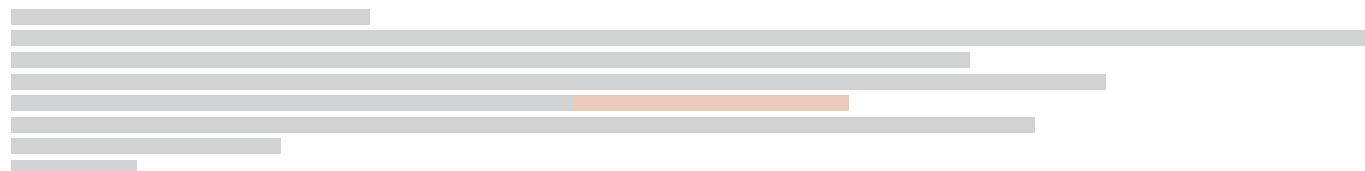


5.3. RÉSZMUNKAI DŐ ÉS MÁ S ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK

KÖLLŐ JÁNOS



BEVEZETÉS

Az elmúlt harminc évben a legfejlettebb piacgazdaságokban megtört a napi nyolcórás, heti ötnapos, rögzített helyen és időben végzett munka egyeduralkodása, a fizetett foglalkoztatásnak számos alternatív – jobb híján atipikusnak nevezett – formája alakult ki (lásd Kalleberg 2000 alapos áttekintését). Az irodalom, illetve a szakzsargon e körbe sorolja a részmunkaidőt, a rugalmas munkaidő-beosztást, az otthoni és távmunkát, a munkaerő-kölcsönző közvetítésével vagy vállalkozási szerződéssel végzett munkát, sőt, esetenként még az önfoglalkoztatást is.

Az *atipikus* jelző nemcsak azért nem találó, mert túlságosan sokféle dolgot próbál egyetlen fogalom alá sorolni, hanem azért sem, mert a nem munkaszerződéssel végzett, otthon vagy változó helyszíneken, változó időbeosztással végzett munka történetileg nem a kivételt, hanem a főszabályt jelentette, legyen szó parasztokról, iparosokról, fuvarosokról vagy kereskedőkről. Az újdonságot az jelenti, hogy ezek a formák az 1980-as évektől kezdve egyre gyakrabban jelentek meg a bér munka világában is, miközben a visszaszorulásuk is tovább folytatódott a mezőgazdaság és a tradicionális kisipar térvesztésével párhuzamosan. Jól mutatja ennek a két folyamatnak az együtt járását a dél-európai országok példája: a részmunkaidős foglalkoztatás aránya például Olaszországban, Portugáliában és Spanyolországban egészen 1991–1992-ig stagnált vagy enyhén mérséklődött, Görögországban pedig 1992-ig erősen csökkent, és azóta sem nőtt érdemben.¹

Az sem állítható, hogy az *atipikus* formák *minden* fejlett piacgazdaságban tömegesen kezdenek tért hódítani. A részmunkaidősöknél maradva: az Egyesült Államokban 1980 és 2000 között folyamatosan csökkent az arányuk, Kanadában pedig a korábbi növekedést visszaesés váltotta fel az 1990-es években (Buddelmeyer és szerzőtársai 2004). Az alapvető gazdasági és jóléti mutatók alapján a fejlett világba sorolható közép-kelet-európai országokban pedig e formák a legutóbbi időkig kivételesek maradtak.

Ebben a fejezetben a *reszmunkaidős foglalkoztatás* kérdésével foglalkozunk behatódiban, csak röviden térünk ki más *atipikus* formákra. A választás egyik oka, hogy utóbbiak Magyarországon vagy marginális jelentőségűek (mint a távmunka és a rugalmas munkarend), vagy nem állnak róluk rendelkezésre megfelelő adatok (munkaerő-kölcsönzés, színlelt munkaszerződések), vagy ha léteznek is adatok, a fogalmi tisztázatlanság nehezíti az elemzésüket (otthoni

¹ Hosszú idősorokat mutat be és értékel például Smith és szerzőtársai (1998) és Buddelmeyer és szerzőtársai (2004).

munkavégzés). A másik – és sokkal fontosabb – ok, hogy a részidős foglalkoztatás mára az Európai Unióban igen elterjedté vált – az utóbbi tíz évben Magyarországon is nőtt a részaránya –, és számos elemző és szakpolitikus ebben látja az aggregált foglalkoztatás növelésének és a piac rugalmasabbá tételének egyik legfontosabb tartalékát.

Ezt a várakozást a magyar esetben alátámasztani látszik, hogy ma a munkavállalási korú népesség éles kontúrokkal hasad két nagy csoportra: azokra, akik jellemzően napi nyolc órában, heti öt napon, rögzített munkaidőben dolgoznak, és azokra, akiknek semmilyen kapcsolatuk nincs a „munka világával.” Mint Bajnai és szerzőtársai (2008) a 2005. évi európai munkaerő-felmérések mikroadatait elemelve rámutatnak: a legjobb munkavállalási korban lévő népesség összes munkaórája Magyarországon kisebb mértékben marad el a potenciálistól, mint például Svédországban, Finnországban, Norvégiában, Franciaországban, Angliában, Németországban vagy Hollandiában. Ugyanakkor a viszonylag nagy munkatömeg kevés ember között oszlik el, és nagymértékben beszűkült a foglalkoztatás és a nem foglalkoztatás közötti átmeneti zóna. Az állásban lévő magyar férfiak tényleges, átlagos munkaideje (41,6 óra) 36 perccel hosszabb az EU-15 átlagnál, a dolgozó nők pedig sokkal hosszabb munkaidőt (39 óra) teljesítenek, mint a nyugat-európai társaik: hetente 6,5 órával, majdnem egy egész munkanappal többet dolgoznak.² A magyar munkavállalók ritkábban vannak távol a munkahelyüktől, a megfigyelt tényleges munkaidejük ritkábban tér el a szokásostól, ha mégis eltér, az ritkábban köszönhető a rugalmas munkabeosztásnak, és közülük sokkal kevesebben dolgoznak részmunkaidőben. Az éllovas országokhoz viszonyítva kevesen dolgoznak otthon (Bajnai és szerzőtársai 2008), a távmunkában dolgozók aránya a két százalékot sem éri el, és a munkavállalók több mint kilenctizede rögzített kezdési és befejezési idővel dolgozik a munkahelyén, ami a legmagasabb arány az EU-ban (EU 2003, idézi: Frey 2005). Magyarországon tehát kevesen dolgoznak sokat, zömmel merev, a 19–20. századi bér munkára jellemző feltételek között, és ezen esetlegesen segíthet a részmunkaidős foglalkoztatás bővülése.

Magyarországon nagyon kevés empirikus, „kemény” adatokon nyugvó kutatás folyt a részmunkaidős foglalkoztatásról, ezért kénytelenek vagyunk – a kötet műfajától idegen megoldást választva – alkalmi számításokkal pótolni a hiányzó tényanyagot. Az itt közölt táblázatok és becslések nem pótolják a szisztematikus kutatást – csak reménykedhetünk, hogy alkalmasak a legalapvetőbb tendenciák és összefüggések érzékeltetésére, és segíthetnek a megfelelő kutatási hipotézisek, értékelési szempontok és szakpolitikai kiindulópontok megfogalmazásában.

RÉSZMUNKAI DŐ – ÖSZTÖNZŐK, HASZNOK, KÖLTSÉGEK

A részmunkaidő terjedését egyaránt ösztönzik keresleti és kínálati tényezők. A részidős foglalkoztatás a munkáltató számára olcsóbbá teheti a napi vagy heti munkacsúcsokhoz és -völgyekhez való alkalmazkodást, márpedig a munkaerőigény ilyen típusú – jelentékeny, de kiszámítható – hullámváltozásai nagyok lehetnek a kereskedelem, a vendéglátás, a személyi szolgáltatásokban, az egészségügyben, az oktatásban, sőt a közigazgatásban is. További, bár esetleges előnyt jelent, hogy számos országban a munkahelyeket védő

² A kérdés referenciahetében mért átlagos munkaórák. (Forrás: Eurostat: Labour Force Survey, 2005.)

szabályok nem vonatkoznak a részmunkaidősökre, és körükben a szakszervezeti lefedettség is alacsonyabb. Hasonlóan fontos, bár általánosnak nem mondható előny, hogy a vállalatok a részmunkaidősöket számos országban a teljes munkaidősökénél alacsonyabb órabérrel foglalkoztathatják, mint arra a későbbiekben részletesen kitérünk. Végül, de nem utolsósorban, az európai országok zömében az állam különféle kedvezményekkel támogatja a részmunkaidős foglalkoztatást, abban a reményben, hogy az pótlólagos munkahelyeket teremti, vagy elősegíti, hogy az adottnak gondolt „munkatömeg” több ember osztozzék (vö. Layard és szerzőtársai 1991).

A kínálati oldalon a részmunkaidő megkönnyíti a gyermeknevelés, az otthoni ápolás – általánosságban a háztartási munka – és a piaci munkavállalás összeegyeztetését. Nem kényszerülnek *igen–nem* választásra a kisgyermeket nevelő, de a szakmájukról lemondani nem kívánó anyák, a tanulni vágyó, de nyomorogni nem szándékozó diákok, az iskolát elhagyó, de egyetlen munkahely mellett tartósan elköteleződni még nem kívánó, a *job shopping* időszakát élő pályakezdők. Ha léteznek részidős állások, az a munkapiacra vonzhat olyanokat, akiknek a várható órabér és a nem munkából származó jövedelem alapján választott optimális munkaideje nullánál nagyobb, de napi nyolc óránál vagy heti 40 óránál kevesebb.

Ezekkel az előnyökkel szemben nem kevésbé komoly akadályok és hátrányok állnak. A munkaerő-felvétel egyfelől, a munkába állás és a bejárás másfelől fix (toborzási, betanítási, utazási, gyermekelhelyezési) költségekkel jár, ami a munkáltató vagy a munkavállaló számára veszteségessé teheti a részidős munkavállalást. A fix költségek a munkáltatót arra ösztönözhetik, hogy azokat alacsonyabb bérek formájában áthárítsa a munkavállalókra, kihasználva, hogy sokan nem önkéntesen, hanem más lehetőség hiányában választanak részidős állást (arányuk az EU-ban 10 és 40 százalék közé tehető a munkaerő-felmérések adatai szerint). Ugyanakkor a munkavállalói fix költségek miatt sokaknak csak a teljes idősnél magasabb órakereset esetén érdemes nyolc óránál kevesebbet dolgozni, ami a kínálati oldalról kiindulva drágítja a részidős foglalkoztatást. Egyes longitudinális elemzésekből (O'Reilly–Bothfeld 2000) úgy tűnik, hogy a részidős munkavállalás nem tekinthető a teljes idős munkavégzés előszobájának: az azt elhagyók nagy része nem teljes állásba lép, hanem kiszorul a munkapiacról.

A hasznok, károk, ösztönzők és akadályok sokfélesége játszhat közre abban, hogy a részidős foglalkoztatás aránya rendkívül széles sávban szóródik még az EU-n belül is. Az e témában gyakran emlegetett Hollandia, ahol az arány (a két nemre együttesen) meghaladja a 40 százalékot, valójában Nyugat-Európán belül is szélsőséges kivételt jelent: a részidős arány a többi országban az 5–25 százalékos sávban szóródik, a globális válság előtt a régi EU-ban átlagosan 21 százalékra rúgott (EU 2006, 40. o. 23. táblázat), az új tagországokkal együtt valamivel 20 százalék alatt volt. A lista élén Nagy-Britannia és az északi országok állnak, az alján pedig egyfelől Görögország, Spanyolország, Olaszország és Portugália, másfelől a volt szocialista, új EU-tagországok.

A részmunkaidős állások hozzájárulása a teljes foglalkoztatás *növekedéséhez* 2000-ig nem volt igazán jelentős: Hollandiát leszámítva, sehol sem érte el az 1 százalékot. Igazán jelentőssé az elmúlt tíz évben vált: 2004–2005-ben az újonnan teremtett állások 65 százaléka részidős volt az EU (2006) jelentés szerint.

A fejezet szerzőjének nincs tudomása olyan kutatásról, ami feltárná a részmunkaidős állások aggregált foglalkoztatásra gyakorolt hatását, illetve ennek országonkénti eltéréseit. Buddelmeyer és szerzőtársai (2004) longitudinális országos szintű adatok segítségével a részmunkaidő foglalkoztatáson *belüli* részarányát elemzik, és noha ez nem egészen azonos azzal a kérdéssel, ami a gazdaságpolitikust leginkább érdekelheti (vajon lehet-e többletfoglalkoztatást teremteni a részmunkaidő terjesztésével), így is figyelemre-méltó eredményekre jutnak.

A részmunkaidős állások arányára szignifikánsan hatott a szakpolitika irányváltása, ami a részdíós állások bértámogatásában, illetve a részmunkaidősök egyenjogúsításában, a diszkrimináció felszámolásában öltött testet – különböző időpontokban, az országok nagyobb részében. A részmunkaidős állások arányát közvetett módon növelte a teljes díós, határozott idejű állásokat védő – és ezzel megdrágító – szabályozás (*employment protection legislation, EPL*).

Igen szoros kapcsolat mutatható ki a részmunkaidős állások aránya és a termékenység, illetve a gyermektámogatások között. Az előjelek alapján – nyitva hagyva a kérdést, hogy vajon mi okoz mit – úgy fogalmazhatunk: az egyik oldalon magas termékenységet, szerény támogatásokat és sok részdíós állást látunk, a másikon bőkezű készpénzes gyermektámogatást, kevés részdíós állást és alacsony termékenységet.

Buddelmeyer és szerzőtársai (2004) nem találtak érdemi összefüggést a részmunkaidős foglalkoztatás aránya és a munkát terhelő adók, illetve a munkanélküli-segély nagysága és hossza között. A részmunkaidős foglalkoztatás aránya anticiklikus: magasabb rossz és alacsonyabb jó években.

A tanulmány bevallottan hozzávetőleges, de a nagyságrendeket megvilágító becslése szerint az olyan jellegű és erejű reformok, mint amilyenekre Európában a vizsgált időszakban (1983–2002) sor került, *tíz év alatt 1,6–3,5 százalékponttal* emelhetnék a részmunkaidős *arányt* – amiből természetesen nem következik az aggregált foglalkoztatás *szintjének* hasonló (vagy akármekkora) növekedése. Ám, még ha azt feltételezzük is, hogy a reformok hatására keletkező részdíós állások hozzáadódnak a meglévő munkahely-állományhoz, vagy egyébként megszűnő teljes díós állásokat váltanak ki, az eredmények akkor is szerénységre intenek a közvetlen foglalkoztatáspolitikai beavatkozástól várható álláshely-bővüléssel kapcsolatban.

RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS MAGYARORSZÁGON

A részmunkaidőben dolgozók számaránya pontosan nem állapítható meg, illetve – különböző, egyaránt értelmes definíciókat használva – különböző számarányokat kapunk. A válság előtt, 2008 elején a KSH Munkaerő-felmérése (MEF) szerint a foglalkoztatottak 4,3 százalékának volt részmunkaidős szerződése, de 7 százalék nyilatkozott úgy, hogy a szokásos munkaideje nem éri el a heti 40 órát. Nagyobb részük legalább 30 órát dolgozott, az ennél kevesebbet teljesítő aránya a másfél százalékot sem érte el (1. táblázat).

A két csoport átfedi egymást: a magukat részmunkaidősnek mondók 1,3 százaléka 40 óránál hosszabb, a teljes munkaidősök 2,4 százaléka viszont 40 óránál rövidebb szokásos munkaidőről számolt be. Hasonlóképpen, eltérő arányokat és bizonyos fokú átfedést mutatnak a Bértarifa-felvétel adatai is. Az ötfősnél

nagyobb cégekben és a költségvetési intézményekben alkalmazottak körében 8,1 százaléknak, a nyugdíjasokat figyelmen kívül hagyva 7,2 százaléknak volt részmunkaidős szerződése. A teljes munkaidősök 2,4 százaléka esetében azonban 40 óránál rövidebb szokásos heti munkaidőt jeleznek az adatok, és 10,5 százalékuk esetében a ténylegesen kifizetett májusi munkaórák száma nem érte el a 168-at, míg a részmunkaidősök 1,1 százalékánál meghaladta ezt az értéket.

1. táblázat: Részmunkaidős szerződés és szokásos heti munkaidő 2008. január–márciusban (százalék, összes foglalkoztatott = 100)

	Férfi	Nő	Összesen
Részmunkaidős szerződés	3,1	5,9	4,3
Szokásos heti munkaideje 40 óránál rövidebb	5,4	8,9	7,0
1–19 óra	0,3	0,2	0,3
20–29 óra	0,9	1,0	0,9
30–35 óra	2,2	4,0	3,0
36–39 óra	2,0	3,7	2,8
40 óra vagy több	94,6	91,1	93,0
Összesen	100,0	100,0	100,0

N = 25 554 fő.

Megjegyzés: azokat, akik a szokásos munkaidejüket „nagyon változóként” írták le (zömmel vállalkozók), a referenciahéten ténylegesen ledolgozott órákkal vettük figyelembe.

Forrás: a KSH MEF 2008. január–március, a szerző számításai.

Akármilyen adatot és munkaóráhatárt tekintünk is,³ a részidős foglalkoztatás aránya az európai átlagnál sokkal alacsonyabbnak mutatkozik, ami nem magyar, nem is kelet-európai, sokkal inkább „déli” vonás, mint arra a Bajnai és szerzőtársai (2008) írásában közölt számításokkal korábban felhívtuk a figyelmet.

A részidős foglalkoztatásnak nemcsak a szintjét, a dinamikáját sem könnyű megítélni. Mint a 2. táblázatban látható, a KSH Munkaerő-felméréseiből származó adatok csupán néhány tized százalékos emelkedést mutatnak 2003 és 2010 között, ami (a foglalkoztatás esetében nagyjából fél százalékos mintavételi hibahatárát is figyelembe véve) jelentéktelennek nevezhető.

Az FH Bértarifa-felvételeinek vállalati nyilvántartásokból származó adatai magasabb részmunkaidős szintet és nagyobb emelkedést mutatnak (2. táblázat). Az eltérés okát nem ismerjük, esetlegesen szerepet játszhatott benne, hogy a vállalatok az alkalmazottaik részmunkaidőssé nyilvánításával tudnak a minimálbérnél alacsonyabb bért fizetni. 2008-ban a részmunkaidősök 22 százaléka – az összes alkalmazott nagyjából két százaléka – keresett kevesebbet a rá érvényes teljes idős minimálbér havi összegénél. Ha a részidős állások 2003 és 2010 közötti teljes kimutatott aránynövekedése ennek köszönhető (ami valószínűtlen), akkor is magasabb indexeket kapunk, mint amit a KSH MEF idősorai mutatnak. Ha a vállalati adatoknak adunk hitelt, akkor is szerény, a Nyugat-Európával szembeni hátrányunkon sokat nem változtató növekedésről beszélhetünk.

3 Az itt közölt számításokban heti 40 óránál húzzuk meg a határt, a 36 órás választóvonal alkalmazásával – mint a közölt adatokból látszik – 2008-ban majdnem három százalékponttal alacsonyabb részmunkaidős foglalkoztatási arányokat kapnánk.

2. táblázat: A részmunkaidős dolgozók aránya különböző adatfelvételek és kritériumok szerint, 2003–2010

	Munkaerő-felvétel		Munkaerő-felvétel, a Bértarifa-felvétel célsokasága ^a		Bértarifa-felvétel	
	részmunkaidős	szokásos munkaideje 1–39 óra ^b	részmunkaidős	szokásos munkaideje 1–39 óra ^b	részmunkaidős	szokásos munkaideje 1–39 óra ^c
2003	4,8	8,5	3,8	6,7	6,0	9,0
2004	4,4	8,5	3,5	6,7	6,5	9,7
2005	4,0	8,6	3,1	6,7	7,7	10,2
2006	3,9	7,9	3,2	6,1	8,9	11,7
2007	4,0	7,7	3,3	5,9	7,3	9,6
2008	4,3	7,6	3,5	5,8	8,1	10,6
2009	5,0	8,5	4,1	6,6	9,8	12,4
2010	5,6	9,2	4,1	6,9	..	..

a Közelítés: ide soroltuk a legalább ötfős vállalatoknál vagy költségvetési ágazatokban (oktatás, egészségügy, közigazgatás) alkalmazottként dolgozókat.

b Azokat, akik a szokásos munkaidejüket „nagyon változóként” írták le (zömmel vállalkozók), a referenciahéten ténylegesen ledolgozott órákkal vettük figyelembe (lásd még [Adattár](#)).

c A munkaszerződésben rögzített óraszám. A tanulmány írásakor a 2010. évi felvétel mikroadatai még nem álltak rendelkezésre.

Forrás: FH Bértarifa felvételei, szerző számítása.

3. táblázat: Részmunkaidősök aránya az újonnan felvettek és a régebben ott dolgozók körében, 2003–2009 (Ötfős és nagyobb vállalatok, valamint költségvetési szféra, nyugdíjasok nélkül)

Év	Részmunkaidősök aránya az		Heti szokásos 1–39 óra munkaidőben dolgozók aránya az	
	összes alkalmazott között	előző évben felvettek között	összes alkalmazott között	előző évben felvettek között
2003	6,0	9,8	9,0	11,2
2004	6,5	10,5	9,7	12,2
2005	7,7	12,1	10,2	13,3
2006	8,9	13,8	11,7	15,1
2007	7,3	12,5	9,6	14,4
2008	8,1	13,3	10,6	14,3
2009	9,8	14,4	12,4	15,5

Részmunkaidős: a szerződés jellege szerint.

Új belépő: a jelzett évben lépett be és a következő évi bértarifa-felvétel idején (májusban) még az adott vállalatnál vagy intézménynél dolgozott.

Megjegyzés: a szerződés jellegére vonatkozó információ először a 2003-as felvételi hullámban érhető el.

Forrás: Bértarifa-felvételek.

A részmunkaidős foglalkoztatás *jövőbeli* dinamikájának megítéléséhez hasznos, ha megfigyeljük, milyen a részdíós állások aránya az új munkaszerződésekben. Erre az FH bértarifa-felvételének és a KSH munkaerő-felmérésének az adatai is alkalmasak, itt az előbbiből származó adatokat közlünk, annak megemlítésével, hogy a régi és új szerződések összehasonlítása hasonló eredménnyel jár a MEF esetében is. Mint a 3. táblázatban látható, az adatfelvételt megelőző évben belépők között a részmunkaidősök aránya lényegesen nagyobb, mint a teljes alkalmazotti állományban, jelentősen növekedett az elmúlt években, és az időszak végén már nem állt nagyon messze a nyugat-európai foglalkoztatotti állományra jellemző részmunkaidős foglalkoztatotti aránytól.

Hogy ennek alapján várható-e jelentős növekedés a részmunkaidő elterjedtségében, az függ attól, hogy milyen a részdíósok aránya a munkahelyükről kilépők vagy onnan elbocsátottak körében. Elképzelhető ugyanis, hogy a 3. táblázat adatai csupán a részdíós állások instabilitását, az átlagosnál nagyobb munkaerő-forgalmát jelzik. E nyilvánvalóan fontos kérdés – rendkívül munkaigényes – vizsgálatához a szükséges alapadatok a KSH Munkaerő-felméréseiben rendelkezésre állnak: a kérdezettek követésével azonosíthatók a munkahely-változtatók, illetve munkanélkülivé vagy inaktívvá válók, és megállapítható, hogy az elhagyott vagy elveszített munkahelyeik teljes vagy részdíósok voltak-e.

KIK DOLGOZNAK RÉSZMUNKAI DŐBEN?

A kérdésre három becsléssel próbálunk röviden válaszolni, amelyeket e fejezet végi Függelék F1., F2. és F3. táblázata foglal össze. Mindhárom esetben probit függvényekkel vizsgáljuk, hogyan hatottak különféle egyéni, vállalati és környezeti jellemzők arra, hogy a megfigyelt egyén részmunkaidőben dolgozott-e (a szerződés formája szerint). Az első becslés a KSH MEF 2008. első negyedévi, a második az FH Bértarifa-felvételének 2008. évi adatain nyugszik, a harmadik szintén az utóbbin, de a figyelmet a versenyszférára korlátozva. A MEF lehetővé teszi különféle háztartási változók bevonását, míg a Bértarifa-adatok a vállalati jellemzők hatásáról adhatnak képet.

Az F1. táblázatbeli becslés szerint a kevésbé iskolázottak, különösen a 0–7 osztályt végzett nők dolgoznak nagy arányban részmunkaidősként (de ők fél százaléknál is kisebb csoportot alkotnak a foglalkoztatottakon belül), a 15–29 éves nők két százalékkal, az 50 évesnél idősebbek öt százalékkal nagyobb valószínűséggel részdíósok. A gyermekek száma a férfiaknál egyáltalán nem, a nőknél kismértékben befolyásolja a részdíós állás választását. A legerősebb hatása annak van, ha a dolgozót nyugdíj, gyermektámogatás vagy munkanélküli-, illetve szociális segély mellett alkalmazzák: a nyugdíj 40 százalékkal, a nőknél a gyés-gyed-gyet 32 százalékkal, a munkanélküli-ellátás a férfiaknál 8,5, a nőknél 24 százalékkal növeli a részmunkaidő valószínűségét, ami minden egyéb hatást elhomályosít.

Az F2. táblázat is az iskolázottsággal csökkenő részmunkaidős arányt jelez. Az életkor hatása itt is jelentéktelen, a nyugdíjé itt is nagyon erős. A költségvetési és a versenyszféra közötti különbség csak a nőknél számít, a Budapest–vidék különbség csak a férfiaknál. Minél magasabb a kistérségi munkanélküliség, annál valószínűbb, hogy a megfigyelt egyén részmunkaidőben dolgozik, de ez a hatás, bár szignifikáns, nem erős (egy szórás egységgel magasabb munkanélküliség nagyjából egy százalékkal magasabb részdíós arányt valószínűsít).

Az *F3. táblázat*beli becslést, ahol elsősorban a vállalati jellemzők hatására vagyunk kíváncsiak, a két nemre együttesen végeztük el. A korábban látottakhoz hasonló nemek, életkor és iskolázottság szerinti különbségeken túl, itt újabb fontos dimenziók vizsgálatára van mód. A részmunkaidő 4,3 százalékkal gyakoribb az új belépőknél és 6,3 százalékkal a határozott idejű szerződéssel rendelkezőknél. A vállalati, ágazati vagy másfajta kollektív szerződés hatálya alatt dolgozóknál a részmunkaidő valószínűsége (egyenként) 2–4 százalékkal alacsonyabb, és ehhez hasonló erejű negatív befolyása van a külföldi tulajdonnak. Az állami tulajdonnak nincs hatása. Az adatok a legkisebb és a nagy–közepes vállalatoknál jeleznek magasabb részdíós foglalkoztatási arányt. Az ágazatok közül a vendéglátás, a személyi, üzleti és pénzügyi szolgáltatás, valamint a (magán)egészségügy és a (magán)oktatás emelkedik ki.

Az, hogy inkább a kisebb és/vagy kollektív szerződéssel le nem fedett hazai tulajdonú vállalatoknál, magas munkanélküliség mellett és a legkevésbé iskolázott rétegeknél látunk viszonylag magas részdíós foglalkoztatási arányt, arra utal, hogy a részmunkaidős állások inkább a vállalatok kezdeményezésére és nem a munkavállalók nyomására keletkeznek. Ugyanakkor az, hogy a transzferekben részesülők körében a részdíós foglalkoztatási arány sokszorosa az átlagosnak, annak jeleként értelmezhető, hogy a részdíós munkával szembeni ellenállás e körben sokkal kisebb, illetve a két félnek egyaránt kedvezőbb feltételekkel köthető részdíós szerződés. Hogy miért, arról közvetett úton fontos információkkal szolgálnak a részdíósok – ezen belül a transzferben részesülők és nem részesülők – bérei.

A RÉSZMUNKAI DŐSÖK BÉREI

A nemzetközi szakirodalom igen nagy terjedelemben foglalkozik a részmunkaidősök bérhátrányának (*part-time penalty*) kérdésével. A legfejlettebb piacgazdaságokban a kutatások zöme alacsonyabb órakeresetet figyel meg a részmunkaidősöknél (Ermisch–Wright 1993, Wolf 2002, Kranz–Rodriguez–Planas 2009, Manning–Petrolongo 2005, Rodgers, 2004) és ez többnyire a megfigyelhető összetétel-különbségek és a szelekciós hatások figyelembevételére is igaz marad. Ugyanakkor az eredmény nem általánosítható: egyes kutatások éppen ellenkezőleg, bérelőnyt (*part-time premium*) azonosítanak: ilyen eredményeket közöl például Posel–Muller (2007) Dél-Afrikából, Krillo–Masso, (2010) Észtországból (a nőknél), O’Dorchay és szerzőtársai (2007) Dániából, és legalábbis a – nyers, valamint a megfigyelhető jellemzőkre kontrollált – bér adatok erre utalnak Magyarországon is.

A Bértarifa-felvétel adatai szerint 2008-ban a részmunkaidősök 15,5 százalékkal többet kerestek egy fizetett órára vetítve, mint a teljes munkaidősök, a férfiak és nők egyaránt. Ráadásul, a bérelőny a nem, a munkapiaci tapasztalat, az iskolázottság, az ágazat, a régió és a vállalatméret figyelembevételére után 29,6 százalékra emelkedik!

A bérelőny mögött a legkülönbözőbb okok állhatnak: a részmunkaidősök lehetnek termelékenyebbek, meg nem figyelhető jegyeikben „jobbak”, esetleg különleges munkaposztokat töltenek be, miközben a kínálatuk szűkös, és ezért jobb alkupozícióban vannak és a többi. E könyvfejezetnek nem célja, hogy pótolva az elmaradt kutatásokat, felderítse a bérprémium mögött álló okokat, de egyetlen,

az esetleges későbbi kutatások és a foglalkoztatáspolitikai diskurzus számára hasznos megfigyelést – és egy azon alapuló hipotézist – meg kíván osztani az olvasóval.

HIPOTÉZIS A RÉSZFOGLALKOZTATÁS KÖLTSÉGEIRŐL

Röviden és erősen fogalmazva, a hipotézis úgy foglalható össze, hogy Magyarországon a) elsősorban a különböző transzferekben (nyugdíjban, gyesben vagy gyetben) részesülők keresnek részidős állást, b) ők lényegesen alacsonyabb bérért hajlandók ilyen munkahelyeket betölteni, mint a transzferben nem részesülők, akik csak tetemes bértöbblet esetén választanak részidős állást, c) ami egyszerre vezet oda, hogy a részmunkaidős állások a munkáltatók számára drágák, és ezért ritkák is, és oda, hogy az ilyen munkahelyeket elsősorban nyugdíjasokkal és gyermektámogatásban részesülőkkel töltik fel.

Ami az első állítást illeti, a 4. táblázat jól mutatja, hogy a részidős állást kereső vagy azt elfogadni hajlandó munkanélküliek aránya sokkal magasabb a transzferben részesülők esetében.

4. táblázat: Az állást keresők megoszlása transzferstátus és a keresett munka jellege szerint

Milyen állást keres?	Nyugdíjban, gyermektámogatásban		Összes álláskereső
	nem részesül	részesül	
Teljes munkaidős állást	54,3	19,6	52,4
Elsősorban teljes munkaidős állást	34,0	28,4	33,7
Részidős állást	1,6	28,5	3,1
Elsősorban részidős állást	0,8	10,0	1,3
Mindegy	9,0	11,6	9,1
Vállalkozni akar	0,3	1,9	0,4
Összesen	100,0	100,0	100,0

N = 2826 fő.

Forrás: a KSH MEF 2008. április–június, a szerző számításai.

A második (b) állítást is alátámasztják a KSH Munkaerő-felmérésének ugyanazon, 2008. első negyedévi hullámából származó adatok. Sajnos, csak havi béradatokkal rendelkezünk, tehát a még elfogadhatónak tartott órakeresetről az 5. táblázat nem szolgál információval, de azt megerősíti, hogy a transzferben részesülők sokkal olcsóbban kínálják magukat részmunkaidős állásra, mint az átlagos munkanélküli.

Ez a megfigyelés összhangban van a munkakínálat alapmodelljével. Egyfelől, ha jelentősek a fix munkavállalási költségek, azok felemészthetők – akár meg is haladhatják – a rövid idejű munkavállalásból származó bért, eleve kizárva a részidős munkavállalást, ami nem feltétlenül van így, ha az álláskereső valamilyen támogatásban részesül. Másfelől, jelentős, nem munkából származó – de a munkavállalással el nem veszített – jövedelem esetén az optimális munkaidő-választás nagyobb valószínűséggel esik a részmunkaidő tartományába, míg ilyen jövedelem hiányában csak különösen magas órabér biztosít az inaktív

státusban élvezettnél magasabb hasznosságot a rövid munkaidőnek megfelelő, viszonylag alacsony összkereset mellett.

Az elfogadási bérkülösökben meglévőhöz hasonló különbség mutatható ki a tényleges keresetekben is, mint azt a 6. táblázat mutatja. Sajnos, a KSH Munkaerő-felmérésben felvett kereseti adatok újabban nem állnak a kutatók rendelkezésére, de egy hipotézis kifejtéséhez a ma már tízéves táblázat adatai is alkalmasak.

5. táblázat: Az állást keresők elfogadási bérkülösbe transzferstátus és a keresett munka jellege szerint, a teljes munkaidős állást kereső (csak azt elfogadó), transzferben nem részesülő munkanélküliekhez képest (regressziós együtthatók*)

Hány logaritmusponttal alacsonyabb a még elfogadhatónak tartott havi bér, ha az álláskereső:	... nyugdíjban, gyermektámogatásban	
	nem részesül	részesül
részmunkaidős állást keres, és ...	-0,1381 (4,32)	-0,2699 (8,13)
hajlandó elfogadni részmunkaidős állást, és ...	-0,0814 (8,33)	-0,1969 (8,52)

* A regressziós egyenlet függő változója az álláskereső által megjelölt legalacsonyabb elfogadható havi bér logaritmus. Független változók: férfi, életkor, életkor négyzete, hat iskolai végzettség kétértékű változója, Budapest kétértékű változója, a települési munkanélküli-ráta logaritmus, az álláskereső hossza hónapban, valamint a táblázatban szereplő interaktív változók (résztidős állást keres x kap transzfert és a többi). A közölt együtthatók azt mérik, hány logaritmusponttal alacsonyabb az elfogadási bérkülös az adott csoportban azokhoz képest, akik nem kifejezetten résztidős állás keresnek (első sor), illetve, csak teljes idős állást fogadnának el (második sor).

Megjegyzés: a referenciacsoportokban a transzferben részesülők és nem részesülők rezervációs bérei nem különböznek egymástól szignifikánsan. A zárójelben szereplő értékek t-hányadosok.

N = 2452 fő.

Forrás: KSH MEF 2008. január–március, a szerző számításai.

6. táblázat: A részmunkaidőben foglalkoztatottak munkaideje és keresete, 2001. április–június

Nyugdíjat, gyest kap-e?	Heti munkaidő (óra)		Regresszióval kiigazított kereset (hasonló teljes munkaidősök keresete = 100)	
	munkaóra	teljes munkaidős=100	havi kereset	órakereset
Igen	19,1	48,7	52,7	110,1
Nem	20,9	51,1	68,3	134,9

Kontrollváltozók: nem, életkor, helyi munkanélküli ráta, valamint kétértékű változók 10 iparágra, 10 foglalkozási csoportra, 5 vállalati méretkategóriára és Budapestre.

Forrás: KSH MEF 2001. április–június, Köllő–Nacs (2004) számítása.

7. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása transzferstátus és a betöltött állás jellege szerint 2008 első negyedében (százalék)

Transzferstátus és a betöltött állás jellege	Százalék
1. A nyugdíjban vagy gyermek támogatásban részesülők részaránya	
– a teljes munkaidősök között	3,3
– a részmunkaidősök között	47,4
2. A nyugdíjban vagy gyermek támogatásban részesülő foglalkoztatottak közül	
– teljes munkaidős	58,1
– részmunkaidős	41,9
– összesen	100,0
3. A nyugdíjban vagy gyermek támogatásban nem részesülő foglalkoztatottak közül	
– teljes munkaidős	96,7
– részmunkaidős	3,3
Összesen	100,0

N = 25 554.

Forrás: a KSH MEF 2008. első negyedévi adatai, a szerző számításai.

Látható, hogy a transzferben részesülő részmunkaidős foglalkoztatottak órábéré nem sokkal magasabb, mint a hozzájuk hasonló teljes munkaidősöké: 51,3 százalékkal kevesebbet dolgoznak és 47,3 százalékkal keresnek kevesebbet havonta. A transzferben nem részesülők azonban csak sokkal magasabb órabér esetén fogadnak el részmunkaidős állást: 48,9 százalékkal dolgoznak kevesebbet, de csak 31,7 százalékkal keresnek kevesebbet, órabérük 34,9 százalékkal magasabb, mint a hozzájuk hasonló teljes munkaidősöké.

Végezetül, ami a c) pontot illeti, nem csak az igaz, amit korábban, az *F1–F3.* táblázatokban láttunk, hogy a részmunkaidő az átlagosnál sokkal elterjedtebb a különféle transzferekben részesülőknél (42 százalék, a teljes munkaidősöknél mért alig több, mint 3 százalékkal szemben), hanem az is, hogy ők teszik ki a részmunkaidősök majdnem felét! Egész pontosan 47,4 százalékot a MEF 2008. első negyedévi adatai szerint, mint azt a 7. táblázat mutatja.

TANULSÁGOK A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA SZÁMÁRA

A magyar foglalkoztatáspolitikai az elmúlt húsz évben folyamatosan napiranden tartotta a részfoglalkoztatás kérdését, és gyakorlati lépéseket is tett annak előmozdítására. Engedélyezte a részmunkavállalást egyes gyermek támogatások (gyes, gyet) igénybevétele idején és korai nyugdíj mellett, a piacra visszatérő anyákat járulékvállalással is segítette (Start-program), néhány év után a munkaidővel arányossá tette az egyösszegű egészségügyi hozzájárulást (eho), közlekedési támogatással mérsékelte az elhelyezkedő munkanélküliek fix munkavállalási költségeit, támogatta az átmenetinek szánt, de akár tartóssá is alakítható munkaidő-csökkentést a pénzügyi válság éveiben (munkahelymegőrző támogatások 2008–2009-ben), kifejezetten a részmunkaidős anyák bérköltség-támogatására irányuló programot hirdetett meg (2011-ben), és maga is tömegesen teremtett részmunkaidős állásokat a különböző közfoglalkoztatási programok keretében (2000-től napjainkig).

A rendelkezésre álló adatok szerint ezek az erőfeszítések nem jártak átütő sikerrel, a részmunkaidős foglalkoztatás aránya, ha egyes adatforrások szerint növekedett is, ma sem haladja meg a nyugat-európai szint harmadát-felét, és jelentősen elmarad a Lengyelországban az elmúlt években megnövekedett értéktől is.

Ha az előző pontban kifejtett hipotézis igaz, abból a foglalkoztatáspolitikai erőfeszítések értékelésére és továbbgondolására nézve fontos tanulságok adódnak. Mindenekelőtt, leszögezhetjük, hogy a mindenkori magyar kormány alighanem a munkavállalási korú nem dolgozó népességnek nyújtott készpénzes transzferek révén nyújtotta és nyújtja a leghathatósabb támogatást a részmunkaidős munkavállaláshoz. Ezek korlátozása (a korhatár előtti nyugdíjba vonulás megnehezítése, a különlegesen bőkezű készpénzes gyermek-támogatások jelenleg nem tervezett, de időről időre megfontolt kurtítása) a részmunkaidős foglalkoztatás ellen hatna, növelné annak költségeit, amit azonban nem kell *feltétlenül* negatív fejleményként értékelni.

Másodsorban, ha helytállóak az előző pontban bemutatott megfigyelések, abból az a következtetés adódik, hogy a részmunkaidős állások magas költsége nem feltétlenül a fix munkáltatói ráfordításokból és különösképpen nem a mantraként emlegetett magas járulékterhekből adódik (melyek – lineárisak lévén – valójában nem is drágítják a részmunkaidős foglalkoztatást), hanem egyszerűen a magas bérekből: abból, hogy a magyar viszonyok között a tipikus álláskeresőnek csak igen magas órakereset esetén érdemes részmunkaidőt vállalnia. Ezen leginkább a munkavállalói fix költségek csökkentésével, jobb közlekedéssel, több, jobb és rugalmasan nyitva tartó bölcsődével-óvodával lehet segíteni.

Természetesen az itt röviden kifejtett hipotézis ellenőrzésre szorul, amihez az adatháttér megfelelőnek mondható, amennyiben a kutatók hozzájutnak a KSH Munkaerő-felmérésének meglévő, de előlük ma elzárt kereseti adataihoz.

A béradatokkal kiegészített Munkaerő-felméréshez hasonlóan fontos forrást jelenthetnek az FH Bértarifa-felvételre vagy a KSH intézményi adatgyűjtésére épülő vállalati panelek, amelyek – ha a részmunkaidős és egész idős állások számára vonatkozó adatok a vállalat egészére rendelkezésre állnának – lehetővé tennék a részmunkaidős állások keletkezésének és megszűnésének vizsgálatát, különös tekintettel arra a kérdésre, hogy ezek a teljes idős állások mellett vagy azok helyett jönnek létre. Ilyen típusú vizsgálódás nélkül felelőtlenség lenne értékelni a tárgyra vonatkozó foglalkoztatáspolitikai lépéseket, de okszerű, hasznos szakpolitika sem tervezhető.

HIVATKOZÁSOK

BAJNAI BLANKA–HÁMORI SZILVIA–KÖLLŐ JÁNOS (2008): **A magyar munkaerőpiac európai tükörben**. Megjelent: *Fazekas Károly–Köllő János* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükör*, 2008. Közelkép. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 37–86. o.

BUDELMEYER, H.–MOURRE, G.–WARD-WARMEDINGER, M. E. (2004): **The Determinants of part-time work in EU countries: Empirical investigations with macro-panel data**, IZA DP 1361.

ERMISCH, J. F.–WRIGHT, R. E. (1993): Wage offers and full-time and part-time employment by British women. *The Journal of Human Resources*, Vol. 28, No. 1. 111–133. o.

EU (2003): Flexibility, security and quality in work. Megjelent: *Employment in Europe, 2003*. European Commission, Brüsszel, 125–157. o.

EU (2006): **Employment in Europe, 2006**. European Commission, Büsszel.

FREY MÁRIA (2002): **A gyermeknevelési támogatásokat igénybe vevő és a családi okból inaktív személyek foglalkoztatásának lehetőségei és akadályai**. Demográfia, 45. évf. 4. sz. 406–438. o.

FREY MÁRIA (2005): Nők munkaerőpiacon – a rugalmas foglalkoztatási formák iránti igények és lehetőségek. Kézirat.

KALLEBERG, A. E. (2000): Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, Vol. 26. 341–365. o.

KÖLLŐ JÁNOS–NACSA BEÁTA (2004): Rugalmasság és foglalkoztatás a munkaerőpiacon. Magyarországi tapasztalatok. International Labour Office, Budapest.

KRANZ, D. F.–RODRÍGUEZ-PLANAS, N. (2009): **The part-time pay penalty in a segmented labor market**. IZA Discussion Paper No. 4342.

KRILLO, K.–MASSO, J. (2010): The part-time/full-time wage gap in Central and Eastern Europe: the Case of Estonia. *Research in Economics and Business: Central and Eastern Europe*, Vol. 2. No. 1. 47–75. o.

LAYARD, R.–NICKELL, S.–JACKMAN, R. (1991): Unemployment. Macroeconomic performance and the labour market, Oxford University Press.

MANNING, A.–PETRONGOLO, B. (2005): **The part-time pay penalty**. Centre for Economic Performance, LSE, CEP Discussion Papers, 0679.

O'DORCHAI, S.–PLASMAN, R.–RYCX, F. (2007): **The Part-Time Wage Penalty in European Countries: How Large Is It for Men?** IZA Discussion Papers, 2591. Institute for the Study of Labor (IZA)

O'REILLY, J.–BOTHFELD, S. (2000): What happens after working part time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and western Germany. *Cambridge Journal Economics*, Vol. 26. No. 4. 409–439. o.

POSEL, D.–MULLER, C. (2007): **Is there evidence of a wage penalty to female part-time employment in South Africa?** University of KwaZulu-Natal, Working Paper, No. 61.

RODGERS, J. R. (2004): Hourly wages of full-time and part-time employees in Australia. University of Wollongong, Research Online.

SMITH, M.–FAGAN, C.–RUBERY, J. (1998): Where and why is part-time employment growing. Megjelent: *O'Reilly, J.–Fagan, C. (szerk.): Part-time prospects – An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Routledge, New York, 35–56. o.

WOLF, E. (2002): Lower wage rates for fewer hours? A simultaneous wage-hours model for Germany, *Labour Economics*, Vol. 9. No. 5. 643–663. o.

FÜGGELÉK

F1. táblázat: A részmunkaidő valószínűségére ható tényezők
(probit marginális hatások a mintaátlagnál)
Munkaerő-felmérés, foglalkoztatottak, 2008 január-március

Függő változó: részmunkaidőben dolgozik.

	Férfi	Nő
0–7 osztály	0,035* (1,76)	0,266*** (4,51)
8 osztály	0,020*** (3,71)	0,061*** (7,14)
Szakmunkásképző	0,002 (0,50)	0,056*** (7,46)
Középiskola	0,008** (2,00)	0,024*** (4,08)
15–30 éves	0,006 (1,59)	0,020*** (3,07)
41–50 éves	0,000 (0,15)	–0,008 (1,59)
51–60 éves	–0,001 (0,35)	0,002 (0,32)
61–74 éves	–0,005 (1,07)	0,049*** (3,16)
Budapest	0,006 (1,16)	–0,002 (0,20)
Települési munkanélküli/lakos (log)	0,002 (0,77)	0,007** (2,07)
0–6 éves gyerekek száma a háztartásban	–0,003 (1,31)	0,009* (1,83)
7–18 éves gyerekek száma a háztartásban	0,001 (0,54)	0,011*** (4,09)
Vállalkozó	–0,005 (1,54)	0,001 (0,22)
Alkalmi munkás, napszámos	0,192*** (10,67)	0,193*** (4,42)
Nyugdíjat kap	0,419*** (24,62)	0,386*** (24,37)
Gyest, gyedet, gyeteket kap	0,146** (1,99)	0,320*** (11,27)
Munkanélküli vagy szociális segélyt kap	0,085*** (2,92)	0,242** (2,34)
Megfigyelések száma	13 869	11 685

Megjegyzés: Z értékek zárójelben.

* 10 százalékos; **5 százalékos; ***1 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: KSH munkaerő-felmérése, 2008. január–március.

F2. táblázat: A részmunkaidő valószínűségére ható tényezők
(probit marginális hatások a mintaátlagnál)
Bértarifa-felvétel, alkalmazottak, 2008. május

Függő változó: részmunkaidőben dolgozik.

	Férfi	Nő
0–7 osztály	0,147*** (10,97)	0,171*** (9,48)
8 osztály	0,023*** (7,73)	0,084*** (23,52)
Szaktanulmányok	0,001 (0,66)	0,049*** (14,47)
Középiskola	0,009*** (3,78)	0,008*** (3,17)
15–30 éves	0,014*** (5,62)	–0,015*** (5,22)
41–50 éves	0,002 (0,89)	–0,015*** (5,71)
51–60 éves	0,016*** (6,66)	–0,010*** (3,59)
61–74 éves	–0,006 (1,43)	0,040*** (6,27)
Nyugdíjas	0,537*** (72,85)	0,423*** (63,64)
Vállalat (0 = nem, 1 = igen)	–0,000 (0,13)	0,071*** (33,81)
Budapest (0 = nem, 1 = igen)	0,017*** (6,58)	0,001 (0,24)
Kistérségi munkanélküli ráta (log)	0,011*** (6,51)	0,008*** (3,76)
Megfigyelések száma	105 426	110 007

Megjegyzés: Z értékek zárójelben.

* 10 százalékos; ** 5 százalékos; *** 1 százalékos szinten szignifikáns.

F3. táblázat: A részmunkaidő valószínűségére ható tényezők (probit marginális hatások a mintaátlagnál)

Bértarifa-felvétel, vállalati alkalmazottak, 2008. május

Függő változó: részmunkaidőben dolgozik.

	Változó dy/dx	Z érték
Nem (0 = nő, 1 = férfi)	-0,061***	37,44
0-7 osztály	0,183***	13,82
8 osztály	0,062***	19,74
Szaktanulmányok	0,026***	10,43
Középiskola	0,017***	7,34
15-30 éves	-0,011***	5,37
41-50 éves	0,001	0,72
51-60 éves	0,019***	8,76
61-74 éves	0,038***	7,87
Nyugdíjas	0,529***	86,48
Előző évben lépett be (0 = nem, 1 = igen)	0,043***	21,14
Határozott idejű szerződése van	0,063***	19,82
A vállalat rendelkezik-e érvényes kollektív szerződéssel?	-0,032***	16,84
Több munkáltatóra kiterjedő ágazati kollektív szerződés	-0,028***	8,06
Több munkáltatóra kiterjedő nem ágazati kollektív szerződés	-0,024***	6,50
100 százalékos külföldi	-0,032***	15,20
Többségi külföldi	-0,039***	11,58
Kisebbségi külföldi	-0,024***	4,63
Budapest (0 = nem, 1 = igen)	0,009***	3,90
Kistérségi munkanélküli ráta (log)	0,014***	8,59
5-10 alkalmazott	0,066***	18,21
11-20 alkalmazott	0,026***	8,39
21-50 alkalmazott	-0,004	1,81
50-300 alkalmazott	0,061***	23,64
Bányászat	-0,010	0,92
Feldolgozóipar	0,011***	2,86
Energia	-0,017**	2,26
Víz, hulladékkezelés	0,012**	2,16
Építőipar	0,008*	1,83
Kereskedelem	0,037***	8,70
Szállítás	0,003	0,55
Vendéglátás	0,098***	14,88
Távközlés, informatika	0,046***	7,01
Bank, biztosító	0,092***	14,42
Ingatlanügyletek	0,015**	2,25
Tudományos és műszaki tevékenység	0,025***	4,20
Kölcsönzés, közvetítés	0,089***	14,79
Oktatás (magán)	0,099***	13,70
Egészségügy (magán)	0,100***	15,49
Kultúra (magán)	0,022***	2,97
Személyi szolgáltatások	0,076***	8,11
Megfigyelések száma	156 584	

* 10 százalékos; **5 százalékos; *** 1 százalékos szinten szignifikáns.