

BUDAI BALÁZS–SERES ANTAL

## A RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS HAZAI HELYZETE EGY FELMÉRÉS ALAPJÁN

*A Friss Európa Kft. vezette Telework Budapest Konzorcium európai uniós támogatású program keretében, a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája megbízásából 2009. III–IV. negyedévében a rugalmas foglalkoztatási formák, és ezen belül a részmunkaidős foglalkoztatás helyzetét és elterjesztésének lehetőségeit elemezte. Egyrészt a rugalmas foglalkoztatási formák szabályozását, másrészt e formák vállalati elterjedtségét, a vállalati alkalmazás tendenciáit és a vállalati terveket vizsgálta a nagy-, a kis- és közepes vállalatoknál, a mikrovállalkozásoknál, továbbá a költségvetési intézményeknél és nonprofit szervezeteknél egy felmérés alapján. A következőkben a vizsgálatok részmunkaidővel foglalkozó részeit ismertetjük. A felmérés része lett egy átfogó kiadványnak is, amely a részmunkaidős foglalkoztatás tendenciáival és a terjedés tényezőivel foglalkozik [Seres 2010].*

### 1. A RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS SZABÁLYOZÁSA<sup>1</sup>

#### 1.1. RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS A NÉMET MUNKAJOGBAN

A német munkajogban – az irányelvnek megfelelően – a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló nem kezelhető kedvezőtlenebbül, mint az összehasonlítható teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, kivéve, ha objektív körülmények a megkülönböztetést indokolják. A munkáltatónak azokat az állásokat, amelyeket nyilvánosan vagy az üzemen belül meghirdet, részmunkaidős állásként is meg kell hirdetnie, ha az részmunkaidős állásnak alkalmas.

A német munkajogi szabályok két speciális részmunkaidős foglalkoztatási formát is ismernek. Az egyik a részmunkaidős munkavégzés *behívásos* alapon. A munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak, hogy a munkavállaló a munkáját a munkafolyamat szerinti igényhez igazodva, behívás alapján teljesíti. A megállapodásnak tartalmaznia kell meghatározott napi és heti munkaidőt. Ha a heti munkaidő nincs meghatározva, heti tíz órás munkaidőt kell megállapítottként tekinteni. Ha a napi munkaidő nincs megállapítva, a munkáltatónak minden alkalommal legalább három egymást követő órára kell a munkavállalót igénybe vennie. A munkavállaló csak akkor köteles munkavégzésre, ha a munkáltató a teljesítést legalább négy nappal előre közli.

A másik speciális formában a munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak, hogy több munkavállaló tölti ki egy státusz munkaidejét (*státuszmegosztás*). Ha a munkavállalók valamelyike akadályoztatva van a munkavégzésben, a másik mun-

<sup>1</sup> E fejezet forrása: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium [2009/1].

kavállaló helyettesítésére akkor köteles, ha erről kifejezetten egyedileg megállapodtak. A helyettesítés kötelezettsége fennáll akkor is, ha ezt a munkaszerződés sürgős üzemi érdek miatt előírja és ez kifejezetten elvárható. Ha egy munkavállaló kiválik a státuszmegosztásból, érvénytelen a munkaviszony felmondása azon az alapon, hogy a másik munkavállaló munkaviszonya a státuszmegosztásban megszűnt.

## 1.2. RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS A MAGYAR JOGBAN

A Munka Törvénykönyve a részmunkaidő fogalmát csak közvetve definiálja. Részmunkaidősnek a munkaviszony akkor minősül, ha a munkavállaló munkaideje rövidebb a Munka Törvénykönyvében meghatározott teljes munkaidőnél. A teljes munkaidő napi 8 óra, heti 40 óra. Részmunkaidős foglalkoztatásra akkor kerülhet sor, ha a munkaadó és a munkavállaló erről a munkaszerződésben külön megállapodik. A munkaszerződésben kell ekkor kikötni a teljesnél rövidebb tartamú munkaidő napi vagy heti mértékét.

A Munka Törvénykönyve szerint a *munkavállaló is kezdeményezheti* a részmunkaidőre való áttérést, vagy részmunkaidősként a jogviszonyának teljes munkaidejűvé átalakítását a munkáltatónál. Ebben az esetben a munkaadónak 15 napon belül döntenie kell, amiről írásban köteles a munkavállalót tájékoztatni. A kérelmet a munkáltató azonban nem köteles elfogadni, döntése során mérlegelheti, hogy az mennyire szolgálja az érdekét, vagy a munkakör ellátása megoldható-e részmunkaidőben. A munkáltató a részmunkaidős foglalkoztatás elősegítése érdekében köteles a helyben szokásos módon, megfelelő időben a munkavállalókat tájékoztatni azokról a munkakörökről, ahol a munkaszerződés ilyen irányú módosítására lehetőség van.

Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkavállalót megillető juttatásoknál legalább az *időarányosság* elve alkalmazandó, de csak akkor, ha a juttatásra való jogosultság feltétele a munkaidő mértékével függ össze. Ezzel kapcsolatban nem tisztázza a Munka Törvénykönyve – jelentősen bizonytalanná téve ezzel a jogalkalmazást – hogy mi minősül pontosan munkaidő mértékével összefüggő juttatásnak, illetve mi a helyzet a nem ebbe a körbe tartozó juttatásokkal (pl. étkezési hozzájárulás, üdülési hozzájárulás). Mivel itt nem előírás az arányosítás, ebből az következik, hogy a részmunkaidős munkavállaló is a teljes összegű juttatásokra jogosult. Figyelembe kell venni azt a tény is, hogy a bérpótlékok általános szabályként a személyi alapbér százalékában meghatározottak, így megállapításuk nem vet fel jogértelmezési kérdést.

A fentiekén túl a Munka Törvénykönyve nem tartalmaz több speciális rendelkezést a részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatban. Mindez azt jelenti, hogy a többi szabályt értelemszerűen alkalmazni kell a részmunkaidős foglalkoztatásra is. Így például a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló ugyanúgy köteles munkaidejének kezdetekor munkaképes állapotban megjelenni, és követni a munkáltatói utasításokat, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók. Ebből következően jogosultságai is hasonlóan alakulnak, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóké.

Az alapszabadság és a pótszabadság tekintetében a Munka Törvénykönyve nem tartalmaz olyan korlátozást, amely szerint az csak a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat illetné meg. Nem is tartalmazhat, hiszen a szabadságra való jogosultságot nem a munkaidő mértéke, hanem a tárgyévben a munkáltatónál eltöltött munkaviszony időtartama határozza meg. Ebből következően, ha a részmunkaidőben alkalmazott munkavállaló a hétnek az általános munkaidő-beosztás szerinti minden munkanapján munkát végez, ugyanolyan mértékű szabadságra jogosult, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, ez a szabály a betegszabadságra is irányadó. A különbség a szabadság idejére járó díjazásban van: ugyanúgy, mint a munkabér, a szabadság idejére járó távolléti díj is a munkaidővel arányos időre jár. A részmunkaidős munkavállaló is köthet tanulmányi szerződést a munkáltatójával, és ennek megfelelően megilleti a tanulmányi szabadidő és tanulmányi szabadság is. A részmunkaidős munkavállaló is ugyanolyan feltételekkel gyakorolhatja a kollektív jogokat, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak. A munkaviszony megszűnésének általános szabályai is ugyanúgy vonatkoznak a részmunkaidőben foglalkoztatottakra, azaz ők is jogosultak végkielégítésre, érvényesek rájuk nézve a felmentési tilalmak és korlátok, vonatkozik rájuk a felmondási idő.

A társadalombiztosítási szabályok szerint a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló teljes jogú biztosítottnak minősül, tehát az általános szabályok szerint illetik meg a társadalombiztosítási ellátásokról szóló törvényben biztosított anyasági, baleseti, egészségügyi és pénzügyi ellátások. A kizárólag részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók a pénzügyi ellátások összegének kiszámításánál kerülnek hátrányba a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben, hiszen az ellátásokat a járulékalapot képező jövedelem alapján számítják ki. Természetesen, amennyiben valaki egyidejűleg több munkáltatónál dolgozik részmunkaidőben, a járulékalapot képező jövedelmeket összeadják. A teljes körű biztosítottság elve alól a szolgálati idő kivételt jelent. A társadalmi nyugellátásról szóló törvény szerint ugyanis amennyiben a biztosított a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonya keretében elért nyugdíjjárulékalapot képező keresete, jövedelme a minimálbérnél kevesebb, akkor a biztosítási időnek csak az arányos időtartama vehető szolgálati időként figyelembe. Ebben az esetben a szolgálati idő és a biztosítási idő aránya azonos a nyugdíjjárulékalapot képező kereset, jövedelem és a mindenkori érvényes minimálbér arányával.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény tartalmaz még a részmunkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozó, speciális szabályt, ennek értelmében nem érheti hátrányos megkülönböztetés a részmunkaidőben foglalkoztatottakat más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez, vagy csoporthoz képest.

### 1.3. A RÉSZMUNKAI DŐRE VONATKOZÓ HAZAI SZABÁLYOZÁS HIÁNYOSSÁGAI, BUKTATÓI A GYAKORLAT TÜKRÉBEN

A Friss Európa Nonprofit Kft. vezette Telework Budapest Konzorcium a kutatás során tizenhat szakértő bevonásával mélyinterjúkat készített olyan hazai szakemberekkel, akik az atipikus munkavégzés és azon belül a részmunkaidő jogi szabályozá-

sát mélyebben ismerik és ebben a témakörben jelentős szakmai tudással, tapasztalattal rendelkeznek. A munkajogi szakjogászokat és a foglalkoztatás szabályozásának területén jelentős ismeretekkel rendelkező szakembereket név szerint keresték meg, véleményükre, tapasztalataikra, elképzeléseikre voltak kíváncsiak. Céljuk az volt, hogy a kérdőíves felmérésnél mélyebb és több információhoz jussanak az atipikus munkavégzés és azon belül a részmunkaidő jelenlegi jogi szabályozásáról, továbbá határozottabban megfogalmazódjanak a jogi háttér módosítására vonatkozó elképzelések, javaslatok.

A következőkben a felmérést, illetve az interjúalanyok véleményét ismertetjük.

Az egyik megkérdezett azt mondta, hogy „Magyarországon a részmunkaidő nem igazán terjedt el, mert nem pozitív a környezet.” Véleménye szerint ennek az lehet az oka, hogy „két ellentétes fejlődés van Nyugat-Európa és Kelet-Európa között. Nálunk már az ötvenes években elkezdődött, hogy a nők egyenrangúak.” „Nyugat-Európában pedig éppen arról volt szó, hogy a férfi az, aki fenntartja a családot, erre az anyagiak miatt lehetőség is volt. Ők később jutottak oda, hogy a fogyasztói igények fenntartására nem elég az egy kereset, hogy a családok egyre több helyen csonka családok lettek. Mindenképpen el kellett helyezkedniük a nőknek is.” „Nálunk (az egyenjogúságot tekintve) a részmunkaidő szinte visszalépés volna. Mert itt úgy néz ki, hogyha a nők dolgoznak, akkor teljes munkaidőben dolgoznak. Nem elhanyagolható, hogyha a struktúrát megnézzük, akkor a részmunkaidőben inkább nőket foglalkoztatnak, mint férfiakat. Ezt nem lehet attól függetlenül kezelni, hogy hogyan alakul a családmódel, hogyan alakul az egyenjogúság kérdése meg a munkaerő-piaci helyzet.”

Több szakember is úgy gondolja, hogy azért sem terjedt el nálunk a részmunkaidős foglalkoztatás, „mert ugyanazokat a közterheket kell megfizetni a munkáltatónak, akkor is, ha részmunkaidőben, akkor is, ha teljes munkaidőben foglalkoztat. Nem arányosan. A munkabérral arányosan kellene ezeket a közterheket megfizetni. Nálunk olyan alacsonyok ezek a munkabérek, hogy a munkavállalónak sem éri meg, hogy részmunkaidőben dolgozzon arányosan kevesebb munkabérért.”

Többen mondták, hogy „részmunkaidős alkalmazásról általában akkor van szó, ha az a munkáltató érdeke. Valamiért ő szeretné a munkakört megosztani vagy bármi más egyéb oka van erre. Ha a munkavállaló kéri, bár joga van erre, nem kötelező ezt biztosítani.”

Mint az egyik megkérdezett elmondta, a Munka Törvénykönyve csak arról rendelkezik, hogy „az ilyen lehetőséget a munkáltató kell, hogy közölje a dolgozókkal, hogy ilyen munkakörökben ez lehetséges, a dolgozó kérheti, de a kérését nem kötelesek figyelembe venni. Nem is volt még ezzel kapcsolatosan ügy a bíróság előtt. Tehát ha nem veszik figyelembe, nem fűz hozzá a törvény semmilyen szankciót. Hogyha a munkáltató azt mondja, hogy »nem foglalkoztatlak részmunkaidőben«, ennek semmiféle következménye nincs. Ilyenkor csak az általános rendelkezésekre hivatkozhatna a dolgozó, nem jóhiszemű, nem rendeltetésszerű, énvelem direkt ki akartak szűrni, hogy ezt nekem nem engedték, pedig lehetne. Ezek ilyen alapelvű rendelkezésekre hivatkozó (próbaberek), amikor ilyen elvi jelentőségű kérdéseket akarnak a Munkaügyi Bírósággal megerősíttetni vagy cáfoltatni.”

Egy jogász nő is jogszabályi hiányosságra hívta fel a figyelmet. „A jog nem teszi kötelezővé a munkáltató részére, hogy legalább mérlegelje a munkavállaló igényét.

Most készül egy jogszabálytervezet, hogy a közszolgálatban a közszolgálati törvény fogja kötelezni a közintézményeket, hogy vegyék vissza részmunkaidőben a GYES-ről, GYED-ről visszatérőket. Itt meg felmerül a diszkrimináció problémája, hogy miért csak a közszolgálatban? A minisztérium, mint munkáltató, magára nézve hozhat ilyen jogszabályt, de a köztisztviselői törvényt nem mint munkáltató hozza meg a kormány, hanem mint jogalkotó. Semmilyen specialitása nincs a köztisztviselői jogviszonynak ebből a szempontból. Külön kellene szabályozni a részmunkaidőt, mert ugyanúgy a gazdasági szférában dolgozóknak is joga lehetne GYES-ről, GYED-ről részmunkaidőben visszatérni. Ez lehet, hogy nem fog átmenni a diszkrimináció rostáján.”

Az egyik ügyvédnö szerint a multinacionális cégeknél sok részmunkaidős dolgozik. Ők rugalmasan foglalkoztatják a munkavállalókat, előfordul, hogy csak hétvégen dolgozik valaki. Szerinte náluk nagyon jól működik a rugalmasság, a nagy bevásárlóközpontokban előfordul, hogy „hétvégenként dolgoznak pedagógusok és egészségügyi dolgozók is.” Mint mondta, „a rugalmas munkaidőnek és a részmunkaidőnek megvan a lehetősége, mégis a magyar kis- és középvállalkozások idegenkednek az ilyenről.”

Egy munkaügyi szakértő viszont negatív példaként említette a multinacionális cégek gyakorlatát. „Egy rossz, elrettentő példa a szupermarketek gyakorlata. Voltam olyan konferencián, ahol a franciák nagy újdonságként bemutatták, hogy a munkaidőt kettőnél több részre nem szabad bontani. Ennek semmi köze nincs ahhoz, hogy mi a jó a dolgozónak, egyszerűen azt a tapasztalatot tükrözi, hogy mikor nagy a forgalom a boltban, mikor van szükség leginkább a pénztárosra. Azt mondják, hogy hiába terjed ilyen nagyon a részmunkaidő, ebből a legkevesebb, amit ugye ilyen ideáltipikusként elképzelnek a kismamák, hogy amíg a gyerek iskolában van, én dolgozgatok egy kicsit, mire véget ér az iskola, már megyek is érte. Ilyen van már a legkevésbé. Sokkal inkább az, hogy hajnali 4-től 8-ig, amíg el nem kezdődik az igazi műszak, meg este 8-tól éjfélig, hogy ezzel meghosszabbítsák az üzemidőt.”

Egy másik vélemény szerint a közszférára is ki lehetne terjeszteni a rugalmas munkaidő-beosztást. „Különösen kis közösségekben, ahol szükségszerű a jelenlét, egymás között meg lehetne beszélni a munkaidő-beosztást.”

Többen mondták, hogy a bölcsődéknek és az óvodáknak is alkalmazkodniuk kellene az atipikus munkavégzéshez. „Ma már nem 6 órára járunk dolgozni, hanem 9-re, 10-re, de a gyereket már 5 órakor kiteszik. Teljesen érthető, mert nekik is van egy munkaidő-beosztásuk. De ezt is meg lehetne úgy oldani, hogy az óvoda, bölcsőde tovább legyen nyitva. Más lett a világ, ehhez alkalmazkodni kell.”

Az egyik jogász szerint „mi egy elég lassan mozduló ország vagyunk. Borzalmasan alacsony a részmunkaidő aránya ma Magyarországon. Erre azt mondják, hogy alacsonyak a keresetek, sokan teljes munkaidős bérből sem tudnak megélni. De még mindig jobb, ha valaki keres egy keveset, minthogy a markát tartja segélyért, meg járadékért. Mert teljes idejű állást könnyebb részmunkaidős állásból találni, mint munkanélküliként.”

Egy munkaügyi szakértő elmondta, hogy azokban az országokban, ahol magas a foglalkoztatási ráta, rugalmasan tudják kezelni a munkaidő-beosztást. „Itthon nagyon nehezen tudom elképzelni, amit Hollandiában, egy IKEA-ban tapasztaltam.

Annyira rugalmasak, hogy ha pl. egy diáknak egy héten egy éjszakája van szabad, azt is igyekeznek beilleszteni. Nálunk egy személyzeti vezető ilyesmire nem is pocsékol szervezési energiát.”

A megkérdezettek szerint a foglalkoztató szempontjából bármilyen részmunkaidő hátrányos, amin „csak akkor lehetne változtatni, ha arányosan lehetne csökkenteni a bérre rakódó terheket.”

„Nálunk a cégek nem is nagyon vállalnak társadalombiztosítási hozzájárulásokat, mert Nyugaton, hogyha valakit akár részmunkaidőben foglalkoztatnak, ott esetleg csatlakozhat a cégnek az önkéntes nyugdíjpénztári vagy egészségbiztosítás alapjához vagy valamilyen plusz szolgáltatáshoz, amit az a cég minden munkavállalójának biztosít. Nálunk viszonylag kevés helyen van pluszjuttatás. Sőt, most hogy a cafetériákat megadóztatják, tulajdonképpen ennek a pluszjuttatásnak a lehetősége is elvileg elveszőben van.”

„Hogyha valaki részmunkaidőben munkába áll és minden nap kell munkát végeznie, számára éppen ugyanolyan költség, mintha 8 órában dolgozna. Ha elmegy 4 órában dolgozni és a minimálbér felét keresi, mondjuk 31 ezer forintot (jó, adózni nem kell), de akkor is csak utazásra (BKV bérlet) elmegy majdnem 10 ezer forint. Marad 20 ezer forintja, és ha valaki munkába jár, fel is kell öltöznie. Olyan költségei vannak egy munkavégzésnek, amik miatt 31 ezer forintért nem éri meg munkába menni, mert még ő fizet azért, hogy dolgozhasson. Ez is nagyon sokakat visszatart. Ahhoz képest, hogy ha nem megy dolgozni, abban az esetben milyen ellátásokra szerezhet jogosultságot (segélyek stb.), amiket ezen költségek és fáradalmak bevállalása nélkül is megkaphat, ha olyan helyzetben van.”

Többen élethelyzetfüggőnek tartják a részmunkaidős foglalkoztatást, amit csak azért vállal valaki, mert „ha aközött kell választani, hogy van munka vagy nincs, akkor a részmunkaidős foglalkoztatás is jobb a semminél. De az is kérdéses, hogy mennyi időt kell a munkahelyre utazni. Mert ha 3 órát kell utazni egy 4 órás munkahelyre, akkor az erősen megfontolandó.”

Az egyik munkaügyi szakértő így vélekedett: „a részmunkaidő nagyon szép és jó, akár tanulóknak, kismamáknak, nyugdíjasoknak, de Magyarországon gyakorlatilag nem működik, nem értik, hogy mi ez. A munkáltatók azt gondolják, hogy többbe kerül nekik 2 részidős, mint egy 8 órás foglalkoztatása – pedig ugyanannyi. A munkavállalóknak pedig nagyon kevés az a pénz, amit 4 óra után kapnak, nem éri meg emiatt bejárni, ingázni, másképp megszervezni az életüket. Aki elmegy dolgozni, attól elvárja a családja, hogy keressen rendesen. Ami pl. nálunk is működött, az osztott munkakör. Mikor egy munkakört két munkavállaló lát el részmunkaidőben. Az nekünk nagyon jól működött kismamákkal is. Persze a négy órát fel kellett emelni hatra, mert olyan keveset kerestek. Igazából a végén két hatórás végezte el az egy nyolcórás, de mindegy, belefért.”

Az egyik szakjogász szerint „hat órában irracionális a foglalkoztatás, mert a fennmaradó két órát nehéz kipótolni. Nem éri meg a cégnek és a munkavállalónak se. A magyar bérvisszonyok mellett az emberek többségének az az érdeke, hogy önkiszákmányolja magát. A szakszervezetek is a beígért túlórákért balhéznak. Nálunk nem az az érdeke az embereknek, hogy minél kevesebbet dolgozzanak, hanem hogy minél több időt töltsenek munkában. Meg kell nézni a béradatokat! Három évvel ezelőtt 1500 euró volt Belgiumban (és kb. ugyanennyi Franciaországban) a

minimálbér. Magyarországon a nemzetgazdasági átlagkereset ennek alig több mint a fele! És az árak szinte ugyanazok. Ha részmunkaidőről beszélünk, akkor az annak jó, akinek van egy gazdag férje és a feleség megengedheti magának, hogy keveset keressen. De a magyarok többsége nem engedheti meg magának.”

A bírónő véleménye, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásnál „a munka megszervezése is komoly probléma. Vegyük azt, hogy 10 munkakörben foglalkoztathatna 10 embert, ehelyett foglalkoztat 20 embert. Már ebből elképzelhető, hogy mennyivel komolyabb logisztikai feladat megszervezni a 20 munkavállaló munkáját, ha az egyik kiesik, a másik kiesik, azoknak a dolgozóknak az adminisztrációját, bérszámfejtést, könyvelést intézni. Mondjuk, ha kiadja könyvelésre, akkor a könyvelő azt nem úgy értékeli, hogy egy helyen van két ember, hanem azt két ügynek tekinti, tehát az többletköltséget jelent a munkáltató számára.”

Mások is úgy vélekedtek, hogy „a foglalkoztató szempontjából bármilyen részmunkaidő veszteség.” Amin – és ez egyöntetű álláspont – „csak akkor lehetne változtatni, ha arányosan lehetne csökkenteni a bérre rakódó terheket.” Az egyik jogász konkrét példával is szolgált: „a munkáltatónak kötelező szerződni egy egészségügyi szolgáltatóval és a dolgozójával kötelező elvégeztetni az egészségügyi szűrővizsgálatokat. Itt veszélyességi kategóriák vannak, A, B, C, D és mindig az egészségügyi szolgáltató mondja meg, hogy melyik munkakör melyik kategóriába tartozik. Nem számít, hogy kit hány órában alkalmaznak, ugyanannyit kell fizetni a 8 órás munkavállaló és a 4 órás után is. Vannak fix költségek, amiben nem játszik szerepet, hogy hány órában foglalkoztatnak valakit. Vagy amikor ki kell fizetni a helyközi közlekedést, akkor is ugyanannyit kell fizetni a 4 órásnak és a 8 órásnak is. Nincs olyan munkáltató, aki ezt kétszer kifizetné, ha elég neki egyszer is. És beruházási szempontból sem mindegy, hogy hány órában használják a munkaeszközöket. Az atipikus foglalkoztatásnak inkább nincs kultúrája és sok munkahelyen meg sem lehetne csinálni.”

Ahol viszont meg lehetne csinálni, ott sem csinálják meg. Mint az egyik munkaügyi szakértő mondta, „sok olyan munkakör van az államigazgatásban, ahol nem kellene ott ülni napi 8 órát, és mégis ott ülnek, ennek az az oka, hogy a főnök a jelenlétet kapcsolja a munkavégzéshez. Emiatt van, hogy azt sem engedik, hogy pl. 8 és 10 óra között érjen be és 3 és 6 óra között érhessen haza és mellette van egy referenciaidő, hogy mennyi idő alatt kell kijönnie a napi 8 órának. Ezt se engedik. Tehát ez a munkáltatói szemlélet is nagy szerepet játszik abban, hogy nem tud rugalmas lenni a munkavégzés időben. De a munkatársakban is ugyanúgy megvan ez az össznépi bizalmatlanság.” Azért sem csinálják meg, „mert sok helyen nem is szeretik a rugalmas munkaidőt, mert akkor azt nyilván kell tartani. Sokkal egyszerűbb, ha valaki beszél, hogy később megy be, mert akkor azt nem kell regisztrálni. Tehát valójában rugalmas, papíron meg nem az. Tehát egy ilyen pontos munkaidő-nyilvántartás, hogy blokkolni kell pl. adott esetben egy lazább munkaidő kezeléshez képest visszalépés.”

Egy másik munkaügyi szakértő szerint „az a legegyszerűbb, ha felszerelnek egy blokkolóórát, ahelyett hogy bevezetnének egy egyértelmű teljesítménymérő rendszert, ami kétséget kizáróan bebizonyítaná, hogy valaki megcsinált valamit, vagy nem. Ráadásul mindegy, hogy az mennyi ideig tartott neki, és hogy hol végezte el a munkát.”

## 2. A NAGYVÁLLALATOK IGÉNYEINEK ÉS LEHETŐSÉGEINEK FELMÉRÉSE A RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS SZEMPONTJÁBÓL<sup>2</sup>

2009 szeptemberében történt meg a megkérdezés, amely 212 nagyvállalat illetéke-seinek válaszait tette ismertté a vizsgálat számára. Az atipikus foglalkoztatási for-mák között a részmunkaidős foglalkoztatás a legelterjedtebb gyakorlat a nagyvállalatok körében. 1000 fő fölötti létszámról számolt be egy élelmiszeripari, egy kereskedelmi és egy gépjárműipari cég.

1. táblázat: A részmunkaidő napi hosszúsága

Napi munkaórák száma	Vállalatok száma	Megoszlás, százalék
Nem foglalkoztat részmunkaidőst	43	20,3
2 óra	1	0,5
4 óra	18	8,5
5 óra	1	0,5
6 óra	39	18,4
7 óra	9	4,2
Változó	92	43,4
Összesen	203	95,8
Hiányzó válasz/nem tudja	9	4,2
Mindösszesen	212	100,0

Forrás: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium, (2009/2).

Az 1. táblázat alapján a nagyvállalatok körében a legkedveltebb forma a változó munkaidő, a részmunkaidőt a vállalatok döntő többsége ebben a munkaidő-formában alkalmazza. Ez azt bizonyítja, hogy a nagyvállalatok maximálisan igyekeznek kihasználni a részmunkaidőben rejlő, a gazdasági tevékenység hullámvásáshoz igazodó rugalmassági lehetőségeket. Jelentős még a 6 órás részmunkát alkalmazó vállalatok száma. A négy órás részmunkát alkalmazó vállalatok száma jóval kisebb.

2. táblázat: Nagyvállalati válaszadók megoszlása összevont ágazati kategóriák szerint

Fő tevékenységi profil	Vállalatok száma	Megoszlás, százalék
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás	10	4,7
Bányászat, víz- és hulladékgazdálkodás, energiatermelés és -elosztás, építés	21	9,9
Feldolgozóipar	115	54,2
Kereskedelmi tevékenységek, javítás	22	10,4
Szállítás, raktározás	17	8,0
Non-materiális, humán, pénzügyi tevékenységek	27	12,7
Összesen	212	100,0

Forrás: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/2).

<sup>2</sup> E fejezet forrása: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/2).



A minta kiválasztása a vállalatok száma alapján történt és a vizsgálat a vállalatokat, illetve ágazatokat a tényleges számbeli súlyuknak megfelelően reprezentálta. A 2. táblázat mutatja, hogy egyrészt az alaptevékenység alapján a vizsgálatba bevont nagyvállalatok közel 70 százaléka a termelésben, közel 30 százaléka pedig a szolgáltatási szektorban működik. Másrészt a nagyvállalati körben a feldolgozóipari tevékenységek dominanciája jellemző, ez az adatbázisra is maximálisan igaz.

A részmunkaidő tekintetében élesen jelentkezett a termelő és szolgáltató nagyvállalatok közötti különbség és alapvetően a termelő szektor-szolgáltató szektor megoszlásnak megfelelően alakultak a részmunkaidő bővítésére vonatkozó nagyvállalati tervek is. 87 százalék, döntően termelő nagyvállalat egyáltalán nem tudna ilyen formában bővítést elképzelni, azaz kizárták a válaszadók, hogy nem teljes munkaidőben dolgozó alkalmazottakat vegyenek fel.

Ugyanakkor figyelemre méltó, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás bővítését 10 nagyvállalat (5 százalék) tervezi. Nagyarányú tervezett bővítésről három cég, köztük két kereskedelmi nagyvállalat számolt be, vállalatonként 100–200 fővel. A többi válasz legfeljebb 20 fővel történő bővítést jelzett.

A részmunkaidős foglalkoztatás tervezett expanziója során 4 nagyvállalat új munkahelyeket hozna létre, 5 nagyvállalatnál pedig a munkaszervezet struktúrájának átalakítása keretében teljes munkaidős státuszokat alakítanának át részmunkaidősre. Azaz többségben vannak azok a nagyvállalatok, amelyek a foglalkoztatottsági szint emelése nélkül tervezik növelni a részmunkaidős foglalkoztatás arányát.

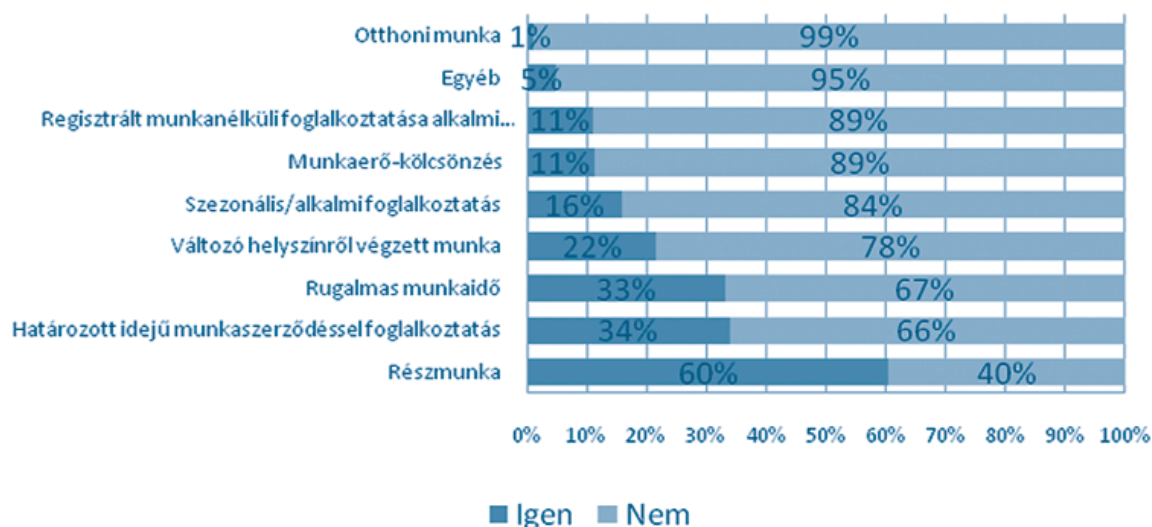
Annál a nagyvállalati körnél, ahol a munkaszervezet átalakítását és a részmunkaidős állások arányának jelentős növelését tervezik a teljes munkaidős állások rovására, több száz teljes munkaidős dolgozót fenyeget a veszély, hogy teljes munkaidős státuszukat (akarattuk ellenére) részmunkaidőssé alakítják át. E dolgozóknak két lehetőségük lesz: vagy vállalják az alacsonyabb keresetet és az ezzel együtt járó életszínvonal-csökkenést, vagy megpróbálnak más vállalatnál új, teljes munkaidős állást keresni.

### **3. A KIS- ÉS KÖZÉPVÁLLALATOK IGÉNYFELMÉRÉSE A RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS SZEMPONTJÁBÓL<sup>3</sup>**

Az empirikus vizsgálatba bevont vállalati minta országosan reprezentatív foglalkoztatotti létszámkategóriákra, régióra és településtípusra épült, vállalati elemszáma 400. Habár a hazai kis- és középvállalati szektor vállalkozásai adnak munkát a foglalkoztatottak kétharmadának (67 százalékának, ha ebből kiemeljük a mikrovállalatokat, akkor pedig 37 százalékának), a vizsgálat szerint ezt leginkább hagyományos munkarendben, hagyományos munkaszervezéssel teszik, a rugalmas foglalkoztatási módok alkalmazása kevésbé jellemző.

Azoknak a cégeknek a körében, amelyek alkalmaznak valamilyen rugalmas foglalkoztatási formát, a leggyakrabban előforduló rugalmas foglalkoztatási mód a részmunka, amelyet a megkeresett cégek 60 százaléka alkalmaz (*1.ábra*).

<sup>3</sup> E fejezet forrása: Friss Európa Nonprofit Kft. - Telework Budapest Konzorcium (2009/3).



Forrás: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/3).

### 1. ábra: Rugalmas foglalkoztatási formák a mintába került kis- és középvállalatoknál

A részmunkában (is) foglalkoztató vállalatok esetében a munkaidő leggyakrabban változó (37 százalék), de minden harmadik cég (34 százalék) 4 órában, minden ötödik (20 százalék) 6 órában foglalkoztatja részmunkaidős alkalmazottait.

Tekintettel a kis- és középvállalkozások méretére, a vizsgálat alapján arra lehet következtetni, hogy amely kis- és középvállalatok alkalmazzák a részmunkaidőt, azok többsége igyekszik kihasználni az abban rejlő hatékonyabb munka- és munkaidő-szervezési lehetőségeket. Ezt bizonyítja a 3. táblázat, amely szerint ezekre a vállalkozásokra nem egy, hanem kettőnél több részmunkaidős dolgozó foglalkoztatása jellemző.

### 3. táblázat: Rugalmas foglalkoztatási formákat alkalmazó kis- és középvállalatok aránya a mintában, százalék

Rugalmas foglalkoztatási módok	Nem foglalkoztat	1 főt foglalkoztat	2-5 főt foglalkoztat	6 főnél többet foglalkoztat	Összesen
Részmunka	40	13	27	20	100
Határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatás	66	4	10	20	100
Rugalmas munkaidő	67	2	10	21	100
Változó helyszínen végzett munka	78	2	7	13	100
Szezonális/alkalmi foglalkoztatás	84	1	6	9	100
Munkaerő-kölcsönzés	89	1	2	8	100
Regisztrált munkanélküli foglalkoztatása alkalmi munkavállalói kis-könyvvél	89	2	6	3	100
Egyéb	95	2	3	0	100
Táv munka	98	1	0	1	100
Otthoni munka	99	0	1	0	100

Forrás: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/3).

Részmunkát inkább a nagyobb létszámmal bíró vállalkozások alkalmaznak, illetve azok a cégek, amelyek kevésbé bírnak stabil profittal, azaz a nyereség csökkent vagy növekedett 2007 és 2008 között. Mindössze a válaszoló cégek 3 százaléka tervezi a következő 12 hónapban bővíteni a részmunka arányát.

#### 4. MIKROVÁLLALATI IGÉNYFELMÉRÉS A RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS SZEMPONTJÁBÓL<sup>4</sup>

Az empirikus adatok 207 fő telefonos megkérdezésén alapuló kérdőíves felmérésből származnak. A válaszadók nagy hányada (mintegy 40 százalék) maga a vállalkozás vezetője (ügyvezető, cégvezető) volt, ami nem meglepő, lévén, hogy mikrovállalkozásokról van szó. A válaszadók kisebbik része különböző adminisztrációs feladatot látott el a vállalkozásnál. Az 1. ábra és a 4. táblázat összehasonlítása alapján mikrovállalkozások jóval kisebb arányban alkalmaznak részmunkaidősöket, mint a kis- és közepes vállalatok.

A 4. táblázat alapján a mikrovállalkozások körében a leggyakoribb rugalmas foglalkoztatási (rugalmas munkaidő-szervezési) forma a *rugalmas munkaidő*. A mikrovállalkozások közel egyharmada (32,9 százalék) számolt be arról, hogy foglalkoztat rugalmas munkaidőben alkalmazottat/alkalmazottakat, a vállalatok egy kis része (1,9 százalék) pedig a jövőben is tervezi ennek alkalmazását. A vállalatok mintegy egynegyedénél fordul elő a részmunkaidős foglalkoztatás és a vállalatok egy elhanyagolható százaléka (0,5 százalék) tervezi is, hogy a jövőben új munkatársat alkalmazva bővíteni fogja a részmunkaidőben dolgozó alkalmazottak számát.

A vállalatok 13 százalékánál a változó helyszínen végzett munka is megtalálható és ebben az esetben is a vállalatok nagyon kis százaléka (0,5 százalék) tervezi az ilyen formában történő foglalkoztatást.

4. táblázat: A rugalmas munkavállalási formák elterjedtsége a mikrovállalkozásoknál

Rugalmas munkavállalási formák	Foglalkoztat, százalék	Tervezi, százalék
Részmunka	23,2	0,5
Rugalmas munkaidő	32,9	1,9
Távmunka	1,4	0,0
Változó helyszínen végzett munka	13,0	0,5
Határozott idejű munkaszerződés	3,9	0,0
Szezonális/alkalmi foglalkoztatás	1,0	1,0
Munkaerő-kölcsönzés	0,5	0,0
Otthoni munka	1,9	0,0
Alkalmi munkavállalói kiskönyvvél	2,4	1,4
Egyéb formában	0,5	0,0

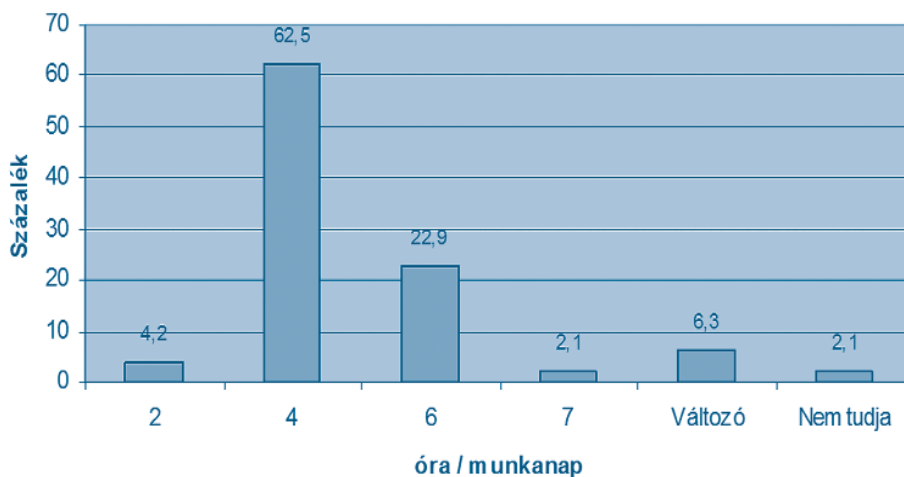
Forrás: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/4).

<sup>4</sup> E fejezet forrása: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/4).

A többi munkavállalási forma nem terjedt el a mikrovállalkozások körében.

A kérdőív arra vonatkozóan is tartalmazott kérdéseket, hogy vajon tervezik-e a rugalmas munkavállalási formák bővítését az adott vállalatnál. Az adatok azt mutatják, hogy a mikrovállalkozások nem terveznek bővítést ezen a területen.

A 2. ábra azt mutatja, hogy a részmunkaidős foglalkoztatottakat alkalmazó vállalkozásokban a részmunkaidő hány órás munkát jelent.



Forrás: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/4).

## 2. ábra: A részmunkaidő napi hosszúsága

A vizsgálat tapasztalatai, valamint az 1. és a 2. ábra alapján megállapítható, hogy az alkalmazott részmunkaidősök napi munkaideje tekintetében különbség és hasonlóság is van a nagyvállalatok, a kis- és középvállalatok, továbbá a mikrovállalatok között. Míg a nagyvállalatokra, továbbá a kis- és középvállalatokra a változó munkaidő dominanciája jellemző, a mikrovállalkozások döntő többsége (62,5 százalék) 4 órás részmunkaidősöket alkalmaz és kicsi a változó munkaidő aránya. Hasonlóság a mikrovállalkozások, továbbá a kis- és közepes vállalkozások között, hogy mindkét kategóriában jelentős szerepe van a 4 órás részmunkaidőnek. A nagyvállalatoknál viszont a 4 órás részmunkaidősök aránya viszonylag kisebb. A három méretkategória között hasonlóság a 6 órás részmunkaidősök arányában van.

## 6. AZ ÖNKORMÁNYZATOK ÉS CIVIL SZERVEZETEK IGÉNYEINEK ÉS LEHETŐSÉGEINEK FELMÉRÉSE A RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS SZEMPONTJÁBÓL<sup>5</sup>

Az önkormányzati adatfelvétel 104 kitöltött kérdőívet eredményezett (5. táblázat). A megkérdezés időszaka 2009. szeptember 29–30.

A mintába került önkormányzatok átlagos alkalmazotti létszáma kevés híján 127 fő volt: a legkisebb közülük 10 fő, a legnagyobb 411 fő.

A mintánkba került civil szervezetek profilját a 6. táblázat mutatja.

<sup>5</sup> E fejezet forrása: Friss Európa Nonprofit Kft. - Telework Budapest Konzorcium (2009/5)

5. táblázat: Alkalmazottak száma a mintába került önkormányzatoknál és civil szervezeteknél

Létszám, fő	Önkormányzatok		Civil szervezetek	
	száma	megoszlása, százalék	száma	megoszlása, százalék
50 fő alatt	28	26,9	90	87,4
50–250 fő között	56	53,8	13	12,6
250 fő fölött	17	16,3	0	0,0
Összesen	101	97,1	103	100,0
Nincs adat	3	2,9	-	0,0
Mindösszesen	104	100,0	-	100,0

Forrás: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/5)

6. táblázat: A mintában lévő civil szervezetek megoszlása profil szerint

Tevékenységi terület	Civil szervezetek	
	száma	megoszlása, százalék
Oktatás, képzés, ismeretterjesztés, kutatás	15	14,6
Szociális, egészségügyi	28	27,2
Kulturális, művészeti	19	18,4
Egyéb	41	39,8
Összesen	103	100,0

Forrás: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/5).

Az egészségügyi és szociális területen viszonylag sok (8) nagyobb méretű szervezet található (amely legalább 50 főt foglalkoztat): itt a legnagyobb a méretbeli koncentráltóság. Az oktatási-képzési, valamint a művészeti-kulturális területeken nem találtak a vizsgálatot végzők 49 főnél többet foglalkoztató megkérdezettet (részletesebben a módszertant a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009/5. tartalmazza).

A részmunkaidős foglalkoztatottak számát és a foglalkoztatók megoszlását a 7. táblázat mutatja.

7. táblázat: Részmunkaidős alkalmazottak száma

Létszám, fő	Önkormányzatok		Civil szervezetek	
	száma	megoszlása, százalék	száma	megoszlása, százalék
Nem foglalkoztat/nem bővít	0	0,0	41	39,8
1 fő	22	21,2	18	17,5
2–5 fő	32	30,8	29	28,2
6–25 fő	16	15,4	14	13,6
Összesen	70	63,3	102	99,1
Adathiány	34	32,7	1	0,9
Mindösszesen	104	100,0	103	100,0

Forrás: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/5).

Az összes megkérdezett önkormányzat 67 százaléka jelezte, hogy van részmunkaidős foglalkoztatás, de 1 főnél többet csak 46 százalékuk alkalmaz. A legtöbb részmunkaidőst foglalkoztató két önkormányzat a maga 25–25 főjével kiemelkedik a mezőnyből. A 10–20 fő közötti értékek már nagyon magasnak számítottak a mintában.

Érdekes módon az önkormányzatok 54 százaléka csak 1 fő részmunkaidőben való alkalmazásáról számolt be. Függetlenül attól, hogy ezt a körülmények hozzák (implikálják), vagy a munkaadó-munkavállaló saját választása-e, az 1 fős részmunkaidős foglalkoztatás jelentős előfordulása fontos kiindulópont: a részmunkaidő kezelésére precedenst biztosít, s az adminisztrálásának módját is gyakorlatban tartja, az atipikus munkavégzés terjedését fékező attitűd típusú gátak jelentős részét pedig valószínűleg gyengíti.

A civil szervezetek is magas előfordulási arányról nyilatkoztak: 60 százalékuknál van példa részmunkaidős foglalkoztatásra, de csak 13 százaléknál azon szervezetek aránya, ahol egy főnél több van ilyen státuszban.

Mind az önkormányzatoknál, mind a civileknél a klasszikus 4 és 6 órás foglalkoztatási forma dominál, a 2 és 7 óra elenyésző esetben fordul elő (8. táblázat).

8. táblázat: A megkérdezettek megoszlása a részmunkaidő napi hossza szerint

Részmunkaidő hossza	Önkormányzatok		Civil szervezetek	
	száma	megoszlása, százalék	száma	megoszlása, százalék
Nem foglalkoztat részmunkaidőst	33	32,0	41	40,6
2 óra	2	1,9	0	0,0
4 óra	15	14,6	23	22,8
6 óra	26	25,2	15	14,9
7 óra	3	2,9	2	2,0
Változó	24	23,3	19	18,8
Összesen	103	100,0	100	100,0
Nincs adat	1	-	3	-
Mindösszesen	104	-	103	-

Forrás: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/5).

A részmunkaidőben foglalkoztatottak nagyon sokféle pozícióban vannak: egyedülként a takarítók nevezhetők „jellemző” részmunkaidősöknek. Ételkiosztókat és más, kevésbé definiált szerepkörben fizikai munkát végzőket ugyanúgy találunk itt, mint hivatalsegégeket, titkárokat, adminisztrátorokat, egyéb ügyintézőket, de szakértőket is a jogi, a műszaki és építésügyi területeken, valamint a gyűjtött gombák fogyaszthatóságának megállapításával foglalkozókat. Két válaszadó a közmunkát nevezte meg részmunkaidős tevékenységként.

Az előbbi felsorolásban összeadva azokat a munkakörtípusokat, amelyek esetében kifejezetten a körülmények teszik részmunkaidős jellegűvé a foglalkoztatást, azt tapasztalhatjuk, hogy a felsoroltak 65 százaléka ebbe a típusba esik, s a maradék egy részéről is feltételezhető, hogy alkalmazásuknak költségvetési okai vannak: részmunkaidőre van csak költségvetési keret. Tehát a részmunkaidő munkáltatói és munkavállalói választhatóságon alapuló gyakorlata nem jellemző.

Az egy fős részmunkaidős foglalkoztatás döntő arányú a civil szervezeteknél, jelentős szereppel bír az önkormányzatoknál, illetve a kutatás következtetése felveti a kérdést, hogy ezeknél az intézményeknél valódi részmunkaidő alkalmazásáról van-e szó? Tekintettel a civil szervezetek és önkormányzatok többségének kis méretére, ez a kérdés azért is felmerül, mert hazai kutatásunk alapján (lásd „A részarányt és a terjedést befolyásoló tényezők” című fejezetet) a kis méret specializáció hiányában nem kedvez a részmunkaidőnek, a többfunkciós teljes munkaidő sokszor hatékonyabb. Vizsgálatunk és következtetésünk alapján az valószínűsíthető, hogy az önkormányzatok és civil szervezetek jelentős részénél a részmunkaidős foglalkoztatás nem a gazdasági, intézményi tevékenység igényén, hullámlásán alapuló stratégiai funkcionális munkaforma – azaz nem valódi részmunkaidő –, hanem a költségvetési megszorítások, illetve az abból következő szűkös intézményi költségvetés miatt a dolgozók egy részének csökkentett munkaidőben történő alkalmazási formája.

## IRODALOM

- Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/1): *„Rugalmas munkavégzési formák szabályozása és gyakorlata Magyarországon és az Európai Unió egyes tagállamaiban.”* 2009. október. Európai Unió támogatású program keretében készített tanulmány. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája.
- Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/2): *„A nagyvállalatok igényeinek és lehetőségeinek felmérése a rugalmas munkavégzés szempontjából.”* 2009. október. Európai Unió támogatású program keretében készített tanulmány. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája.
- Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/3): *„A kis- és középvállalatok igényeinek felmérése a rugalmas munkavégzés szempontjából.”* 2009. október. Európai Unió támogatású program keretében készített tanulmány. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája.
- Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/4): *„Mikrovállalati igényfelmérés a rugalmas munkavégzés szempontjából.”* 2009. október. Európai Unió támogatású program keretében készített tanulmány. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája.
- Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium (2009/5): *„Az önkormányzatok és a civil szervezetek igényeinek és lehetőségeinek felmérése a rugalmas munkavégzés szempontjából.”* 2009. október. Európai Unió támogatású program keretében készített tanulmány. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája.
- Seres Antal (2010): *A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon.* MTA Közgazdaságtudományi Intézet