenység érdekli, hanem a nyereség. Ezért gyakran az atipikus foglalkoztatás szimpla költség-haszon elemzés eredménye. Disszertációm egyik legfontosabb tudományos eredménye, hogy új szempontból vizsgálja meg a

vizsgált atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának hasznosságát, így nem csak egy szimpla költség-haszon elemzést kapunk, hanem egy új megközelítést és új módszertant. A termelékenység a szervezeti teljesítmény egyik legfontosabb eleme (Smith – Reece 1999), ezért fontos megvizsgálni és bemutatni, hogyan befolyásolják a vizsgált atipikus foglalkoztatási formák (komplexebb megközelítést kapunk). Ezzel a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás nemzetgazdasági és vállalati alkalmazása megalapozottabb lehet, a tudományos közösségben pedig új impulzusokat és nézőpontot kapnak a kapcsolódó kutatások.

Disszertációmban megalkottam a 3. számú ábrán bemutatott Direkt-hatás modellt, amely számtalan további kutatást generálhat, hiszen több tématerületet érintő kérdéskört is egységes keretrendszerbe foglal. Nagyon izgalmas kérdés, hogy az adatbázisok szélesítésével milyen további eredményeket kaphatok a direkt-hatás vonatkozásában, de legalább ennyire érdekes lehet a további befolyásoló tényezők beazonosítása (pl. a vállalat funkcionális területei vonatkozásában). Úgy gondolom, hogy a modell könnyen érthető, átlátható és kiterjeszhető más atipikus foglalkoztatási formákra is (táv munka, home office, hakeni munka), amelyek az előttünk álló gazdasági kihívások közepette tovább emeli a kutatás súlyát.

Az egyének szintjén alkalmazott kutatási modell – véleményem szerint – olyan tudományos nívumként értékelhető, amelynek kiterjesztése, a teljes munkaerőpiacra hatással lehet. Egyrészt új szempontokat emelhet be a döntéshozatali folyamatba, másrészt viszonylag könnyen implementálható modellt biztosít az elemzésekhez. A dolgozói attitűd vizsgálatához objektív és mérhető módszertant alkottam, amely megismerése nagy segítség lehet a termelékenység – és ezáltal a szervezeti teljesítmény – növeléséhez. A foglalkoztatási politika javítása és a munkaerőpiac rugalmasságának növelése a versenyképesség fokozásával jár, amely jelentős eredménynek értékelhető a makrogazdaság és a mikrogazdaság szintjén is.

5. Jövőbeli kutatási irányok

Úgy gondolom, hogy a disszertációmban elvégzett vizsgálatok több, nagyon izgalmas továbbfejlesztési lehetőséget biztosítanak, hiszen kutatásomat mind vertikálisan, mind horizontálisan ki lehet terjeszteni. Egyrészt a dolgozatomban bemutatott korlátok a vizsgálat során okoztak nehézségeket, amely körülmények viszonylag könnyen kezelhetők lennének, megoldásuk pedig sok érdekes eredménnyel szolgálhat a jövőben. Másrészt az ellentétes hatások okainak

feltérképezése és megértése, további mélyebb kutatásokat is lehetővé tesznek. Az alábbiakban három továbblépési irányt mutatok be a kutatással kapcsolatban.

1. A vállalatok nagyon megfontoltan bocsátanak rendelkezésre adatokat, illetve a KSH adatbázisai is csak megfelelő akkreditáció után, kutatószobájában érhetők el. Disszertációm készítése során szerettem volna betekintést nyerni a KSH Munkaerő Felmérés adatfelvételébe, azonban az illetékesek az OSAP1405 és OSAP1668 adatbázisokat ajánlották a figyelmembe, ahol a vállalatok foglalkoztatási adatai mellett, mérlegadatok is megtalálhatók. Az említett fizikai hozzáférhetőségi probléma mellett, az adatbázisnak van még egy korlátja, ugyanis csak egy meghatározott dolgozói mintáról tartalmaz adatokat, tehát nem a teljes sokaságról. Ezzel együtt is érdemesnek tartom az adatbázisok további vizsgálatát – amennyiben az akkreditációs engedélyt megkapom.

2. Széleskörű – akár nemzetközi – együttműködési program indítása, amelyben a munkáltatók mellett, a jogalkotó és a dolgozói érdekképviseletek is részt vesznek. A kutatással kapcsolatos adatsorok szélesítése sok olyan korlátot (makrogazdaságban rövid adatsor, vállalati együttműködés hiánya, egyéni teljesítmény mérésének dilemmája) feloldana,

amelyet a jelen dolgozatomban nem tudtam – vagy csak kompromisszumok árán – áthidalni. A kutatás eredményei minden fél számára hasznos információkkal szolgálhatnak, azonban az adatok teljeskörű elérése nagyon nehéz. A tapasztalatom az, hogy amikor sikerült személyesen bemutatni a vizsgálat várható eredményeit, minden érintett együttműködő volt, amiből arra következtetek, hogy ha megfelelő körülmények között sikerül megszólítani az adatvagyon birtokló döntéshozókat, akkor nyitottak lennének az együttműködésre. Izgalmas projekt lehetne egy széleskörű együttműködést kialakítani, ami véleményem szerint nem lehetetlen, hiszen a gazdasági adatok most is publikusak, a szükséges foglalkoztatási adatok pedig a legtöbb esetben alacsony kockázatú vagy akár kockázatmentes üzleti titoknak minősíthetők. Az adatkezelési direktívák menedzselésére pedig már most is vannak jó gyakorlataink. Közös szttenderdekkkel, egységes feltételrendszerben megvalósulhatna a kutatás eredményeinek általános kiterjesztése, amitől a munkaerőpiac rugalmasságát úgy lehetne növelni, hogy közben egyik fél sem szenved hátrányt.

3. A részmunkaidővel és a határozott idejű foglalkoztatással kapcsolatos attitűd kvantitatív mérésének módszertanát szeretném továbbfejleszteni és olyan újabb

tényezőket szeretnék beazonosítani, amelyek operacionalizálhatók és alkalmasak az attitűd vizsgálatára. Ezt az egyéni kognitív döntéshozatali folyamat miatt tartom érdekesnek, amely ugyan a jelen témától jelentősen eltér, mégis fontos szempont az egyén és az atipikus munkaviszony kapcsolatában. Azt feltételezem ugyanis, hogy a szubjektív megítélés sok esetben eltérhet az objektív tényektől, ami Pygmalion-hatáshoz vezethet, a negatív prekonceptiók később igazolást nyernek. Ha objektív alapokra helyeznénk az attitűd vizsgálatát, érdemben lehetne kezelni a rossz gyakorlatokat és rámutatni az atipikus foglalkoztatás előnyeire. Fontos lenne beazonosítani különböző motiváció szerinti dolgozói részcsoportokat, amelyekhez fel lehetne használni az attitűdvizsgálat kvantitatív módszertanát is. Itt is szeretném kiemelni, hogy az atipikus foglalkoztatást természetesen nem tartom minden gazdasági problémára megoldásnak, azonban az arányának növelését összességében előnyösnek tartanám.

Összefoglalva úgy gondolom, hogy a kutatásom a bemutatott korlátok ellenére is hozzájárul a téma gazdagításához és valódi támogatást nyújthat minden, téma iránt érdeklődő számára.

A tézisfüzetben felhasznált irodalom

Bukovics I. – Földi L. – Besenyei M. (2014): *Fenntartható humánpolitika*. Nemzeti Közszerológati Egyetem

Kalleberg, A. L. – Reynolds, J. (2003): *Work attitudes and nonstandard work arrangements in the United States, Japan, and Europe*. In Houseman, S. and Machiko O. eds. 2003. *Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences*, 423-470.

Martin, J. E. – Sinclair, R. R. (2007): *A typology of the part-time workforce: Differences on job attitudes and turnover*. *Journal of occupational and organizational psychology*, 80(2), 301-319.

McKeown, T. (2005): *Non-standard employment: when even the elite are precarious*. *The journal of industrial relations*, 47(3), 276-293.

Mowday, R.T. – Steers, R. M. – Porter, L.W. (1982): *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover* Academic Press, New York, NY.

Omar, M. K. (2013): *Non Standard Work Arrangements and Affective Commitment: the Mediating Role of Work-Life Balance*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 107. 2013, 4-12. o. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.392>

Smith, T. M. – Reece, J. S. (1999): *The relationship of strategy, fit, productivity, and business performance in a services setting.* Journal of Operations Management, 17(2), 145-161.

Von Hippel, C. – Mangum, S. L. – Greenberger, D. B. – Heneman, R. L. – Skoglund, J. D. (1997): *Temporary employment: Can organizations and employees both win?* Academy of Management Perspectives, Vol. 11. No. 1. 93-104. o. <https://doi.org/10.5465/ame.1997.9707100662>

Vörös M. (2020): *A banki stratégiák lehetséges irányai.* Marketing & Menedzsment, 54. évf. 1. sz. 65-73. o. <https://doi.org/10.15170/mm.2020.54.01.06>

Az értekezés témakörében megjelent saját publikációk

Vörös M. (2020): *A banki stratégiák lehetséges irányai.* Marketing & Menedzsment, 54. évf. 1. sz. 65-73. o. <https://doi.org/10.15170/mm.2020.54.01.06>

Vörös M. - Ásványi Zs. – Fűrész D. I. (2022a): *The Hard Truth on Fixed-Term Employment and Organizational Performance – Survey-Based Evidence from Hungary.* Zagreb International Review Of Economics And Business 25:2, pp. 165-181

Vörös M. - Ásványi Zs. – Fűrész D. I. (2022b): *A részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszony dolgozói megítélése egy pénzügyi-biztosítási cég példáján keresztül.* Hitelintézeti Szemle, 21 (2). pp. 94-124. ISSN 1588-6883 <https://doi.org/10.25201/HSZ.21.2.94>

Vörös M. – Fűrész D. I. (2021): *A részmunkaidős foglalkoztatás hatékonyságának empirikus vizsgálata,* Közgazdasági Szemle, LXVIII(2). 178-204. DOI:10.18414/KSZ.2021.2.178