

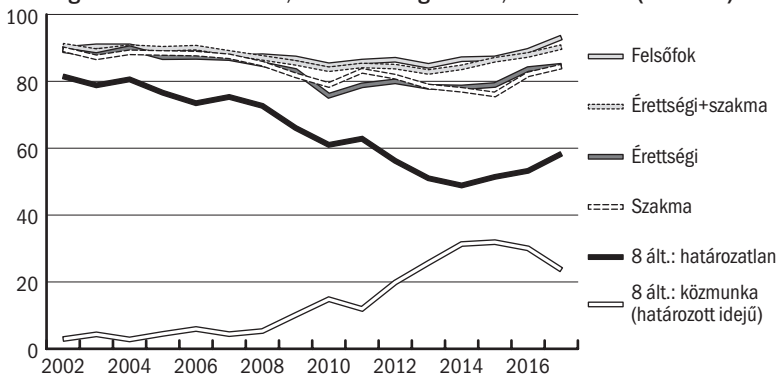
3.3. ALKALMI ÉS MÁΣ MUNKAFORMÁK

GRESKOVICS BORI & SCHARLE ÁGOTA

Az előző két alfejezetben vizsgált diákmunka és tanoncképzés mellett a munkáltatók számára kisebb kockázatot jelentő szerződési formák (alkalmi munka, munkaerő-kölcsönzés, határozott idejű szerződés) és a családi vállalkozások is lehetőséget adhatnak az első tapasztalatok megszerzésére. Az alkalmi vagy határozott idejű alkalmazás megkönnyíti, hogy a munkáltatók információt szerezzenek a pályakezdők teljesítményéről, a munkavállalók számára viszont hátrányos is lehet, ha emiatt nehezebben tudnak továbblépni stabilabb állásba. A nemzetközi szakirodalom szerint a munkapiaci intézményi környezettől függ, hogy a rugalmas szerződési formák ugródeszkeként vagy csapdaként működnek-e (Eichhorst, 2014). Az erősen szegmentált, duális munkapiacokon (ahol a rosszabb, bizonytalanabb munkát kínáló másodlagos munkapiacról nehezebb belépni a jobban fizetett, biztosabb álláshelyeket kínáló elsődleges piacra) a határozott idejű állások elterjedése kevésbé előnyös, sőt a bérek és a foglalkoztatási esélyek csökkenéséhez vezethet (vö. García-Pérez és szerzőtársai, 2019).

A határozott idejű szerződések aránya nemzetközi összevetésben alacsony Magyarországon: a munkaerő-felmérés adatai szerint a válság éveiben a foglalkoztatottak 7–9 százaléka dolgozott határozott idejű szerződéssel, 2014 és 2018 között 6,5 százalékra csökkent az arányuk (KSH 2019).¹ A fiatalok körében 2018-ban az átlagosnál jóval magasabb (17 százalék) volt az ilyen szerződéssel dolgozók aránya, míg 83 százalék határozatlan idejű szerződéssel dolgozott (3.3.1. ábra).

3.3.1. ábra: A határozatlan idejű szerződések aránya a 15–29 éves foglalkoztatottak között, iskolázottság szerint, 2002–2017 (százalék)



Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felmérés alapján (négy negyedév átlaga).

A válság előtt és alatt a határozatlan idejű szerződések aránya minden iskolázottsági csoportban csökkent valamelyest, de ez a tendencia megállt, illetve megfordult az elmúlt néhány évben.² Az iskolázatlan fiatalok körében egyér-

1 Eichhorst (2014) négy európai országot (Lengyelország, Spanyolország, Portugália, Hollandia) említ, ahol 2012-ben 20 százalék körül vagy afölött volt a határozott idejű szerződések aránya a teljes foglalkoztatotti körben; a 10 százalék körüli magyar mutató az országok alsó harmadában helyezkedett el.

2 A határozott idejű szerződések nem elhanyagolható részét teszi ki a közfoglalkoztatás. A munkaerő-felmérés 2011 előtti hullámaiban kevésbé pontosan azonosíthatók a közmunkások, ezért a hosszú idősorban a határozatlan idejű szerződések arányát mutatjuk.

telmüen a közfoglalkoztatás bővülésével függ össze a határozott idejű szerződések növekvő aránya: ebben a körben a határozott idejű szerződések egyre növekvő hányadát közfoglalkoztatás keretében kötötték meg (3.3.1. ábra).

A határozott idejű szerződések és más, a munkáltatók számára kisebb kockázattal járó szerződési formák szerepe mégsem elhanyagolható: az iskola elhagyásának évében nagyobb arányban kötnek ilyen szerződést a fiatal munkavállalók (3.3.1. táblázat). Az első munkahelyükön elhelyezkedő fiatalok az átlagosnál 20–30 százalékponttal kisebb arányban kötöttek határozatlan idejű szerződéseket.³ A különbség az iskolázottság szintjével is összefügg: úgy tűnik, hogy a munkáltatók a válság idején (2013 előtt) a kevésbé iskolázott (legfeljebb szakmunkás vagy általános középfokú végzettséggel rendelkező) pályakezdőkkel, míg a fellendülés idején a középfokú szakképzettséggel rendelkezőkkel kötöttek inkább határozott idejű szerződéseket. A pályakezdő nők körében mindkét időszakban (és csaknem minden végzettségi csoportban szignifikánsan) nagyobb a határozott idejű szerződéssel elhelyezkedők aránya.

3.3.1. táblázat: Határozott idejű szerződések aránya a végzettség megszerzésének évében munkába állók körében (közmunka nélkül, százalék)

	2008-2012		2013-2017	
	férfiak	nők	férfiak	nők
Legfeljebb szakmunkás	33	35	37	43
Érettségi	44	42	24	44
Szakma+ érettségi	29	37	44	42
Felsőfok	20	32	18	29

Megjegyzés: A közmunkán dolgozókat a határozott idejű szerződéssel dolgozók, illetve a munkában állók közé sem számítottuk be (ez a 2008 és 2012 közötti időszakban kissé felfelé torzíthatja a határozott idejű szerződések arányát).

Forrás: Saját számítás a *KSH munkaerő-felmérés* alapján.

3 A kisebb arány az újonnan (de nem pályakezdőként) felvettekre is érvényes lehet, ezt nem vizsgáltuk.

4 A másodlagos (szekunder) munkaerőpiacot *Huszár-Sik* (2019) vizsgálta Magyarországon, eredményeik szerint jól elkülöníthető a másodlagos munkaerőpiac. Közölt számításai alapján azt nem lehet megállapítani, hogy ez lényegében a közfoglalkoztatási programot takarja, vagy túlterjed azon: becslésük szerint 2015. második negyedévében 192 ezren dolgoztak a másodlagos munkaerőpiacon, míg ugyanebben az időszakban az adminisztratív adatok szerint 207 ezer közmunkás volt.

Az alkalmi munka az első munkahelyek 1–2 százalékban fordult elő a vizsgált időszakban; a vállalkozóként vagy családi vállalkozást segítő családtagként munkába álló pályakezdők aránya is csak 2–4 százalék körül mozgott (a férfiak körében kissé magasabb, a nők körében alacsonyabb volt).

A fenti, leíró adatok alapján úgy tűnik: a rugalmas munkaformák közül leginkább a határozott idejű szerződéseknek lehet érdemi szerepe az iskola–munka átmenet elősegítésében. Ha van is szegmentáció, a továbblépést nem kínáló másodlagos munkahelyek aránya egyelőre nem éri el a kritikusan tekintett spanyol vagy portugál szintet.⁴ Tény, hogy a határozott idejű szerződések aránya a válság után éppen a kevésbé iskolázottak körében nőtt, ez azonban nem feltétlenül az erősödő szegmentáció jele, hiszen a teljes foglalkoztatott népességben a válság óta inkább csökken a határozott idejű szerződések aránya. Az is lehetséges, hogy a munkaerőhiány súlyosbodásával, esetleg a fiatalok alkalmazását ösztönző bértámogatások kínálatának bővülésével, a munkáltatók egyre nyitottabbak arra, hogy esélyt adjanak a kockázatosabbnak vélt (például

tartós munkanélküli vagy roma) álláskeresőknek, akikkel jellemzően határozott idejű szerződést kötnek.

Hivatkozások

- EICHHORST, W. (2014): [Fixed-term contracts. Are fixed-term contracts a stepping stone to a permanent job or a dead end?](#) IZA World of Labor, No. 45.
- GARCÍA-PÉREZ, J. I.–MARINESCU, I.–VALL CASTELLO, J. (2019): Can Fixed-term Contracts Put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain. *The Economic Journal*, Vol. 129. No. 620. 1693–1730. o.
- KSH (2019): [Munkaerő-piaci jellemzők \(2003–2018\)](#).
- HUSZÁR ÁKOS–SIK ENDRE (2019): Szegmentált munkaerőpiac Magyarországon az 1970-es években és napjainkban. *Statisztikai Szemle*, 97. évf. 3. sz. 288–309. o.