



**MULTIDISZCIPLINÁRIS KIHÍVÁSOK
SOKSZÍNŰ VÁLASZOK**

GAZDÁLKODÁS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI FOLYÓIRAT

**MULTIDISCIPLINARY CHALLENGES
DIVERSE RESPONSES**

JOURNAL OF MANAGEMENT
AND BUSINESS ADMINISTRATION

Online folyóirat

FŐSZERKESZTŐ: Vágány Judit Bernadett, PhD

Borító: FLOW PR

Kiadja: Budapesti Gazdasági Egyetem
1055 Budapest, Markó utca 29-31.

Felelős kiadó: Prof. Dr. Andor György

ISSN 2630-886X

2024.

**MUNKAERŐ-PIACI DINAMIKA ÉS FOGLALKOZTATÁSI
TRENDEK ELEMZÉSE: MOTIVÁCIÓS TÉNYEZŐK ÉS
MUNKAVÁLLALÓI ATTITÚDOK A
FOGLALKOZTATÁSBAN**

**ANALYSIS OF HUNGARIAN LABOUR MARKET
DYNAMICS AND EMPLOYMENT TRENDS:
MOTIVATIONAL FACTORS AND EMPLOYEE
ATTITUDES IN EMPLOYMENT**

RICZU Zsófia

Kulcsszavak: *munkaerőpiac, foglalkoztatás, rugalmasság, távmunka, motiváció*

Keywords: *labour market, employment, flexibility, teleworking, motivation*

JEL kódok: *J01, J08*

<https://doi.org/10.33565/MKSV.2024.01.02>

ABSZTRAKT

Jelen tanulmány célja, hogy áttekintést nyújtson a munkaerőpiac közvetett változásainak és munkavégzés feltételeinek az időbeli és strukturális dimenzióban történő vizsgálatáról. A tanulmány a társadalmi-gazdasági változásokkal szembeni munkavállalói attitűdöt vizsgálja, különös tekintettel a munkavégzés rugalmasságára. A kutatás célja az összefüggések feltárása a foglalkoztatottság és a munkaerőpiaci rugalmasság között, valamint azon tényezők azonosítása, amelyek befolyásolják a munkavégzés formáját és helyét. A kutatás módszertana survey-kutatás, feleletválasztós és félig nyitott kérdésekkel. Tekintettel arra, hogy egyéb eljárások kivitelezése a támogatási projekt által meghatározott és rendelkezésre álló időkeret tartása érdekében nem volt megoldható, nem véletlenszerű mintavétellel történt a kutatás (egyszerűen elérhető alanyok módszere), amely bár nem biztosította a teljes reprezentativitást (vagyis a belőle levonható következtetések korlátozottak), de alkalmas egy nagyobb, reprezentatív kutatás előkészítéséhez. A primer kutatásban elmélethez kapcsolt tartalomelemzést alkalmaztam. A tanulmány vizsgálja azt is, hogy hogyan alakul a munkaerőpiac struktúrája és dinamikája az egyéni vállalkozói szféra és a hagyományos alkalmazotti munkaviszony közötti átmenetben. A kutatás eredményei fontos lehetőséget kínálnak a munkaerőpiac és a foglalkoztatás kultúrájának fejlesztésére, valamint az alkalmazotti jogviszony fenntarthatóságának vizsgálatára a jövőbeni társadalmi-gazdasági változások tükrében.

ABSTRACT

The aim of this paper is to provide an overview of the analysis of indirect labour market changes and working conditions in the temporal and structural dimensions. The study examines workers' attitudes towards socio-economic changes, with a particular focus on work flexibility. The research aims to explore the links between employment and labour market flexibility and to identify the factors that influence the form and location of work. The research methodology is survey research with multiple-choice and semi-open questions. Given that it was not possible to carry out other procedures in order to meet the timeframe defined by the grant project, the research was carried out using a non-random sample (simple access method), which, although not fully representative (i.e. the conclusions to be drawn are limited), is suitable for preparing a larger representative

study. In the primary research, I used content analysis linked to theory. The study also examines how the structure and dynamics of the labour market evolve in the transition between self-employment and traditional employment. The results of the research offer important opportunities for improving the labour market and employment culture and for examining the sustainability of the employment relationship in the light of future socio-economic changes.

BEVEZETŐ

A munkaerőpiac kiemelt szerepe a gazdasági szerkezet alakulásában vitathatatlan, mivel a gazdasági változásokat egyaránt követi és befolyásolja. Az aktív munkaerőpiaci változások jelentős hatással vannak a gazdasági növekedésre és általánosságban az egész gazdaság szerkezetére.

Az események felgyorsulnak, és a jövő már megérkezhet, még azelőtt, mielőtt felkészültünk volna rá. A kőszerszámoktól napjainkig figyelemreméltó fejlődést tapasztalhatunk, amelyet az ipari forradalmak hoztak létre. A technológiai fejlődés több nagy hullámban zajlott, amelyek átalakították a munkaerőpiacot és az ipart: a kézi munkától a gőzgépekig, a futószalagtól az automatizált gyártásig, és az intelligens robotok elterjedéséig (Riczu, 2020). A technológiai fejlődés hosszú távú trendje folyamatos, és az elmúlt évszázadokban jelentős fejlődés történt ezen a területen. Az iparosodással a gazdasági tevékenység időben és térben elkülönült a munkát végzők életterétől. A munkaidő szigorúan meghatározott, és a termelés technológiájához igazodva mindig ugyanazokban az idősávokban, vagy váltakozva történt. A nagyipari tevékenység kiemelkedő jellemzője a területi koncentráció, amely nagy iparvárosok és ipari körzetek létrejöttével járt, melynek közelében a dolgozók többsége letelepedett. Később a lakóhelyek és munkahelyek elkülönültek egymástól, ami az ingázás kialakulásához vezetett (Rimler, 1999).

Mind a tudományos szférában, mind pedig a hétköznapi életben rendszeresen felmerülnek olyan kérdések, melyek a változások mélyebb természetét kutatják. Ezek a kérdések arra irányulnak, hogy mennyire növekedett vagy redukálódott a jólét az adott időszakban, miként formálódott át a munkanélküliség aránya,

valamint a nehéz körülmények között élők száma, amelyek a társadalmi kategóriák struktúrainak olykor éles különbségeit prognosztizálják. Ehhez nagyban hozzájárul a foglalkoztatottság aránya és szerkezete, ezáltal a foglalkoztatottak és munkát végzők foglalkoztatási formái, jövedelmi- és megélhetési viszonyai is. Mindez csupán néhány a végtelenségig felsorolható társadalmat érintő kérdések közül, melyeket a változás és az idő koordinátájában vizsgálunk.

A munkahelyi motiváció és az alkalmazottak hozzáállása közötti kapcsolati tényezők egyaránt befolyásolják az alkalmazottak teljesítményét, elégedettségét és hosszú távú elkötelezettségét – így a munkaerőpiac dinamikájára is hatással vannak. A munka világában a motiváció kiemelkedő fontossággal bír, ezt támasztja alá Munkahelyi motivációk Magyarországon 2013-ban c. tanulmány, melyben a szerzők, Farkas és szerzőtársai egy reprezentatív kutatás eredményeit mutatják be, amelyet a szerzők a magyar munkavállalók körében végeztek azzal a céllal, hogy feltárják a munkavállalók számára legfontosabb motivációs tényezőket, továbbá a kutatás rávilágított, hogy már a kutatást megelőző időszakban előtérbe kerülnek olyan tényezők, amelyek a biztonsággal, a stabilitással, a jó munkahelyi légkörrel és a megfelelő kapcsolatokkal függnek össze (Farkas, et al., 2013). Ezt a kutatást követően már világossá vált, hogy újszerű szemlélet alkalmazása szükséges a munkáltatóktól annak érdekében, hogy a munkaerőpiaci változásokra érdemben reagálni tudjanak: az alkalmazott szemléleten belül hangsúlyos szerepet kapnak a munkahelyi elkötelezettség olyan vetületei, mint a csoport és a vezető szerepe, a munkavégzés, a bérezés, a vezetési stílus, a vezetői önismeret és annak hatásai, vagy a munkavállalók megtartásának módszerei (Csépes, 2022). Vitéz Zsófia hasonló szempontokat vett figyelembe munkájában, s rámutatott, hogy nem elég a munkáltatói szemszögből fenntartani az érdeklődést, hanem ezen túlmutatva fontos, hogy a munkavállaló oldaláról belülről fakadjon az érdeklődés és elköteleződés (Vitéz, 2021). Ebből kifolyólag a munkavállalók motivációs folyamatai komplex megközelítést igényelnek (Dongho, 2006.), szisztematikusan szükséges megközelíteni a motivációs

tényezőket: a munkahelyi teljesítményt, hozzáállást, célokat, a visszacsatolásokat, és a munkahelyi elégedettséget (Brooks, 2007).

A rugalmas munkavégzés hatékonyságával kapcsolatban számos tanulmány készült, különösen a Covid-19 járvány okozta pandémiás helyzet miatt, amikor előtérbe került a távmunka és home-office munkavégzés (Gyarmati, 2010) (Forgács, 2019). Azonban a munkavállalói attitűd fontosságáról kevesebb szó esik, pedig ezek jelentős mértékben befolyásolják annak sikerét. Bár a jogi környezet már szabályozza a távmunka és home-office legtöbb formáját, sok helyen még mindig nem került be a mindennapi gyakorlatba, annak ellenére, hogy a rugalmasság kulcsfontosságú a versenyképesség szempontjából is. A rugalmas munkavégzés hatékonysága tehát nemcsak technikai és jogi kérdéseket érint, hanem a munkavállalók és vezetők hozzáállását is. A sikeres implementációhoz elengedhetetlen a megfelelő kultúra és attitűd kialakítása, valamint támogatása mindkét oldalon. Ezáltal a flexibilis munka lehetősége teljes mértékben kihasználható, így hozzájárul a vállalatok versenyképességének növeléséhez és a munkavállalók munka-magánélet egyensúlyának javításához.

Jelen tanulmányban arra keresem a választ, hogy van-e összefüggés a foglalkoztatottság és a flexibilitás között, illetve mennyiben befolyásolja a munkaidő-szervezés, a kötött munkaidő és a munkavégzés helyének meghatározása a munkaerőpiac dinamikáját. Ehhez első körben beazonosítom a flexibilitást, mint a munkaerőpiac dinamikáját meghatározó tényezőt, majd a rugalmasság szerepének vizsgálatát célozom meg a munka- és pihenőidő valamint a munkavégzés helyének vonatkozásában. Erre vonatkozóan egy néhány kérdésből álló kérdőívet készítettem, amely a munkaviszonyban foglalkoztatottakat célozta.

Első kutatással kapcsolatos feltevésem, hogy a munkavállalók, a rugalmas munkavégzés reményében hajlandók munkahelyet váltani, második pedig, hogy a rugalmasság egyfajta önálló munkavégzés felé terelheti a munkavállalót, akit később esetleg „munkát végző” -ként aposztrofálhatunk. Célom, hogy feltárjam

azokat az összefüggéseket, amelyek a klasszikus munkaviszonyból az egyéni vállalkozói szférába terelik a munkát végzőket, vagy épp ellenkezőleg, azokat a pozitív tényezőket, amelyek az alkalmazotti jogviszony létjogosultságát fenntartják hosszú évek óta.

MUNKAERŐPIAC ÉS RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS KAPCSOLATA

A tanulmány szempontjából mindenképpen szükséges néhány alapvető fogalmat tisztázni. A következő definíciók számos aspektusból megközelíthetők, e tanulmány szempontjából azonban elsősorban azok egyszerűbb, az oktatás során használandó fogalmát foglalnám össze:

A munkaerőpiac lényegében a munkaerő közgazdasági értelemben vett piaca, ahol a munkavállalók és munkáltatók között történik a munkaerő cseréje, ahol a bérszint határozza meg a munka árát. A munkaerőpiac a helyszíne a munkaerő kereslet és kínálat találkozásának, sajátos működési mechanizmusokkal rendelkezik. Emellett fontos megemlíteni, hogy nem csupán egy gazdasági, hanem egyben az embereket érintő piac is, hiszen a munkaerő nem önállóan működik, csak "hordozójával", azaz az személyek által – a humán munkaerő az adott munkavállaló, vagy munkát végző személyéhez kapcsolódik (Bácsné Bába , et al., 2015).

A munkaerőpiac szereplői háromszöge: a munkaadók (és képviselőik), a munkavállalók (és képviselőik) valamint az állam. Utóbbi kettős szerepkört képvisel, egyrészt mint munkáltató, másrészt a munkaerőpiacra vonatkozó szolgáltatások és a rendszerek fenntartása, valamint a jogszabályi környezet kialakítása is a feladata. Ideális esetben a munkaerő-kínálat és a kereslet egyensúlyban van, azonban ez ritkán valósul meg. A mai világban számos tényező formálja a munkaerőpiacot, és ezek közül néhány alapvetően átalakítja annak dinamikáját. A demográfiai változások, a technológiai fejlődés, a globalizáció, valamint az oktatás és képzés fontossága mind meghatározó szerepet játszanak

ebben a folyamatban. Ezek az elemek nem csupán befolyásolják a munkahelyek jövőjét, hanem hatással vannak a munkaerő keresletére és kínálatára is.

A munkaerőpiac dinamikája az üres álláshelyek és a rendelkezésre álló munkaerő arányának változását, valamint egymáshoz viszonyított arányát foglalja magában. Ennek részeként elemzi az átszervezések és optimalizációk mértékét, a különböző munkakörök kínálatának és keresletének változásait, a területi mobilitási hajlandóságot, az álláskereséssel eltöltött időt, valamint a vállalati juttatásokat és munkahelyi képzéseket (Profession & Boston Consulting Group, 2020).

A nagy politikai és gazdasági változások következtében a munkaviszonyok korábbi stabilitása megtört, a munka térben-időbeni indetermináltsága egyre inkább előtérbe került. A hagyományos foglalkoztatási modellek már nem tudják megfelelően kezelni az új kihívásokat és igényeket, amelyeket az informatizált, dinamikus gazdasági környezet támaszt. Ennek eredményeként a munkaerőpiac és a foglalkoztatási struktúrák jelentősen átalakulnak, és új megközelítéseket és megoldásokat igényelnek, amely változtatásokat eredményez a foglalkoztatásban is. A foglalkoztatás fogalma, mint fontos jogi kategória nemcsak a munka- és munkajog szempontjából releváns, azonban jelen tanulmány aspektusában mindenképp a munkajogi-gazdasági szerepe hangsúlyos (Bodei, 2014).

A munkavállalás rugalmas feltételei az utóbbi évtizedekben folyamatosan terjednek, a XX. század második felétől kezdve egyre szélesebb körben gyakorlattá, szinte evidenciává váltak. Napjainkban a hazai munkaerőpiac meghatározó eleme a rugalmas munkavégzés iránti igény, mely során a teljesítmény előtérbe kerül a jelenléthez képest, térnyerésével a munkavégzés helyének fizikai és időbeli korlátai elvékonyodnak egyes szektorok, munkakörök esetében. Ez a trend összhangban van azzal az igénnyel, hogy a jelenleg tapasztalható munkaerőhiány mellett a munkáltatók egyre inkább igyekeznek kielégíteni alkalmazottak munkaszervezéssel kapcsolatos igényeit, ezáltal megkönnyítve a toborzást és a munkaerő megtartását, a munkavállalói lojalitás fejlesztését: a rugalmas munkavégzés lehetősége a munkahelyen eltöltött

szabadság vagy betegség miatti hiányzások számát csökkentheti, ezáltal növelve a munkavállalók hűségét a munkaadóikhoz. A rugalmas munkavégzési formák elterjedésével nem csupán a munkaerő toborzás és megtartás hangsúlyos, ezen túlmutatva a munkaerőpiacon kedvezőbb helyzetbe kerülnek a hátrányos munkavállalói csoportok (kisgyermeket nevelők, mozgássérültek).

2018 első negyedében még csak az alkalmazottak 3,7%-a, azaz 144 ezer fő végezte távmunkában tevékenységét. Érdekesség, hogy a távmunkások aránya szinte azonos volt mind a férfiak, mind a nők körében. A foglalkozási főcsoportokra lebontva szembetűnik, hogy míg a szellemi foglalkozásúak 7,9%-a (133,5 ezer fő) dolgozott távmunkában, addig a fizikai munkakörökben dolgozók mindössze 0,5%-a (10,6 ezer fő) végezte távmunkában a feladatait, ami megerősíti, hogy a távmunka főként szellemi tevékenységek esetén lehetséges. A távmunkások 62%-ánál a munkáltatók inkább az eredményekre, mint a munkaidő nyomon követésére helyezték a hangsúlyt (KSH, 2018). A 2020-ban érkező COVID járvány első körben a home-office-t, majd közvetve a távmunkaszerződés számát is növelte, Az otthoni munkavégzés a járvány során a megváltozott munkaerőpiaci helyzet kezelésének egyik leggyakrabban alkalmazott módszerévé vált (KSH, 2020).

DIFFERENCIÁLT FOGLALKOZTATÁSI MÓDOK A MUNKAERŐPIACON

A munkaerőpiac kapcsán az egyes fogalmak között szoros kapcsolat áll fenn. Egyes definíciók egymásból eredeztethetők és vezethetők le, más fogalmak pedig kölcsönösen hatnak egymásra, bináris rendszert alkotva (mint például a foglalkoztatottság és a munkanélküliség fogalma). A munkaerőpiaci dinamika magában foglalja a munkanélküliségi ráta változásait, az új munkahelyek létrejöttét, a munkavállalók átlagbérét, és meghatározó eleme a foglalkoztatottsági tényező.

A munka fontos szerepet tölt be minden ország társadalmi és gazdasági működésében, így a népesség munkához való viszonya kiemelkedő jelentőséggel bír. Ez a kapcsolat nem csupán azokra vonatkozik, akik hivatalosan munkajogviszonyban állnak, mivel a munka, mint fogalom nem kizárólag a függő, önállótlan munkavégzést aposztrofálja, hanem munka kategóriába soroljuk az önálló munkavégzési formákat, továbbá az olyan szervezetlen formában is végezhető munkát, mint a háztartási tevékenységek elvégzését („láthatatlan munka”) (Mélypataki, et al., 2022). Fontos figyelembe venni, hogy milyen arányban vesz részt a lakosság a munka világában. Általában a munkaképes korú népességet veszik alapul, amely a 15-64 éves korosztályt foglalja magában (KSH, 2024), azonban az utóbbi időben, a népesség életkorának növekedésére tekintettel, egyre gyakrabban említik a 15-74 éves korosztályt munkaképes korúként (Dövényi, 2022).

Jelen kutatás aspektusából a foglalkoztatottság, azon belül az önállótlan és önálló munkavégzési formák hangsúlyosak. A 21. század kezdetén a munkavállalás és a munkaerőpiacokhoz való kapcsolódás jelentősen átalakult. Korábbi axióma szerint létezik egy jól meghatározott tevékenység, a "munka", mely külső célokra, rendszerint a létfenntartásra és a társadalom működésének fenntartására irányul, és amely egyértelműen elkülöníthető más tevékenységektől. Ez létrehozott egy egységes munkavállalói réteget.

Azonban napjainkban a munkához való kötődés erőssége, biztonsága és jogi védettsége jelentős egyenlőtlenségeket teremt a különböző munkavállalói csoportok között. Szignifikáns mértékben megnőtt az „egyéni vállalkozók” olyan csoportja, akik nem feltétlenül rendelkeznek hivatalos vállalkozói engedéllyel, és személyesen végeznek adott tevékenységet. Ez a jelenség részben az új technológiák és az online platformok elterjedésének köszönhető, amelyek lehetővé teszik az emberek számára, hogy saját maguk szervezzék és reklámozzák szolgáltatásaikat vagy termékeiket, anélkül, hogy hivatalos vállalkozást hoznának létre. Ez a trend része annak a folyamatnak is, amely a hagyományos

foglalkoztatási struktúrák átalakulását és az új munkamódszerek megjelenését hozza magával. Ez az egyéni vállalkozói réteg gyakran alkalmazza az ún. "gig economy" (rugalmas munkavégzési modell) elveit, és általában szabadúszóként vagy szerződéses munkavállalóként működik, kihasználva a digitális technológia és az internet adta lehetőségeket. Ez a trend további kihívásokat és lehetőségeket jelent mind a munkaerőpiac, mind a szociális biztonsági rendszerek szempontjából (Hall & Krueger, 2018).

A gazdasági válságok után nem csak a munkahelyek számának csökkenése, hanem magának a munkának, a foglalkoztatásnak a jellege is változott. Ezen kívül különféle munkavállalói csoportok jelentek meg a korábban egységesnek tekintett bérmentesek között. Ez a változás különösen hangsúlyos az egyéni vállalkozók, szabadúszók és szerződéses munkavállalók körében. A modern munkavállalói réteget már nem csak a hagyományos foglalkoztatási formák jellemzik, hanem egyre inkább a rugalmas foglalkoztatási modellek és a digitális platformokhoz való csatlakozás is meghatározza. Ez az új kihívásokkal és lehetőségekkel teli környezet újragondolást és alkalmazkodást követel mind a munkaerőpiac, mind a foglalkoztatási politika szintjén, egyfajta paradigmaváltást prognosztizálva.

KUTATÁS

A Kutatás célja

A klasszikus munkajogviszony és az önálló munkavégzés közötti differencia hangsúlyos. Meglátásom, hogy a hazai munkaerőpiacon sok munkavállaló még nem áll készen arra, hogy a platform vagy gig economy által kínált munkavégzési potenciált kihasználja. Ennek oka részben az lehet, hogy sokan nem rendelkeznek megfelelő digitális készségekkel vagy internethozzáféréssel ahhoz, hogy hatékonyan részt vegyenek az online munkaerőpiaci platformokon. Erre a gondolatmenetre építve, bár a flexibilitás iránti igény növekvő tendenciát mutat, sok munkavállaló továbbra is a hagyományos alkalmazotti státuszt és a biztonságos, stabil munkahelyet részesíti előnyben az instabil foglalkoztatási

formák előtt, amelynek okai a munkajogi védelemre és a szociális biztonságra vezethetők vissza. Harmadrészt a rugalmassági tényező dominanciája növekszik a munkaerőpiaci tényezők körében, vagyis, a munkavégzés helyében és a munkaidő rugalmas kezelése motivációs erőként jelentkezik a munkaképes korú lakosság körében.

A munkavállalói attitűdök vizsgálatához készített kvantitatív-kvalitatív kérdőív célja a munkahelyi rugalmassággal szemben adott munkavállalói reakciók felvázolása, különös tekintettel arra, hogy a flexibilitás milyen mértékben van jelen a munkavállalók életében, illetve, hogy a rugalmas munkavégzési feltételek érdekében hajlandó-e a munkavállaló munkahelyet és/vagy foglalkoztatási formát váltani.

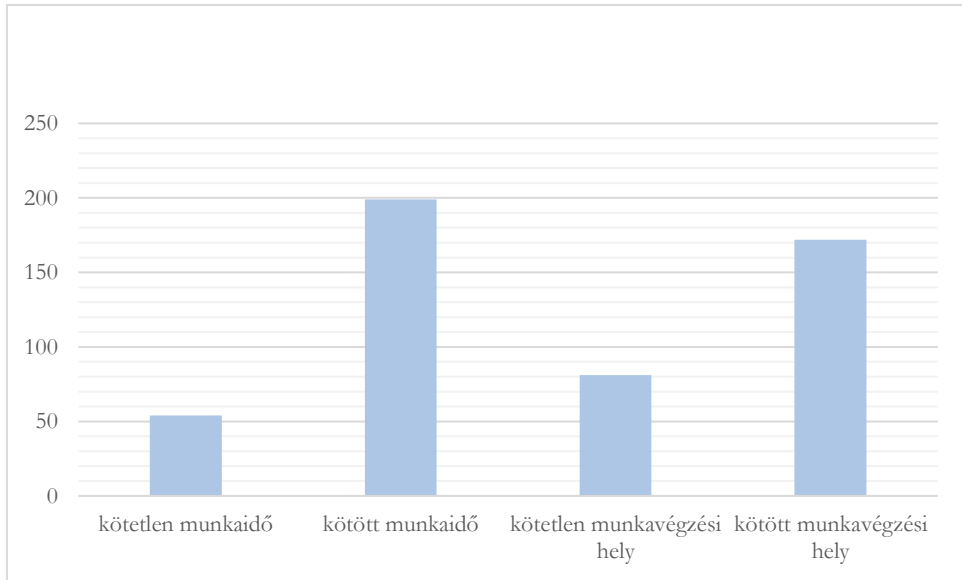
A kérdőív 2024. március 1 -től 2024. március 15-éig illetve 2024. április 5-2024. május 25 között az alábbi linken volt elérhető:
https://docs.google.com/forms/d/1L_-pQq8O9fsaftRF2s5vD6prt7Av6oST65DSGlwuE2s/edit?pli=1.

A kutatás módszertana

A vizsgált téma feltérképezésének ötlete személyes indíttatásból ered, indikátora egy olyan jellegű szakmai kérdés, amelyet más aspektusból már kutattak ugyan (lásd Gyarmati 2010-es munkáját), azonban jelen alkalmazott survey-technológia szorosán a flexibilitáshoz kapcsolódó munkavállalói attitűdöket és a munkaváltásra predesztináló hajlandóságot célozza indirekt kérdések alkalmazásával. A munkaképes korú lakosság, mint beválasztási kritérium került megjelölésre, a kérdések során a tölcserelv került alkalmazásra, vagyis a dichotóm és szelektív kérdésektől haladtam a félig nyitott kérdésekkig, így a vizsgálat során a kutatási célnak megfelelő, közvetlen adatgyűjtés és elemzés történt. A félig nyitott kérdések alkalmazását azért tartottam szükségesnek, mert informatívak, a kérdés nem vezeti a válaszadót, így nagyobb szabadságot biztosít

a véleményalkotásban. A kérdőív kiértékeléséhez elmélethez kapcsolt elemzést alkalmaztam.

A felmérés a munkaképes korú lakosság munkavállalóit célozta. A kérdőívet az első periódusban (2024. március 01-2024. március 15.) 92 ember töltötte ki, a második, bővített periódusban (2024. április 5-2024. május 25.) további 161 válasz érkezett - A Projekt által behatárolt szűk intervallum, a rövid rendelkezésre álló idő és a válaszadók szűk rétege okán a kutatás nem tekinthető minden szempontból reprezentatívnak, de későbbiekben szándékomban áll bővíteni a mintavételt. A két válaszadási periódusban demográfiailag a válaszadók erősen megoszlottak, 213 nő és 40 férfi segítette válaszaival munkámat, így a kérdőív már alkalmassá vált kvantitatív kutatás elvégzésére. A válaszadók között legnagyobb arányban a 45-55 éves korosztály képviseltette magát (39,92%), a kérdőívet kitöltők érettségivel, vagy felsőfokú (főiskolai/egyetemi) végzettséggel, illetve tudományos fokozattal rendelkeztek. A kutatás adatai megmutatják, hogy még mindig általános jellegű Magyarországon a teljes munkaidőben, határozatlan idejű szerződéssel történő foglalkoztatás. Ezekben a foglalkoztatási jogviszonyokban nagy arányban figyelhető meg a kötött munkavégzési hely és a kötött munkaidő (1. ábra). A kiértékelés során feltűnt, hogy a kötött munkaidőben és munkavégzési helyen, illetve a kötetlen munkarendben és rugalmas munkahelyen munkát végző válaszadók száma közel azonos, s bár a válaszok között erős átfedés figyelhető meg, azonban nem lehet egyértelműen a teljes munkaidőben, határozatlan munkajogviszonyban történő foglalkoztatással azonosítani a kötött munkavégzést. Azt viszont leszögezhetjük, hogy még mindig jelentős arányt képvisel a kötött munkaidő és a munkáltató telephelyén végzett munka jelensége.

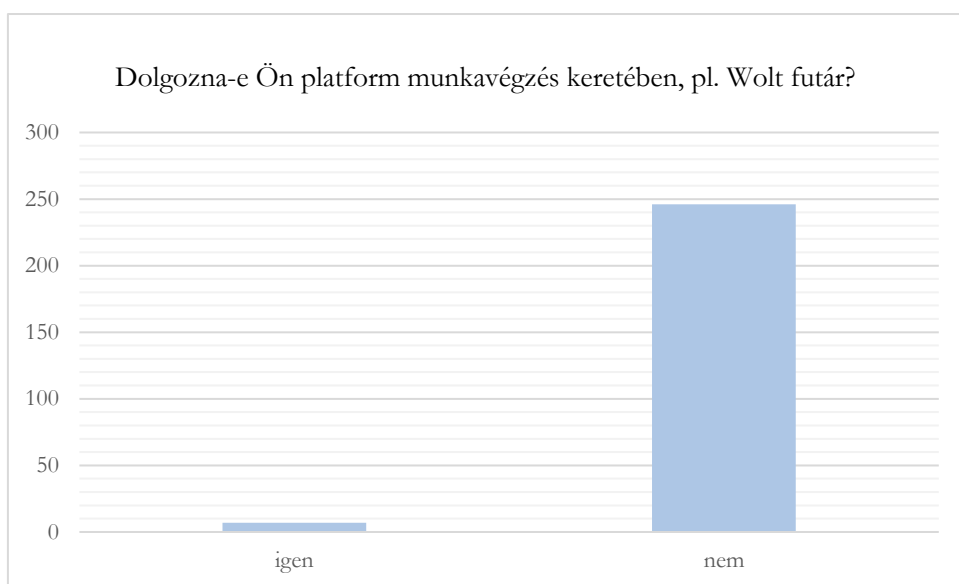


1. ábra. A kérdőívet kitöltők megoszlása a munkahely és a munkaidő kötöttségének arányában

Forrás: Saját szerkesztés

A kérdőív alapján a válaszadó munkavállalók 79,4 %-a szívesen dolgozna a munkáltató telephelyén kívül, és 86,2%-uk preferálná a rugalmas (osztott vagy csúsztatott) munkaidőt. Erre épült a kutatás következő kérdése, amennyiben lenne lehetősége, váltana-e munkahelyet a rugalmas munkaidő/munkavégzési hely miatt (természetesen hasonló, vagy jobb bér lehetőségével), amelyre a válaszadók 75,9%-a igennel felelt, és csupán 24,1 %-uk mondana nemet. Utóbbi csoport választ a speciális szektorral, munkakörrel, a jelenlegi munkahelyéhez és kollégáihoz való kötődéssel indokolta. Azon válaszadók, akik hajlandók lennének a kérdésben vázolt feltételek mellett munkahelyet váltani, indoklásként a rugalmasság iránti igényt, a munka-magánélet egyensúlyának javítását és fenntartását, kényelmi szempontokat, változatosságot, zavaró kollégákat jelölt meg. A kérdőívet kitöltők közül volt, aki úgy vélekedett, hogy a mai világban ez egy munkahelytől már elvárható lenne, hogy biztosítsa az ilyen jellegű munkavégzés feltételeit, mindamelllett, hogy növelné a munkavállaló lojalitását munkáltatója felé.

A kutatás második része a foglalkoztatási módok és jövedelemszerző tevékenységek új formáira fókuszált. Ebben a körben a megkérdezett munkavállalók rugalmas foglalkoztatás iránti igényeinek szintjére kerestem a választ. A kérdések arra irányultak, hogy dolgozott vagy dolgozna-e platform munkavégzés keretében, amely ma Magyarországon egyéni vállalkozóként végezhető. A válaszadók túlnyomó többsége (97,2 %) nem választaná ezt a kereseti lehetőséget (2. ábra)



2. ábra munkavállalók hajlandósága platform munkavégzés keretében történő munkavállalásra
Forrás: Saját szerkesztés

A kérdésre nemmel válaszolók indoklása változatos, ugyanakkor jelentős tömeget képviselnek a munkaképes korú lakosságból azok, akik számára nem vonzó a platform munkavégzés, bizonytalan vagy alacsonyabb presztízsű munkavégzési formának tartják (álláspontjuk szerint nem biztosít hosszú távú, stabil, kiszámítható jövedelmet). Ugyanakkor több válaszadóban megfogalmazódott, hogy ez a fajta tevékenység a rugalmas foglalkoztatási formák legmagasabb szintje.

EREDMÉNYEK, KÖVETKEZTETÉSEK

Látható, hogy a munkavállalók szempontjából a munkavégzés helye és a munkaidő kiemelkedő jelentőséget képvisel. A válaszok többsége azt sejteti, hogy mind a két tényező a munka-magánélet szempontjából hangsúlyos. A kutatás megerősíti, hogy jelentős változások és átrendeződések történhetnek a munkaerőpiacon. Ennek hátterében részben a globalizációból fakadó gazdasági verseny áll, ami megemelte a felülszegmentált munkaerőpiac fontosságát.

Amikor a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét vizsgáljuk, differenciáltan szükséges kezelni annak helyi, tárgyi és időbeli dimenzióit. Ezeket a dimenziókat a munkajog jogintézmények révén önállóan szabályozza. Ebből az aspektusból is kiemelkedik a munkaidő-és pihenőidő dichotóm (Havas, 2023), bináris szerkezete, amely jogintézmények nem kezelhetők elkülönülten (2003/88/EK irányelv , a munkaidő-pihenőidő fogalmát a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól). A munkaidő fontos jogintézmény mind gazdasági működési, mind egészségvédelmi, mind pedig jogi szempontból. Ez azért lényeges, mert meghatározza a munkáltató és a munkavállaló kötelezettségeinek és lehetőségeinek időbeli kereteit a foglalkoztatás és a munkavégzés szempontjából. A munkaidő szabályozása biztosítja a munkavállalók jogait és védelmét, valamint szabályozza a munkáltatók munkavégzéssel kapcsolatos foglalkoztatási kötelezettségeit és a munkavállalók rendelkezésre állási kötelezettségének korlátait, biztosítva ezzel a munkavállalók és a munkáltatók közötti egyensúlyt és tisztességes munkakörülményeket (Pál, 2020).

A Román László által rögzített felosztás nem csupán jogdogmatikai kereteket állít fel, hanem megfelelően ábrázolja azt a munkaszervezési logikát is, amelyből világosan elhatárolható a munkavállaló és a munkáltató személye, valamint, hogy a munkatevékenység szorosan kapcsolódik egy definiált helyhez, általában a munkáltató székhelyéhez, vagy telephelyéhez (Román, 1989) A munkavégzés helyének kikötése nem kötelező a munkaszerződésben (2012. évi I. törvény, (Mt.) 45 § (3) bek.), a hatályos jogszabályi rendelkezések alapján, a szerződő felek

akarattól függetlenül válik a megállapodás részévé. Amennyiben a felek munkaszerződésben nem rögzítik a munkavégzés helyét, úgy a munkahely az a fizikai hely, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi. Ezen ponton osztom Pál Lajos álláspontját, miszerint a jogviszony létrejöttkor fenntartással beszélhetünk „szokásos munkavégzési helyről” (Pál, 2018).

Azonban a felek megállapodhatnak a munkavégzés helyében, s ennek fényében változhat a munkavégzés jellege is: a felek kiköthetnek egy konkrét, illetve több konkrét munkavégzési helyet. A munkaszerződés keretét biztosít a lehetséges munkavégzés helyszíneinek, ahol a munkáltató döntése lesz meghatározó. Szintén munkáltató döntési hatáskörébe tartozik, hogy a szokásos munkahelytől (illetve a munkaszerződéstől) eltérő helyen foglalkoztassa a munkavállalót, amely lefedi az otthoni munkavégzés jogintézményét is (Riczu, 2020). A távmunkavégzés (Riczu, 2020) kapcsán lényeges szempont, hogy kifejezetten távmunkavégzés céljából jön létre a munkaszerződés a felek között (Kártyás, et al., 2020), fontos azonban megjegyezni, hogy nem minősül távmunkának, ha saját elhatározásból vagy a határidő sürgetése miatt a munkavállaló valamely munkáját hazaviszi, és otthonról számítógépen keresztül küldi el a munkáltatónak (KSH, 2022).

A kérdőív első részében a válaszokból kiderült, hogy a munkavállalókban jelen van a rugalmas foglalkoztatásra való igény, szívesen dolgoznának a munkáltató telephelyétől eltérő helyen és rugalmas, kötetlen munkarendben. Az első feltevésem úgy vélem megerősítést nyert: a munkavállalók, a rugalmas munkavégzés reményében hajlandók munkahelyet váltani.

A második kutatási feltevés ez alapján nem kerül megerősítésre: a rugalmas munkavégzés (az első megerősítésére alapozva) vonzó és kívánatos a munkaképes korú lakosság számára, ugyanakkor az önálló munkavégzési formák még elutasításra kerülnek, és instabil, kiszámíthatatlan jövedelemszerző tevékenységként aposztrofálják – Hipple erre már 1990-ben a feltételes munka kifejezést alkalmazta (Hipple, 2001). Úgy látom, hogy a stabil, hosszú távú, kiszámítható munkahely és a munkáltató gondoskodási kötelessége jelenleg is

fenntartják az alkalmazotti jogviszony létjogosultságát, azonban a bizonytalanság fokozásához hozzájárul ezen foglalkoztatási formák kétes megítélése, amely a konkrét szabályozás hiányára vezethető vissza. Szekeres Bernadett álláspontja szerint: „Az agilitás, a rugalmasság azonban a fejlődéssel lépést tartani nem tudó hagyományos munkajogi fogalmi készletnek több esetben kezelhetetlen, amelyre éles példa a szokásos munkavégzési hely problematikája” (Szekeres, 2022). Az egyik legfontosabb elvárás a jogalkotó felé az, hogy alkalmazkodjon a legfrissebb gazdasági trendekhez. Ennek jegyében cél az, hogy a munkajog szabályozása kiterjedjen a modern munkavégzés formáira is, tekintettel azok védelmi szempontjaira.

Munkaerőpiaci prognózis

A munkaerőpiac előrejelzése és modellezése régóta intenzív kutatások tárgyát képezi. Azonban még mindig nincs olyan modell, amelyet általánosan elfogadott módszerként lehetne alkalmazni az előrejelzések során. Ezek a modellek általában a foglalkoztatás egyszerű extrapolációjától kezdve a bonyolult, dinamikus strukturális modellekig terjednek, amelyek számos befolyásoló tényezőt vesznek figyelembe, és igyekeznek reprezentálni a munkaerőpiac komplexitását. Az előrejelzések terén tapasztalható nehézségek egyik forrása a jelenség összetettsége és dinamikus jellege, amelyet számos tényező befolyásol. Időbeli változékonysága is jelentős, hiszen nehéz megjósolni, hogy például évek múlva egy képzési szerkezetváltozás hogyan fogja befolyásolni a munkaerőpiacot. Ezért kiemelkedő fontosságú a munkaerőpiacot megfelelően leíró modell kidolgozása és alkalmazása (Székelyhidi, 2016).

A munkaerőpiaci előrejelzések viszonylag nagy biztonsággal képesek előre jelezni a népesség demográfiai és iskolázottsági összetételének jövőbeli alakulását, de a változókat megtestesítő aktuális foglalkoztatáspolitikai, a munkavállalást ösztönző rendszerek és egyéb paraméterváltozások megnehezítik a szakemberek munkáját (Köllő, et al., 2013). Egy másik kritikus terület az előrejelzések során alkalmazott statisztikai technika. Különböző modellek különböző hibákkal dolgoznak, így az

előrejelzések pontossága nagyban függ az alkalmazott modellektől: „*az ilyen előrejelzések magja a gazdaság kívánt részletességű matematikai modellje, ideértve természetesen a demográfiai folyamatok és az iskolarendszer működésének modellezését is. Ennek felállítására csak a valóság komoly egyszerűsítése árán kerülhet sor, amit az előrejelzések értelmezésekor figyelembe kell venni*”. – rögzíti Bakó és Cseres-Gergely (Bakó & Cseres-Gergely, 2011).

Az általam készített felmérésből is látható, hogy a munkaképes korú hazai lakosság szempontjából központi kérdés a rugalmas munkavégzés, vagy a munkaidő vagy a munkahely vagy éppen mindkét intézmény tekintetében, amely munkahelyváltást eredményezhet. A munkajogviszonyban a munkavállalónak a szerződésben megállapított időtartamban rendelkezésre állási kötelezettsége, a munkáltatónak foglalkoztatási kötelezettsége keletkezik.

A rendelkezésre állás alapesetben egy inaktív kötelezettség, a munkavállalónak meghatározott időben és helyen munkavégzésre képes állapotban készen kell állnia arra, hogy a munkáltató utasításainak megfelelően munkaszerződése alapján munkát végezzen. Ez a kötelezettség a munkaidő teljes tartama alatt fennáll, vagyis a kötetlen munkaidő esetén is jelen van, azonban lényegesen nagyobb szabadságot biztosít a feleknek, ha a munkaidő meghatározott és kötött kereteivel (tehát a munkahelyen kötelezően eltöltendő idővel) szemben az eredmény létrehozására/munka/projekt elvégzésére korlátozódna a rendelkezésre állásra vonatkozó kötelesség míg a munkáltató oldalán a kötelezettség teljesítésére vonatkozó munkáltatói igény munkaszerződés alapján továbbra is fennáll. A foglalkoztatás e jellegének változása a standard munkaformákon (határozatlan, teljes munkaidőre vonatkozó munkaszerződések) és a klasszikus munkáltatói és munkavállalói hierarchikus szerepeken túlmutató munkavégzés következtében a kötött rendelkezésre állási kötelezettség jogintézménye – mint a munkaviszony egyik kiemelkedő ismérve, mely megkülönbözteti a munkavégzésre irányuló egyéb magánjogi jogviszonyoktól - is megínogni látszik, amely még tovább árnyalhatja a munkaerőpiaci prognózisokat.

A munkaerőpiac gyökeres átalakuláson megy keresztül, ami részben a megállíthatatlan technikai fejlődésnek köszönhető. A digitalizáció tovább fokozza a munkaerőpiac felülszegmentáltságát és az ehhez kapcsolódó kompetenciák változását. Emellett hatással van az egyre erősödő generációs problémákra is. Továbbá a kérdőívből szintén kiderül, hogy a munkaerőpiac a generációk szempontjából is differenciált. Az 55 év feletti korcsoportból 39 fő, 45-55 éves korosztályból 94 fő, a 36-45 éves munkavállalók közül 61 fő, 25-35 évesek közül 46 fő, míg a legfiatalabb generációból mindössze 6 fő fejtette ki elutasító válaszában indoklását a platform munkavégzéssel kapcsolatban.

Azt látjuk, hogy soha nem volt még ilyen mély szakadék az egy munkahelyen dolgozó különböző generációk között. Ennek az átalakulásnak az oka egyszerű: az ipari társadalom fokozatosan átadja helyét az információs és tudásalapú társadalomnak, ami teljesen átformálja az emberek közötti kommunikáció módját. Az internet megkönnyíti az információkhoz való hozzáférést, de ugyanakkor megváltoztatja az emberek közötti kapcsolatok jellegét, és olyan generációs konfliktusokat hoz létre, amelyeket korábban nem tapasztaltunk (Cseh, et al., 2017). A mozgékony és rugalmasság nem csupán a térbeli szempontokban, hanem időben is értelmezhető. A modern, informatizált világban világosan látható, hogy a rugalmas termelési folyamatokkal összeegyeztethetetlen a hagyományos, állandó, 8 órás munkarend, sőt még kevésbé az élethosszig tartó munkaviszony (Szabó, 2004).

ÖSSZEFOGLALÁS

Az egyén hozzáállása, elégedettsége és motivációja kiemelkedően fontos szerepet játszik a munkahelyi hatékonyság és annak fenntarthatósága szempontjából. Az elmúlt években egyre növekvő hangsúlyt kapott a munkavállalók motiválása és az optimális munkakörnyezet kialakítása. Ennek célja, hogy a munkavállalók számára olyan feltételeket teremtsenek, amelyek lehetővé teszik igényeik magas szintű

kielégítését, ezáltal tovább növelve a munkavégzés hatékonyságát és fenntarthatóságát. Fontos felismerni, hogy a munkavállalók elégedettsége és motivációja közvetlenül befolyásolja teljesítményüket és hosszú távú elkötelezettségüket a munkahely iránt. Ennek érdekében a vezetőknek és a vállalatoknak kiemelt figyelmet kell fordítaniuk arra, hogy megfelelő támogatást, erkölcsi elismerést és fejlődési lehetőségeket biztosítsanak dolgozóik számára. Csak így lehet biztosítani egy olyan munkakörnyezet kialakítását, amelyben a munkavállalók szívesen és hatékonyan dolgoznak, és így hozzájárulnak a vállalat sikeres működéséhez (Finna & Forgács, 2010).

A távmunka elterjedésének fő akadálya Magyarországon jelenleg a vezetői ellenállás. Különösen azoknál a vezetőknel tapasztalható ez, akik a hagyományos munkaidő-alapú rendszerben nőttek fel, és úgy vélik, hogy a munkavállaló csak akkor hatékony, ha szem előtt van. Nyugat-európai tapasztalatok alapján azonban láthatjuk, hogy a vezetési gyakorlat egyre inkább a munkafeladatok határidőre és megfelelő minőségben történő elvégzésére összpontosít, figyelmen kívül hagyva a munkavégzés helyszínét és idejét. A távmunka terjedését gátolják a munkaszervezési problémák, például az irányítás és ellenőrzés nehézségei. A munkáltatók komoly aggályokkal néznek szembe a munkavégzés felelősségét illetően, mivel fő félelmük az ellenőrzés kihívásaival kapcsolatos. Számukra gyakran csak az a munka látható, amely a munkahelyen zajlik, minden más, ami távolról történik, nehezen ellenőrizhetőnek tűnik (Finna & Forgács, 2010).

Meglátásom szerint ez is csupán a rugalmasság és eredményorientáltság kérdése. Egy vezető jobb eredményeket érhet el, ha a beosztottja akkor dolgozik, amikor a legjobban tud koncentrálni. Ehhez azonban pozitív példák és ösztönzések szükségesek.

Héthy szerint a nem hagyományos foglalkoztatás fő mozgatórugója a gazdasági racionalitás. Szervezetek gyakran költségtakarékossági okokból kényszerülnek arra, hogy bizonyos specializált vagy kiegészítő tevékenységeket alternatív módon oldjanak meg, miközben a munkavállalók számára is egyre kevésbé lehetséges

kizárólag egy munkáltatóra támaszkodniuk a megélhetés fedezése érdekében. Fontos megjegyezni, hogy a munkajog gyakran nem képes hatékonyan szabályozni az ilyen rugalmas, atipikus foglalkoztatási formákat, ami gátolja a flexibilis munkavégzés elterjedését, míg a polgári jogi szerződések rendelkeznek a megfelelő rugalmassággal és szabadsággal ezen tevékenységek szabályozásához (Héthy, 2001). Hazánkban bár az atipikus munkavégzési formák szabályozása is megvalósult a törvénykönyvben, meglátásom szerint a munkáltatók és munkavállalók részéről is hiányzik az a fajta rugalmasság, amely szükséges az ilyen foglalkoztatási formák hosszú távú működéséhez. A flexibilis munkavégzés egyre inkább előtérbe kerül a modern gazdaságban, és nemcsak mint piaci érdek, hanem mint fontos tényező a gazdaság versenyképességének növelésében, de a munkáltatók nyitottságának hiánya, valamint a munkavállalók ragaszkodása a kötött, de viszonylagos tartósságot és biztonságot jelentő munkavégzéshez gátolja mind az atipikus, mind a rugalmas, egyéb foglalkoztatási formák térnyerését. Bízom benne, hogy idővel a vezetői hozzáállás is változik majd hazánkban, támogatottságot kap majd a projekt alapú munkaszervezést, azaz az eredmény lesz számukra fontos, nem pedig az, hogy mikor és hol végzik el a feladatot a munkavállalók.

Emellett azonban fontos megérteni az eredményorientált rugalmas munkavégzés potenciálját munkaerőpiaci- és térségfejlesztési szempontból is, hiszen lehetőséget teremt arra, hogy olyan területeken jelenjenek meg magasan kvalifikált munkahelyek, amelyek rugalmas munkavégzés hiányában strukturális munkanélküliséggel küzdenének (Forgács, et al., 2010). Ezek a területek, melyek korábban a gazdasági fejlődés perifériáján voltak, most felívelő pályára kerülhetnek a munkavégzés rugalmasítása által. A digitális technológiák fejlődésével és elterjedésével az emberek számára könnyebbé válik a távoli munkavégzés, ami lehetővé teszi, hogy a vállalkozások olyan munkaerőt alkalmazzanak, amely nem feltétlenül lakik a városközpontokban vagy az ipari területeken. A rugalmas munkaidő a munka—magánélet egyensúlyának

aspektusából szignifikáns jelentőségű, s mint ilyen új lehetőségeket kínál a vidéki vagy elmaradott területeken élőknek, akik korábban kevésbé voltak elérhetők a hagyományos munkaerőpiacon. Ezen kívül rugalmas foglalkoztatás hozzájárulhat az urbanizáció lassításához és a városi túlszűfoaltság csökkentéséhez, mivel a munkavállalók több lehetőséget kapnak arra, hogy otthonról vagy kisebb településekről dolgozzanak.

Belátható, hogy a munkavégzés kapcsán rugalmasság iránti igény jelen van, azonban sem a munkáltató, sem a munkavállaló oldalán nincs elég erős elköteleződés a flexibilis munkavégzés felé, holott a munkaviszony alapját képező bizalom megfelelő alapot teremthetne ennek. A munkaerőpiaci szereplők inerciája pedig gátló tényező a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének hosszú folyamatában.

Készült az RRF-2.3.1-21-2022-00013 azonosítószámú "Társadalmi Innovációs Nemzeti Laboratórium" elnevezésű projektben, Magyarország Helyreállítási és Ellenállóképességi Tervének keretében, az Európai Unió Helyreállítási és Ellenállóképességi Eszközének támogatásával.

Prepared in the "National Laboratory for Social Innovation" project (RRF-2.3.1-21-2022-00013), within the framework of Hungary's Recovery and Resilience Plan, with the support of the Recovery and Resilience Facility of the European Union.

IRODALOMJEGYZÉK

1. 2003/88/EK irányelv (a munkaidő-pihenőidő fogalmát a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól).
2. 2012. évi I. törvény ((Mt.) 45 § (3) bek.).
3. Bácsné Bába , É., Dajnoki , K. & Berde, C., 2015. Munkaerőpiaci és HR ismeretek. In: Debrecen: Debreceni Egyetem, 6.
4. Bakó, T. & Cseres-Gergely, Z., 2011. Egy munkapiaci előrejelzés hasznairól. *Educatio*, Volume 2011/3., 322.
5. Bodei, M. T., 2014. Participation as a Theory of Employment, *Notre Dame L. Rev.*, 89. (2), p. 661.
6. Brooks, A. M., 2007. *It's All About The Motivation: Factors That Influence Employee Motivation In Organizations*. Knoxville: University of Tennessee.

7. Cseh, J., Egervári, D., Horváth, J. B. & Pankász, B., 2017. A 21. század digitális munkaerőpiaci kihívásai. *Tudásmenedzsment*, Volume 18. (1), 103.
8. Csépes, A., 2022. *Dolgozói elköteleződés vizsgálata munkavállalói és munkáltatói szempontból*. Debrecen: Debreceni Egyetem.
9. Dongho, K., 2006.. Employee Motivation: "Just Ask Your Employees". *Seoul Journal of Business*, Volume 12, 19-35.
10. Dövényi, Z., 2022. Foglalkoztatottság. In: *A Kárpát-medence földrajza. Természet, társadalom, gazdaság, néprajz*. Budapest-Beregszász: Termini Egyesület, II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola, 248-253.
11. Farkas, . F., Jarjabka, Á., Lóránd, B. & Bálint, B., 2013. Munkahelyi motivációk Magyarországon 2013-ban (Workplace motivations in Hungary in 2013.). *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 44 (10), 12-23.
12. Finna, H. & Forgács, T., 2010. A rugalmas foglalkoztatási formákról. *Információs Társadalom X*, Volume 10. (1), 77.
13. Forgács, T., 2019. Távmunka - korunk új munkaszervezési modellje?. *Marketing & Menedzsment*, 29-41. <https://journals.lib.pte.hu/index.php/mm/article/view/490>
14. Forgács, T., Bohus, P. P. & Ercsei, . K., 2010. A távmunka, mint a település- és térségfejlesztés eszköze. In: *Kortárs városfejlesztési modellek*. Budapest: Tett Könyvek, 172.
15. Gyarmati, A., 2010. Távmunka és munkahelyi elégedettség: hogy is van ez?. *Információs Társadalom*, 97-98.
16. Hall, J. V. & Krueger, A. B., 2018. An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. *ILR Review*, Volume 71. (3), 705-732. <https://doi.org/10.1177/0019793917717222>
17. Havas, B., 2023. A munkaidő és a pihenőidő a digitalizáció korában. *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 2023. (1). kötet, 3.
18. Héthy, L., 2001. 2001. A rugalmas foglalkoztatás és a munkavállalók védelme; A munkavégzés új jogi keretei és következményeik a munkavállalókra. In: *EU-konform foglalkoztatáspolitikák*. Budapest: OFA.
19. Hipple, S., 2001. Contingent Work in the Late-1990s. *Monthly Labor Review*, 124. (3), 3–27.
20. Kártyás, G., Petrovics, Z. & Takács, G., 2020. *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Budapest: Wolters Kluwer Hungary Kft.
21. Köllő, J. et al., 2013. Foglalkoztatási csodák Európában – Tanulságok a munkaerőpiaci előrejelzés számára. In: *Trendek és előrejelzések Munkaerő-piaci prognózisok készítése, szerkezetváltás a munkaerőpiacon*. Budapest: MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 72.
22. KSH, 2018. *2018 I. negyedévre vonatkozó jelentés*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.

23. KSH, 2020. *Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
24. KSH, 2022. *KSH definíciója a távmunkáról*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
25. KSH, 2024. *A munkavállalási korú népesség gazdasági aktivitása, nemeként*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
26. Mélypataki, G., Riczu, Z. & Máté, D. A., 2022. A munka fogalmának alapvető kérdései a digitalizálódás tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, Volume 17. (2), 271-280. <https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2017>
27. Pál, L., 2018. A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, 2018/2. kötet, 57.
28. Pál, L., 2020. A munka- és pihenőidő. In: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest 2020.: HVG-ORAC, 353-355.
29. Profession & Boston Consulting Group, 2020. *A munkaerő iránti kereslet jellemzői*. s.l.:ÉTOSZ.
30. Riczu, Z., 2020. A hazai munkaerőpiac változásai a XX. századi események tükrében. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 14. (1-2). kötet, 34.
31. Riczu, Z., 2020. Távmunka vagy home-office? Távmunka szabályozásának összehasonlító elemzése a magyar és a török munkajogban. *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium*, 2020. (2), 133. <https://doi.org/10.32559/et.2022.1-2.7>
32. Rimler, J., 1999. A munka jövője. Új fogalmak, feltételek, forgatókönyvek. *Közgazdasági Szemle*, 0. (9), 772-788.
33. Román, L., 1989. *Munkajog (Elméleti alapvetés)*. Budapest 1989.: Tankönyvkiadó.
34. Szabó, K., 2004. A munka eloldozása. *Társadalom és Gazdaság*, 26. (1), 19.
35. Székelyhidi, K., 2016. A munkaerőpiac előrejelzésére használt modellek és az előrejelzés lehetőségei. *Statisztikai Szemle*, 94. (3), 300-319. <https://doi.org/10.20311/stat2016.03.hu0300>
36. Szekeres, B., 2022. Távolodás a stabil munkajogtól – gondolatok a munkavégzés helyéhez köthető bizonytalan szabályozás kérdéseiről. *Miskolci Jogi Szemle*, 17. (2), 394. <https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2029>
37. Vitéz, Z., 2021. *A motiváció szerepe a munkavállalói lojalitás megteremtésében*. Sopron: Soproni Egyetem.

ISSN 2630-886X

18  57

BGE