

RADÁCSI LÁSZLÓ–TIMÁR GIGI–SZENNAY ÁRON

Szabadúszók Magyarországon

Egy új kutatási program elméleti háttere és első empirikus eredményei

A tanulmány a magyarországi szabadúszókat vizsgáló, feltáró kutatási program első szakaszának eredményeit mutatja be. A téma hiányzó hazai feldolgozottságából eredően az írás első felében részletes hazai és nemzetközi szakirodalmi, valamint jogszabályi áttekintés alapján a különböző önfoglalkoztatási módozatok, azon belül is a szabadúszók jellemzőit definiáljuk. Kutatásunk második felében kvalitatív és kvantitatív módszerekkel vizsgáljuk a magyarországi szabadúszók helyzetét és tevékenységét. A kvalitatív elemzés eredményeit 10 szabadúszóval készült, félig strukturált interjú, míg a kvantitatív szakaszét online kérdőíves megkérdezés 152 egyedi kitöltése adja. Az elemzések alapján a magyarországi szabadúszók a nemzetközi trendeknek megfelelően több nyelvet beszélő, kifejezetten magasan képzett és magukat aktívan fejlesztő szakemberek. Az általuk elvégzett munka minősége a tapasztalataink szerint kifejezetten fontos, ugyanis az új megbízásokat elsősorban a korábbi referenciáik, ismeretségeik, nem pedig a különböző csatornákon feladott hirdetések alapozzák meg. A kapott válaszok alapján a szabadúszói életforma nagyobb fokú szabadságot jelent, ami akár a családi kapcsolatok terén is előnyt jelenthet. A levont következtetések legfőbb korlátját a reprezentativitás hiánya jelenti, amely a kutatás feltáró jellegéből, valamint a teljes sokaság demográfiai jellemzői ismeretének a hiányából következik.*
Journal of Economic Literature (JEL) kód: J24, J28, J44.

Miközben nehéz lenne nem egyetérteni Aronson [1991] véleményével, aki szerint az önfoglalkoztatás a piacgazdaságokban a legrégebbi módja a munkaerő értékesítésének, az önfoglalkoztatás és azon belül a szabadúszás (*freelancing*) folyamatosan növekvő súlya mögött mélyebb társadalmi-gazdasági trendek húzódnak. A szakértők

* A kutatási projektet az Innovációs és Technológiai Minisztérium Felsőoktatási Intézményi Kiválósági Programja és a Budapesti Gazdasági Egyetem között létrejött együttműködési megállapodás (NKFIH-1259-8/2019) támogatta. A szerzők köszönetüket fejezik ki Zsigmond-Heinczinger Száva főiskolai docensnek (BGE PSZK Menedzsment Tanszék) a kvalitatív kódolásban nyújtott segítségéért.

Radácsi László tudományos főmunkatárs, BGE PSZK Menedzsment Tanszék (e-mail: radacsi.laszlo@uni-bge.hu).

Timár Gigi vezető, BGE Budapest LAB Vállalkozásfejlesztési Iroda (e-mail: timar.gigi@uni-bge.hu).

Szennay Áron tanársegéd, BGE PSZK Pénzügy Tanszék (e-mail: szennay.aron@uni-bge.hu).

A kézirat első változata 2021. február 1-jén érkezett szerkesztőségünkbe.

DOI: <https://doi.org/10.18414/KSZ.2021.k.78>

leggyakrabban a szolgáltató szektor jelentőségének folyamatos növekedését, a megváltozó vállalati stratégiákat (elsősorban a kiszervezésre vonatkozó trendeket, valamint a kisebb-nagyobb válságok hatására a főállású munkavállalókkal szemben a rugalmasabb munkaerőre vonatkozó megnövekedett igényt), az infokommunikációs technológiák egyre szélesebb körű elterjedtségét, a megváltozott életformaigényeket (például a munka és a családi élet közötti jobb harmónia elérésének a vágyát, amely leginkább a legfiatalabbakra és a legképzettebbekre jellemző), a nők és az idősek növekvő munkaerőpiaci jelenlétét és a hagyományos munkaerőpiacról tipikusan kirekesztettek (például a bevándorlók) integrációját említi (*Beatson* [2018]).

Az önfoglalkoztatók aránya a legtöbb országban a foglalkoztatottak 10–15 százaléka, de néhány országban ennél akár lényegesen nagyobb (*Hárs* [2013]). Az Európai Unió 2015-ös munkaerőpiaci felmérése¹ és a hatodik európai munkakörülményfelmérés² alapján az EU-ban a felmérés időpontjában 32 millióan voltak önfoglalkoztatók. Ez az összes foglalkoztatott 14 százaléka volt (*Eurofound* [2017]). Az önfoglalkoztatotti kategórián belül az úgynevezett stabil önfoglalkoztatók³ az összes önfoglalkoztató 26 százalékát teszi ki. A stabil önfoglalkoztatók klaszterében túlreprezentáltak a magasan képzett szakemberek, a közigazgatásban vagy a közigazgatás számára dolgozók és a saját üzlettel rendelkező vállalkozók. Az ő esetükben magas minőségű munkáról beszélhetünk: ők azok, akik ténylegesen függetlenek és önállóak a munkavégzésben, várakozásaink szerint közöttük találjuk a vizsgáldásunk középpontjában álló szabadúszók túlnyomó többségét.

A szabadúszók tehát abszolút értékben és arányukban is jelentős foglalkoztatási kategóriát képeznek, és az elmúlt évtizedek trendjeinek hatására a jelentőségük egyre nő. A Budapesti Gazdasági Egyetemen 2019-ben kezdtük meg a hazai szabadúszóközösség feltérképezését, a munkavállalásra és életformájukra vonatkozó sajátosságaik megismerését. Ez a tanulmány a 2019–2020-as első kutatási kör eredményeit mutatja be, de a program e szakasz után is folytatódik. Abban bízunk, hogy a szabadúszás hazai körülményeinek jobb megismerésével egyrészt maguknak a szabadúszóknak leszünk képesek érdekes visszacsatolásokkal szolgálni, másrészt támogathatjuk a közpolitikának az erre a foglalkoztatási formára irányuló szakpolitikai erőfeszítéseit.

Szakirodalmi áttekintés, terminológia

A szabadúszó fogalomnak sem a tudományos diskurzusban, sem a közpolitikai vagy a statisztikai fogalmi térben nincs egzakt és univerzális meghatározása. Sőt maga a „szabadúszó” kifejezés sem egyeduralgkodik a szaktudását a piacon független egyéni vállalkozóként értékesítő szakemberekre. Tudományos kutatók, szakmai szervezetek, uniós intézmények és testületek, a szakmai és a laikus közvéleményt megszólító orgánumok egyre nagyobb számban jelentkezik a témára vonatkozó kutatásokkal,

¹ European Union Labour Force Survey, EU-LFS.

² European Working Conditions Survey, EWCS.

³ Stable own-account workers.

javaslatokkal, véleményekkel vagy problémafelvetésekkel. Ez mára némi fogalmi zűrzavarhoz vezetett: egymással versengő adatok vonatkoznak látszatra azonosnak tűnő, a módszertanok megértése után azonban már világosan eltérő jelenségekre. Mivel egy viszonylag új társadalmi, gazdasági és menedzsmenttrendről van szó, ez a fogalmi forrongás nem meglepő, és nem is feltétlenül okoz túl sok gondot. Az értelmezési keretek versengése – ideális esetben – ahhoz vezethet, hogy egyre több adatunk, ismeretünk keletkezik, és közben kiforrnak a megismerés legjobb módszertanai is. Az így halmozódó tudás támogathatja azokat az egyéni, kisközösségi és az egész szektorra vonatkozó beavatkozásokat, amelyek erősítik a kívánatosnak tartott folyamatokat.

A szabadúszással és a szabadúszókkal kapcsolatos kutatási eredmények értelmezéséhez megkerülhetetlen, hogy ezt a fogalmat elhelyezzük a foglalkoztatási és munkavégzési formák között. Akár gazdasági jelentőségükről, akár munkaerőpiaci sajátosságaiukról, akár életvitelük körülményeiről kívánunk megállapításokat tenni, először is meg kell értenünk, hogy kik ők, azaz milyen munkavállalói halmazok szegmenseit alkotják. E helyütt nincs mód arra, hogy a teljes fogalmi hálót bemutassuk, hiszen a szabadúszás mint foglalkoztatási és munkavégzési forma ideális esetben igényelné mind az atipikus munkavégzés, mind az önfoglalkoztatás, mind pedig az egyéni vállalkozás – egyenként is terjedelmes és magyar nyelven is széles körben tárgyalta – fogalmainak tárgyalását. Ennek az összefüggésláncnak azonban még akár a leegyszerűsítő bemutatása is szétfeszítené e tanulmány terjedelmi korlátait. Emiatt az atipikus munka, a platformalapú munkavégzés, a hagyományos és új önfoglalkoztatás, a színlelt (bújtatott, függő, kiszolgáltatott, „bogus”) önfoglalkoztatás kategóriák részletes közgazdasági, munkajogi tárgyalását, az egyes kategóriák statisztikai mérési nehézségeit, az önfoglalkoztatás makro-, mezo- és mikroszintű kontextuális tényezőinek interakcióját, valamint az önfoglalkoztató életforma átváltásainak jobb megértésére alkalmas, teljes „személy–környezet illeszkedés” modell bemutatását egy háttér tanulmány tartalmazza (Radácsi [2020]).

Független szakemberek, szellemi szabadfoglalkozásúak és szabadúszók

A szabadúszás elterjedésében sokan *Charles Handy* 1989-es jóslatának beteljesülését látják. Handy egyik alaptézise az volt, hogy a világ az úgynevezett *portfóliómunkások* irányába halad. Ez a világ a bolhák és az elefántok világa lesz: egyre kevesebb nagyvállalatot egyre több kisvállalat szolgál majd ki, így az emberek nagy része már nem az óriásgépezetekben keresi a helyét, hanem a saját vállalkozásában. Handy 1989-ben azt jóslta, hogy a szervezetekben három típusú munkavégző lesz: alkalmazott szakemberek, szakértő szabadúszók és a rutinmunkát végző munkások (Handy [1989]).

Handy kötetének megjelenése után majd’ egy évtizeddel, az 1990-es évek végén az MIT üzleti iskolájának munkatársai, *Thomas Malone* és *Robert Laubacher* már egy olyan jövőt vizionáltak, amelyben a szabadúszás és a távmunka egy új gazdasági rendet eredményez, az úgynevezett *e-lance gazdaságot*⁴ (Malone–Laubacher [1998]).

⁴ Az „e-lance” kifejezés a *freelance* (szabadúszás) és az *e-* (elektronikus) előtag összevonásával, az *e-commerce* szó mintájára megalkotott szójáték.

A szerzők szerint az új gazdaság alapvető egysége nem a vállalat lesz, hanem az egyén. Ezt az új egységet a szerzők egyszemélyes üzletnek (*business of one*) nevezték el. Ebben a gazdaságban a feladatokat nem egy stabil menedzsmentrendszeren keresztül adják ki és kontrollálják, hanem független (al)vállalkozók látják el őket. A technológiákkal összekötött szakemberek („e-lancerek”) folyton változó és ideiglenes hálózatokban állítják elő és értékesítik a termékeket és szolgáltatásokat. Amikor egy-egy projekt véget ér, a hálózat felbomlik, tagjai újra függetlenek lesznek, és új megbízásokat kutatnak fel (i. m. 146. o.).⁵

A Roosevelt Institute és a Kauffman Foundation elemzése szerint 2040-ben már a szabadúszás lesz az alapvető foglalkoztatási mód, amely felváltja a hagyományos munkavállalási módokat (Giang [2015]). Egy másik tanulmány szerint a szabadúszás a vállalkozás és az önfoglalkoztatás új, integrált formája, amely az innovatív (helyi, regionális, nemzeti és globális) rendszerekben a modern infokommunikációs technológiák felhasználásával az innováció forrásává és hordozójává is válik (Srbínovský és szerzőtársai [2012], idézi Baitenizov és szerzőtársai [2019]).

A SZABADÚSZÓK FOGALMÁNAK MEGHATÁROZÁSA • A Handy [1989] által szakértő szabadúszóknak nevezett munkavállalókat a szakirodalomban leggyakrabban független szakemberként (*independent professionals, IPros*), szerződéses szakemberként (*contract professionals*), szellemi szabadfoglalkozásúként (*professional freelancer*) vagy egyszerűen szabadúszóként (*freelancers*) említik. Gyakori, hogy a szabadúszó fogalmat valamilyen szakmával együtt emlegetjük (például szabadúszó újságíró, szabadúszó tervező vagy szabadúszó coach).

Néhány iparágban (IT, építőipar, mérnöki szolgáltatások, építészet stb.) korábban is természetes volt a szerződéses együttműködés a független szakemberekkel (Ang–Slaughter [2001], Evans és szerzőtársai [2004], Kivrak és szerzőtársai [2008], Burke [2011]). Különösen a 2008-as világgazdasági válság után vált nyilvánvalóvá, hogy az ebbe a körbe tartozó szakemberek jellemzően nem más lehetőségek hiányában választották és választják ezt a munkavállalási formát, hanem mert ez felel meg a leginkább az elvárásaiknak.

Az egyik globális szabadúszó-platform, az Upwork, valamint az 1995 óta a szabadúszók számára elsősorban tanácsadási támogatást nyújtó, egyesült államokbeli nonprofit szervezet, a Freelancers Union évek óta közöl az USA munkaerőpiacának szabadúszószegmensére vonatkozó elemzéseket. Ebben a felmérésorozatban ők a következő meghatározásokat használják:

- szabadúszó: az a magánszemély, aki kiegészítő, ideiglenes, projekt vagy szerződéses alapon végzett munkát az elmúlt 12 hónapban,
- főállású szabadúszó: aki saját szabadúszó státuszát főállású szabadúszónak nevezi,

⁵ A jövőbe látás nem bizonyult ugyan pontosnak (hiszen a világgazdaság meghatározó szereplői továbbra is a nagyvállalatok és azok hálózatai), ám a szerzők víziójától inspirációt kapott vállalkozók egy évvel a Harvard Business Review-ban megjelent tanulmány közreadása után megalapították az elance.com weboldalt, amely ezeknek a hálózatos kapcsolatoknak a piacterévé kívánt válni. Az Upwork ennek az oldalnak az „örököse”.

- részidős szabadúszó: aki saját szabadúszó státuszát részidős szabadúszónak nevezi,
- képzett szabadúszó: aki azt állítja, hogy szabadúszóként képzettséget igénylő szolgáltatást nyújt (például programozás, írás, tervezés, IT, marketing, üzleti tanácsadás),
- képzetlen szabadúszó: akinek munkája alapvetően képzettséget nem igénylő munkavégzés, szolgáltatás- vagy termékértékesítés,
- nem szabadúszó: az a magánszemély, aki dolgozott, de nem végzett kiegészítő, ideiglenes, projekt- vagy szerződéses alapú munkát az elmúlt 12 hónapban (*Upwork* [2019]).

Európában az amerikaihoz képest a szabadúszóknak egy szűkebb, szakmaiságra épülő meghatározása az elterjedt. Az eltérést a képzetlen szabadúszók Amerikában használatos fogalma adja: ezáltal az amerikai 'szabadúszó' fogalom Európában sokkal inkább az EU önfoglalkoztató meghatározásának felel meg. Az uniós dokumentumok nem használják a 'freelancer' kifejezést, az ehhez leginkább hasonlító kategóriák a 'szabad foglalkozás' (*liberal professions*) és a 'szabályozott foglalkozás' (*regulated profession*). Az Unióban a szakmai képesítések elismeréséről szóló irányelv tartalmazza a szabad foglalkozás és a szabályozott szakmák hivatalos meghatározását (*Európai Unió* [2005]). Eszerint „szabad foglalkozás” az, amit „különleges szakmai képesítések alapján, személyesen, saját felelősségre és szakmailag függetlenül szellemi-gondolati szolgáltatásokat végzők biztosítanak a megbízó és a nyilvánosság számára. Foglalkozásukat a tagállamban (...) szokásos szakmai-jogi kötelezettségeknek megfelelően végzik az állami törvényhozás és az ebben a keretben az adott szakmai képviselő által autonóm módon meghozott jog szerint, amely biztosítja és továbbfejleszti a szakszerűséget, a minőséget és az ügyfél felé fennálló bizalmi viszonyt.” (*EU* [2005] Preambulum, 43. pont.)

A szabadfoglalkozású tevékenységek támogatására létrejött európai uniós szervezet (*European Centre for Liberal Professions, ECfLP*) 2014-ben a következő meghatározást adta: „A szabadfoglalkozású tevékenységek ismertetőjegyei: kiváló minőségű, szellemi, kimondottan intellektuális jellegű szolgáltatás nyújtása magasabb szintű (felsőoktatási) képzettség alapján; a szolgáltatás kapcsolódása a közjóra való törekvéshez; a feladatok szakmailag és gazdaságilag független módon történő végzése; a szakmailag önálló, saját felelősségi körben történő és személyes szolgáltatásnyújtás; a megbízó és a feladatot teljesítő személy közötti különleges bizalmi kapcsolat megléte; a maximális nyereségszerzésre irányuló érdek háttérbe szorítása a feladatot teljesítő személy azon érdekével szemben, hogy optimális mértékben foglalkozzon a feladattal, valamint hogy tartsa magát a pontos és szigorú szakmai jogi és szakmai etikai szabályozásokhoz.” (*European Centre for Liberal Professions* [2014] 108. o.)

A „szabályozott szakma” abban tér el a szabad foglalkozástól, hogy ez „olyan szakmai tevékenység vagy szakmai tevékenységek csoportja, amely gyakorlásának a megkezdése, gyakorlása vagy gyakorlásának valamelyik módja, közvetlenül vagy közvetve, meghatározott szakmai képesítéssel való rendelkezéshez kötött törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések alapján; a gyakorlás módjának minősül különösen a törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések által adott szakmai

képesítéssel rendelkező személyek számára fenntartott szakmai cím használata” (Európai Unió [2005] 3. cikk 1. a pont).

Ez a meghatározás megkülönbözteti tehát a köznyelvben szabadúszóknak, a hivatalos terminológiával szabadfoglalkozásúnak nevezett szakembereket a szabályozott szakmák képviselőitől, hiszen az utóbbiak esetén feltételezi (a szabályozás szempontjából pedig egyenesen előírja), hogy az adott szakma gyakorlója rendelkezzen valamilyen engedéllyel vagy igazolással (oktatási intézményben szerzett oklevél, szakmai szervezet igazolása stb.).⁶

KUTATÁSI EREDMÉNYEK A SZABADÚSZÓKRÓL • Miközben a meghatározás nehézségei miatt az empirikus kutatások csak korlátozottan képesek elérni ezt a szegmenst (*Kitching–Smallbone* [2012]), mégis évről évre bővül a szabadúszókkal kapcsolatos szakirodalom. Az empirikus kutatások hol egy-egy szakma képviselőire, hol az intézményi kontextusokra fókuszálnak (*Dex és szerzőtársai* [2000], *Fraser–Gold* [2001], *McKeown* [2005], *Storey és szerzőtársai* [2005], *Barley–Kunda* [2006], *Burke* [2011], *Kitching–Smallbone* [2012], *Mould és szerzőtársai* [2013], *Fersch* [2012], *Osnowitz* [2010], *European Centre for Liberal Professions* [2014], *Leighton–Brown* [2014], *McKeown* [2015]).

Ezen megalapozó kutatások alapján viszonylag megbízhatóan tudjuk az – európai értelemben vett, releváns szakmai végzettséggel rendelkező – szabadúszókról, hogy:

- magasan képzettek, és jellemzően az alábbi iparágakban működnek: média, infokommunikációs technológia (ICT), mérnöki szolgáltatások, dizájn, menedzsment-tanácsadás, fordítás-tolmácsolás;
- kreatívak, motiváltak, önállóak, kitartóak, elégedettek a munkájukkal, rugalmasak, mobilak;
- magas, sőt akár kimagasló jövedelem elérésére képesek;
- megbízóik jellemzően nagyon elégedettek a munkájukkal;
- körükben magas szintű a pénzügyi öngondoskodás.

Zadik és szerzőtársai [2019] vállalati (megbízói) oldalról megkülönböztetik a szabadúszók hagyományos, illetve új (modern) szemléletét. A tradicionális modell szerint a szabadúszók a teljes állású alkalmazottak helyettesítői. A szabadúszás vállalati jelentőségét ebben a keretben az adja, hogy ez a foglalkoztatási mód hatékony és versenyképes megoldást jelent, különösen válságok idején. E modellben a szabadúszókra mint jellemzően alacsonyán képzett, ideiglenes, nem specifikus feladatokat elvégezni képes munkaerőre tekintenek (*Friedman* [2014], *De Stefano* [2015]). Ebben a kontextusban az atipikus munkavállalók (ideértve a szabadúszókat) csupán másodosztályú polgárok. Mivel ideiglenes munkaerőről van szó, szóba sem jöhet, hogy rájuk mint tehetségekre, szakértőkre gondoljanak. Alapvetően

⁶ Az irányelv alapján tehát egy építészmérnök egyetemi végzettségét minden tagállam elismeri, de ugyanő – mérnöki oklevele alapján és magát szabadfoglalkozásúként elismertetve – már nem végezhetne a végzettségétől eltérő, szabályozott foglalkozást. Vonatkozó külön végzettség nélkül nem lehetne például szabályozott foglalkozású hajóskapitány, de minden további igazolás nélkül dolgozhatna például szabadfoglalkozású PR-tanácsadóként.

költségmegtakarítási és rugalmas foglalkoztatási lehetőséget látnak bennük a munkáltatók, és fontosnak tartják, hogy nincsenek kollektív jogaik (*Von Hippel és szerzőtársai* [1997], *Burke* [2015]).⁷

Az elmúlt évtizedekben megjelent és elterjedt munkaközvetítő online platformok jelentősen megkönnyítették a foglalkoztatás online módjait. Ezek a platformokon olyan potenciális munkavégzők vannak jelen, akik különböző feladatokat bárhol, bármikor elvégeznek (*Illéssy és szerzőtársai* [2020]). Ez a jelenség világosan erősíti a szabadúzásnak a költségcsökkentési és rugalmassági szempontjait.⁸

A példák is azt mutatják azonban, hogy továbbra is érdemes figyelembe venni az amerikai és az európai fogalomhasználati különbségeket, hiszen a „hagyományos szemlélet” leginkább az amerikai nézőpont és gyakorlat tükré.

Az „új szemlélet” térnyeréséhez két jelenség járult hozzá a legmarkánsabban. Az egyik az úgynevezett tudásmunkások (*knowledge workers*) megjelenése a szabadúszók piacán (*Davenport* [2013]). Ők magasan képzett szakemberek, akik általában többet is keresnek, mint alkalmazott társaik. Tipikusan innovációval, stratégiával, változásmenedzsmenttel, technológiai fejlesztésekkel kapcsolatos projekteken dolgoznak (*Burke* [2015]). Nem jelentenek tehát költségmegtakarítást, és nem is ideiglenes helyettesítők az alkalmazottaknak. Különleges szaktudásuk és tapasztalatuk adja a versenyelőnyüket, amit természetesen meg is kell fizetni. *Barley–Kunda* [2006] egyenesen „a posztindusztrializmus hóseinek” nevezi őket, akik a „libertáriánus vállalatellenes lázadás” részei. Ők azok a társadalmi úttörők, akik a szokásos foglalkoztatást hátrahagyva elhagyják a szervezeteket (*Barley–Kunda* [2006], *Fenwick* [2006]). A Harvard Business Review-ban megjelent cikkükben a *Miller–Miller szerzőpáros* [2012] ennek a rétegnek a legjobb iskolákban végzett, nagyvállalati gyakorlattal rendelkező szegmensét „super-temp”-eknek nevezi (a ’temp’ itt az ideiglenes [’temporary’] rövidítéseként szerepel), akik tudatosan preferálják a rugalmasságot és az autonómiát, és ez alapján is választanak projekteket. A „super-temp”-ek száma és jelentősége egyre nő, és a szerzők szerint ők képviselik az üzleti működés új modelljét.

A szabadúszók nemcsak a teljes foglalkoztatotti körben, de az önfoglalkoztatók rétegén belül is nyilvánvalóan a vállalkozói motivációkkal leginkább rendelkező szegmensbe tartoznak. Az önálló piaci működés kockázatát felvállaló, szükség-szerűen kisebb-nagyobb hálózatokban dolgozó, tevékenységét valamilyen piaci rés betöltésére szervező (azaz lehetőség alapon vállalkozó), a tágabb környezet – a teljes állású munkavállalást preferáló – értékeivel szembehelyezkedő életformát

⁷ Mostanra már értjük, hogy ez a szemléletmód az amerikai értelmezésben vett szabadúszóknak csak a nem képzett részhez kapcsolható.

⁸ Több elemző szerint ezek a platformok a modern kizsákmányolás terepei, azonosak a harmadik világbeli azon üzemekkel, ahol a munkavállalók lehetetlen körülmények között és alulfizetetten végzik a gazdag országok vállalatai által kiszervezett munkákat (*Zittrain* [2009], *Ross és szerzőtársai* [2010], *Caverle* [2013], *Chandler és szerzőtársai* [2013]). *Berde* [2018] kiegyensúlyozottabb képet rajzol az új modell előnyeiről és hátrányairól. 2019-ben az Európai Bizottság nyilvántartásba vett egy polgári kezdeményezést, amelynek elnevezése ez volt: „#NewRightsNow – az ’uberizált’ [sic!] munkavállalók jogainak erősítése”; tárgyakként pedig a kezdeményezők ezt jelölték meg: „Az ’uberizált’ munkavállalók jogainak erősítése, elsősorban a digitális platformok arra való kötelezésével, hogy a garantált minimáljuttal fizessék a nekik rendszeresen dolgozó ’önálló vállalkozóknak.’” (*Európai Unió* [2019])

választó szabadúszó a *Szerb és szerzőtársai* [2019a, 2019b] által leírt vállalkozás-fejlesztési és gazdasági növekedési szűk keresztmetszetek áttörésének ideáltipikus szereplője. Mindemellett kézenfekvő, hogy a képzetesebb munkaerő hatékonyabban képes összekapcsolódni a tudásdiffúzióban érdekelt szereplőkkel (*Acs és szerzőtársai* [2009], *Braunerhlejtm és szerzőtársai* [2010]), azaz a vállalkozási ökoszisztémák tudásdisztribúciójának is értékes szereplője.

A szabadúszás egyszerűsített fogalma

Shevchuk–Strebkov [2015] a szabadúszóknak egy olyan egyszerű meghatározását adja, amely

- kizárja az alkalmazotti foglalkoztatást és a társas vállalkozásban működést (mások foglalkoztatását is ideértve);
- nem engedi meg a cégméret növelésének vágyában megmutatkozó, növekedés-orientált vállalkozási szemléletet, de piaci alapú működést feltételez, azaz a vállalkozói lét kockázatvállalási dimenzióját feltételezi;
- szakmai szolgáltatás nyújtására vonatkozik, de nem követeli meg feltétlenül a felsőfokú végzettséget.

Ilyen leegyszerűsítésekkel általában egy ilyesféle meghatározáshoz érkezhünk el: „A szabadúszás mint gazdasági tevékenység egy nem alkalmazottként és nem társas vállalkozásban dolgozó egyén személyesen, piaci alapon nyújtott szakértői szolgáltatása.” (I. m. 146. o.) Ez a meghatározás annyiban rugalmas, hogy megengedi a nem teljes munkaidőben végzett szabadúszói tevékenységet is, ugyanakkor elválasztja a szabadúszóként nyújtott szolgáltatást a más foglalkoztatási és vállalkozási rendben zajló munkavégzéstől. A definíció lehetővé teszi, hogy egy adott szabadúszó munkaélete során akár kombinálja, akár többször megváltoztassa státuszát, és dönthessen úgy is, hogy a sikeres szabadúszó-karrierjét egy nagyobb méretű vállalkozásba integrálja. Ebben az esetben azonban természetesen elveszíti az így értelmezett szabadúszó státuszát.

Tekintettel a fenti meghatározás egyértelműségére és rugalmasságára, a Budapesti Gazdasági Egyetem szabadúszó-kutatási programjában ezzel a definícióval dolgozunk.

Az önfoglalkoztatás választásának motivációi

Az önfoglalkoztatás nem minden esetben önkéntes választás eredménye. Ennek ellenére nem veszíthetjük szem elől azt a tényt, hogy sokan nagyon is tudatosan választják ezt a munka- és életformát. A szakirodalom mára a hajtóerők és motivációk széles palettáját tárta fel (*Budig* [2006a], [2006b], *Masuda* [2006], *Constant* [2009], *Tuttle-Garr* [2009], *Carter* [2011], *Gorgievski és szerzőtársai* [2011], *Annink–Den Dulk* [2012].) Leggyakrabban a következő igényeket sikerült azonosítani:

- autonómia⁹
- rugalmasság (időben és térben)
- a munka változatossága
- felelősségvállalás
- a munka és a magánélet egyensúlya
- a hagyományos munkavállalói jogviszonyban szerzett rossz élmények kompenzálása (korlátozott lehetőség a személyes fejlődésre, lassú karriermozgás, illetve nem az elvárásoknak megfelelően alakuló karrier)
- magasabb kereset.

A munka minősége és a szubjektív jólét

Európai és egyesült államokbeli felmérések is azt mutatják, hogy az önfoglalkoztatók a munkavállalókkal összehasonlítva

- többet dolgoznak (*Pedersini–Coletto* [2010]);
- kevesebbet keresnek (*Hamilton* [2000]; *Koellinger és szerzőtársai* [2015]);
- több tekintetben rosszabbak a munkakörülményeik és a munkával kapcsolatos biztonságérzetük (*Pedersini–Coletto* [2010]);
- magasabb a stressz-szintjük, többen számolnak be pszichoszomatikus betegségekről, rosszabb a kiegészítő mutatójuk, érzelmileg fáradtabbak, több konfliktusuk van a munka és a családi élet összeegyeztetésével (*Jamal* [1997], [2007], *Parasuraman–Simmers* [2001]).

Ugyanakkor érdekes ellentmondás, hogy a felmérések szerint az önfoglalkoztatók munkával (és általában az étellel) való elégedettsége jobb (*Blanchflower* [2000], *Hundley* [2001], *Kawaguchi* [2002], *Benz–Frey* [2008], *Binder–Coad* [2013], *van der Zwan és szerzőtársai* [2019]). A „szokásos” magyarázat szerint a paradoxon oka egy olyan szelekciós hatás, amelynek lényege, hogy az önfoglalkoztatást azok választják, akiknek fontos az autonómia, a függetlenség és a rugalmasság, és ezek a tényezők kárpótolják őket a negatívumokért (*Lange* [2012], *Millán és szerzőtársai* [2013]). *Meager* [2016] szerint azonban ez nem elégséges indok, hiszen az önfoglalkoztatók egy része nem önkéntesen választja ezt a munkavállalási és életformát. *Binder–Coad* [2013] ki is mutatta, hogy a kényszervállalkozók alacsonyabb szintű elégedettségről számolnak be, mint a klasszikus motivációk által mozgott vállalkozók.¹⁰

⁹ Az autonómia már a témával foglalkozó első kutatási közleményben is a legfontosabb tényezőként szerepelt, ezt egészítette ki az önmegvalósítás vágya (*Eden* [1975]).

¹⁰ Talán érdemes felhívni a figyelmet arra a kutatási eredményre, amelynek alapján a Nagy-Britanniában dolgozó önfoglalkoztatók csoportján belül a munkával való elégedettség éppen azon szegmensben, a szabadúszók körében volt a legalacsonyabb, amely szegmens tagjairól leginkább feltételezhető, hogy szaktudásukat saját döntés alapján értékesítik éppen ebben a formában (*van der Zwan és szerzőtársai* [2019]).

A munka és a magánélet szétválasztása

A munka–magánélet egyensúly témájában sokféle mintán sokféle módszertannal elvégzett kutatások meglehetősen egyértelműen mutatnak abba az irányba, hogy a megváltozó munkavilág egyre inkább „benyomul” olyan életszférákba, ahol addig nem volt jelen, ami – sok egyéb hatása mellett – elsősorban a magánéleti konfliktusok potenciális melegágya. Ennek elsődleges okaként a kutatók jellemzően a technológiai változásokat, illetve az egyre nagyobb arányban jellemző, kétkeresős családmodellt említik (Schor [1993], Moen [2003], Jacobs–Gerson [2004], Chesley [2005], Renaud és szerzőtársai [2006], Murray–Rostis [2007]).

A különböző időzónákban zajló nemzetközi projektek (legyenek azok akár egy szervezeten belüli vagy pusztán egy hálózatos működésben, független szakértők között megvalósuló munkák) szétfeszítik a napok ciklusát: egy adott időzónában a megbeszélések kora reggelre és késő estére is eshetnek (Barley és szerzőtársai [2011]). A folyamatosan érkező és olvasható elektronikus levelek, az ezekkel érkező munkafeladatok beszívárognak olyan, korábban társas, illetve magáneseeménynek számító időszakokba is, mint például az étkezések (Mazmanian és szerzőtársai [2013]). Az otthoni elérhetőség (telefon és levelezés) több hazavitt munkát, több munka tárgyú otthoni telefonhívást jelent. Ez az elsősorban vezetői és szakértői körökben jellemző életforma bizonyosan megterheli a magánélet szereplőivel való viszonyt (Schieman–Glavin [2008], Schieman és szerzőtársai [2009], Schieman–Glavin [2011]), valamint Schieman–Young [2014] amerikai és kanadai mintán azt találta, hogy a munka-család multitasking leginkább azokra a munkavállalókra jellemző, akik

- magasabb végzettségűek és jövedelműek;
- felsővezetők, szakértők, cégtulajdonosok, önfoglalkoztatók, csoportvezetők;
- otthon dolgoznak;
- sokat dolgoznak;
- másodállással rendelkeznek;
- nagy nyomás alatt dolgoznak;
- a normál munkaidőn kívül is fogadnak munkával kapcsolatos tartalmakat (telefon, e-mail);
- nagyobb kihívást jelentő munkát végeznek.

Az egyesült államokbeli Tudományos, Mérnöki és Orvosi Akadémiák (*National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, NASEM*) egyik kiadványukban az információs technológiáknak a munkára, a munkaerőre, a munkavégzésre gyakorolt hatásait elemzik (NASEM [2017]). Ebben a kötetben azt a szakirodalomban tárgyalt problémát is felvetik, ami abból fakad, hogy az egyén identitásának, önértékelésének fontos forrása a munkahely, a munkahelyi közösség. Ennek hiánya értelemszerűen nemcsak a társas interakciókat alakítja át, de befolyással van az identitásra is. Az otthonról történő munkavégzésnek az elszigetelődés érzését erősítő hatását évtizedek óta ismerjük, és szintén régóta tudjuk, hogy a fizikai jelenlét hiánya erősíti a láthatósággal (*visibility*) és az előrejutással kapcsolatos aggodalmakat (Kraut [1989], Bailey–Kurland [2002]). A távmunka sokáig csak néhány hivatásra

és feladattípusra volt jellemző (például egyetemi kutatók, szoftverfejlesztők), de az utóbbi évtizedek technológiai és szervezeti változásai oda vezettek, hogy mára ez a lehetőség (és tegyük hozzá: akár kényszer, lásd a 2020-ban kezdődött koronavírus-járványt) sokféle foglalkoztatási típusban és szakterületen mérlegelhető opció. Miközben azt világosan látjuk, hogy az emberek szervezetben végzett munka nélkül is értelmezik a karrier fogalmát, és munkával kapcsolatos identitásuk is kialakul (*Hughes [1958], Barley [1989]*), egyelőre nagyon keveset tudunk arról, hogy az újfajta foglalkoztatási formák miként hatnak az egyének karrierértelmezésére és -észlelésére, társas viszonyaikra és általában identitásuk alakulására.

Osnowitz [2010] például azt találta, hogy a szabadúszók nagyon sokat foglalkoznak az önreprezentáció valamilyen formájával. A munkakeresés szakaszában sok energiát kell fordítaniuk arra, hogy fejlesszék azt a sokszereplős hálózatot (más szabadúszók, potenciális kliensek, fejedelmek, munkaközvetítők stb.), akiktől munkát remélhetnek. Márkájuk fejlesztése, reputációjuk növelése szintén hálózatépítési erőfeszítéseket igényel. Az értékesítési szakaszban magukat megbízható szakértőként kell bemutatniuk. A munkavégzés során a megbízókkal közösen kell kialakítaniuk a feladatuk kereteit: feladathatárokat kijelölni, elvárásokat menedzselni, felelősségeket elhatárolni. Közben pedig folyamatosan azon kell munkálkodniuk, hogy további munkákhoz is hozzájussanak; ehhez például be kell fektetniük saját szakértelmük fenntartásába és növelésébe, amelynek felelőssége egy alkalmazotti viszonyban – legalább részben – a munkaadót terheli. Mindezen feladatok együttesen a benyomás kezelésének (*impression management*) kifinomult módszereit kívánják meg.

Egy németországi kutatás megerősíti, hogy nem csak amerikai jelenségről van szó. A szabadúszóknak több, eltérő típusú kompetenciával kell rendelkezniük, és ezek közül a munka elvégzéséhez szükséges technikai kompetencia csak az egyik (*Süss-Becker [2013]*). A szociális kompetenciák ahhoz szükségesek, hogy a megbízóval és annak szervezetével hatékonyan legyenek képesek kommunikálni, míg a hálózatépítési (*networking*) kompetencia ahhoz kell, hogy kapcsolatokat építsenek és ápoljanak.

Kutatási kérdések

Az első hazai szabadúszó-kutatási program célja a fentiekből kiindulva elsősorban a fogalmi tisztázás, a későbbi kutatásokban remélhetőleg jól alkalmazható szóhasználat meghonosítása, valamint a hazai szabadúszó-közösség legjellemzőbb paramétereinek, sajátosságainak a feltárása volt. A kutatási program első szakasza ennek megfelelően a következő kutatási kérdésekre kereste a választ:

- Milyen szakirodalmi hagyományokba illeszkedik a szabadúszás jelensége?
- Milyen motivációk jellemzik a szabadúszói élet- és munkaformát választókat?
- Milyen előnyöket és milyen hátrányokat fogalmaznak meg a szabadúszói életformával kapcsolatban maguk a szabadúszók?
- Milyen munkavégzési és életforma-sajátosságok jellemzik a szabadúszókat?

Alkalmazott módszertan

A kutatás feltárási jellegéhez illeszkedően az első empirikus kutatási program kevert módszertant alkalmazott. A kutatás első körében a szakirodalmi kutatás mellett tíz mélyinterjú készítettünk, amelyet kérdőíves adatfelvétellel egészítettünk ki.¹¹ Ez a megközelítés a *Sántha* [2013a] által konvergens párhuzamos tervezésnek, illetve *Király és szerzőtársai* [2014] által összetartó párhuzamos felépítésnek nevezett módszertannak felel meg. Ennek lényege, hogy a kutatási projektben akár időben is egybeeső módon zajlik a kvantitatív és a kvalitatív kutatási szakasz, és csak az értelmezési-elemzési fázisban integrálódik a két kutatási „alprojekt” hozzáadott értéke. A két módszertani megközelítés együttes használata így hozzájárulhat a vizsgálni kívánt társadalmi jelenség mélyebb megértéséhez, miközben nem jön létre időbeli egymásrataltság (*Creswell* [2009], *Creswell–Plano Clark* [2011], *Teddlie–Tashakkori* [2006]).

A következőkben először a kvantitatív, utána pedig a kvalitatív szakaszok módszertanát és eredményeit mutatjuk be, majd az alkalmazott megközelítésnek megfelelően a következtetések részben használjuk fel a két szakasz együttes tanulságait.

A kvantitatív szakasz

MÓDSZERTAN • A kérdőíves adatfelvétel 2020. január 13. és február 2. között valósult meg. Elsősorban releváns csatornákon (Freelancer blog, Facebook-csoportok stb.) értük el a célcsoportot, amelyet a Budapest LAB szakértő kutatóinak személyes ismeretségei alapján egészítettünk ki. Az adatfelvételi időszakban 152 kitöltés érkezett, ami egy átfogó elemzéshez megfelelő alapot jelenthet ugyan, de a reprezentativitás – elsősorban az alapsokaság ismeretének hiányában – nem biztosított. Így a kapott eredmények csupán áttekinthető képet nyújtanak, nem általánosíthatók, és a magyarországi szabadúszókra vonatkozó mélyreható következtetések nem vonhatók le belőlük.

A kérdőívben a szabadúszók munkavégzési formáját és tevékenységi körét egyaránt az *Upwork* [2019] jelentései alapján határoztuk meg. A tevékenységi kör esetében a nyitott kérdésre adott válaszokat 12 kategóriába rendeztük.

Munkavégzési forma tekintetében a válaszadókat három csoportba soroltuk:

- főállású szabadúszók, akiknek nincs mellette más munkahelyük;
- részmunkaidős szabadúszók, akiknek a szabadúszói tevékenységük mellett *heti 36 órát meg nem haladó, hagyományos* munkahelyük is van;
- főállás mellett, keresetkiegészítésért dolgozó szabadúszók, akiknek *heti 36 órát meghaladó állandó* munkahelyük is van.

A kutatás feltárási jellegére, valamint egyes vizsgált témák érzékenységre¹² tekintettel a kérdőív számos (fél)ig nyitott kérdést is tartalmazott, amelyekre a kapott válaszokat a válasz

¹¹ A kérdőív itt érhető el: https://budapestlab.hu/wp-content/uploads/2021/10/radacsi-timar-szenney_2021_freelancer_online_melleklet.pdf.

¹² A kérdőív összeállítása során érzékeny adatnak tekintettük a jövedelmi/vagyoni helyzetre vonatkozó adatokat és a burkolt foglalkoztatás esetleges fennállását. Az előbbi indirekt kérdésekkel,

és annak kontextusa alapján kategorizáltuk. Ez a megoldás ugyan a kérdőív kitöltője számára rugalmasabbnak bizonyult, hiszen az adott válasz jobban tükrözheti a válaszadó személyes helyzetét, a válaszok kategorizálása azonban szükségképpen okozhat kisebb mértékű torzítást. Véleményünk szerint ez az eredmények irányát, erősségét lényegesen nem torzítja. Az adatok elemzését SPSS 20 szoftverrel végeztük el.

A kérdőíves felmérés 2020. januári és februári időpontjára tekintettel a válaszadók jelenlegi, valamint a jövőben várható helyzetére vonatkozó várakozásai még nem tükrözik, nem tükrözhetik a pandémiás helyzet munkavégzésre, megrendelési állományra gyakorolt esetleges hatásait.

EREDMÉNYEK • A kérdőíves felmérésben a válaszadók csaknem 85 százaléka (128 fő) főállású szabadúszónak minősítette magát. A magyarországi szabadúszó-közösség nagysága és jellemzői nem ismertek ugyan, de ez az érték feltehetően nem illeszkedik a teljes populációt (és a teljes szabadúszó-közösséget) jellemző arányokhoz. A minta nagyságának megfelelően az áttekintő elemzésekben a teljes mintát használjuk, míg a részletes vizsgálatok során a minta nagysága következtében kizárólag a főállású szabadúszókra térünk ki.

A válaszadó szabadúszók túlnyomó többsége 27 és 45 év közötti: a férfiak átlagosan 37,6, míg a nők 36,5 évesek. A válaszadó szabadúszók rendszerint nem egyedül élnek, a szabadúszásból származó jövedelemtől a férfi válaszadók esetében 2, míg a nőknél 1,5 fő jóléte függ. Ez arra utalhat, hogy a szabadúszói életforma és a családalapítás nem zárja ki egymást.

A válaszadók a társadalom egészéhez viszonyítva rendszerint magasabban kvalifikáltak: a hazai szabadúszó-közösség elért tagjainak csaknem 90 százaléka rendelkezik felsőfokú végzettséggel, minden második válaszadó pedig egyetemi diplomával. A kérdőívet kitöltők csaknem 95 százaléka legalább egy idegen nyelven, csaknem minden második válaszadó pedig legalább két idegen nyelven beszél. Mind a képzettség, mind a nyelvtudás tekintetében megállapítható, hogy a kérdőívet kitöltő szabadúszók a magyarországi átlagnál képzettebb, nyelveket beszélő szakemberek, akik a nyitott kérdésekre adott válaszaik alapján képesek önállóan feladatokat megoldani és önmagukat a munkavégzés során motiválni.

A válaszadók átlagosan 5,2 éve végzik a tevékenységüket. A férfiak és a nők között e téren nem tárható fel jelentős eltérés (5,9, illetve 4,8 év). Figyelemre méltó ugyanakkor, hogy a férfiaknál van olyan válaszadó, aki 30, míg a nőknél van, aki már 26 éve dolgozik ebben a formában – vagyis ez a tevékenységi forma a rendszerváltás óta létezik, és vannak olyanok, akik azóta is folyamatosan képesek voltak a piacon maradni.

Szabadúszói tevékenységét a válaszadók több mint háromnegyede ($n = 117,77$ százalék) egyéni vállalkozóként, kisadózók tételes adózásával (kata) végzi, az egyéb válaszok (például társas vállalkozás¹³ keretében, megbízási szerződéssel) aránya elhanyagolható. A kata népszerűségét elsősorban a kapcsolódó adminisztráció egyszerűsége és az adóteher alacsony mértéke okozza.

a válaszadó anyagi lehetőségeire vonatkozó kérdésekkel, míg az utóbbit az egy megrendelőtől kapott munkák számával és az egy megrendelőtől származó jövedelem arányával vizsgáltuk.

¹³ A társas vállalkozás a kapott válaszok alapján leggyakrabban egyszemélyes céget jelent.

A válaszadók jellemzően a korábbi megrendelőik ajánlása alapján, vagy személyes ismerősökön keresztül kapnak megrendeléseket – a kitöltők 83,6, illetve 80,3 százaléka említette ezeket a csatornákat. A szabadúszók több olyan forrást is említhettek, amelyen keresztül megrendeléshez juthatnak, de az összes említés között ez a két megoldás összesen 60 százalékot tesz ki, míg a más csatornák (szabadúszó-platformok, más szabadúszók, hirdetések, közösségi média stb.) súlya ehhez képest elhanyagolható.

A válaszadók statisztikai módszerekkel történő csoportosítását az anyagi sikerességre, valamint az életmóddal kapcsolatos kérdésekre adott válaszok alapján végeztük el. A kérdőívben hat-hat kérdés vonatkozott a válaszadók személyes életmódjára, elégedettségére, valamint anyagi helyzetére. Míg az életmódra vonatkozó kérdések horizontális szemléletet tükröznek (például a személyes célok elérése, a mindennapokkal való elégedettség), addig az anyagi helyzetet vizsgáló kérdések (például az életszínvonal, a különböző igények, illetve szükségletek kielégítése, a megtakarítási lehetőségek) között hierarchikus viszony tárható fel. Az életmódra és az anyagi helyzetre vonatkozó 12 kérdés esetében a változók számának csökkentése érdekében főkomponens-elemzést végeztünk. Az összes változót felhasználva is megfelelő modellt alkotható ugyan, de három változót a többi változóhoz képest jelentősen alacsony kommunalitásuk, azaz modellbe való gyengébb illeszkedésük következtében elhagytunk.

Az elemzésbe bevont 9 változóból mind a Kaiser–Meyer–Olkin-mutató (0,806), mind pedig a Bartlett-teszt alapján szignifikáns magyarázóerővel rendelkező modellt alkotható. A vizsgált változókból három főkomponens alkotható, amelyek rotálást követően az eredeti, azaz a kérdőíves felmérésben kapott információmennyiség 80 százalékát tartalmazzák. Ezek a főkomponensek a következőképp írhatók le:

- *A tisztes életmódban* nagyobb súllyal a hosszabb időre meghatározó, nagyobb volumenű kiadások (például nagyobb utazás, autó, lakás), valamint a hosszabb távú előtakarékoság, míg kisebb súllyal a váratlan nagyobb kiadások és a szükséges javak megvásárlása jelenik meg.

- *A létbiztonságban* jelentős súllyal jelenik meg, hogy a válaszadó mennyire tekinti biztosnak, hogy lesz munkája a következő fél-egy évben, illetve hogy tudja-e fedezni a mindennapi szükségleteit. Kisebbsúlyal a váratlan nagyobb kiadások és a szükséges javak megvásárlása is szerepel.

- A harmadik főkomponensben rendkívül nagy mértékben jelenik meg a munka és a magánélet egyensúlya, valamint a szabadidő mennyiségével való elégedettség, ezért ezt *magánéletnek* neveztük el.

A kérdőívet kitöltő főállású szabadúszókat a három főkomponens felhasználásával, k-közepű klaszterelemzéssel kategorizáltuk. Az alkalmazott módszer egyszerre maximalizálja a kialakított csoportokon belüli homogenitást, miközben a csoportok egymástól a lehető legjobban különböznek. Mivel a főkomponensek mindegyike normalizált, azaz nulla várható értékű és egységnyi szórású változóban lett meghatározva, a klaszterelemzés előtt egyéb, a változókat érintő transzformációra nem volt szükség. A klaszterelemzésben egyéb változót (nem, végzettség, kor stb.) nem vettünk figyelembe, ugyanis álláspontunk szerint ezek mindegyike csupán az életmóddal, anyagi helyzettel kapcsolatban elégedettséget magyarázhatja.

1. táblázat

A főkomponensek és az őket alkotó inputváltozók

	Komponens		
	1	2	3
Jovedelem_5_Lakas-auto	0,898	0,221	
Jovedelem_6_Nyugdij	0,884		
Jovedelem_4_Nagyobb-kiadas	0,842	0,328	
Eletmod_6_Biztonsag		0,813	0,211
Jovedelem_1_Letminimum	0,438	0,749	
Jovedelem_2_Varatlan	0,585	0,680	
Jovedelem_3_Szukseges-egyeb	0,568	0,609	
Eletmod_5_Szabadido			0,915
Eletmod_2_Work-life		0,112	0,908

Forrás: saját szerkesztés.

Az elemzések alapján a válaszadók négy csoportját (klaszterét) különítettük el, amelyek az alábbi módon jellemezhetők.

– *Az elégedettek* ($n = 50$) anyagi helyzete az átlagot tükrözi: mindennapi szükségleteik mellett képesek fedezni a váratlan kiadásaikat, de hosszabb távra nem feltétlenül tesznek félre. Számukra a munkában elérhető öröm, a személyes célok elérése és a megfelelő mennyiségű szabadidő a cél, ennek megfelelően az életmóddal való elégedettséget vizsgáló kérdések tekintetében – a munkával való stressz kezelését leszámítva – az átlagnál magasabb elégedettség tapasztalható. A munkával kapcsolatos stressz kezelése esetében az elégedettek csupán átlagosan elégedettek.

– *A materialisták* ($n = 41$) a munka és a magánélet egyensúlyával és egyéb, életmódra vonatkozó kérdésekkel kapcsolatos elégedettsége rendszerint átlagos vagy átlag alatti. Ugyanakkor anyagi szempontból a válaszaik alapján ők élnek a legkedvezőbb körülmények között: a legnagyobb valószínűséggel ők képesek finanszírozni a nagyobb tervezhető kiadásokat, így a nagyobb utazásokat, az autó- vagy lakásvásárlást, sőt a nyugdíjcélú megtakarítást is. Feltehetően ez a munka és a magánélet közötti átváltási kapcsolatból adódik, és számukra az elsődleges cél az anyagi biztonság, a megfelelő életszínvonal megteremtése.

– *A menekülők* ($n = 18$) az életmóddal kapcsolatos kérdésekre átlagos vagy az alatti válaszokat adtak, különösen a következő időszakra vonatkozó munkáikkal kapcsolatosan, miközben jövedelmi helyzetük az átlaghoz és más csoportokhoz viszonyítva is a legkedvezőtlenebb. Feltételezhetjük, hogy az e csoportba tartozó szabadúszók a nehézségek mellett, illetve azok ellenére is ragaszkod(hat)nak a szabadúszással járó szabadsághoz, lehetőségekhez, illetve nem feltétlenül viselik jól a hagyományos munkavégzéssel járó kötöttségeket.

– *A munkavállaló-szabadúszók* ($n = 19$) életstratégiájában a biztonság szerepel az első helyen. Az *elégedettekhez* hasonlóan nagyon biztosak abban, hogy fél-egy év múlva is lesz

munkájuk, de az életmóddal kapcsolatos egyéb kérdések tekintetében átlagos mértékben (munkával kapcsolatos öröm, személyes célok elérése) vagy annál kevésbé (munka és magánélet egyensúlya, a munkával kapcsolatos stressz kezelése, a szabadidő mennyisége) elégedettek. Anyagi téren a *materialistákhoz* hasonlóan rendkívül nagy közöttük azoknak az aránya, akik képesek kielégíteni mindennapi szükségleteiket, miközben a váratlan nagyobb kiadásokat csak az átlagnak megfelelően képesek finanszírozni.

A következőkben az azonosított csoportok demográfiai, illetve vállalkozási tevékenységeivel kapcsolatos jellemzőket (nem, végzettség, megrendelők száma stb.) elemezzük. Mivel a vizsgált változók rendszerint nominális skálán mérhetők, az ismérvek közötti összefüggés-vizsgálatot rendszerint asszociációs kapcsolatként kezeltük. Amennyiben az egyik változó arányskálán mérhető (például kor, hagyományos munkavállaláshoz való visszatérés valószínűsége), a csoportok átlagos értékeinek azonoságát varianciaanalízissel vizsgáltuk.

A válaszadó főállású szabadúszók életkorát tekintve a különböző csoportok között nem tárható fel szignifikáns eltérés ($p = 0,322$). Noha a legmagasabb végzettség tekintetében a *menekülő*k és a *munkavállaló-szabadúszók* csoportjába sorolt válaszadók esetében a vártnál nagyobb számban vannak egyetemi (MA vagy MSc) diplomával rendelkezők, sőt a három tudományos fokozattal rendelkező válaszadó közül is egy-egy ezekbe a csoportokba kerül, statisztikailag szignifikáns kapcsolatot nem találtunk ($p = 0,589$). A nyelvtudás tekintetében szintén nincs szignifikáns eltérés az egyes csoportok között ($p = 0,217$).

A tevékenységi kör, valamint az attitűdök és a jövedelmi helyzet alapján kialakított különböző csoportok közötti összefüggés-vizsgálat alapján arra kerestük a választ, hogy vannak-e olyan munkakörök, amelyek az egyes csoportok számára vonzóbbak vagy éppen taszítóbbak. Eredményeink alapján a szabadúszók vélelmezett csoportjai és tevékenységi körei egymástól függetlenek, az attitűdök alapján vonzóbb vagy taszítóbb tevékenység nem azonosítható ($p = 0,425$).

A különböző csoportok az utóbbi egy évben azonos számú ügyféllel álltak kapcsolatban ($p = 0,527$). Az egy megrendelőtől származó bevételek aránya ugyanakkor a *materialisták* csoportjában magasabb a függetlenség feltételezése alapján várt értéknél, míg a *munkavállaló-szabadúszók* esetében alacsonyabb annál. Ez tovább erősíti a megállapítást, hogy az utóbbiak a biztonságot, azaz a munkával való folyamatos ellátottságot helyezik előtérbe, amelyet a megrendelői körnek a többi azonosított csoporthoz képest nagyobb fokú diverzifikációjával érnek el. Az eltérés erősségét mutatja, hogy a kapcsolat – igaz, csak 10 százalékos szignifikanciaszint feltételezése mellett – statisztikailag is kimutatható ($p = 0,92$).

11 fokozatú skálán vizsgáltuk, hogy a válaszadó a jövőben mekkora valószínűséggel szándékozik továbbra is szabadúszó maradni, illetve visszatérni a hagyományos munkavállaláshoz. A statisztikai vizsgálatok alapján megállapítható, hogy a *menekülő*k a többi csoporthoz képest szignifikánsan nagyobb valószínűséggel térnének vissza a hagyományos munkavállalási formákhoz. Az e csoportba sorolt szabadúszók átlagosan 47,2 százalékos valószínűséggel térnének vissza a hagyományos munkavégzéshez, amit a nyitott kérdésekre adott válaszok alapján elsősorban a kereseti lehetőségek indokolnak. Fontos kiemelni, hogy a nyitott kérdésekre adott válaszok alapján

a válaszadók ezzel együtt is rendkívül magasra értékelik a szabadúszással kapcsolatos szabadságot, míg a hagyományos munkavégzést, a beosztotti létet rendszerint csak végső esetben tartják elképzelhetőnek.

A kvalitatív kutatási szakasz

MÓDSZERTAN • A kvalitatív adatgyűjtés során tíz félig strukturált interjú készítettünk. Az interjúalanyok kiválasztásánál célzott mintavételt használtunk. A résztvevők kiválasztásában nem a matematikai statisztikai reprezentativitás, hanem sokkal inkább a potenciális adatok gazdagsága volt az alapvető szempont. Nemcsak megengedett, hanem egyenesen kívánatos a különleges esetek felkutatása, a lehető legnagyobb változatosság elérése, a kutatási kérdés szempontjából kritikus esetek megtalálása (*Bokor–Radácsi* [2007] 244. o.). Kutatásunkban ennek megfelelően a következő szempontokban törekedtünk minél nagyobb változatosságra: szabadúszással eltöltött idő, iparág, életkor és nem.

A 2. táblázat tartalmazza az interjúalanyok néhány jellemzőjét.

2. táblázat

Az interjúalanyok jellemzői

	Keresztnév	Életkor	Hány éve szabadúszó?	Tevékenység
1	Anita	40	7	life- és karriercoach
2	Ágnes	31	2,5	PC-specialista
3	Balázs	25	7	angoltanár
4	Csaba	40	8	építészmérnök, 3D-specialista
5	Dávid	36	7	értékesítő
6	Dániel	29	4	ceremóniamester, rádiós műsorvezető
7	Erika	45	9	fejlesztő tréner, coach
8	Kitti	45	7	szövegíró
9	Levente	36	6	videós, túravezető
10	Rita	32	2,5	coach

Forrás: saját szerkesztés, interjúk átirata alapján.

A jellemzően 75–90 perces interjúkból szó szerinti átiratokat készítettünk. Az átiratok elemzését az NVivo 12 Plus program segítségével végeztük el (*Sántha* [2013b]). A kutatók az első átolvasásokat követően – a megalapozott elmélet (*grounded theory*) alapelveit követve (*Strauss–Corbin* [1990]) – nyílt kódolással kialakítottak egy előzetes, 14 kódpárt tartalmazó listát, amelynek alapján megkezdődött az interjúk feldolgozása és kódolása. Az adatok feldolgozása közben keletkeztek további, úgynevezett 'in vivo' kódok is, amelyek kapcsán bizonyos interjúkat ismételten átolvastunk. Ennek eredményeképpen jött létre a végleges kódstruktúra, amely 17 nodot, azon belül pedig 46 alkódot tartalmazott.

Így összességében véve a tartalomlemezést 63 kódra vonatkozóan végeztük el. 1667 esetben rendeltünk hozzá szöveget kódhoz; interjúként átlagosan 41 különböző kódhoz kapcsolódott említés. A kódolás során a szöveggazdagság szempontjából legértékesebb interjúban 54 kód szerepelt 197 említéssel, de a legkisebb szám is 37, illetve 120 volt. A tíz interjú tehát megközelítőleg azonos mértékben járult hozzá inputként az elemzésben foglalt következtetésekhez. Az egy kódhoz rendelt legtöbb említés a „szabadúszói lét sajátosságai” kód esetében volt megfigyelhető, amelyre valamennyi interjúalany tett utalást, összesen 173 alkalommal, többnyire az elhangzottakhoz más befolyásoló tényezőt is kapcsolva. Ezt követte a „munkaszervezés és időbeosztás” kód, amelynek 157 említése található az átiratokban.

A kutatás első körében elkészült tíz interjúval elértük az elméleti telítődést, releváns új szempont már nem merült fel. A kutatás következő körében további interjúk felvétele zajlik majd, például művészeti területen működő vagy jellemzően nem szabadúszókhoz kapcsolt tevékenységi körökben dolgozó interjúalanyokkal.

Eredmények

A kvalitatív szakasz eredményeit a kódolási folyamat alapján legerőteljesebbnek bizonyuló témák köré csoportosítva mutatjuk be.

A SZABADÚSZÓVÁ VÁLÁS MOTIVÁCIÓJA ÉS FOLYAMATA • A szabadúszóvá válás többnyire az alkalmazotti léthez társított negatív élményekre vezethető vissza, amelyek között az interjúalanyok leggyakrabban az autonómia hiányát és a merev szabályokat említették. Többször előkerült a rutinszerű munkával való elégedetlenség is, illetve az, hogy mindezek nem voltak összeegyeztethetők a személyiségükkel. A váltás oka lehetett sajátos élethelyzet is: munkahelyi kiegészítést követő szünet utáni kényszerhelyzet, gyed vagy gyes alatti pénzkereset lehetősége stb.

A váltás jellemzően inkább folyamatként írható le: legtöbbször az alkalmazotti létel párhuzamosan kezdték el építeni szabadúszó-karrierjüket. Ugyanakkor általános, hogy be tudtak számolni egy konkrét, a döntéshez kapcsolódó „aha pillanatról”.

3. táblázat

Váltás a szabadúszói létre

Fogalom	Jellemző idézet
Autonómia hiánya	„Aláírsz egy szerződést, ők megszabják a szabadidődet.”
Merev szabályok	„Beértem mondjuk kilenc óra hat perckor, akkor megkérdeztek, hogy délutáni műszak? ... Nem éreztem konstruktív hozzáállásnak.”
Rutinszerű munka	„Elkezdenek ismétlődni a sztorik, már mindig minden ugyanaz volt, csak a nevek cserélődtek, meg a helyek.”
Személyiség	„Hiszek abban, hogy mindenki másban jó, és nem mindenki abban, hogy bent ül X órától X óráig, és mennyiségi feladatokat csinál.”
A váltás folyamata	„A mai napig emlékszem arra a pillanatra, ahogy kilépek az ... épületből, és úgy éreztem, hogy inntől kezdve enyém a világ, és itt bármit lehet.”

A KÖZVETLEN KÖRNYEZET – BIZONYTALAN, FÉLTŐ • A szabadúszói lét választása szempontjából fontos a közvetlen környezet támogató vagy elutasító viszonyulása is. Interjúalanyaink hozzátartozóinak többsége a szabadúszói létet a vállalkozáshoz hasonló, bizonytalan pályaként azonosítja. A vállalkozó családtagok, ismerősök inkább elfogadók, mások esetében erősebb az értetlenség és a féltés. Az évek múlása és a sikeres szabadúszó-karrier felépítése idővel csökkenti a környezet ellenérzéseit. A legszűkebb környezetben mindenhol vannak támogatók is, sok esetben anyagi, más esetben lelki biztonsági hálót nyújtva.

4. táblázat

A környezet reakciója (kontextus)

Fogalom	Jellemző idézet
Semleges, elfogadó	„Egyikőjüket sem zavarta (...) az az igazság, hogy nem volt sem olyan, hogy nagyon pozitív lett volna, sem olyan, hogy nagyon negatív.”
Féltő, elutasító	„Miért nem keresel magadnak egy normális munkát? Ez a 'normális munka' nagyon benne van a fejükben.”

SZABADSÁG: VÁGY ÉS MEGÉLÉS • Kutatásunk fontos eleme volt a szabadúszói lét legfontosabb vonzerőinek és árnyoldalainak a feltérképezése. A vonzerők között a szabadság, a rugalmasság, valamint a változatosság és az önállóság a legjelentősebbek. A szabadság megjelenik a saját munka fölött való rendelkezés szabadságaként, valamint a szabad választás lehetőségeként is. Ez utóbbi kihat az iparág vagy a feladat megválasztására, a munkavégzés helyszínére, az időbeosztásra és a munkaszervezésre egyaránt.

5. táblázat

A szabadúszás pozitív tényezői

Fogalom	Jellemző idézet
Szabadság	„A szabadúszásban talán az a szabad, hogy szabadon választhatok, kivel dolgozom.”
Rugalmasság	„Délben el tudok menni sportolni, és utána akkor ezt be tudom pótolni bármikor.”
Változatosság	„Ahány partner, annyi különböző munkafolyamat, imádom ennek a változatosságát, a színességét.”
Önállóság	„Én nem akarok senkinek a főnöke lenni, és azt sem szeretném, hogyha valaki az én főnököm lenne.”

Komoly terhet jelent viszont, hogy a szabadúszók döntéseik következményeiért is egyedül felelősek, így a szabadság és az önállóság egyúttal felelősséget is jelent számukra.

A szabadúszás árnyoldalai között elsősorban a kiszámíthatatlanság és bizonytalanság, valamint az önmagukra utaltság jelenik meg, valamint az, hogy a siker nagymértékben függ a személyesen befektetett energiától. A bizonytalanság csökkentésének egyik módja a fokozatos váltás, valamint a több lábon állás.

6. táblázat

A szabadúszás negatív tényezői

Fogalom	Jellemző idézet
Bizonytalanság	„Fárasztó, és néha nem alszom jól, és van, hogy szorongok, hogy mi lesz a jövőben.”
Magamra utaltság	„A döntéseket meghozni egy szál magamnak nehéz. Iszonyatosan nehéz sokszor: jól döntöttem?... nem jól döntöttem?... azért elbizonytalanodik az ember.”

MUNKASZERVEZÉS, MUNKAI DŐ, SZABADSÁG, KIÉGÉS • Bár egyetértés mutatkozik abban, hogy a szabadúszói létre jellemző változatosság miatt nincs „átlagos nap”, a legtöbben igyekeznek valamilyen munkarendet felállítani. Ez azonban jellemzően nem egyezik meg a hagyományos munkaidővel, a hétköznap–hétvége elválasztás a legtöbb esetben nem működik. A munka ritmusa is eltér a különböző interjúalanyoknál. Egyesek nagyobb időintervallumokban dolgoznak, amit hosszabb pihenőidő követ, mások – jellemzően a gyermektelenek – pedig a napi munkabeosztást tervezik meg inkább, és bármikor hajlandók dolgozni, ha azt megfizetik. Megint mások kifejezetten a családi élet érdekében húznak szigorú határokat saját munkaidejükkel kapcsolatban.

Fontos, hogy a vágyott és megszerzett szabadság kihasználását is meg kell tanulni. A megváltozott napirendhez, illetve a szabadúszói léthez kapcsolódóan többeknek jelentett kezdetben kihívást, hogy „megengedjék maguknak” a munkaidő áthelyezését.

7. táblázat

Munkaszervezés

Fogalom	Jellemző idézet
Munkaidő	„Totál mindegy, hogy hétköznap vagy hétvége, nem azon múlik, hogy dolgozom-e, vagy sem, vagy éppen el tudok-e menni valahová, vagy sem, hanem sokkal inkább a határidő szabja meg.”
Munkaszervezés	„Nem kell feláldozni a hétvégéket meg az estéket, be kell árazni, az ügyfél úgysem fog minden este írni.”
A szabadság tanulása	„Magát a dinamikát is tanulnom kellett, hogy (...) amikor más fodrászhoz jár, én dolgozom, és amikor más dolgozik, én fodrászhoz járok.”

A pihenésre, kikapcsolódásra tudatosan készülni kell, elsősorban azért, mert a munka élvezete miatt interjúalanyaink hajlamosak megfeledkezni a szükséges feltöltődésről, és összességében az alkalmazottaknál akár jelentősen többet is dolgoznak. A gyakorlott szabadúszók projektjeikhez vagy a piacuk sajátosságaihoz igazodva tudatosan tervezik a pihenőidőszakokat.

Az egyedül vállalt felelősség, a külső tényezőknek való kitettség és állandó változás inspirálóan is hathat, ugyanakkor azonosítható a stressz és a kiégés veszélye is. Ez ellen tudatosan védekeznek a megkérdezettek, akiknél ehhez a leggyakrabban említett eszköz a rendszeres sport és a meditáció, relaxáció.

8. táblázat

Szabadság, kiegészítés

Fogalom	Jellemző idézet
Pihenés	„Kell a pihenés, tehát ezt [a szabadúszói létet] nem lehet folyamatosan csinálni.”
Szabadság	„Azért nem tudtam elmenni [szabadságra], merthogy annyira szeretem, amit csinálok, hogy állandóan pörgök.”

A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA • A hagyományos munkarendtől eltérő működés szabadsága – a saját maguk számára felállított korlátok nélkül – jellemzően a magánélet rovására megy. Sokszor, főleg hagyományos munkarendben dolgozó partner esetén ez párkapcsolati nehézségeket is okoz. Ugyanakkor a hosszabb egybefüggő szabadság lehetősége, a kevesebb rohanás a mindennapokban, több esetben a gyermekek napirendjéhez való könnyebb alkalmazkodás lehetősége egyértelmű pozitívumként jelent meg az interjúkban. A munka és magánélet egyensúlya hangsúlyozottan nem kevesebb munkát jelent, hanem elsősorban rugalmasabb időbeosztást.

9. táblázat

Munka és magánélet egyensúlya

Fogalom	Jellemző idézet
Negatív említés	„Ezt így el kell fogadni, hogy a szabadúszással jár egy kötelezettség az ügyfelek felé, magad felé, amit nehéz összeegyeztetni sok esetben egy párkapcsolattal.”
Pozitív említés	„Nem kell arról lemondanom, hogy lássam, hogy a gyerek milyen ügyesen búvárkodik, közben azért tudok haladni a munkámmal is.”

MUNKASZERZÉS ÉS -ELUTASÍTÁS • A szabadúszók jellegzetes működés módjához, valamint ennek megéléséhez kapcsolódóan fontos kérdés, hogy e speciális vállalkozók miképpen alakítják a sikerhez vezető stratégiáikat.

A munkához jutás a több éve építkező interjúalanyok esetében nem jelent nehézséget: új megbízásaikat szinte kizárólag ajánlások alapján szerzik. Így ide kapcsolódik a minőségi munka mint alapvetés is: ez a törekvés, valamint az elégedett ügyfél a sikeres szabadúszó lét feltétele. A munkához jutás témája kapcsán explicit (9 eset) vagy implicit (1 eset) módon valamennyi interjúalany esetében megfigyelhető a kapcsolati hálóra való utalás. Ettől eltérő marketing- vagy értékesítési tevékenység gyakorlatilag nem merült fel.

A munkaszerzés kapcsán gyakran inkább a munkák közötti válogatás okoz kihívást. Egy-egy megrendelő visszautasításának oka 1. a munka elvégzéséhez szükséges idő szükségessége; 2. a rossz előzetes tapasztalatok, mint a késői vagy elmaradt kifizetés; vagy az, hogy 3. a szabadúszó nem tud azonosulni a megbízó értékrendjével. A munka visszautasításának a lehetősége szorosan kapcsolódik a szabadság pozitív megélésének témaköréhez.

10. táblázat
Munkaszerzés

Fogalom	Jellemző idézet
Minőség	„Ha nem vagy elég jó, nem lehetsz szabadúszó.”
Ajánlás	„Ha jól sikerül az első projekt, akkor mindig hozza a következő munkát, de ha nem, akkor kuka.”
Marketing	„Sosem hirdetem magam, (...) olyan színvonalú munkát nem találnék e-mailezéssel, amihez én szeretnék hozzájutni, azt csak munka alapján lehet [elérni].”

PARTNERSÉG – ÜGYFELEKKEL ÉS EGYMÁSSAL • Mind az együttműködésekhez, mind a fejlődéshez kapcsolódóan megjelent a partnerség fogalma, amelyet többféleképpen azonosítottak és értelmeztek interjúalanyaink. A freelancerek közötti partnerség témaköre úgy jelent meg, mint 1. a kompetenciák és erőforrások aggregálása; 2. a gazdaságosság által indukált együttműködés; 3. a közösség és fejlődés terepe (a problémák megosztása, az egymástól tanulás lehetősége). A partnerség, a jó partneri viszony az ügyfelekkel való együttműködés jellemzésekor is megjelenik pozitívumként.

11. táblázat
Partnerség, kapcsolati háló

Fogalom	Jellemző idézet
Partnerség szabadúszók között	„Legyen kitől visszajelzést kérni néha, vagy ha felgyűlik a feszültség, el lehessen mondani valakinek, mielőtt szétrobbanok.”
Partnerség ügyféllel	„Rendszeresen megkérdezem, hogy minden rendben, hogy jól érzitek magatokat (...), és van olyan, hogy egyesek többször is megkérdezik (...), hogy én jól érzem-e magam, és mondjuk ez egy alkalmazotti szituációban nem gondolom, hogy felmerülne. (...) Teljesen más a kapcsolatom [a megbízókkal].”

ÖNFEJLESZTÉS • Az önfejlesztés, az egyéni fejlődés iránti elkötelezettség és a belső motiváció az önmagukért vállalt felelősséghez kapcsolódó stratégiaként jelent meg. Az önfejlesztés leggyakoribb módja az autodidakta tanulás, amit kilenc interjúalany 29 kontextusban is említett. A tanulás módjaként a szakirodalom, szakkönyvek és (online) kurzusok mellett erősen megjelenik a közösség mint a tudás forrása. Interjúalanyaink a partnerséget (beleértve az online közösségeket is) a személyes fejlődésben és a problémamegoldásban fontosabbnak tartják még a munkaszerzésben betöltött szerepénél is. A szakmai ismeretszerzés és az önismeret, a belső fejlődés támogatása elkülönül egymástól. Többen tettek utalást arra, hogy mennyire fontos az önismeret a szabadúszói lét sikeres fenntartásához, mind az ügyfelekkel való együttműködés, mind pedig a személyes hatékonyság tekintetében.

12. táblázat

Önfejlesztés

Fogalom	Jellemző idézet
Autodidakta tanulás	„Szerencsére van egy óriási tudásvágyam. És ha megtehetném, akkor egész nap csak tanulnék.”
A közösség mint a tanulás terepe	„Nem biztos, hogy mindent ki tudsz fizetni, amit anno ki tudtál, ilyen nagy csili-vili tréningek[et]. Tök sokat lehet tanulni másoktól, akik ugyanabban a cipőben járnak.”

A JÖVŐ, TERVEK ÉS VÁGYAK • A jövőre vonatkozó elképzelések a szabadúszó lét pozitívumai között említett elemek túlsúlyba kerüléséről szólnak – vagyis kevésbé kötött, több szabadidőt, nagyobb önkiteljesedést engedő képeket vázolnak fel.

Sikeresen működő interjúalanyaink hosszabb távon passzív jövedelemforrások felépítésében is gondolkodnak, ami a tudásukra épülő termékek, illetve „dobozos” szolgáltatások fejlesztését vagy éppen több szabadúszó munkáját összefogó projektmenedzsment-szolgáltatás értékesítését jelenti – ezzel együtt pedig akár a cégszerű működés kiépítését is.

Összefoglalás

A magyarországi szabadúszókat vizsgáló első empirikus kutatási program feltáró szakaszában egy kérdőíves felméréssel és tíz féligstrukturált interjúval tapogattuk le a szabadúszói életforma néhány jellemzőjét. Megállapítottuk, hogy a vizsgált hazai szabadúszók az átlagnál jóval képzetebbek, és nyelvtudásuk is átlag feletti. Adataink azt mutatják, hogy a 45 év feletti szabadúszók, valamint a leghosszabb ideje ezt a munka- és életformát űzők között magasabb ugyan a férfiak aránya, ám a vizsgált mintában a nők már többségben vannak. A többváltozós matematikai statisztikai elemzések jelentős eltéréseket mutattak ki a szabadúszók között a motivációkat, az elégedettséget és az anyagi helyzetet illetően.

Elemzésünk rámutatott arra, hogy a szabadúszóvá válás legtöbbször egy folyamatként írható le, amit a környezet nem is feltétlenül támogat. A szabadúszók elsősorban a nagyobb szabadságvágy, a rugalmasság és a korábban alkalmazottként szerzett negatív tapasztalatok miatt váltanak erre – és az érzékelt és megélt nehézségek ellenére is kitartanak a döntésük mellett.

A szabadúszáshoz kapcsolt legfontosabb pozitív fogalmak a szabadság, a rugalmasság és a változatosság, ezeket negatívumként a bizonytalanság és az egyedül vállalt felelősség ellentételezi. A szabadúszók jellemzően nem kevesebbet, csak más ritmusban dolgoznak, mint az alkalmazottak: a munkaidő beosztása nem követi a munkanap-hétvége megosztást, a munkaszervezés inkább a projektek ritmusához, illetve a személyes igényekhez igazodik. Fontos tanulság, hogy tudatos tervezésre és tanulásra van szükség a szabadság megéléséhez és ahhoz, hogy a munka ne menjen a magánélet rovására.

A munkaszerzésben, az értékesítési stratégiákban messze kiemelkedik a minőségi, sikeres munka alapján történő továbbajánlás szerepe. Szintén meghatározó az (informális) hálózatépítés és annak működtetése, ami mind a munkaszerzés, mind pedig az önfejlesztés és a közösség iránti igény kielégítése szempontjából fontos tényező.

Korlátok, további kutatási irányok

A tanulmányban bemutatott kutatás a téma első hazai empirikus vizsgálata, célja a jelenség feltárásának megkezdése volt. Mind a kvantitatív, mind a kvalitatív szakaszok nélkülöztek a reprezentativitást, emiatt eredményeinket sokkal inkább a jövőbeni kutatási irányokra tett javaslatokként és érdeklődésre számot tartó első adatokként, semmint általánosított megállapításokként szükséges kezelni. Miközben törekedtünk a kutatási módszerek algoritmusainak szigorú alkalmazására, a mintaválasztás esetleges torzító hatásai miatt a jövőben kiemelt jelentősége lesz az itt bemutatott kutatási eszközök nagyobb mintán történő tesztelésének. (Az interjúsorozat folytatása a cikk megírásának idején is zajlik.)

További kutatási irányként adódik a szabadúszás (üzleti) hatékonyságát befolyásoló tényezők – például a működési, szabályozási környezet – elemzése, valamint a vállalkozásalapítással, a piacra lépéssel és a bürokráciával kapcsolatos nehézségek feltárása. Szintén fontos tanulságokkal járhat a független, jellemzően egyedül dolgozó szakembereket szakmailag és társas kapcsolatokkal támogató tényezők, intézmények (például a szakmai szervezetek, valamint a támogató és társas hálózatok) vizsgálata.

A Budapesti Gazdasági Egyetemen most elkezdődött, hosszabb távra tervezett kutatási program remélhetőleg hozzájárul ahhoz, hogy hamarosan ne csak világosabb képünk legyen a szabadúszókat körülvevő gazdasági, szabályozási és érték-környezetről, de betekinthessünk személyes világuk mélyrétegeibe is.

Hivatkozások

- ACS, J. Z.–BRAUNERHLEJM, P.–AUDRETSCH, D. B.–CARLSSON, B. [2009]: The knowledge spill-over theory of entrepreneurship. *Small Business Economics*, Vol. 32. No. 1. 15–30. o. <https://doi.org/10.1007/s11187-008-9157-3>.
- ANG, S.–SLAUGHTER, S. A. [2001]: Work outcomes and job design for contract versus permanent information systems professionals on software development teams. *MIS Quarterly*, Vol. 25. No. 3. 321–350. o. <https://doi.org/10.2307/3250920>.
- ANNINK, A.–DEN DULK, L. [2012]: Autonomy: the panacea for self-employed women's work-life balance? *Community, Work & Family*, Vol. 15. No. 4. 383–402. o. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.723901>.
- ARONSON, R. [1991]: *Self-employment – a labour market perspective*. ILR Press, Ithaca, NY. <https://doi.org/10.7591/9781501735660>.
- BAITENIZOV, D. T.–DUBINA, I. N.–CAMPBELL, D. F. J.–CARAYANNIS, E. G.–AZATBEK, T. A. [2019]: Freelance as a Creative Mode of Self-employment in a New Economy: A Literature Review. *Journal of the Knowledge Economy*, Vol. 10. 1–17. o. <https://doi.org/10.1007/s13132-018-0574-5>.

- BARLEY, S. R. [1989]: Careers, identities, and institutions: The legacy of the Chicago School of Sociology. Megjelent: *Arthur, M. B.–Hall, D. T.–Lawrence, B. S.* (szerk.): Handbook of Career Theory. Cambridge University Press, New York, 41–65. o. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511625459.005>.
- BARLEY, S. R.–KUNDA, G. [2006]: Contracting: A new form of professional practice. *Academy of Management Perspectives*, Vol. 20. No. 1. 45–66. o. <https://doi.org/10.5465/amp.2006.19873409>.
- BARLEY, S. R.–MEYERSON, D. M.–GRODAL, S. [2011]: Email as a source and symbol of stress. *Organization Science*, Vol. 22. No. 1. 262–285. o. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0511>.
- BEATSON, M. [2018]: More Selfies? A Picture of Self-Employment in the UK. CIPD, London.
- BENZ, M.–FREY, B. S. [2008]: Being independent is a great thing: subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, Vol. 75. No. 298. 362–383. o. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2007.00594.x>.
- BERDE ÉVA [2018]: Uber és taxi egymás mellett – új piaci modellek hagyományos árdiszkriminációval. *Közgazdasági Szemle*, 65. évf. 6. sz. 650–666. o. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2018.6.650>.
- BINDER, M.–COAD, A. [2013]: Life satisfaction and self-employment: a matching approach. *Small Business Economics*, Vol. 40. No. 4. 1009–1033. o. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9413-9>.
- BLANCHFLOWER, D. G. [2000]: Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, Vol. 7. No. 5. 471–505. o. [https://doi.org/10.1016/s0927-5371\(00\)00011-7](https://doi.org/10.1016/s0927-5371(00)00011-7).
- BOKOR ATTILA–RADÁCSI LÁSZLÓ [2007]: Aranykalitkában. Alinea Kiadó, Budapest.
- BRAUNERHLEJM, P.–ACS, J. Z.–AUDRETSCH, D. B.–CARLSSON, B. [2010]: The missing link: knowledge diffusion and entrepreneurship in endogenous growth. *Small Business Economics*, Vol. 34. No. 2. 105–125. o. <https://doi.org/10.1007/s11187-009-9235-1>.
- BUDIG, M. J. [2006a]: Intersections on the road to self-employment: Gender, family and occupational class. *Social Forces*, Vol. 84. No. 4. 2223–2239. o. <https://doi.org/10.1353/sof.2006.0082>.
- BUDIG, M. J. [2006b]: Gender, self-employment, and earnings. The interlocking structures of family and professional status. *Gender & Society*, Vol. 20. No. 6. 725–753. o. <https://doi.org/10.1177/0891243206293232>.
- BURKE, A. [2011]: The entrepreneurship enabling role of freelancers: Theory with evidence from the construction industry. *International Review of Entrepreneurship*, Vol. 9. No. 3. 1–28. o.
- BURKE, A. [2015]: Introduction: A freelancing and self-employment research agenda. Megjelent: *Burke, A.* (szerk.): The handbook of research on freelancing and self-employment. iii–viii. o. Published online. Senate Hall Academic Publishing, Dublin, Ireland, http://crse.co.uk/sites/default/files/The%20Handbook%20of%20Research%20on%20Freelancing%20and%20Self-Employment_0.pdf. Letöltés ideje: 2020.03.22.
- CARTER, S. [2011]: The rewards of entrepreneurship: Exploring the incomes, wealth, and economic well-being of entrepreneurial households. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Vol. 35. No. 1. 39–55. o. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00422.x>.
- CHANDLER, J.–PAOLACCI, G.–MUELLER, P. [2013]: Risks and rewards of crowdsourcing marketplaces. Megjelent: *Michelucci, P.* (szerk.): Handbook of human computation. Springer, New York, NY, 377–392. o. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-8806-4_30.
- CHESLEY, N. [2005]: Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 67. No. 5. 1237–1248. o. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00213.x>.

- CONSTANT, A. F. [2009]: Business women in Germany and their performance by ethnicity. It pays to be self-employed. *International Journal of Manpower*, Vol. 30 No. 1/2. 145–162. o. <https://doi.org/10.1108/01437720910948456>.
- CRESWELL, J. W. [2009]: *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- CRESWELL, J. W.–PLANO CLARK, V. L. [2011]: *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- DAVENPORT, T. H. [2013]: *Thinking for a living: How to get better performances and results from knowledge workers*. Harvard Business Press, Brighton, MA.
- DE STEFANO, V. [2015]: The Rise of the “Just-in-time Workforce”: On-demand Work, Crowd-work, and Labor Protection in the Gig Economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 31. No. 3. 471–504. o. Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>.
- DEX, S.–WILLIS, J.–PATERSON, R.–SHEPPARD, E. [2000]: Freelance Workers and Contract Uncertainty: The Effects of Contractual Changes in the Television Industry. *Work, Employment and Society*, Vol. 14. No. 2. 283–306. o. <https://doi.org/10.1017/s0950017000000167>.
- EDEN, D. [1975]: Organizational membership vs self-employment: another blow to the American dream. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 13. No. 1. 79–94. o. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90006-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90006-9).
- EFIP [2014]: *European Forum of Independent Freelancers Manifesto*. <http://www.efip.org/manifesto2014>.
- EURÓPAI UNIÓ [2005]: Az Európai Parlament és a Tanács 2005/36/EK irányelve (2005. szeptember 7.) a szakmai képesítések elismeréséről. <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>.
- EURÓPAI UNIÓ [2019]: A Bizottság (EU) 2019/540 határozata (2019. március 26.) a „NewRightsNow – az »uberizált« munkavállalók jogainak erősítése” elnevezésű javasolt polgári kezdeményezéséről. <http://data.europa.eu/eli/dec/2019/540/oj>.
- EUROPEAN CENTRE FOR LIBERAL PROFESSIONS [2014]: *The state of liberal professions concerning their functions and relevance to European civil society*. European Economic and Social Committee, Brüsszel. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/state-liberal-professions-concerning-their-functions-and-relevance-european-civil-society>. Letöltés ideje: 2021. 01. 25.
- EVANS, J. A.–KUNDA, G.–BARLEY, S. R. [2004]: Beach Time, Bridge Time, and Billable Hours: The Temporal Structure of Technical Contracting. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 49. 1–38. o. <https://doi.org/10.2307/4131454>.
- FENWICK, T. [2006]: Contradictions in portfolio careers: Work design and client relations. *Career Development International*, Vol. 11. No. 1. 65–79. o. <https://doi.org/10.1108/13620430610642381>.
- FERSCH, B. [2012]: ‘German Angst’ vs ‘Danish Easy-going’? On the Role and Relevance of Insecurity and Uncertainty in the Lives of Freelancers in Denmark and Germany. *Sociology*, Vol. 46. No. 6. 1125–1139. o. <https://doi.org/10.1177/0038038512437894>.
- FRASER, J.–GOLD, M. [2001]: ‘Portfolio workers’: Autonomy and Control amongst Freelance Translators. *Work, Employment and Society*, Vol. 15. No. 4. 679–697. o. <https://doi.org/10.1177/095001701400438152>.
- GIANG, V. [2015]: Five major ways freelancers will change the economy by 2040. *Fast Company*, augusztus 24. <https://www.fastcompany.com/3049857/5-major-ways-freelancers-will-change-the-economy-by-2040>. Letöltés ideje: 2021.01.25.

- GORGIEVSKI, M. J.–BAKKER, A. B.–SCHAUFELI, W. B.–VAN DER VEEN, H. B.–GIESEN, C. W. M. [2010]: Financial problems and psychological distress: Investigating reciprocal effects among business owners. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 83. No. 2. 513–530. o. <https://doi.org/10.1348/096317909x434032>.
- HAMILTON, B. [2000]: Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment. *Journal of Political Economy*, Vol. 108. No. 3. 604–631. o. <https://doi.org/10.1086/262131>.
- HANDY, C. B. [1989]: *The age of unreason*. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- HÁRS ÁGNES [2013]: Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. *Közgazdasági Szemle*, 60. évf. 2. sz. 224–250. o.
- HUGHES, E. C. [1958]: *Men and Their Work*. Free Press, Glencoe, IL.
- HUNDLEY, G. [2001]: Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 40. No. 2. 293–316. o. <https://doi.org/10.1111/0019-8676.00209>.
- JACOBS, J. A.–GERSON, K. [2004]: *The Time Divide: Work, Family and Gender Inequality*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- JAMAL, M. [1997]: Job stress, satisfaction and mental health: An empirical examination of self-employed and nonself-employed Canadians. *Journal of Small Business Management*, Vol. 35. No. 4. 48–57. o.
- JAMAL, M. [2007]: Burnout and self-employment: a cross-cultural empirical study. *Stress and Health*, Vol. 23. No. 4. 249–256. o. <https://doi.org/10.1002/smi.1144>.
- KAWAGUCHI, D. [2002]: *Compensating Wage Differentials among Self-Employed Workers: Evidence from Job Satisfaction Scores*. ISER Discussion Paper, 0568. Institute of Social and Economic Research, Osaka University. <https://ideas.repec.org/p/dpr/wpaper/0568.html> Letöltés ideje: 2020.04.21. <https://doi.org/10.2139/ssrn.318026>.
- KIRÁLY GÁBOR–DÉN-NAGY ILDIKÓ–GÉRING ZSUZSANNA–NAGY BEÁTA [2014]: Kevert módszertani megközelítések. Elméleti és módszertani alapok. *Kultúra és Közösség*, 5. évf. 2. sz. 95–104. o.
- KITCHING, J.–SMALLBONE, D. [2012]: Are freelancers a neglected form of small business? *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 19. No 1. 74–91. o. <https://doi.org/10.1108/14626001211196415>.
- KIVRAK, S.–ARSLAN, G.–DIKMEN, I.–BIRGONUL, M. T. [2008]: Capturing Knowledge in Construction Projects: Knowledge Platform for Contractors. *Journal of Management in Engineering*, Vol. 24. No. 2. 87–95. o. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)0742-597x\(2008\)24:2\(87\)](https://doi.org/10.1061/(asce)0742-597x(2008)24:2(87)).
- KOELLINGER, P.–MELL, J.–POHL, I.–ROESSLER, C.–TREFFERS, T. [2015]: Self-employed but looking: A labour market experiment. *Economica*, Vol. 82. No. 325. 137–161. o. <https://doi.org/10.1111/ecca.12115>.
- KRAUT, R. E. [1989]: Telecommuting: The tradeoffs of home work. *Journal of Communication*, Vol. 39. No. 3. 19–47. o. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1989.tb01038.x>.
- LANGE, T. [2012]: Job satisfaction and self-employment: Autonomy or personality? *Small Business Economics*, Vol. 38. 165–177. o. <https://doi.org/10.1007/s11187-009-9249-8>.
- LEIGHTON, P.–BROWN, D. [2014]: *Future Working: The Rise of Europe’s independent Professionals (iPROs)*. <http://crse.co.uk/sites/default/files/Future%20Working%20Full%20Report.pdf>. Letöltés ideje: 2021. 01. 26.
- MALONE, T. W.–LAUBACHER, R. J. [1998]: *The Dawn of the E-Lance Economy*. *Harvard Business Review*, Vol. 76. No. 5. 144–152. o.

- MASUDA, T. [2006]: The determinants of latent entrepreneurship in Japan. *Small Business Economics*, Vol. 26. 227–240. o. <https://doi.org/10.1007/s11187-005-0206-x>.
- MAZMANIAN, M.–ORLIKOWSKI, W. J.–YATES, J. [2013]: The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, Vol. 24. No. 5. 1337–1357. o. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>.
- MCKEOWN, T. [2005]: Non-Standard Employment: When Even the Elite are Precarious. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 47. No. 3. 276–293. o. <https://doi.org/10.1111/j.1472-9296.2005.00174.x>.
- MEAGER, N. [2016]: Foreword: JMO special issue on self-employment/freelancing. *Journal of Management & Organization*, Vol. 22. No. 6. 756–763. o. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.42>.
- MILLÁN, J.–HESSLS, S.–THURIK, R.–AGUADO, R. [2013]: Determinants of job satisfaction: A European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*, Vol. 40. 651–670. o. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9380-1>.
- MILLER, J. G.–MILLER, M. [2012]: The rise of the super-temp. *Harvard Business Review*, Vol. 90. No. 5. 50–60. o.
- MOEN, P. [2003]: *It's About Time: Couples and Careers*. ILR Press, Ithaca, NY. <https://doi.org/10.7591/9781501728921>.
- MOULD, O.–VOLEY, T.–LIU, K. [2013]: Invisible creativity? Highlighting the hidden impact of freelancing in London's creative industries. *European Planning Studies*, Vol. 22. No. 12. 2436–2455. o. <https://doi.org/10.1080/09654313.2013.790587>.
- MURRAY, W. C.–ROSTIS, A. [2007]: Who's running the machine? A theoretical exploration of work, stress and burnout of technologically tethered workers. *Journal of Individual Employment Rights*, Vol. 12. No. 3. 349–263. o. <https://doi.org/10.2190/ie.12.3.f>.
- NASEM [2017]: *National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine 2017. Information Technology and the U.S. Workforce: Where Are We and Where Do We Go from Here?* The National Academies Press, Washington, DC. <https://doi.org/10.17226/24649>.
- OSNOWITZ, D. [2010]: *Freelancing expertise: Contract professionals in the new economy*. ILR Press, Ithaca, NY. <https://doi.org/10.7591/9780801460388>.
- PARASURAMAN, S.–SIMMERS, C. A. [2001]: Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22. No. 5. 551–568. o. <https://doi.org/10.1002/job.102>.
- PEDERSINI, R.–COLETTI, D. [2010]: Self-employed workers: Industrial relations and working conditions. Eurofound, Dublin.
- RADÁCSI LÁSZLÓ [2020]: *Önfoglalkoztatók, szabadúszók Magyarországon: egy új kutatási program szakirodalmi-elméleti háttere*. Kézirat. Budapesti Gazdasági Egyetem.
- RENAUD, K.–RAMSAY, J.–HAIR, M. [2006]: “You’ve Got E-Mail!” ... Shall I Deal With It Now? Electronic Mail From the Recipient’s Perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction*, Vol. 21. No. 3. 313–332. o. https://doi.org/10.1207/s15327590ijhc2103_3.
- ROSS, J.–IRANI, L.–SILBERMAN, M.–ZALDIVAR, A.–TOMLINSON, B. [2010]: Who are the crowd-workers? Shifting demographics in Mechanical-Turk. CHI’10 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems, 2863–2872. o. <https://doi.org/10.1145/1753846.1753873>.
- SÁNTHA KÁLMÁN [2013a]: A harmadik paradigma a neveléstudományi vizsgálatokban. *Iskolakultúra*, 23. évf. 2. sz. 82–91. o.
- SÁNTHA KÁLMÁN [2013b]: *Multikódolt adatok kvalitatív elemzése*. Eötvös József Könyvkiadó, Vác.

- SCHIEMAN, S.–GLAVIN, P. [2008]: Trouble at the border? Gender, flexibility at work, and the work-home interface. *Social Problems*, Vol. 55. No. 4. 590–611. o. <https://doi.org/10.1525/sp.2008.55.4.590>.
- SCHIEMAN, S.–MILKIE, M. A.–GLAVIN, P. [2009]: When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, Vol. 74. No. 6. 966–988. o. <https://doi.org/10.1177/000312240907400606>.
- SCHIEMAN, S.–YOUNG, M. [2014]: Who Engages in Work–Family Multitasking? A Study of Canadian and American Workers. *Social Indicators Research*, Vol. 120. No. 3. 741–767. o. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0609-7>.
- SCHOR, J. B. [1993]: *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. Basic Books, New York, NY. <https://doi.org/10.1177/027046769301300454>.
- SRBINOVSKIY, B. Y.–MUKUCHYAN, R. R.–KALMYKOVA, N. G. [2012]: Innovative self-employment and its functions in the labor market and in modernizing the economy of Russia. Part 1. *Science Journal of KubSAU*, Vol. 82. No. 8. 945–964. o. (oroszul)
- STEPHENS, H. M.–PARTRIDGE, M. D. [2011]: Do entrepreneurs enhance economic growth in lagging regions? *Growth and Change*, Vol. 42. No. 4. 431–465. o. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2257.2011.00563.x>.
- STOREY, J.–SALAMAN, G.–PLATMAN, K. [2005]: Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media. *Human Relations*, Vol. 58. No. 8. 1033–1054. o. <https://doi.org/10.1177/0018726705058502>.
- STRAUSS, A.–CORBIN, J. [1990]: *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage Publications, Newbury Park, CA.
- SÜSS, S.–BECKER, J. [2013]: Competences as the foundation of employability: a qualitative study of German freelancers. *Personnel Review*, Vol. 42. No. 2. 223–240. o. <https://doi.org/10.1108/00483481311309393>.
- SZERB LÁSZLÓ–VARGA ATTILA–SEBESTYÉN TAMÁS–SZABÓ NORBERT [2019]: A vállalkozás szerepe a gazdasági növekedésben Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 66. évf. 6. sz. 607–634. o. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2019.6.607>.
- TEDDLIE, Ch.–TASHAKKORI, A. [2006]: A General Typology of Research Designs Featuring Mixed Methods. *Research in the Schools*, Vol. 13. No. 1. 12–28. o.
- TUTTLE, R.–GARR, M. [2009]: Self-employment, work-family fit and mental health among female workers. *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 30. 282–292. o. <https://doi.org/10.1007/s10834-009-9154-y>.
- UPWORK [2019]: Report: Freelancing and the Economy in 2019. <https://www.upwork.com/press/economics/freelancing-and-the-economy-in-2019/>. Letöltés ideje: 2020. 03. 17.
- VAN DER ZWAN, P.–HESSELS, J.–BURGER, M. [2020]: Happy Free Willies? Investigating the relationship between freelancing and subjective well-being. *Small Business Economics*, Vol. 55. 47–491. o. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00246-6>.
- VON HIPPEL, C.–MANGUM, S. L.–GREENBERGER, D. B.–HENEMAN, R. L.–SKOGLIND, J. D. [1997]: Temporary employment: Can organizations and employees both win? *Academy of Management Perspectives*, Vol. 11. No. 1. 93–104. o. <https://doi.org/10.5465/ame.1997.9707100662>.
- ZADIK, Y.–BAREKET-BOJMEL, L.–TZINER, A.–SHKOLER, O. [2019]: Freelancers: A manager's perspective on the phenomenon. *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 35. No. 1. 39–48. o. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a5>.
- ZITTRAIN, J. [2009]: The internet creates new digital sweatshops. *Newsweek*, december 7. <https://www.newsweek.com/internetcreates-new-kind-sweatshop-75751>.