

NŐK ATIPIKUS PÁLYÁKON – MUNKAERŐPIACI VIZSGÁLAT KÖZÉP-KELET-EURÓPA ORSZÁGAIBAN¹

VASKÖVI ÁGNES
Budapesti Corvinus Egyetem

Tanulmányunkban az atipikus munkavégzési formákkal mint a nők munkavállalási hajlandóságának potenciális ösztönzőjével foglalkozunk. Kutatási kérdésünkkel arra keressük a választ, hogy milyen specifikus személyes jellemzői azonosíthatók azon nőknek, akik atipikus munkavégzési formákban vannak jelen a munkaerőpiacon az inaktivitás helyett. Az Eurostat munkaerőpiaci mikróadatbázisát (Labour Force Survey) használjuk 10 közép-kelet-európai országra, és a mintegy 220 ezer fős teljes minta 54 ezer fő 18–64 év közötti női válaszadóját vizsgáljuk. Atipikus munkavégzőként azonosítjuk az átmeneti, valamint a részmunkaidőben foglalkoztatottakat. Részletes változótranszformációs előkészítés után többváltozós logit modellünk alapján arra jutottunk, hogy a magasabb végzettségű, nagyobb városokban élő nőket nagyobb arányban jellemzi az atipikus foglalkoztatás, életkor tekintetében pedig a középkoruk elején járó 40–49 éveseknél fordul elő inkább az inaktív, háztartásbeli léttel szemben. Szintén szignifikáns faktorként azonosítottuk a háztartásban élők összetételét, valamint a saját gyermek meglétét, és a legfiatalabb gyermek életkorát. Ez utóbbi faktoroknál azt találtuk, hogy minél több felnőtt és aktív munkavállaló él egy háztartásban, annál kisebb az atipikus foglalkoztatási forma előfordulása, valamint akkor dolgoznak a nők leggyakrabban atipikus formában, ha van saját gyerekük, és azok közül a legfiatalabb életkora 4 és 14 év között van.

Kulcsszavak: atipikus munkavégzés, nők, munkaerőpiac, KKE (CEE), Eurostat LFS

1 Bevezetés

Tanulmányunkban az atipikus munkavégzési formákkal mint a nők munkavállalási hajlandóságának egyik potenciális ösztönzőjével foglalkozunk. A gazdaságra és a pénzügyi stabilitásra gyakorolt hatásai miatt a munkaerőpiac helyzetének vizsgálata kiemelt fontosságú kutatási terület. A foglalkoztatottság emelkedése ugyanis csökkenti a szegénységet, ösztönzi a fogyasztást és hozzájárul a GDP növekedéséhez. Emellett a nyugdíjrendszer fenntarthatóságának is meghatározó eleme, valamint a háztartási pénzügyeknek is szerves

¹Beérkezett 2024. február 27. DOI: <https://doi.org/10.15170/SZIGMA.55.1245>. E-mail: agnes.vaskovi@uni-corvinus.hu. A publikáció alapjául Horváth Anna a Budapesti Corvinus Egyetem Pénzügy mesterszakán 2023 tavaszán írt, kiváló minőségű szakdolgozata szolgált.

részét képezi, hogy a háztartás bevételei milyen forrásokból és hány fő keresetéből állnak össze. A nem sztenderd munkavégzési formák munkaerőpiaci megjelenése számottevő hatással van továbbá az adórendszerre, az ellátási rendszerre és a megtakarítások szerkezetére is.

Az Európai Unió a munkaerőpiac szabályozása mellett a munka és magánélet egyensúlyát is fontos jóléti tényezőnek tekinti, ezért 2019/1158 sz. irányelvben megfogalmazza (p. 2. (10) bekezdés): *„A nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának egyik fő oka az, hogy nehéz egyensúlyt teremteni a munkával és a családdal kapcsolatos kötelezettségek között. A gyermekvállalást követően a nők valószínűleg kisebb óraszámban végeznek keresőtevékenységet, és több időt töltenek fizetés nélküli gondozási feladataik teljesítésével. Az adatok szerint a beteg vagy gondozásra szoruló hozzátartozók hátrányosan befolyásolják a nők foglalkoztatását, és vannak nők, akik emiatt teljesen kiesnek a munkaerőpiacról.”*

Magyarország vonatkozásában Németh & Szabó-Bakos (2023) is megállapítja, hogy például a gyermekvállalás munkaerőpiaci költségei elsősorban a nőket terheli. Futó & Lovász (2024) is kiemeli, hogy a szülői szerep több országban szignifikánsan eltérően hat a nők és férfiak karrierútjára, és ezzel együtt a keresetére. Goldin (2014) a női munkapiaci részvétel fejlődésének utolsó szakaszát (1970-től napjainkig) elemezve rámutat, hogy – különösen a magas jövedelmű szakmákban – a rugalmatlan időbeosztás és a hosszú munkaidő diszkriminálja a nőket.

Ezen tényezők mentén kutatásunkban a nőkre helyezük a hangsúlyt azaz, hogy az atipikus munkavégzési formák nem kizárólag a női karrierekre jellemzők. Tanulmányunk ezért akár egy kutatássorozat első részének is tekinthető, ahol a rendelkezésre álló mikroadatbázis szűkítésével először a 18-64 év közötti nők körében vizsgálódunk. További korlátozó feltételezéseket is megfogalmazunk annak érdekében, hogy kiszűrjük a mintánkban szereplő országok családpolitikai specialitásait. Az országok összehasonlítása és a vizsgálat kiterjesztése a férfiakra, illetve az egyéb korlátozó feltételeink feloldása későbbi kutatásaink részét képezi.

Tanulmányunkban megfogalmazott kutatási kérdésünkkel arra keressük a választ, hogy milyen tényezők befolyásolják szignifikánsan azt, hogy a nők atipikus foglalkoztatási formában dolgoznak, ahelyett, hogy inaktívak maradnának.

Írásunkban az atipikus munkavégzők alatt a részmunkaidős és átmeneti foglalkoztatottakat értjük. Többváltozós statisztikai módszerek felhasználásával teszünk kísérletet egy feltáró vizsgálat keretében az atipikus és inaktív nők megkülönböztetésére. Ezen a kutatási területen még számos feltáratlan összefüggést találunk, így a téma több megközelítésből is vizsgálható, nincs egy legjobb módszer. Ezért fontos hangsúlyozni, hogy a jelen kutatás is kísérletező jellegű a területen és a vizsgálat következtetései csak bizonyos korlátok mellett értelmezhetők. A tanulmány írása közben felmerülő számos kérdéses pont azonosítása alapján több javaslatot is teszünk arra vonatkozóan, hogy a témát milyen további kérdések és eltérő megvilágítások mentén lenne még érdemes vizsgálni.

A tanulmány felépítése a következő. A bevezetőt követően definíciók megadásával határoljuk el az atipikus munkavégzési formákat a hagyományos formáktól. Ezután röviden áttekintjük az inaktívak aktuális EU-s helyzetét. Ezt követően szakirodalmi kontextusban a kutatási kérdést, majd a felhasznált adatokat mutatjuk be leíró statisztika és egyváltozós vizsgálatok mentén. Végül többváltozós logisztikus regresszió segítségével igyekszünk választ adni a kutatási kérdéseinkre. Tanulmányunkat következtetéseinkkel zárjuk, illetve korlátokat és javaslatokat fogalmazunk meg a témával kapcsolatos további kutatásokra.

2 Definíciós elemek

Kalleberg (2000) az ezredfordulón nem sztenderd munkavégzési formaként említi a részmunkaidőt, az ideiglenes és az ügynökségeken keresztül történő foglalkoztatást, illetve a rövid távú szerződéseket is. Emellett a szakirodalomban korábbról találkozhatunk többek között az atipikus (Cordova, 1986), a rugalmas (Abraham 1988) vagy az új típusú (Bronstein, 1991) munkavégzés megfogalmazásokkal is. Attól függetlenül, hogy bizonyos szakirodalmakban sztenderd – nem sztenderd munkavégzésként emlegetik, máshol pedig tipikus – atipikus megfogalmazásokkal találkozhatunk, alapvetően a munkavégzési formák megkülönböztetésének elsődleges szempontja elkülöníteni a hagyományos munkavégzést az egyéb, kevésbé megszokott formáktól.

Bankó (2008) emiatt ki is emeli, hogy az atipikus foglalkoztatás relatív fogalom, és csak a tipikus foglalkoztatással való viszonyrendszerben értelmezhető. Hárs (2013) hasonló megközelítésben úgy fogalmaz, hogy minden munkavégzési forma, amely kicsit is eltér a tipikus formától, az már atipikusnak tekinthető. Más kutatók néhány kiemelt elemre fókuszálva szűkítik le, hogy mi minősül atipikus munkavégzésnek. Ásványi és szerzőtársai (2017) azon munkavégzéseket nevezik atipikusnak, melyek idejüket vagy helyüket tekintve térnek el a hagyományostól, Hevenstone (2010) szerint pedig a nem teljes munkaidős, illetve a nem határozatlan idejű formák sorolhatók ide.

Berde (2020) a sztenderd és nem sztenderd megfogalmazást használja, melyből az első típus foglalja magában a határozott vagy határozatlan időtartamú, alkalmazotti munkaviszonyban történő rendszeres munkavégzést, amely alapján a munkavállaló meghatározott időközönként és összegben javadalmazást kap a munkáltatójától direkt jogviszony keretében. Az ezen halmazon kívül eső bármilyen más munkavégzést pedig nem sztenderd munkavégzésként azonosítja, amennyiben akár csak egy tulajdonságában eltér a sztenderd formától. Ezzel szemben két évtizeddel korábban Kalleberg (2000) definíciója szerint a sztenderd munkavégzés teljes munkaidős, határozatlan idejű, és a munkáltató székhelyén/telephelyén történik a munkáltató utasításai szerint. A két megközelítés között fontos különbség, hogy míg korábban a munkavégzés helye is megjelent a definíciós elemek között, az az újabb fogalomban már nem kapott helyet. Feltehetőleg ez a változás az „otthoni munkavégzés” (home office) általános elterjedéséből fakad. Így Berde 2020-

ban azokat már nem tekinti nem sztenderd munkavégzőnek, akik csak ezt a kritériumot nem teljesítik.

Az utóbbi években a sztenderd – nem sztenderd munkavégzési formák mellett megjelent az ún. hakni munkavégzési forma (gig-works). Abraham et al. (2018) haknimunkásoknak tekintik a szabadúszókat, napi munkavégzőket és a platformmunkásokat, ezzel szemben Boeri és szerzőtársai (2020) a foglalkoztatottal nem rendelkező egyéni vállalkozókat tekintik haknimunkásoknak. A fő különbség az egyéni vállalkozók és a haknimunkások között, hogy az egyéni vállalkozók esetén előre tervezhető a munka ütemezése és néha a jövedelem is, továbbá bizonyos esetekben folytonos munkakapcsolat is lehet a megbízó és az egyéni vállalkozó között, míg a haknimunkásoknál ezek közül egyik sem teljesül. Továbbá az is jellemző a haknimunkásokra, hogy a munkaszerveződés online platformokon keresztül történik, bár ez nem törvényszerű. Kerényi (2021) szerint a haknimunka és a hagyományos munkavégzés a munka és a munkáltató kapcsolatában tér el egymástól, a haknigazdaságban más ösztönzők jelennek meg, és jelentősek a munkáltató oldaláról a kiszervezett kockázatok. Ezt a munkavégzési formát de Stefano (2016) például kereslet-alapú applikációs munkának (work-on-demand via app) nevezi. Gyulavári (2019) ennek a terminológiának a magyar fordítását nem is tanácsolja, mert szerinte összekeverhető a behívásos munkavégzéssel. Szerinte a hakni kifejezés, vagy a megosztáson alapuló gazdaság (sharing economy) alkalmas a honlapon vagy applikáción keresztül történő munkavégzés leírására. Ashford és szerzőtársai (2018) ugyanakkor a hakni kifejezést szélesebben értelmezik, és nem tekintik definíciós elemnek az online munkaszervezést. Kerényi (2021) tovább árnyalja a képet azzal kapcsolatban, hogy képzettségi szinttől vagy munkakörtől függően is eltérő definíciók jelenhetnek meg a haknigazdaságon belül. Abban az esetben, ha a munka magasabb képzettségi szintet követel meg, vagy kreatív munkakörrel van szó, akkor a szabadúszó kifejezés a használatos. Látható, hogy ezen a területen még a pontos definíciós lehatárolás is sokszínű, így a megfelelő adatbázisok hiánya mellett a lényegesen eltérő fogalom meghatározások is nehezítik a szakirodalom bővülését.

Összefoglalva, a szakirodalomban fellelhető definíciós elemek alapján az látszik, hogy az egyes szerzők nagyjából hasonló módon különböztetik meg a sztenderd – nem sztenderd munkavégzési formákat, és már az ezredforduló előtt is azokat a fogalmakat használták, mint napjainkban. A közelmúltban megjelent haknimunka még a definíciós szakaszban tart, itt érezhető a leg-erősebb eltérés az egyes szakirodalmi források között.

Fontos kiemelni, hogy mivel kutatói körökben még nem alakult ki egy egységes fogalomrendszer, így a szakirodalom áttekintése során figyelembe kell venni, hogy a különböző definíciós elemek megjelenése is eredményezhet eltérő kutatási eredményeket. Hovánszki (2005) arra is felhívja a figyelmet, hogy az egyes tudományágak eltérően értelmezik a sztenderdtől eltérő munkavégzési formákat, illetve Kazuya (2005) szerint további eltérésekkel találkozhatunk a különböző földrajzi területeken is. Mindezek jelentősen megnehezítik a különböző eredmények szintetizálását.

Tanulmányunkban az *atipikus munkavégzés* kifejezést használjuk, és a két

legelterjedtebb formáját vizsgáljuk, melyekről elérhetőek hivatalos statisztikák a régió szintjén, és az alábbi jellemzőkkel bírnak.

a) Átmeneti foglalkoztatott

A munkaszerződés csak egy meghatározott időtartamra szól, és sokszor munkaerő-közvetítőken keresztül jön létre, de ide tartozik az idegymunka, a speciális képzéssel egybekötött szerződések és az ügynökségen keresztül egy meghatározott feladatra való kiközvetítések is (Eurostat, 2023a). Abraham és szerzőtársai (2018) csoportosításában minden szempontból hasonlatos a sztenderd munkavégzéshez a folytonos munkakapcsolatra vonatkozó szerződés megletét leszámítva. Nienhueser (2005) a kockázatok szempontjából bizonytalansággal, rossz munkafeltételekkel és alacsony munkabérral, illetve a további munkahelyi előnyökből való kirekesztéssel jellemzi ezt a formát. Előnyként pedig Hipp és szerzőtársai (2015) például azt emelik ki, hogy ideális lehet családalapítás vagy ingatlanvásárlás előtt állóknak keresetkiegészítés céljából.

b) Részmunkaidős foglalkoztatott

A részmunkaidő a hagyományos munkavégzésre jellemző munkaidőnél alacsonyabb óraszámúban való foglalkoztatási forma, az ILO (2023) például országtól függően jellemzően heti 30–35 óra alatti foglalkoztatást ért alatta, de különböző országokban vagy kutatásokban ez a szám eltérhet. Hipp et al. (2015) hangsúlyozzák, hogy a foglalkoztatottak két csoportját különböztetjük meg: az egyikbe azok kerülnek, akik családi, tanulmányi vagy egyéb személyes okokból választják ezt a formát, a másikba pedig azok, akik külső tényezők miatt lesznek részmunkaidősök (csak ilyen állást találnak).

3 Inaktívak helyzete Európában

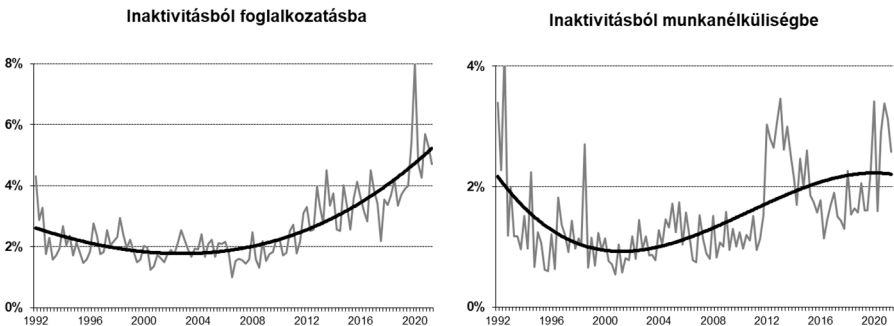
Kutatásunkban az atipikus munkavégzési formákban dolgozó nőket vizsgáljuk, de egy rendhagyó kontextusban kívánjuk bemutatni a motiváló tényezőket, ezért nem a tipikus munkavégzőkhöz, hanem az inaktívokhoz hasonlítjuk őket. A korábban idézett EU irányelv is rávilágít arra, hogy a nők esetében nagyobb arányban fordul elő az inaktivitás – elsősorban a nem fizetett (gondozási és háztartási) munkavégzésre visszavezethetően, ezért fontosnak tartjuk bemutatni az inaktívok helyzetét Európában. A közép-kelet-európai régióban az inaktivitási arány mint viszonyítási pont azért is hasznos, mert az aktív felnőttekkel és a gyermekekkel ellentétben az inaktív felnőttek aránya a háztartásokban (a legfelső jövedelmi tizedet leszámítva) nem mutat tendenciát a magyar társadalom jövedelmi rétegei között. (Varga, 2024)

Az Eurostat (2022) elemzése alapján 2021-ben a lakosság 26,4%-a volt inaktív a 15–64 éves korosztályban. Ezen belül pedig három közép-kelet-európai ország – Románia, Bulgária és Magyarország – tekintetében volt a legmagasabb azoknak a fiatal, 15–24 év közötti nőknek a száma, akik gyermekgondozási vagy egyéb családi okok miatt nincsenek a munkaerőpiacon,

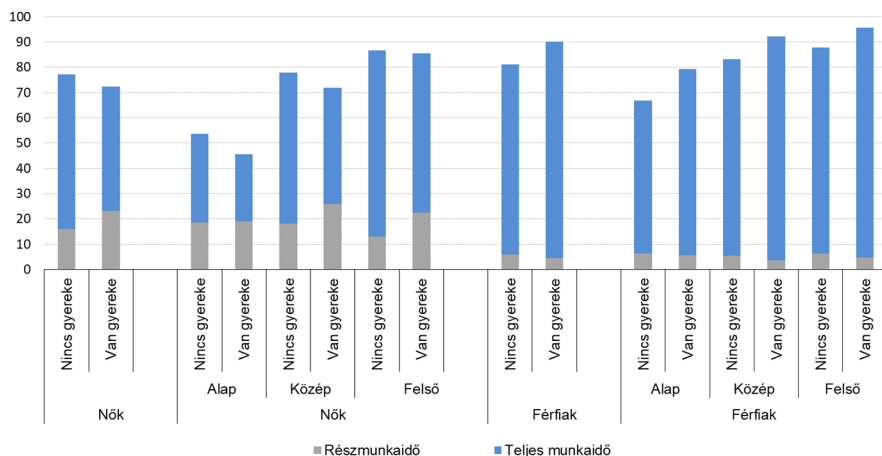
Romániában a legmagasabb arány 8,5%-ot tett ki. Ugyanezen nők körében az inaktívak több mint fele tanulmányi okokból nem dolgozott. A gyermekgondozás miatt nem dolgozó nők aránya ugyanakkor a férfiakhoz mérten jelentős, mert a 25–54 év közöttieknél uniós szinten az arány 5,7% a nők, és 0,5% a férfiak esetén. 54 év felett pedig az inaktívak közel fele nyugdíjazás miatt nincs jelen a munkaerőpiacon, de a nők esetén a gyermekgondozási feladatok ellátása még itt is jelen van 7%-os aránnyal.

Magyarországon a munkaerőpiacon megfigyelhető negyedéves migrációk a 15–64 éves népességre azt mutatják (1. ábra, Szabó-Morvai és Lengyel, 2022), hogy az ezredfordulót követően az inaktív személyek egyre növekvő arányban lépnek át vagy vissza a munkaerőpiacra. A 2000-es évek elején 2% körüli migrációt látunk, míg 2021 év végére az arány meghaladja az 5%-ot. Árnyalja azonban a képet, hogy a munkanélküliségbe áramlók aránya is növekszik, bár az elmúlt tíz év tekintetében valamelyest csökkenő mértékben.

Az Eurostat (2023b) adatai alapján a 2. ábrán megfigyelhető, hogy 2021-ben a gyerekekkel rendelkező nők körében 5%-kal volt alacsonyabb a foglalkoztatási arány (72%), mint a gyerekekkel nem rendelkezők körében. A férfiaknál ezzel szemben egy 10-20%-kal magasabb foglalkoztatást látunk, és fordított hatással bír, ha van gyerek a háztartásban. Az adatok a teljes és részmunkaidős foglalkoztatottak bontásában álltak rendelkezésre, melynek kapcsán megfigyelhető, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás aránya a nők körében több mint négyszerese a férfiaknál megfigyelhetőnek, emellett a gyerekekkel rendelkező nők esetén 7%-kal magasabb (23,3%), mint a gyerek nélkülieknél. A végzettségeket megvizsgálva a gyerekek megléte a magasabb végzettségi szinteken meghatározóbb. A férfiak esetén pedig nem azonosíthatók jelentős különbségek a részmunkaidős tekintetében sem a végzettség, sem a gyerek kapcsán.



1. ábra. Inaktívak negyedéves áramlása 1992 és 2021 között. Forrás: Szabó-Morvai és Lengyel (2022), p. 238. alapján saját szerkesztés.



2. ábra. Foglalkoztatási arány nemek, végzettségi szintek és gyerek megléte szerint a 25–54 évesek körében, százalékban. Forrás: Sajat szerkesztés Eurostat (2023b) alapján.

4 Kutatási kérdés és szakirodalmi megalapozottság

Fenti motivációk alapján tanulmányunkban azt vizsgáljuk, hogy az atipikus munkavégzési formák milyen hatást gyakorolnak a nők munkavállalására Közép-Kelet-Európában. A vizsgálat alapját képezi egy általános, de kutatói és szabályozói körökben is elterjedt vélekedés, miszerint az atipikus munkavégzési formák terjedése hozzájárul a nők foglalkoztatottsági arányának növeléséhez. Ezen álláspontot jelen kutatásban nem bizonyítjuk, hanem alapvetésnek vesszük, és azt próbáljuk feltárni, hogy milyen karakterisztikákkal rendelkező nők munkavállalását segítik elő az atipikus formák.

Várakozásaink szerint a közép-kelet-európai nők körében azonosíthatók olyan kulcstényezők, melyek segítségével meghatározható azon nők szűkebb csoportja, akikre kiemelten ösztönzőleg hat az alternatív munkavégzési formák lehetőségének biztosítása. Kutatási kérdésünk tehát:

Milyen specifikus személyes jellemzői azonosíthatók azon nőknek, akik atipikus munkavégzési formákban dolgoznak az inaktivitás helyett?

A szakirodalom alapján kialakított előzetes várakozásaink szerint a magasabb végzettségű, nagyobb várásokban élő nőkre nagyobb arányban jellemző az atipikus foglalkoztatás, életkor tekintetében pedig a fiatalabbaknak jelennek inkább alternatívát az inaktív, háztartásbeli léttel szemben. A végzettséggel kapcsolatos várakozásunkat Portugal és Varejão (2022), valamint Katz és Krueger (2019) eredményeire alapozzuk. Az előbbi tanulmány Portugália munkaerőpiacát regresszióval vizsgáló eredményei szerint a kor és az iskolázottság meghatározó tényezők az átmeneti foglalkoztatás tekintetében.

Az életkor növekedésével ritkább, az iskolázottság emelkedésével pedig gyakoribb az átmeneti foglalkoztatás. Az utóbbi tanulmányban pedig az USA munkavállalóit vizsgálták, ami alapján a szerzők megállapították, hogy az idősebbek és magasabban képzettek körében népszerűbb az atipikus munkavégzés, akik a nagyobb rugalmasság és jobb munka–magánélet egyensúly miatt választják ezeket a formákat. Az életkor tekintetében ez a két kutatás eltérő következtetésekre jut, mely részben abból is fakadhat, hogy előbbi csak az átmeneti munkavégzést, utóbbi pedig az atipikus formákat összevontan vizsgálja. Emellett természetesen az eltérő térségek vizsgálata, valamint az elemzések között eltelt idő is indokolhatja az ellentétes eredményeket.

A lakhellyel kapcsolatos várakozásunkat egyrészt a technológiai fejlődés és digitális képességek áttételhatására alapozzuk, amely szerint a városi, nagyvárosi térségek technológiailag fejlettebbek. A kínálati oldal szempontjából a nagyvárosokban működő vállalatok számára kiemelt fontossággal bír a versenyképesség fenntartása, melynek egyik eszköze lehet a rugalmas munkavégzési formák biztosítása (Vörös, 2020), amely szintén indirekt hatásként jelenik meg, hiszen a munkavállalók számára is több az atipikus munkavégzési lehetőségek száma ezekben a térségekben. Az életkor tekintetében többek között Brody és Rubin (2011) álláspontját vesszük figyelembe, ami alapján a fiatalabbak részesítik előnyben a rugalmasabb munkavégzési formákat.

Tanulmányunkban kizárólag a nők atipikus munkavégzésének jellemzőit vizsgáljuk. Ez a tématerület a szakirodalomban is kiemelt szerepet kap, hiszen, mint láttuk, a nők inaktivitása szignifikánsan magasabb Európában, mint a férfiaké. Steiber és Haas (2009) anyákkal kapcsolatos vizsgálata arra hívja fel a figyelmet, hogy egy klasszikus családmódelben a magasabb végzettségű nők körében még a jó minőségű és megfizethető gyermekfelügyelet elérhetősége sem feltétlen növeli a munkavállalási arányt és a munkaórák számát. Ezt azzal magyarázzák, hogy a magas kvalitású nők többségében hasonlóan magas kvalitású – és ezzel együtt magas fizetéssel rendelkező – férj mellett megengedhetik maguknak, hogy inaktívak maradjanak.

Sani és Scherer (2018) német, olasz, norvég és angol anyákat vizsgáltak az EU-SILC adatbázis jóval korábbi, 2004–2007-es adatainak felhasználásával, és arra a következtetésre jutottak, hogy „a férfi a kenyérkereső, a nő pedig háztartásbeli feladatokat lát el” – modell még továbbra is meghatározó, különösen a gyerekekkel rendelkezők esetén. Azonban kiemelik azt is, hogy országszinten is jelentős különbségek azonosíthatók. Érdekeség, hogy ezzel szemben Leschke már 2009-ben a „kiterjesztett kenyérkereső modell” megjelenéséről ír, melyben a férfiak teljes állásban, míg a nők részmunkaidőben dolgoznak (Leschke, 2009).

A nők munkaerőpiaci részvételének vonatkozásában Barbieri és szerzőtársai (2019) a részmunkaidő ösztönző hatását vizsgálták az Eurostat LFS adatbázisának adatai alapján. Eredményeik alapján a kontinentális Európa területén, illetve kiemelten a dél-európai térségben segítheti elő a részmunkaidős forma a nők munkaerőpiaci részvételének növelését, és ezzel a háztartások jólétének és gazdasági biztonságának növekedését.

Cukrowska-Torzewska és szerzőtársai (2020) a visegrádi országok vonat-

kozásában azt állapították meg, hogy a 2 év alatti gyerekekkel rendelkező nők aránya kifejezetten alacsony a munkaerőpiacon, melyet a nemzeti családpolitika olyan sajátosságaira vezetnek vissza, mint a hosszú szülési szabadság és a korlátozottan elérhető gyermekgondozás.

Causa és szerzőtársai (2021) a munkaerőpiaci áramlásokat vizsgálva arra hívja fel a figyelmet, hogy a nők esetén sokkal magasabb volatilitás figyelhető meg, melyet ők a háztartási terhek napjainkig is jelentősen egyenlőtlen elosztásával magyaráznak. Az atipikus formákkal kapcsolatban pedig azt emelik ki, hogy itt felülreprezentált a nők aránya.

5 Adatbázis, felhasznált változók bemutatása

Kutatásunkban az Eurostat által készített LFS (Labour Force Survey) munkaerőpiaci felmérés 2021-es mikróadatait használtuk fel Közép-Kelet-Európa 10 országára. Az adatbázis a személyes adatokon (pl. végzettség, lakóhely típusa stb.) túl a háztartások szerkezetével és tagjainak munkavégzésével kapcsolatos információkat is tartalmazza, ami lehetővé tette, hogy a vizsgálat során például olyan információt is figyelembe vegyünk, hogy hányan járulnak hozzá az adott háztartás bevételeéhez.

Az adatbázist a következők szerint szűkítettük egy 219 408 fős állományra:

- nem: nő
- állampolgárság: a megfigyelt ország állampolgára
- születés helye: a megfigyelt ország és egyben az aktuális lakóhely
- kor: 18–64 év között
- saját nyilatkozata alapján nem nyugdíjas
- háztartási információ: az adatbázisban rögzített háztartásban él.

A szűrésekkel az volt a célunk, hogy a vizsgálathoz a lehető legmegfelelőbb kiinduló mintát kapjuk, melyben a munkaképes korú női populáció szerepeljen. A szociális és kulturális homogenitás megőrzése miatt csak a születési országukban élő nemzeti állampolgárookra terjedt ki a vizsgálatunk. Az életkor tekintetében az Eurostat definíciója alapján a munkaképes korú korosztály 15 és 64 év közötti, de mivel háztartási alapon is vizsgáldtunk, ezért kiszűrtük a 18 év alattiakat is, mivel az ennél fiatalabbak a háztartásban mint gyerekek is megjelenhetnek.

A vizsgálat fókuszja miatt kiszűrtük a mintából azokat a nőket, akiknek 2 évnél fiatalabb gyereke van, erre a korosztályra ugyanis a legtöbb országban az eltérő családpolitikai intézkedések hatnak leginkább, melyek nem tartoznak tanulmányunk vizsgálati körébe. Az előző fejezetben hivatkozott Cukrowska-Torzewska et al. (2020) tanulmány is alátámasztja ezt a szűkítést, mert ebben a csoportban az atipikus munkavégzés mindenképpen átmeneti, és sok esetben nem önként választott munkavégzési forma.

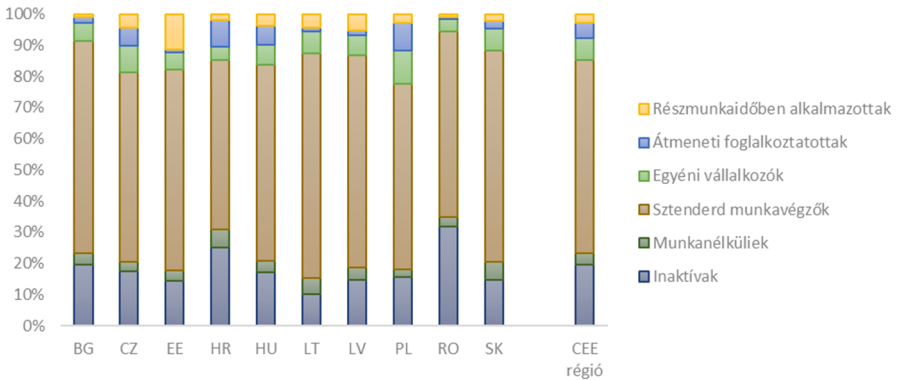
Az atipikus munkavégzési formákban dolgozók meghatározásához 3 változó kombinációját használtuk fel:

- Munkaviszony típusa (STAPRO): egyéni vállalkozó vagy alkalmazott
- Munkaviszony állandósága (TEMP): átmeneti/állandó
- Munkaidő (FTPT): teljes vagy részmunkaidő

Az általunk használt definíció szerint azok az atipikus munkavégzők, akik legalább egy pontban nem tesznek eleget a hagyományos munkaviszony fogalmának, így az egyéni vállalkozók, az átmeneti foglalkoztatottak és a részmunkaidős alkalmazottak. Az egyéni vállalkozó kategóriában csak a foglalkoztatott nélküli egyéni vállalkozókat kellene figyelembe venni, de erre nincs elérhető információ a felhasznált adatbázisban, ezért döntöttünk úgy, hogy azokat nem tekintjük atipikus munkavégzőknek.

Elemzésünk az alábbi 10 országra terjed ki: Bulgária, Csehország, Észtország, Horvátország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Románia és Szlovákia. A megfigyelések országok szerinti megoszlását a Melléklet *M1. táblázata* tartalmazza. Szlovénia nem képezi részét az elemzésünknek, mivel a mikróadatokat elemzését megelőzően egy országos szintű makróelemzést is készítettünk, ahol az európai országok klaszterezése alapján a tíz KKE-i ország képzett egy csoportot. Semmilyen összevonó eljárás alkalmazásával sem került ebbe a klaszterbe Szlovénia, az mindig a déli országokhoz kapcsolódott, inkább azokkal mutatott hasonlóságot.

Bár Lettország csak a régiós adatbázis 1%-át adja, a *3. ábrán* látható, hogy a munkavégzési típusok szerint a kis elemszámú minta sem eredményez a régiós értékektől jelentős eltérést.



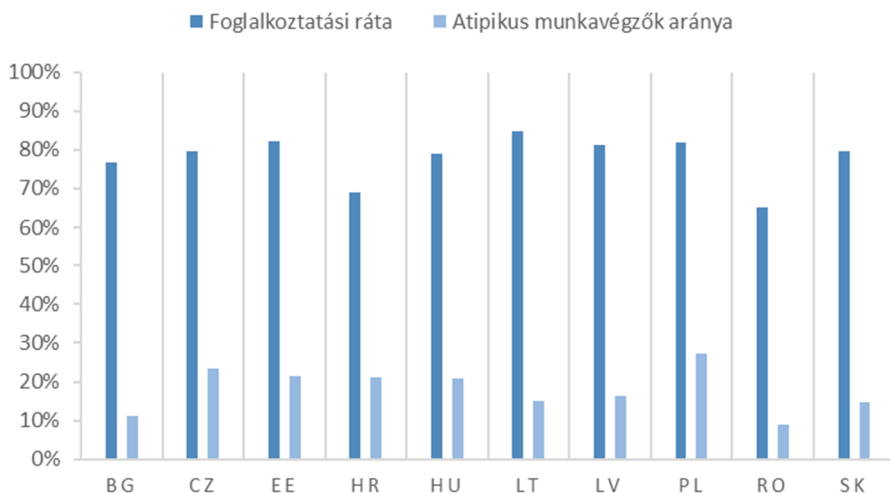
3. ábra. Foglalkozási formák szerinti megoszlás a CEE régió országaiban.
Forrás: saját szerkesztés EU LFS 2021 adatok alapján.

A munkavégzés típusa szerinti megoszlások kapcsán továbbá a *4. ábra* alapján az is megfigyelhető, hogy kiemelkedő a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya Észtországban. Az átmeneti foglalkoztatás arányában pedig Lengyelország és Horvátország mellett Magyarország és Csehország is kiemelke-

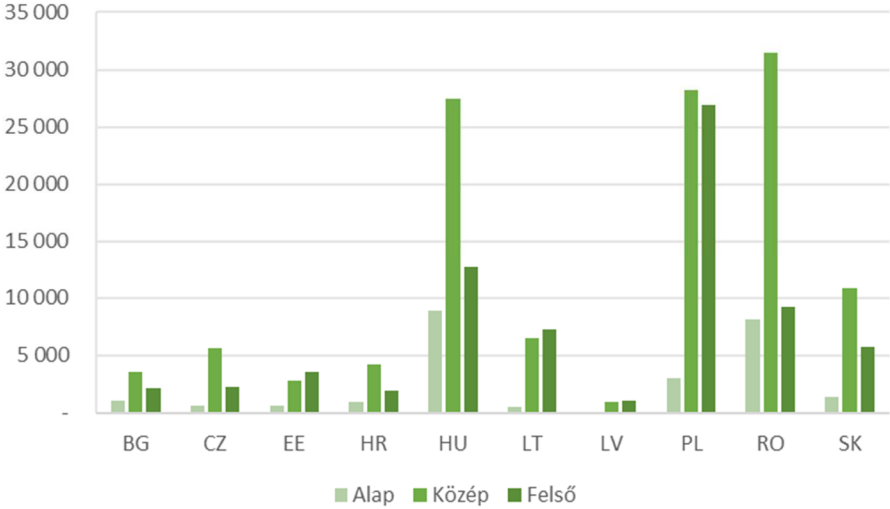
dik a többi ország közül. Az inaktívak száma Romániában és Horvátországban a munkaképes korú nők 25-30%-át teszik ki, miközben a munkanélküliek számában Románia a régiós aggregált értékhez közelít. A foglalkoztatási arány Litvániában a legmagasabb 84,8%-kal, a legalacsonyabb szintet pedig Romániában (65,0%) és Horvátországban (69,1%) látjuk. Régiós szinten 76,9% a foglalkoztatási ráta, amit az említett két ország mellett még Bulgária nem ér el. A foglalkoztatottakon belül 9,2%-os arányt képviselnek az egyéni vállalkozók, 6,2%-ot a határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők és 3,8%-ot a részmunkaidős dolgozók, így mindösszesen az atipikus munkavégzők 19,2%-ban vannak jelen. Lengyelországra jellemző a legmagasabb arányú atipikus munkavégzés (27,2%), a legkevésbé pedig Romániában népszerű (8,8%), ahol leginkább csak az egyéni vállalkozások jellemzőek a sztenderd munkavégzésen kívül.

A megfigyelt országok alapján összességében nem látható olyan jellegű tendencia a régióban, hogy a magasabb foglalkoztatási ráta magasabb atipikus munkavégzési aránnyal járna együtt (4. ábra).

A leíró statisztikák áttekintése alapján régiós szinten a mintában lévő személyek többnyire 3 fős (2 felnőtt és 1 gyerek) háztartásokban élnek, ahol jellemzően mindkét felnőtt dolgozik és a középfokú végzettség a legjellemzőbb. A végzettségi szinteket tekintve az 5. ábrán megfigyelhető, hogy a legmagasabb foglalkoztatási aránnyal rendelkező ország esetén a felsőfokú végzettséggel rendelkezők száma meghaladja a középfokú végzettségűek számát. Kivételt képez ez alól Lengyelország, de esetében is elmondható, hogy magas a felsőfokú végzettségűek aránya.



4. ábra. Atipikus munkavégzők aránya a CEE régió országaiban. Forrás: saját szerkesztés EU LFS 2021 adatok alapján.



5. ábra. Megfigyelések végzettség szerinti megoszlása a CEE régió országaiban (fő).
Forrás: saját szerkesztés EU LFS 2021 adatok alapján.

6 Egyváltozós vizsgálat, változók transzformációja

A vizsgálatban a szűrt adatállomány azon megfigyelései szerepelnek, akik részmunkaidőben dolgoznak, vagy átmeneti foglalkoztatottak (tehát atipikus munkavégzők), a másik kategóriát pedig a gazdaságilag inaktív nők alkotják. Összességében erre a három kategóriára egy 53 798 megfigyelést tartalmazó minta állt rendelkezésre, ennek összetétele az 1. táblázatban látható. Fontos kiemelni, hogy az elemzésben az atipikus munkavégzők aránya megfogalmazás a vizsgált mintához viszonyított, azaz nem a teljes munkaerőpiachoz viszonyított arányt jelenti, hanem az inaktív és atipikus formákban dolgozók összességéhez mérten nyújt információt.

Ország	Megfigyelések összesen	Átmeneti foglalkoztatottak	Részmunkaidős foglalkoztatottak	Gazdaságilag inaktívok	Atipikus vs. inaktív, %
BG	1 427	122	61	1 244	13 – 87
CZ	1 622	471	349	802	50 – 50
EE	1 472	64	728	680	54 – 46
HR	2 425	603	123	1 699	30 – 70
HU	11 642	2 848	1 732	7 062	40 – 60
LT	2 078	170	596	1 312	37 – 63
LV	402	29	109	264	34 – 66
PL	14 171	4 839	1 488	7 844	45 – 55
RO	15 559	285	447	14 827	5 – 95
SK	3 000	423	365	2 212	26 – 77
Összesen	53 798	9 854	5 998	37 946	

1. táblázat. Atipikus munkavégzők és inaktív személyek száma (fő) országonként.
Forrás: saját szerkesztés EU LFS 2021 adatok alapján

A vizsgálatban megjelenő magyarázó változók személyes jellemzőket (életkor, végzettség, lakhely), a háztartásra vonatkozó ismérveket, és a gyerekek számával és életkorával kapcsolatos információkat tartalmaznak:

- gyermekek száma korcsoportonként (3–5 év, 6–8 év, 9–11 év, 12–14 év, 15–17 év között) és összesen
- a legfiatalabb gyerek életkora
- van(nak)-e saját gyereke(i) az adott háztartásban
- háztartásban élő felnőttek száma (felnőttek, további foglalkoztatottak, további inaktívak, valamint munkanélküliek száma külön)
- végzettség (az ISCED² képzési szintek szerint)
- lakhely (falu/város/nagyváros)
- háztartás szerkezete (felnőtt és gyerek szám szerint)
- kor (5 évenkénti bontásban).

Első lépésben a magyarázó változók közti korrelációt és asszociációkat vizsgáltuk meg annak érdekében, hogy a kutatási kérdésünk megválaszolásához használt logisztikus regresszióhoz azonosítani tudjuk a legjobb magyarázó változókat.

Az eredmények alapján a 14 év alatti gyerekek száma, a legkisebb gyerek kora, illetve a háztartásban élő gyerekek száma állt erős (80% feletti) korrelációban, melyek közül csak a legkisebb gyerek korát tartottuk meg, mivel a másik két változó részváltozóiban is szerepelt, melyek nem álltak sem egymással, sem a legkisebb gyerek korával magas korrelációban. Így a maximális korreláció a felnőttek és az alkalmazott felnőttek száma között fennálló 63,1%-os érték lett, amelyet az elemzés elején még elfogadtunk. Az ordinális/nominális skálán mérhető kategóriaváltozók vonatkozásában nem volt megfigyelhető erős asszociáció.

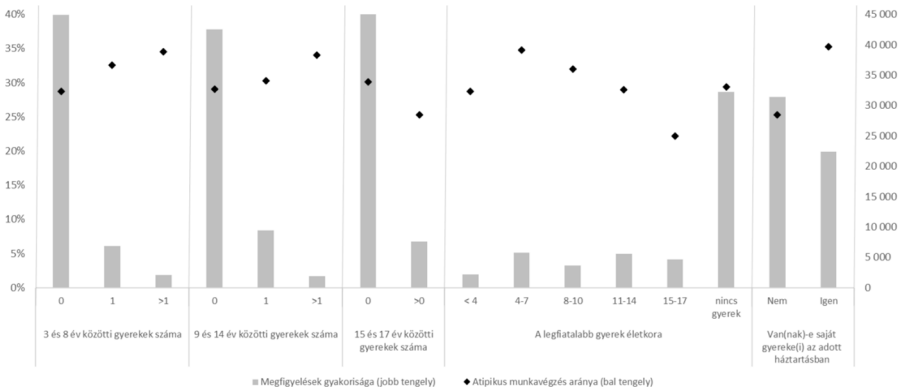
Az így kialakított változókörral logisztikus regressziót futtattunk (Modell 1), melyben a célváltozó az atipikus munkavégzésre vonatkozó bináris változó volt. A logit modell célja meghatározni, hogy a vizsgált változók közül a szignifikánsnak bizonyulók hogyan befolyásolják annak az esélyét, hogy atipikus munkavégző-e valaki és nem pedig inaktív. Az induló modell alapján a lakhely, a háztartástípusok és az 5 évenkénti korcsoportok további összevonására volt szükség, emellett a 12–14 év és 15–17 év közötti gyerekek száma 5%-os valószínűségi szinten nem volt szignifikáns, de összességében teljesült a magyarázó változók együttes szignifikanciája az omnibusz teszt alapján ($p < 0.001$). Fontos kiemelni, hogy ebben a futtatásban a változókat még nyers formában használtuk fel, és az itt kapott eredményeket is figyelembe véve végeztünk további transzformációkat és szelekciókat.

²Az oktatás egységes nemzetközi osztályozásának rendszere (International Standard Classification of Education)

Megvizsgálva a változók egyes kategóriáinak bontásában az atipikus munkavégzők arányát és a modell által becsült paramétereket, az látszódott, hogy a logisztikus regresszióban megjelenő irányok néhány változó esetén fordítottak, mint ami az egyváltozós kapcsolatokból adódna. Részben ebből kifolyólag a kategóriák gyakoriságát és atipikus munkavégzési arányt is figyelembe véve összevonásokat végeztünk a kategóriák között.

A gyerekek számát illetően az egyes kategóriák alacsony elemszáma miatt megvizsgáltuk két módszertan szerinti hierarchikus klaszterezés (csoportok közti átlagos lánc és Ward-eljárás) segítségével, hogy a gyerekek számát mérő változók (3–5 év közötti gyerekek számától a 15–17 év közöttiekig) hogyan kapcsolódnak egymáshoz. Azt találtuk, hogy a 3–5 éves és 6–8 éves kategóriák már nagyon kis távolságegységen összekapcsolódnak, illetve a 9–11 éves és 12–14 éves kategóriák összevonása is indokoltnak tűnt az eredmények alapján. Így a továbbiakban a gyerekek számát 3–8, 9–14, 15–17 éves kategóriákra bontottuk. (A klaszterezés dendrogramja a Melléklet *M1. ábráján* látható.)

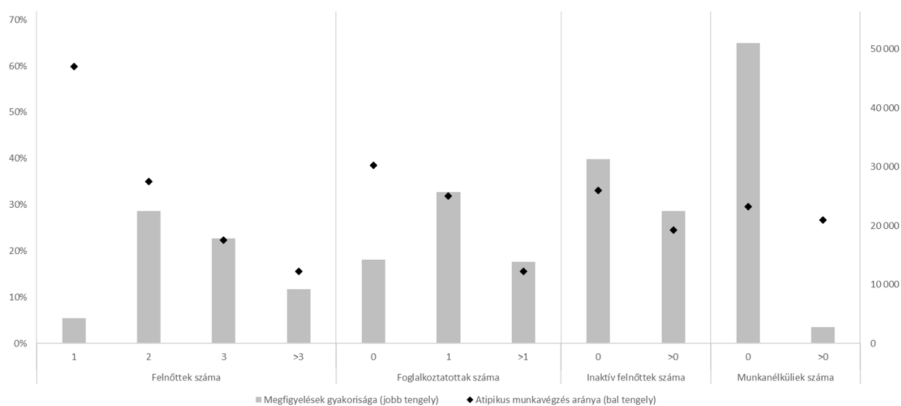
A transzformált változók kategóriák szerinti gyakoriságát és atipikus munkavégzési arányát a *6., 7. és 8. ábrák* mutatják. Az egyváltozós eredmények alapján összességében a saját gyerekkel rendelkezők körében magasabb az atipikus munkavégzők aránya. Ezt a gyerekek kora kapcsán tovább vizsgálva az látszik, hogy a 3–14 év közötti gyerekek számával nő az atipikus munkavégzők aránya, míg 14 év feletti gyerekek esetén fordított kapcsolatot látunk. A legfiatalabb gyerek életkora hasonló tendenciát jelez, ugyanakkor rávilágít arra is, hogy a mintában magas a gyerek nélküliek száma, akiknek körében szintén magas az atipikus munkavégzési arány.



6. ábra. Gyerekkel kapcsolatos változók. *Forrás:* saját szerkesztés.

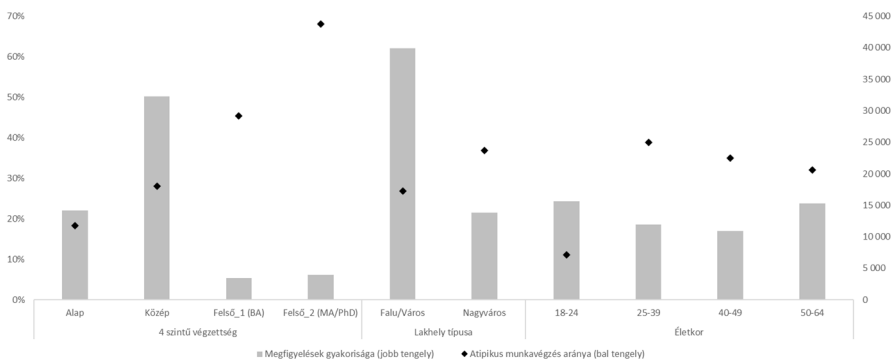
A háztartásban élő felnőttek, foglalkoztatottak, munkanélküliek és inaktívák száma esetén hasonló összefüggéseket látunk, a személyek számának emelkedésével csökken az atipikus munkavégzési arány (*7. ábra*). A felnőttek és a foglalkoztatottak számánál erre az összefüggésre számítottunk, azonban a munkanélküliek és inaktívák száma a várakozásainkkal ellentétes egyváltozós kapcsolatot mutatott a célváltozóval, melynek hátterében kettős magyarázat

állhat. Egyik oldalról a munkanélküliek és inaktívok számának növekedése azt jelezheti, hogy az adott háztartásban élők nem jutnak munkához, így az inaktivitás nem önkéntes választás, és a megfigyelt személyek is a munkalehetőségek hiánya miatt nem dolgoznak. Másik magyarázat lehet, hogy a megfigyelt nők sztenderd munkavégzőként helyezkednek el, mivel a háztartás jövedelmi szintje ezt megköveteli, gyerekekkel rendelkezők esetén pedig akár más háztartásban élő személy neveli a gyereket, aminek következtében a megfigyelt személy szintén teljes állásban tud dolgozni. A teljes állásban foglalkoztatottak pedig nem szerepelnek a vizsgálatban.



7. ábra. Háztartásban élő felnőtt személyekkel kapcsolatos változók. *Forrás:* saját szerkesztés.

A végzettségi szinteket tekintve látjuk a legjelentősebb különbségeket, a végzettség emelkedésével nő az atipikus munkavégzési arány (8. ábra). Lakhely alapján pedig a nagyvárosokban lakók körében elterjedtebb ez a munkavégzési forma. Az életkor tekintetében egy szabálytalan fordított U alakú kapcsolat figyelhető meg, ami szerint a 25–39 évesek körében magas az atipikus munkavégzők aránya, a minta két szélén pedig alacsonyabb.



8. ábra. Személyes változók (végzettség, lakhely, életkor). *Forrás:* saját szerkesztés.

A változók információértékét is meghatároztuk annak érdekében, hogy kialakítsuk a célváltozóra tényleges hatással bíró magyarázó változók körét. Ezt a módszertant leginkább a banki folyamatokban az előrejelző, illetve scoring modellek változószelekciójához használják, azonban Nagy (2016) rávilágít arra, hogy exploratív eszközként is alkalmazható. Kutatásunkban az egyes változók kategóriáit jellemző volatilis elemszám miatt láttuk hasznosnak bevonni ezt az eljárást is. Az előrejelző erő tekintetében kevésbé szigorúan jártunk el az általános üzleti gyakorlathoz viszonyítva, és csak a 2% alatti információértékkel rendelkező változókat vetettük el. Az információértéket az alábbi módon számoltuk:

$$IV = \sum_{i=1}^N (X_i - Y_i) \cdot \ln \frac{X_i}{Y_i}$$

ahol X_i az inaktív nők i -edik kategóriába eső aránya, Y_i az atipikus munkavégző nők i -edik kategóriába eső aránya, N a változó kategóriáinak száma. Az eredményeket a 2. táblázat tartalmazza.

Változó	Információérték (%)
Életkor	39,8
Végzettség	34,7
Felnőttek száma	31,2
Foglalkoztatottak száma	19,5
Van(nak)-e saját gyereke(i) az adott háztartásban	5,6
3 és 8 év közötti gyerekek száma	0,6
9 és 14 év közötti gyerekek száma	0,2
15 és 17 év közötti gyerekek száma	0,7
A legfiatalabb gyerek életkora	1,9
Inaktív felnőttek száma	4,2
Munkanélküliek száma	0,1
Lakhely típusa	4,2

2. táblázat. Magyarázó változók információértéke. Forrás: saját számítás.

Információérték alapján a legnagyobb befolyással az életkor, végzettség, illetve a háztartásban élő felnőttek száma bír, de közepes előrejelző értéke van a foglalkoztatottak számának is. Ugyanakkor az eredmények alapján a különböző korcsoportba tartozó gyerekek száma és a háztartásban élő munkanélküliek száma változók nem alkalmasak a modellbe való bevonásra. A kutatás feltáró jellege miatt megengedőleg a gyenge előrejelző erővel bíró, 2–10% közötti intervallumba eső változókat is meghagytuk, illetve megpróbáltunk keresztváltozók létrehozásával jobb információértékeket elérni, mivel ezek részben a gyerek nélküli háztartások magas gyakorisága miatt torzultak.

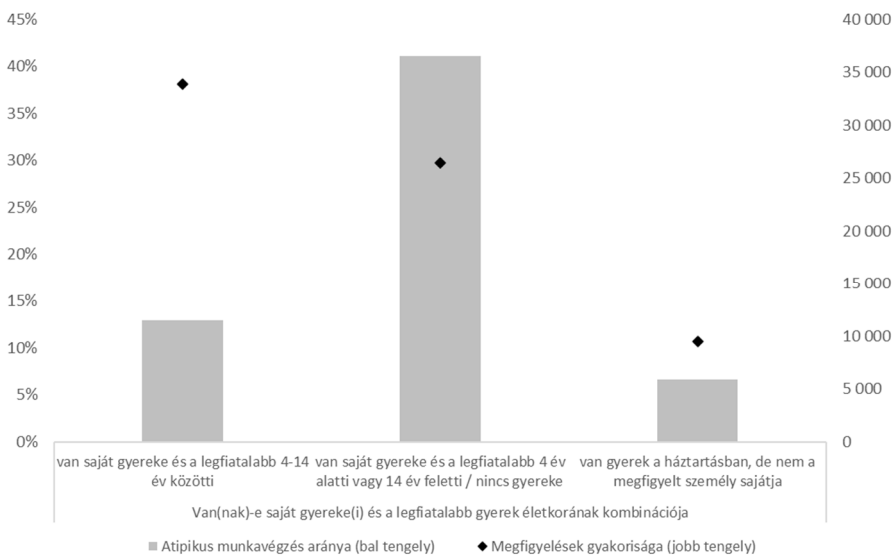
Két keresztváltozót hoztunk létre:

a) a legfiatalabb gyerek életkorát kombináltuk azzal, hogy a megfigyelt személynek van(nak)-e saját gyereke(i) az adott háztartásban. A keresztváltozókat a 9. ábrán látható módon alakítottuk ki. A táblázatban szereplő százalékos értékek az atipikus munkavégzés előfordulási gyakoriságát mutatják az adott változókombináció mentén.

Van(nak)-e saját gyereke(i) az adott háztartásban	Legfiatalabb gyerek életkora					
	< 4	4–7	8–10	11–14	15–17	nincs gyerek
Igen	30%	38%			30%	
Nem	11%				30%	

9. ábra. Gyerekekkel kapcsolatos keresztváltó alapját adó mátrix. Forrás: saját számítás.

Amennyiben a megfigyelt személynek van saját gyereke és a legfiatalabb 4–14 év közötti, az atipikus munkavégzési arány akkor a legmagasabb (38%). Ezt követik azok, akiknek van saját gyereke és a legfiatalabb nem 4–14 év közötti, vagy nincs gyerekük. A legalacsonyabb (11%-os) atipikus munkavégzési arány pedig azok körében megfigyelhető, akiknél van gyerek a háztartásban, de nem a megfigyelt személy sajátja. Az így létrejövő változó kategóriák szerinti gyakoriságát és atipikus munkavégzési arányát a 10. ábra mutatja.



10. ábra. Gyerekekkel kapcsolatos keresztváltó. Forrás: saját szerkesztés.

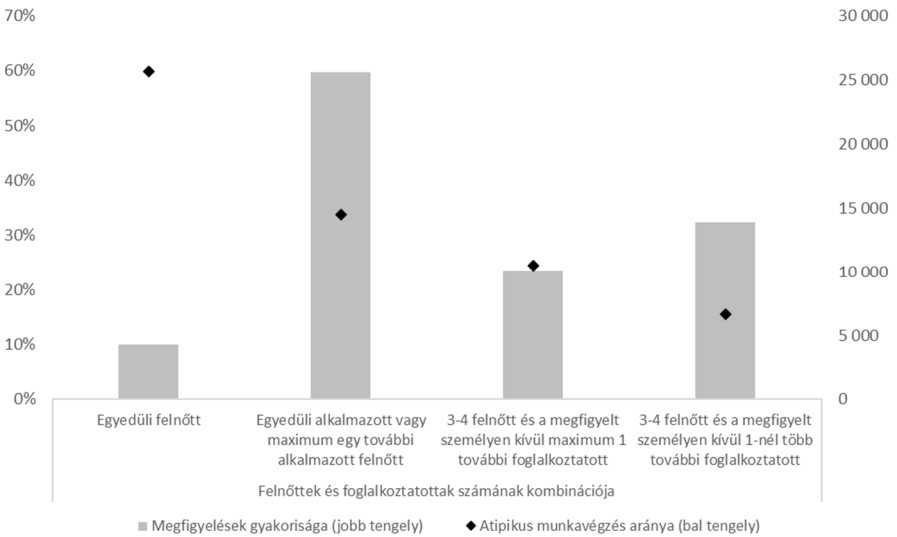
b) Továbbá a felnőttek és alkalmazott felnőttek száma közötti 60% feletti korreláció miatt szintén keresztváltót képeztünk a 11. ábrán látható módon. A 9. ábrához hasonlóan itt is az atipikus munkavégzők arányát mutatják a táblázat százalékos értékei.

Felnőttek száma	Foglalkoztatottak száma			
	0	1	> 1	Összesen
1	60%	-	-	60%
2	31%	37%	-	35%
3	23%	26%	19%	22%
4	43%	20%	11%	16%
Összesen	39%	32%	16%	29%

11. ábra. Felnőttek és foglalkoztatottak számából adódó mátrix. Forrás: saját számítás.

Az atipikus munkavégzők aránya akkor a legmagasabb, ha a megfigyelt személy egyedüli felnőtt a háztartásban. A foglalkoztatottak száma pedig csak abban az esetben meghatározó, ha 2-nél több felnőtt él a háztartásban. Ekkor a foglalkoztatottak számának növekedésével csökken az atipikus munkavégzők aránya.

A 12. ábra alapján a felnőttek és foglalkoztatottak számát kombináló változó esetén annak a kontrasztja a legjelentősebb, ahol a megfigyelt személy egyedüli felnőtt a háztartásban. Ez a kategória a megfigyeléseknek 8%-át tartalmazza, melyhez egy jelentős, 60%-os atipikus munkavégzési arány társul.



12. ábra. Felnőttek és foglalkoztatottak számából képzett keresztváltozó.
Forrás: saját szerkesztés.

A gyerekek számát és életkorát is igyekeztünk kombinálni, azonban a változót a 2% alatti információértéke miatt nem vettük be a többváltozós modellbe. Az egyváltozós értelmezése ugyanakkor közvetít annyi információt, hogy az atipikus munkavégzés a több 3 és 14 év közötti gyereket nevelők körében népszerűbb, míg ahol nincs ilyen korú gyerek, ott jelentősen alacsonyabb.

Az asszociációk tekintetében a felnőttek és foglalkoztatottak számából megképzett keresztváltozó és az inaktívok száma között volt azonosítható erősebb összefüggés, nem szimmetrikus kapcsolatot feltételezve a lambda mutató alapján az előbbi 38,1%-ban határozza meg az inaktívok számát. Az összefüggés a definíciós halmazokból is belátható, hiszen a munkaképes korúak körében, aki nem foglalkoztatott, az inaktív vagy munkanélküli lehet. Ezen felül még az életkor és gyerekekkel kapcsolatos keresztváltozó között húzódtott 20% körüli összefüggés, amely kapcsolat abból fakadhat, hogy a gyerekvállalási arány bizonyos korosztályokban magasabb. Összességében még a legerősebb összefüggéseket is elfogadhatónak találtuk a többváltozós

modellezéshez, de a következtetések megfogalmazásához ezeket az indirekt hatásokat is fontos látni.

7 Regressziós modell

A változószelekciót és -transzformálásokat követően már megfelelő volt az adathalmaz többváltozós modellezéshez, így a megtartott változókkal újabb logisztikus regressziót futtattunk (Modell 2).

A felhasznált 6 változó információértékeit és hatásirányát a 3. táblázat tartalmazza. A Modell 2-ben minden esetben a legalacsonyabb atipikus munkavégzési aránnyal rendelkező kategóriát választottuk referenciakategóriának.

Változó	Információérték (%)	Hatásirány*
Életkor	39,8	↖↗
Végzettség	34,7	↑
Felnőttek és foglalkoztatottak számának kombinációja	32,2	felnőttek száma: ↓ foglalkoztatottak száma: ↓
Van(nak)-e saját gyereke(i), ha igen, hány éves a legkisebb	15,8	saját gyerek: ↑ legkisebb gyerekek életkora: ↖↗
Lakhely típusa	4,2	nagyvárosban magasabb az atipikus munkavégzés aránya
Inaktív felnőttek száma	4,2	↓

* ↑ : a változó értékének növekedése növeli az atipikus munkavégzés előfordulási arányát
 ↓ : a változó értékének növekedése csökkenti az atipikus munkavégzés előfordulási arányát
 ↖↗ : fordított U-alakú, a szélső kategóriákban alacsonyabb az atipikus munkavégzés előfordulási aránya

3. táblázat. Logit modellbe bevont magyarázó változók információértéke és hatásiránya.
 Forrás: saját számítás.

A forward Wald szelekciós eljárás alapján mind a hat változó bekerült a modellbe. Továbbra is teljesült a magyarázó változók együttes szignifikanciája az omnibusz teszt alapján ($p < 0.001$). A Nagelkerke R^2 értéke 20,8%-os determináltságot jelez, amit Veall és Zimmermann (1996) indoklása alapján elfogadtunk. A Cook és Leverage távolságok alapján nem azonosítottunk a becslést torzító egyedi megfigyeléseket, mivel a legmagasabb Cook-érték 0,0033, a legmagasabb Leverage pedig 0,0013-as értéket vett fel.

A Modell 1-hez képest a változók transzformálásával Modell 2 illeszkedése 2,2%-ot romlott, a kezdeti 76,1%-os AUC mértékről 73,9%-ra. A módosításra a változók jelentéstartalma miatt mindenképp szükség volt, és bár láthatóan okoztak némi információvesztést, de másik oldalról az eredmények és a következtetések megbízhatóságát növelték. Összességében egy közepes jóságú modellt sikerült kialakítani, melyben minden változó és azok mindegyik kategóriája szignifikánsnak bizonyult.

A regressziós modell paramétereit, a bevont hat magyarázó változó egyedi hatását a 4. táblázat tartalmazza.

Kategória	β	S. E.	Wald	Sig.	exp β
Életkor					
18–24			1167,20	0,0	
25–39	1,087	0,04	766,53	0,0	2,965
40–49	1,202	0,04	942,28	0,0	3,327
50–64	1,171	0,04	1027,70	0,0	3,226
Végzettség					
Alapfokú			2069,32	0,0	
Középfokú	0,589	0,03	502,92	0,0	1,803
Felsőfokú_1 (BA)	1,246	0,04	804,56	0,0	3,476
Felsőfokú_2 (MA és PhD)	1,848	0,04	1808,92	0,0	6,346
Felnőttek és foglalkoztatottak száma a háztartásban					
Egyedüli felnőtt	1,273	0,04	851,75	0,0	3,573
Egyedüli alkalmazott vagy max. egy további alkalmazott felnőtt	0,417	0,03	184,12	0,0	1,518
2-nél több felnőtt és a megfigyelt személyen kívül max. 1 további foglalkoztatott	0,327	0,04	69,16	0,0	1,387
2-nél több felnőtt és a megfigyelt személyen kívül 1-nél több további foglalkoztatott		861,66	0,0		
Van(nak)-e saját gyereke(i) és ha igen, akkor hány éves a legkisebb					
Van saját gyereke és a legfiatalabb					
4-14 év közötti	0,228	0,06	16,66	0,0	1,256
Van saját gyereke és a legfiatalabb					
4 év alatti vagy 14 év feletti / nincs gyereke	0,191	0,05	14,42	0,0	1,210
Van gyerek a háztartásban, de nem a megfigyelt személy sajátja					
			16,88	0,0	
Lakóhely típusa (referenciakat.: falu / kisváros)					
Nagyváros	0,222	0,02	83,05	0,0	1,248
Inaktív felnőttek száma (referenciakat.: > 0)					
0	0,230	0,03	80,44	0,0	1,258

4. táblázat. Modell 2 paraméterei. Forrás: saját számítás.

Az exp β érték multiplikatív hatása az alábbi módon interpretálható a végzettség esetében: az atipikus munkavégzés esélye középfokú végzettség esetén ceteris paribus 80,3%-kal nő ahhoz képest, mintha a megfigyelt személy csak alapfokú végzettséggel rendelkezne. A többi változó értelmezése ezzel azonos logika mentén adódik. Ezek alapján a következő megállapításokat tehetjük. Az életkort tekintve a 18–24 éves referencia csoporthoz viszonyítva a kor növekedésével növekszik az atipikus munkavégzés esélye, ugyanakkor az 50–64 évesek esetén a változás erőssége már némileg kisebb (3,226) a 40–49 évesekéhez képest (3,327). Árnyalja a képet, hogy a két kategória 95%-os konfidenciaintervallumában átfedést láthatunk. Továbbá megfigyelhető, hogy bár az egyváltozós kapcsolat tekintetében a 25–39 éves kategória atipikus aránya magasabb, a többváltozós regresszió némileg magasabb esélyt becsül az atipikus munkavégzésre a 40–49 éveseknek.

A magasabb végzettségi szintek emelik az atipikus munkavégzés esélyét, kiemelkedő hatással a mester és PhD végzettség (Felső_2 kategória), ami több mint 6-szorosára növeli az esélyt.

A háztartásban élő felnőttek és foglalkoztatottak számának kombinációja változó ellentétesen hat az atipikus munkavégzés esélyére, tehát minél kevesebb felnőtt és minél kevesebb foglalkoztatott él a háztartásban, az atipikus

munkavégzés esélye annál nagyobb. Jelentősen magasabb, 3,573-szoros esélyt azoknál figyelhetünk meg, akik egyedüli felnőttek a háztartásban.

A saját gyerek és a legfiatalabb gyerek életkorának kombinációja keresztváltozó kapcsán azt találtuk, hogy ha a megfigyelt személy legfiatalabb gyereke 4–14 év közötti, akkor az atipikus munkavégzés esélye 1,256-szorosára nő ahhoz képest, mintha nem lenne a megfigyelt személynek saját gyereke. Valamivel kevésbé, 1,210-szeresére növeli az esélyt, ha a legfiatalabb saját gyerek 4 év alatti vagy 14 év feletti, illetve ide sorolhatók azok a háztartások is, ahol egyáltalán nincs gyerek.

A lakhely vonatkozásában eredményeink azt mutatják, hogy a nagyvárosi lét mintegy 25%-kal növeli az atipikus munkavégzés esélyét a falusi/városi léthez viszonyítva.

Végül pedig az inaktív felnőttek száma csökkenést eredményezett a célváltozónkra, tehát ha nincs inaktív személy a háztartásban, az 25,8%-kal növeli az atipikus munkavégzés esélyét.

8 Eredmények, összefoglalás, limitációk

Tanulmányunkban arra kerestük a választ, hogy milyen tényezők mentén különböztethetők meg az atipikus munkavégzési formákban dolgozó nők az inaktív társaiktól. A szakirodalom alapján megállapítottuk, hogy a kérdéskört különféle nézőpontokból lehet vizsgálni, és így az eredmények is sokrétűek, valamint sokszor egymásnak ellentmondó eredmények születnek. Saját kutatásunkban kísérleti jelleggel – az EU LFS 2021-es adatai alapján – az atipikus munkavégző és munkaerőpiaci szempontból inaktív nők közötti különbségeket próbáltuk meg azonosítani a CEE régió országaiban. Igyekeztünk képet alkotni arról, hogy milyen személyes jellemzőkkel rendelkező nők körében koncentrálódnak az atipikus munkavégzők, vagyis kikről mondható el, hogy az atipikus munkavégzési formák lehetősége elősegíti a munkaerőpiaci részvételüket. Következtetéseinket az egyes csoportok koncentrációjának egymáshoz való viszonyára alapoztuk, nem az atipikus munkavégzők lehető legjobb becslése volt a cél, hanem a többváltozós (kölcsonös) összefüggések azonosítása.

Részletes változótranszformációs előkészítés után többváltozós logit modellünk alapján arra jutottunk, hogy a közép-kelet-európai régió 10 országában az életkor és a végzettség a legmeghatározóbb. További fontos tényezőként azonosítottuk a háztartásban élő felnőttek és foglalkoztatottak számát, a saját gyerek és a legfiatalabb gyerek életkorának kombinációját, a lakóhely településtípusát, valamint az inaktív felnőttek számát.

Az első és – több statisztikai módszer alapján is – legerősebb prediktor az életkor a vizsgált régióban. A szakirodalomban találunk pozitív, illetve negatív kapcsolatokat feltáró eredményeket is, ezzel szemben a regressziós modellünk egy fordított U alakú kapcsolatot azonosított. Az általunk vizsgált populációban az életkor növekedésével nő az atipikus munkavégzési formák előfordulási esélye 50 éves korig, ezt követően pedig valamelyest csökken. Fontos azonban megjegyezni, hogy vizsgálatunk nem teljes mértékben össze-

hasonlítható a korábbi eredményekkel, hiszen nálunk a sztenderd munkavégzők nem szerepeltek a vizsgálatban, így ez is magyarázhatja az eltéréseket.

A végzettséget azonosítottuk második legfontosabb tényezőként. A magasabb iskolázottság esetén nagyobb az atipikus munkavégzés esélye a vizsgált 18–64 éves nők körében. A felsőfokú végzettségűeken belül további kettéosztás is lehetséges, a mester vagy PhD fokozattal rendelkezőknél fordul elő a legnagyobb gyakorisággal a vizsgált két atipikus munkavégzési forma. Ezzel kapcsolatban tehát a más térségeket vizsgáló korábbi publikációkkal azonos eredményre jutottunk.

Szintén szignifikáns faktorként azonosítottuk a háztartásban élők összetételét, valamint a saját gyermek meglétét és a legfiatalabb gyermek életkorát. Azt találtuk, hogy minél több felnőtt és aktív munkavállaló él egy háztartásban, annál kisebb az atipikus foglalkoztatási forma előfordulása, illetve akkor jellemzi a nőket leginkább az atipikus munkavégzési forma, ha van saját gyerekük és azok közül a legfiatalabb életkora 4 és 14 év között van.

További meghatározó tényezőként azonosítottuk a vizsgált személyek lakhelyét is, ez alapján a nagyvárosban élő nők nagyobb eséllyel dolgoznak rész-munkaidőben vagy átmeneti foglalkoztatottként inaktív társaikhoz képest, illetve, ha nincs inaktív személy a háztartásban, az növeli az atipikus munkavégzés esélyét.

Kutatásunk eredményei bizonyos limitációk mellett értelmezhetők. A technológiai fejlődéssel párhuzamosan a rugalmas munkavégzési formák terjedése is felgyorsult, amivel a szabályozó is nehezen tud lépést tartani, valamint az adatgyűjtőknek is kihívást jelent a releváns adatok összegyűjtése a témában az empirikus kutatások elősegítésére. A megfelelő statisztikai adatgyűjtések hiányát több kutató is hangsúlyozza, amiből fakadó nehézségekkel magunk is szembesültünk. Az egyének vizsgálata során támaszkodnunk kellett az EU LFS adatbázisban rendelkezésre álló változókra, nem volt lehetőség esetleges egyéb kulcstényezőkkel való kiegészítésre. Továbbá a statisztikai adatgyűjtők előzetes összevont kategóriáiból tudtunk csak kiindulni (például a gyerekek száma nem elérhető évenként, csak 3 éves korcsoportokban).

Elemzésünk további korlátja, hogy az országok mintaelemszámát súlyozás nélkül vettük figyelembe az elemzésben, tehát nem korrigáltuk sem az atipikus foglalkoztatott vs. inaktív arányokat az országos arányok szerint, sem népességarányosan. Ennek eredményeképpen előfordulhat, hogy a nagyobb mintaelemszámú országok felülreprezentáltak az általunk használt 54 ezer fős mintában.

Tanulmányunk egy sorozat első részének is tekinthető, hiszen az LFS mikróadatállományon számos további elemzés végezhető, így a jövőben vizsgálni szeretnénk az egyes országokat külön-külön, hogy azonosíthassuk az eltérő családpolitikák hatásait (itt a 2 évnél fiatalabb gyermeket nevelő nőket is figyelembe tudjuk venni), a férfiakra jellemző atipikus munkavégzést és inaktivitást, továbbá a most összevontan kezelt atipikus munkavégzési formákat külön is szeretnénk vizsgálni, hogy a köztük lévő különbségeket azonosítani tudjuk. Mostani kutatásunk nézőpontja újszerűnek minősül a szakirodalomban, ahol az atipikus munkavégzőket az inaktív egyénekkal hasonlítjuk össze.

Irodalom

1. Abraham, K. (1988). Flexible Staffing Arrangements and Employers? Short-Term Adjustment Strategies. *National Bureau of Economic Research*. <https://doi.org/10.3386/w2617>
2. Abraham, K. G., Haltiwanger, J. C., Sandusky, K. & Spletzer, J. R. (2018). Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues. *National Bureau of Economic Research*.
3. Ashford, S. J., Caza, B. B. & Reid, E. M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.001>
4. Ásványi Zs., Barakonyi E. & Mártonné K. (2017). A foglalkoztatás jogi keretei Magyarországon. Megjelent: Karoliny Mártonné-Poór József (szerk.): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások*. Wolters Kluwer, Budapest, 433–464.
5. Bankó, Z. (2008). Az atipikus munkajogviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. Doktori értekezés. Kézirat. Pécs, <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/bankozoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezés.pdf>.
6. Barbieri, P., Cutuli, G., Guetto, R., & Scherer, S. (2019). Part-time employment as a way to increase women's employment: (Where) does it work? *International Journal of Comparative Sociology*, 60(4), 249–268. <https://doi.org/10.1177/002071521984946>
7. Berde, É. (2020): A sztenderd munkavégzés versus nem sztenderd munkavégzés. *Új Munkaügyi Szemle*, 1(1), 17–29.
8. Boeri, T., Giupponi, G., Krueger, A. B., & Machin, S. (2020). Solo Self-Employment and Alternative Work Arrangements: A Cross-Country Perspective on the Changing Composition of Jobs. *Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 170-95. <https://doi.org/10.1257/jep.34.1.170>
9. Brody, C. J., & Rubin, B. A. (2011). Generational Differences in the Effects of Insecurity, Restructured Workplace Temporalities, and Technology on Organizational Loyalty. *Sociological Spectrum*, 31(2), 163–192. <https://doi.org/10.1080/02732173.2011.541341>
10. Bronstein, A. S. (1991). Temporary work in Western Europe: threat or complement to permanent employment? *Internal Labour Review*, 130(3), 291-310.
11. Causa, O., Luu, N. & Abendschein, M. (2021). Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts. *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1692, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/62c85872>
12. Cordova E. (1986). From full-time employment to atypical employment: a major shift in the evolution of labour relations? *Internal Labour Review*, 125(6), 641-57.
13. Cukrowska-Torzewska, E., Lovász, A. & Rigó, M. (2020): A nők munkaerőpiaci helyzete a visegrádi országokban, 2020/46 CERS-IE Working Papers. Hungarian Academy of Sciences, Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Budapest
14. de Stefano, V. (2016). The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471–504.

15. Eurostat (2022). People outside the labour force. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=570044>
16. Eurostat (2023a). Glossary:Temporary employment. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Temporary_employment
17. Eurostat (2023b). Gender employment gap larger for parents in 2021. <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/EDN-20230302-2>
18. Futó, J. E. & Lovász, A. (2024): A nők munkapiaci egyenlősége felé vezető hosszú út: Claudia Goldin kutatásai történelmi tendenciákról és a jelenséget kiváltó tényezőkről. *Hitelintézeti Szemle*, 23(1), 135-154.
19. Goldin, C. (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*. 104(4): 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
20. Gyulavári, T. (2019): Hakni gazdaság a láthatáron. Az internetes munka fogalma és sajátosságai. *Justum aequum salutare*, 2019(1). 25-51.
21. Hárs, Á. (2013). Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. *Közgazdasági Szemle*, 60(2), 224–250.
22. Hevenstone, D. (2010). National Context and Atypical Employment. *International Sociology*, 25(3), 315–347. <https://doi.org/10.1177/0268580909360296>
23. Hipp, L., Bernhardt, J. & Allmendinger, J. (2015). Institutions and the prevalence of nonstandard employment. *Socio-economic Review*, 13(2), 351–377. <https://doi.org/10.1093/ser/mwv002>
24. Hovánszki, A. (2005). A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkügyi Szemle*, 49(7–8), 30–36.
25. ILO (2023). What are part-time and on-call work? https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang-en/index.htm (2023. 03.28.)
26. Irányelv (2019). Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>
27. Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341–365. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>
28. Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2019). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review*, 72(2), 382–416. <https://doi.org/10.1177/0019793918820008>
29. Kazuya, O. (2005). International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries. *Japan Labor Review*, 2(2), 5–29.
30. Kerényi, P. (2021). Az ösztönzés következményei a haknigazdaságban. *Gazdaság és Pénzügy*, 8(2), 153-171. <https://doi.org/10.33926/GP.2021.2.2>
31. Leschke, J. (2009). The segmentation potential of non-standard employment: A four-country comparison of mobility patterns. *International Journal of Manpower*, 30(7), 692-715. <https://doi.org/10.1108/01437720910997353>
32. Nagy, G. S. (2016). A bizonyítéksúly és az információérték alkalmazása prediktív modellekben a folytonos változók kategorizálására, *Marketing & Menedzsment*, 50(3-4), 124–141. <https://journals.lib.pte.hu/index.php/mm/article/view/891>

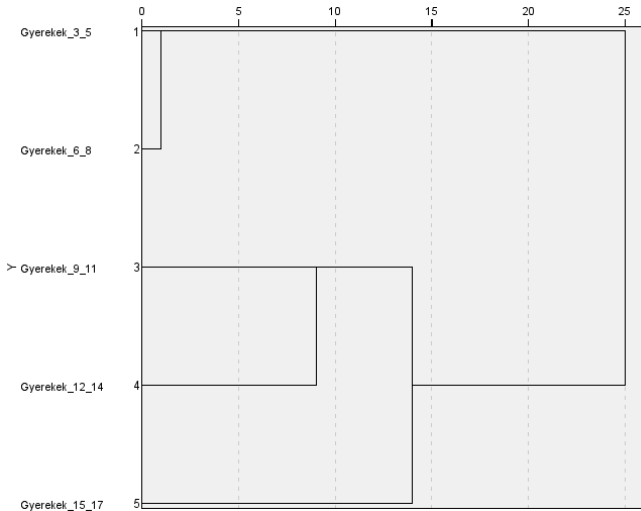
33. Németh, P. & Szabó-Bakos, E. (2023): Egy gyermekvállalástól függő kompenzációs nyugdíjrendszer előnyei és hátrányai, *Sigma*, 54(1), 21–53.
34. Nienhueser, W. (2005). Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue. *Management-Review*, 16(3), 299–303. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2005-3-299>
35. Portugal, P. & Varejão, J. (2022). Why do firms use fixed-term contracts? *Portuguese Economic Journal*, 21, 401–421. <https://doi.org/10.1007/s10258-022-00215-0>
36. Samu, F., Scharle, Á. & Csillag, M. (2018). A női foglalkoztatottságot alakító tényezők poszt szocialista EU tagországokban. *Munkaerőpiaci tükrök, 2017*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.
37. Sani, G. M. D., & Scherer, S. (2018). Maternal Employment: Enabling Factors in Context. *Work, Employment & Society*, 32, 75–92. <https://www.jstor.org/stable/26969779>
38. Steiber, N. & Haas, B. K. (2009). Ideals or compromises? The attitude-behaviour relationship in mothers' employment. *Socio-economic Review*, 7(4), 639–668. <https://doi.org/10.1093/ser/mwp015>
39. Szabó-Morvai, Á. & Lengyel, B. (szerk.) (2022) *Munkaerőpiaci tükrök, 2021*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.
40. Varga, E. T. (2024). A magyarországi családi adó- és járulékkedvezmény kihasználhatósága az egyes jövedelmi tizedekben. Egy kísérlet a hazai családi kedvezmény újraelosztó hatásának megállapítására adatok szimulációjával. *Marketing & Menedzsment*, 58(1), 65–77. <https://doi.org/10.15170/MM.2024.58.01.07>
41. Veall, M. R. & Zimmermann, K. F. (1996). Pseudo-R2 Measures for Some Common Limited Dependent Variable Models. Collaborative Research Center 386, Discussion Paper 18. <https://doi.org/10.5282/ubm/epub.1421>
42. Vörös, M. (2020). A banki stratégiák lehetséges irányai. *Marketing & Menedzsment*, 54(1), 65–73. <https://doi.org/10.15170/mm.2020.54.01.06>

Mellékletek

Ország	Mintaelemszám (fő)	Relatív gyakoriság (%)
Bulgária (BG)	6 853	3,1
Csehország (CZ)	8 420	3,8
Észtország (EE)	6 947	3,2
Horvátország (HR)	7 049	3,2
Lengyelország (PL)	58 036	26,5
Litvánia (LT)	14 278	6,5
Lettország (LV)	2 165	1,0
Magyarország (HU)	49 045	22,4
Románia (RO)	48 721	22,2
Szlovákia (SK)	17 894	8,2
Összesen	219 408	100

M1. táblázat. Mintában szereplő megfigyelések száma országok szerinti bontásban.

Forrás: saját számítás.



M1. ábra. Dendrogram a gyerekek korcsoportonkénti számát mérő változókra.
 Forrás: saját szerkesztés.

DETERMINANTS OF ATYPICAL EMPLOYMENT AMONG WOMEN: EVIDENCE FROM CENTRAL AND EASTERN EUROPE

In our study, we examine atypical forms of employment as a potential incentive for women's labour market participation. Our research question aims to identify the specific personal characteristics of women who participate in atypical forms of employment in the labour market instead of remaining inactive. We use the Eurostat Labour Force Survey microdata for 10 Central and Eastern European countries, analysing 54,000 female respondents aged 18-64 from a total sample of approximately 220,000. We identify those employed in temporary or part-time jobs as atypical workers. After detailed variable transformation and preparation, our multivariate logit model reveals that women with higher education levels and those living in larger cities are more likely to be in atypical employment. In terms of age, this is more prevalent among women in their early middle age, particularly those aged 40-49, compared to being inactive or in stay-at-home status. We also identified household composition, the presence of one's own children, and the age of the youngest child as significant factors. For these latter factors, we found that the more adults and active workers there are in a household, the lower the occurrence of atypical employment. Women are most likely to work in atypical forms when they have their own children, and the youngest child is between 4 and 14 years old.