

# **SZERZŐDÉSEK VONZÁSÁBAN – JELLEMZŐ-E A MUNKASZERZŐDÉS A SPORTSZEKTORBAN?**

## *ATTRACTING CONTRACTS – WHETHER EMPLOYMENT CONTRACTS ARE TYPICAL IN THE SPORTS SECTOR*

### **GÓSI Zsuzsanna**

habilitált egyetemi docens, Eötvös Loránd  
Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológia Kar  
associate professor, Eötvös Loránd University Faculty  
of Education and Psychology  
email: gosi.zsuzsanna@ppk.elte.hu

### **MAGYAR Márton**

egyetemi adjunktus, Eötvös Loránd Tudományegyetem  
Pedagógiai és Pszichológia Kar  
assistant professor, Eötvös Loránd University Faculty  
of Education and Psychology  
email: magyar.marton@ppk.elte.hu

### **KOVÁCS István Attila**

PhD-hallgató, Eötvös Loránd Tudományegyetem  
Pedagógiai és Pszichológia Kar Budapest  
PhD student, Eötvös Loránd University Faculty  
of Education and Psychology Budapest  
email: kovacs.istvan@ppk.elte.hu

## **ABSTRACT**

In recent decades, both the labor market and the sports sector have undergone significant changes. Traditional forms of work have been replaced by more flexible options. The needs of both workers and employers have changed. Atypical forms of work have thus become increasingly common. The sports sector has become a driving sector of the economy and the number of people working in it is steadily increasing. The diversity of sports organizations and the specificity of sporting events are giving even more prominence to special forms of work. Fixed-term con-

tracts are common thanks to the funding system. These are not only employment contracts but also contracts of assignment. Sports federations, sports associations and sports enterprises all use atypical forms. Specific forms were examined in the case of top league handball clubs through document analysis. The data reflected our preliminary assumptions that fixed-term contracts are dominant in the sector.

**Keywords:** employment, employment relationship, employment contract, atypical employment, sports sector

**Kulcsszavak:** foglalkoztatás, munkaviszony, megbízási szerződés, atipikus foglalkoztatás, sportszektor

## 1. Bevezetés

A foglalkoztatás és a sportszektor is jelentősen változáson ment keresztül a rendszerváltást követő években. A kezdeti évek meghatározó társadalmi és gazdasági folyamatának jellemzője volt a korábban szinte ismeretlen munkanélküliség kialakulása.<sup>1</sup> Magyarországon és körülöttünk lévő térségben is a korábban túlsúlyban lévő közvetlen állami, vagy állami tulajdonú vállalatnál történő foglalkoztatás jelentősége csökkent, ezzel párhuzamosan egyre többen kezdek el dolgozni az erősödő magánszektorban.<sup>2</sup> Mellette megjelentek a külföldi tulajdonú nagyvállalatok, és az egyes foglalkoztatási ágazatokban 80% fölé emelkedett az arányuk.<sup>3</sup> A foglalkoztatási arány a válságok hatására folyamatosan ingadozott, a KSH adatai alapján 2023-ban a 15-64 éves foglalkoztatási rátája 74,8% volt.<sup>4</sup> Ez az arány a rendszerváltást követő évekhez képest pozitív.

A sportszektor szintén átalakult a megváltozott társadalmi igényeknek köszönhetően. A rendszerváltást követően az állami támogatások csökkenni kezdtek. A sportszervezeteknek meg kellett ismerkedni a szponzorációval és a különböző pályázati lehetőségekkel egyaránt. A második világháborút követően, a többi hasonló rendszerben működő ország mintáját követve hazánk is erős élsportrendszert tartott fent.<sup>5</sup> A fordulópontot a sport stratégiai ágazattá történő emelése jelentette a 2010-ben. Több jelentős változás is történt ebben az időszakban köztük az adójogszabályok átalakítása az ágazat érdekében, létesítményfejlesztési projektek,

1 Molnár Tamás & Dániel, Zoltán András (2022). Válságok a hazai munkaerőpiacon–regionális aspektusból= Crises in the Hungarian Market-A Regional Perspective. Észak-Magyarországi Stratégiai Füzetek. 19(1), 48-57. old.

2 Fodor, É, Glass, C. (2018): Labor market context, economic development and family policy arrangements: Explaining the gender gap in employment in Central and Eastern Europe. Social Forces, Vol. 96, No. 3. pp. 1275-1302.

3 Adler Judit (2001): A regionális foglalkoztatási jellemzők alakulása a '90-es években., in: OFA kutatási évkönyv 2., szerk: Pongrácz László, ISBN 963 00 7702 7

4 KSH (2024) Gyorstájékoztató, Foglalkoztatottság, 2023. december Link: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/fog/fog2312.html>

5 Sárközy Tamás (2017). A sport mint nemzetstratégiai ágazat. Előnyök és hátrányok, hosszú távú kilátások = Sport as a Strategic Sector in the National Economy. Benefits, Drawbacks and Long-Term Perspectives.. Polgár Szemle 13(4-6) 143-159. old

nemzetközi sporteseményeket támogató környezet és számos egyéb újdonság is. A sportban lévő források megtöbbszöröződtek.<sup>6 7</sup> A sportágazat fejlődése, fejlesztése azonban összetett feladat. A létesítmény fejlesztések, a különböző sporttevékenységek támogatása mellett szükség van szakmai háttérre és az emberi tőke fejlesztésére is.<sup>8</sup> Ez a folyamat mind a mai napig tart, és napjainkban figyelem összpontosul a sportszakember képzésre.

## 2. Foglalkoztatási formák

A foglalkoztatás esetében jellemzően a Munka Törvénykönyvében megfogalmazott jogviszonyra asszociálunk, mely munkavégzésre irányul. A munkaviszony fő szabályként a munkáltató és munkavállaló között létrejött szerződéses jogviszony.<sup>9</sup> A hagyományos vagy tipikus foglalkoztatás esetén a megállapodás határozatlan időre jön létre, mely alapján a munkavállaló jogok a munkáltatót különböző kötelezettségek illetik meg. Ezek a fizetett szabadság, betegszabadság, fizetett ünnepnapok.<sup>10</sup>

### 2.1 Tipikus és atipikus foglalkoztatás

A munka világában az elmúlt évtizedekben egyfajta elfordulás történt a hagyományos jogviszonyoktól. Alternatív, kevésbé szabályozott jogviszonyok jelentek meg a gazdaságban, és arányuk folyamatosan növekedett. Az atipikus jogviszonyok létrejötté visszavezethető a gazdasági viszonyokra, a globalizált munkaerőpiac létrejöttére.<sup>11</sup> A foglalkoztatottakkal szemben lévő elvárások is folyamatosan átalakultak, mint ahogy a társadalmi elvárások is a munkával szemben. A demográfiai és a társadalmi-gazdasági, technológiai változások, illetve az ebből fakadó ellentmondások gyorsuló üteme új kihívások elé állítja az iparágakat, üzleti modelleket.

6 Faragó Beatrix (2017) A sportstratégia ágazat erősödése Magyarországon a 2011-2016-os időszakban TÉR-GAZDASÁG-EMBER 5 : 3 pp. 94-109. , 16 p. (2017)|

7 Gősi, Zsuzsanna; Bukta, Zsuzsanna (2020): A sport civil szervezetei mint az elmúlt évtized nyertesei. CIVIL SZEMLE 17:2 pp. 59-68., 10 p. (2020)

8 Faragó Beatrix (2024) Competitiveness indicators of sports cities in Central-Eastern Europe. Theoretical and Empirical Researches in Urban Management 19 (1) 30-53

9 2012. évi I. törvény, Munkatörvénykönyv

10 Finna Henrietta, Forgács Tamás (2010): A rugalmas munkavégzési formákról Információs társadalom 2010/1; 77–94. old

11 A német és a franciamunkaerőpiac már a 2000-es évek elején egyre nagyobb mértékben alkalmazta ezt a foglalkoztatási formát, lásd Gulyás László (2005/a): Folyamatok és tendenciák néhány Európai Unió ország munkaerőpiacán 1. A német munkaerőpiac jellemzői 1998-2004. Humánpolitikai Szemle 2005/3. szám 84-96. old.; Gulyás László (2005/b): Folyamatok és tendenciák néhány Európai Unió ország munkaerőpiacán 2. A francia munkaerőpiac jellemzői 1998-2004. Humánpolitikai Szemle 2005/4. szám 89-96. old.

Az új technológiák és digitalizáció által előidézett változások gyors üteműek, és új készségeket és kompetenciákat igényelnek az alkalmazottaktól.<sup>12</sup> A munkatörvénykönyve is követi részben ezeket a változásokat. Számos atipikus formát rögzít többek között: a határozott idejű, részmunkaidős, megosztott munkakör és több munkáltató által létesített munkaviszonyt. Megjelenik a távmunkavégzés, az egyszerűsített foglalkoztatás, a bedolgozói jogviszony is. Az atipikus formák több szempontból eltérhetnek a tipikus formáktól. Létezik térbeli, időbeli, élethelyzet szerinti és munkajogi eltérés.<sup>13 14</sup> Az atipikus formák a megfelelő szabályozás, és az adott ország gazdasági szerkezeti sajátosságaihoz igazodva elősegíthetik a foglalkoztatás és a versenyképesség növekedését.<sup>15</sup> Magyarországon a legelterjedtebb forma az önfoglalkoztatás, akár egyéni, akár társas vállalkozás formájában. Az európai országokhoz képest a részmunkaidős foglalkoztatás viszonylag alacsony.

## 2.2 Munkaviszony és megbízási jogviszony

Az egyes munkafolyamatok, tevékenységek ellátására lehetőség van munkaszerződés helyett megbízási szerződést kötni. A megbízási jogviszony valójában nem atipikus munkavégzési forma abból a megközelítésből, hogy nem a Munkatörvénykönyve, hanem a Polgári Törvénykönyv szabályozza. A kettő közötti különbség tétel több tényező miatt sem egyszerű. A bírósági döntések alapján a jogviszonyok minősítése esetén nem az elnevezésnek van jelentősége, hanem a tartalmi elemeknek.<sup>16</sup> A felek ugyanis szabadon választhatnak a munkaszerződés és a megbízási szerződés között, de csak abban az esetben ha a feladat tartalma szerint valóban többféle jogviszonyban is ellátható. A munkaviszony lényeges minősítési jegyait az 1. ábra tartalmazza.

A megfelelő szerződés típus kialakításának azért is van jelentősége, mert a nem megfelelő választás esetén ellenőrzés, vagy peres eljárások esetén utólag is van lehetőség ezek átminősítésére. Az utólagos módosításnak jelentős adózási és pénzügyi vonzata is lehet. A megbízási szerződés nagyobb szabadságot jelent a foglalkoztatottnak viszont a társadalombiztosítási ellátások esetén kisebb juttatást jelent.

12 Csehne Papp Imola, Karácsony Péter, Nemeskéri Zsolt, Szellő János (2021) A munkaerőpiac globális, regionális és lokális összefüggései In: Blahó, András; Czako, Erzsébet; Poór, József (szerk.) Nemzetközi menedzsment Budapest, Magyarország : Akadémiai Kiadó 126-141. old.

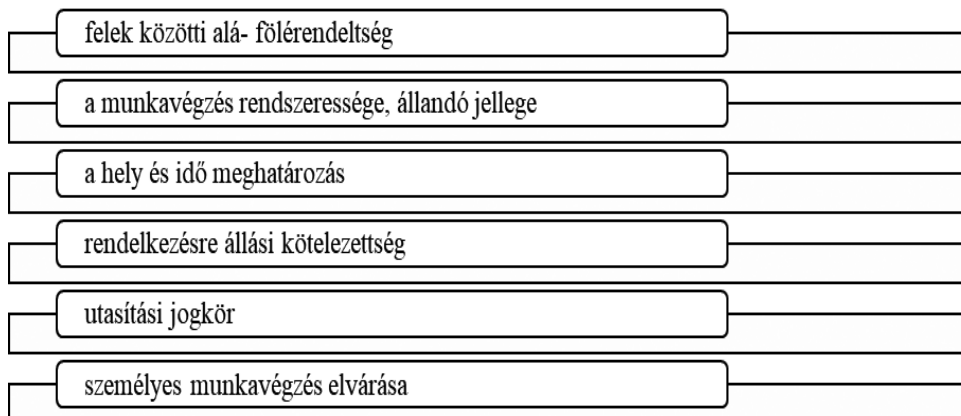
13 Ferencz Jácint (2015): Atipikus foglalkoztatási formák, Dialóg Campus Kiadó.

14 Ember Alex (2014): Atipikus munkaviszonyok in: Hajdú József–Kun Attila szerk: Munkajog, Sze-gedi Egyetem – Patrocinium Kft., 271–302. old.

15 KSH (2021) Önfoglalkoztatók- atipikus foglalkoztatás Link: <https://www.ksh.hu/sdg/2-4-sdg-10.html>

16 Sipka, Péter & Márton Leó Zaccaria. „Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében.” MISKOLCI JOGI SZEMLE: A MISKOLCI EGYETEM ÁLLAM-ÉS JOGTUDOMÁNYI KARÁNAK FOLYÓIRATA 14. 49-67. old.

**1. ábra A munkaviszony lényeges minősítési jegyei**  
**Figure 1 Essential characteristics of the employment relationship**



A megbízási szerződés esetén, mivel önálló tevékenységnek tekintendő nincs szabadság, és betegszabadság, mivel nincs foglalkoztatási jogviszony se.

### 2.3 Atipikus foglalkoztatás a sportban

A sportszektorban résztvevő szervezetek esetében összehasonlítva a többi ágazattal egyszerre találkozhatunk civil szervezetekkel köztük egyesületekkel, szövetségekkel, alapítványokkal valamint sportvállalkozásokkal egyaránt. A szervezeti formák különbözősége előre vetíti, hogy a foglalkoztatásban is számos formával, köztük atipikus formával találkozhatunk.

A sportszektorban lévő atipikus foglalkoztatási formák kialakulásának oka, maga a szektor sajátossága. A versenysport és a szabadidősport esetében is a foglalkoztatottaknak a munkaideje a tipikus foglalkoztatásban dolgozók és tanulók munkarendjéhez igazodik. Az utánpótlássportban dolgozók esetében az edzés, ezáltal az ehhez kapcsolódó munkavégzés az iskolakezdés előtt vagy után megvalósítható. A szabadidősportban szintén akkor van realitása az edzések tartásának, rendezvények szervezésnek mikor a többség munkaideje véget ért. A sportrendezvények esetében a lebonyolítás általában hétvégén történik legyen szó akár szabadidősportról vagy versenysportról. Még a több napos események esetén a versenyszámokat igyekeznek koncentrálni. Az események esetében néhány napra koncentrálni jelenik meg a szakember igény, akár a versenybírók, akár a játékvezetők, de segítő személyzet és az önkéntesek esetében is.<sup>17</sup> Az önkéntesek motivációját több tényező is erősíti a nemzeti a büszkeség, a szurkolói hűség, a társadalmi kapcsolatok erősítése, a barátságok kötése.<sup>18</sup> A hazánkban

<sup>17</sup> Gósi Zsuzsanna (2020): Atipikus munkavégzési formák sporteseményeken. *Gradus* 7 (2) 270-276. old.

<sup>18</sup> Minnhaert L. (2012): An Olympic legacy for all? The non-infrastructurel outcomes of the Olympic Games for socially excluded groups. *Tourism Management*. 33.2 361-370. old.

működő rendszer közelíti a nyugati országokra jellemző mintákat, de mivel az önkéntesség függ a gazdasági fejlettségtől és az anyagi lehetőségektől várhatóan javuló tendencia lesz ezen a téren is.<sup>19</sup>

## 2.4 Munka és megbízási jogviszony a sportszektorban

A Sporttörvény (2004. évi I. törvény) a hivatásos sportolók esetében egyaránt nevesíti a munkaszerződést és a megbízási szerződést is. A nyolcadik paragrafus első bekezdése alapján mindkét típus elfogadható, a feltétel az hogy a megbízási díj a számvitelről szóló törvény alapján bérköltséggként kerüljön kifizetésre. A munkaviszonyban való foglalkoztatás alapján, azonban a törvény eltéréseket is megfogalmaz. Ilyen többek között, hogy sportolót kizárólag határozott idejű szerződéssel lehet foglalkoztatni, illetve a próbaidő kikötésének tilalma.

A sportszakemberek esetében az eltérő időbeosztás miatt, és a különböző finanszírozási lehetőségek miatt rendszeresen alkalmazzák a megbízási szerződést. A társasági adórendszeren keresztül támogatott sportágak évről-évre nyújtják be a sportág fejlesztési programjukat. Majd ezek alapján tudnak a következő időnyre tervezni, ez pedig erősíti hogy határozott idejű szerződéseket próbájának kötni. A többi versenysport esetében szintén jelentős a központi támogatások aránya, melynek értéke szintén évről-évre változhat. Így ezekben a sportágakban is jellemző a határozott időre megkötött, megbízási szerződés. A versenysportban ráadásul megjelennek különböző ösztöndíj lehetőségek, amelyek szintén nem kötődnek hagyományos jogviszonyokhoz. A helyes szerződések megkötése érdekében azonban fontos lenne az elemző munka elvégzése, körbe járni az adott tevékenység jellegét, az irányítási és utasítási jogokat és ezek figyelembevételével megválasztani a szerződéstípust a sportszektorban.<sup>20</sup>

## 3. Foglalkoztatási adatok a sportszektorban

A foglalkoztatási adatok áttekintése során dokumentumelemzést végeztünk. Egyrészt áttekintésre kerültek a látványcsapatsportágak számviteli beszámolóit, melyben a két utolsó év kiegészítő mellékletnek foglalkoztatásra vonatkozó adatait vizsgáltuk meg. Másrészt a Magyar Kézilabda Szövetség hivatásos NB I és NB IB-s csapatai esetében a kiemelt munkakörökre vonatkozó adatbázist tekintettük át.

---

19 Dajnoki Krisztina, Szabados György, Bács Zoltán, Bácsné Bába Éva Kőmíves Péter Miklós (2021): Sport, nonprofitok, cívelek: Foglalkoztatás és önkéntesség vizsgálata Magyarországon és Romániában. Régió kutatás Szemle 6 (1) 90-101. old.

20 Péter Ákos (2018): A megbízási és munkaviszony közötti elhatárolási kérdések hivatásos sportolók és sportszakemberek foglalkoztatásával összefüggésben. In. II. SKEOF konferencia. Székesfehérvár, Budapesti Corvinus Egyetem. 46-49. old.

### 3.1 Szövetségi beszámolók

A látványcsapatsportágak közé összességében hat különböző sportág tartozik: labdarúgás, kézilabda, kosárlabda, jégkorong, vízilabda, röplabda. A hat sportág esetében tekintettük át a számviteli beszámolók kiegészítő melléklet részét, hogy milyen információt találhatunk a foglalkoztatási adatokkal kapcsolatban. A felsorolt hatból négy sportág kizárólag az átlagos statisztikai létszámot, a bérköltségeket, a személyi jellegű egyéb kifizetéseket, és a bérjárulékokat közli. A Magyar Kosárlabdázók Országos Szövetsége, a Magyar Jégkorong, a Magyar Vízilabda és a Magyar Röplabda Szövetsége esetében nyilvános adatbázisokban nincs pontos utalás a megbízási szerződéssel foglalkoztatottak arányára.

A Magyar Labdarúgó Szövetség a 2021-es évben összesen 460 foglalkoztatott adatait tüntette fel, mely 317 alkalmazottat és 143 megbízási jogviszonyos sportszakembert jelent. Ebbe a létszámba nem kerültek bele sem a játéktevezetők, sem az OTP Bozsik program keretében foglalkoztatottak. Így a valós képet összességében nem láthatjuk. Az összes bérköltség ehhez kapcsolódva kicsivel haladja meg a 6 milliárd forintot. A 2022-as beszámolóban már 464 fő szerepel 319 alkalmazott és 145 megbízási jogviszonnyal szereplő szakember. A bérköltség itt már meghaladja a 8.8 milliárd. Azonban az előző évhez hasonlóan nem ismertek bizonyos létszámadatok, így nem lehet következtetést levonni abban a tekintetben, hogy ez mely létszámcsoporthoz kapcsolódó emelkedést jelez. A külsős sportszakemberek ráadásul nem csak magánszemélyként megbízási szerződéssel, hanem vállalkozási szerződéssel is láthatnak el sportszakmai feladatokat. Ez azt is jelenti, hogy többek között a játéktevezetők díjazása az anyagjellegű ráfordítások között kerül feltüntetésre abban az esetben, ha azt egyéni vagy társasvállalkozás formájában látják el.

A kiegészítő melléklet esetében a Magyar Kézilabda Szövetség mutatta be leg részletesebben a létszámadatok a munkaviszony és megbízási jogviszony vonatkozásában. A szervezet esetében jól látszik, hogy a munkaviszonyban foglalkoztatottak létszáma elenyésző a többi a kategóriához képest. A Szövetség valójában a MKSZ iroda alkalmazottai esetében köt ilyen típusú szerződést.

#### 1. táblázat Foglalkoztatottak létszáma a Magyar Kézilabda Szövetség esetében forrás: MKSZ számviteli beszámoló

**Table 1 Number of employees for the Hungarian Handball Federation source: accounting report of the Hungarian Handball Federation**

Jogviszony	2021	2022
Munkaviszony	64	68
Egyéb megbízási szerződés	89	100
Megyei szakfelügyelők és megbízottak	170	197

KIS szakfelügyelő	6	6
Testnevelő tanár	159	162
Utánpótlás versenyellenőr	10	10
Egyéb eseti megbízottak	1800	1800
Napidíjas megbízottak	20	20
Játékvezetők, versenybírók	900	1029
<b>Összesen</b>	<b>3218</b>	<b>3392</b>

### 3.2 Foglalkoztatási formák a kézilabda csapatok esetében

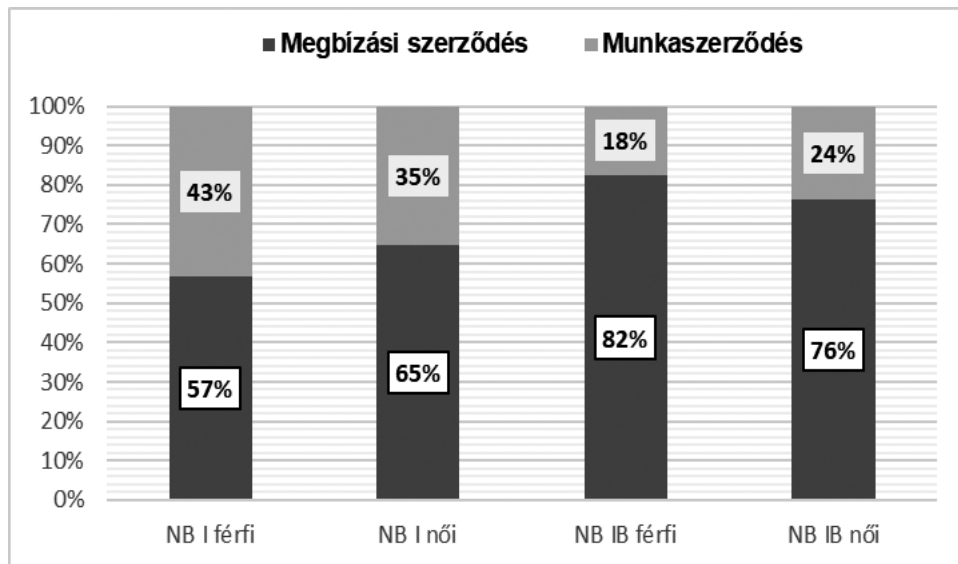
A Magyar Kézilabda Szövetség a csapatok folyamatos működés céljából kialakította a klublicenc szabályzatot. Ennek értelmében mind a férfi, mind a női bajnokság legfelső két szintjére (NB I és NB IB) kizárólag sportvállalkozások nevezhetnek. A foglalkoztatás terén kötelező kategóriákat írt elő, ahol munka vagy vállalkozási szerződéssel kell alkalmazni embereket. Összesen tizennégy kategória került meghatározásra. Ezek a következők: cégjegyzésre jogosult képviselő, szakmai igazgató, vezetőedző, másodedző, kapusedző erőnléti edző, csapatorvos, masszőr, gyógytornász, pénzügyi vezető, könyvelő, PR/marketing vezető, technikai vezető és biztonsági felelős. A foglalkoztatási forma ezen munkakörök esetében nem meghatározott. A klubok szabadon dönthetnek, hogy munka- vagy megbízási szerződéssel illetve, hogy határozott vagy határozatlan időszakra kötnek szerződést.

Az érintett klubok esetében a foglalkoztatás típusának vizsgálatát a dokumentum elemzés módszerével végeztük el a 2023/2024-es bajnoki szezon vonatkozásában. Az adatbázist a Magyar Kézilabda Szövetség bocsátotta a rendelkezésünkre. A 2. ábrán látszik, hogy ezen munkakörök esetében egyik bajnoki osztályban sem éri el az 50%-ot a munkaszerződéssel foglalkoztatottak aránya. Szintén jól látható, hogy az első osztályban mind a férfi, mind a női bajnoksághoz tartozó szervezetek esetében magasabb a munkaszerződés aránya, mint a másodosztályban. Ezek az adatok azonban korlátozottan értelmezhetőek a többes jogviszonyok miatt. A sportban, így a kézilabdában is jellemző, hogy több szervezet kapcsolódik össze valamilyen formában. Az utánpótlás nevelés jellemzően egyesületi formában történik és ehhez kapcsolódik a legfelsőbb osztályban játszó csapat vállalkozási formában. Több esetben is az egyesület a tulajdonosa a vállalkozásnak. Így bizonyos munkakörök esetében például a pénzügy, számvitel, marketing, ügyvezetés területén mindkét szervezetben dolgoznak valamilyen formában ugyanazon alkalmazottak, jellemzően eltérő szerződés típusal.



**2. ábra A kézilabda bajnokságban szereplő csapatok tizennégy kulcspozíciót betöltő foglalkoztatottja esetében a megbízási szerződéssel és munkaszerződéssel rendelkezők aránya (forrás: MKSZ adatbázis)**

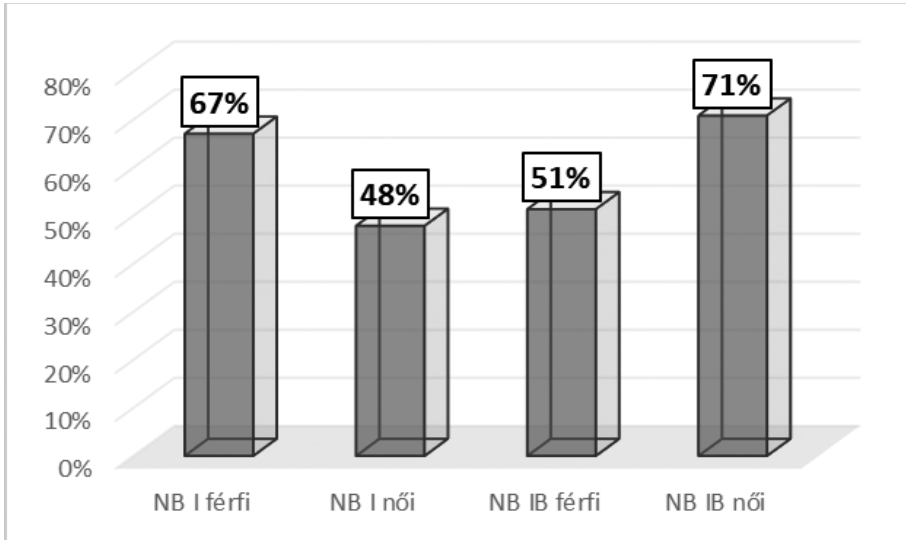
**Figure 2 Percentage of employees in fourteen key positions in teams in the handball league with an agency contract and an employment contract**



A normál, tipikus munkaviszonyhoz a határozatlan idejű szerződéseket szokás sorolni. A vizsgált szervezetek körében ha csak a munkaszerződésekkel rendelkezőket nézzük egyaránt található határozatlan, és határozott idejű szerződéssel rendelkezők a sportszakemberek között. A határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők aránya a 3. ábrán látható. A határozott idejű szerződéssel rendelkezők aránya két bajnoki osztályban 50% körül, míg a másik kettőben 30%-os arányt mutat a 2023/2024-es szezonban. Összevetve ezt a KSH adataival, mely szerint 2022-ben a határozott idejű szerződéssel rendelkezők aránya: 4,8%, míg 2023-ban 4,4% kifejezetten magasnak mondható.<sup>21</sup> A határozott idejű foglalkoztatás a munkáltató szempontjából kevesebb kötöttséggel jár, a munkavállalók számára azonban kevésbé kívánatos foglalkoztatási mód, bár javítja a munkaerőpiac rugalmasságát.

21 KSH (2024) A határozott időre szóló szerződéssel dolgozó alkalmazottak aránya a 15–64 éves foglalkoztatottakon belül Link: <https://www.ksh.hu/stadat/files/mun/hu/mun0020.html>. In. II. SKEOF konferencia. Székesfehérvár, Budapesti Corvinus Egyetem. 46-49. old; Sárközy Tamás (2017). A sport mint nemzetstratégiai ágazat. Előnyök és hátrányok, hosszú távú kilátások = Sport as a Strategic Sector in the National Economy. Benefits, Drawbacks and Long-Term Perspectives. POLGÁRI SZEMLE: GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALMI FOLYÓIRAT, 13(4-6) 143-159. old; Sipka, Péter & Márton Leó Zaccaria. „Kísérlet a magyar munkaviszony-fogalom újragondolására az NMSZ 198. számú ajánlásának fényében.” MISKOLCI JOGI SZEMLE: A MISKOLCI EGYETEM ÁLLAM-ÉS JOGTUDOMÁNYI KARÁNAK FOLYÓIRATA 14. 49-67. old; 2012. évi I. törvény, Munkatörvénykönyv.

**3. ábra A kézilabda csapatoknál kulcspozícióban lévő munkaszerződéssel foglalkoztatottak esetében a határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők aránya**  
**Figure 3 Percentage of employees with permanent contracts in key positions in handball teams**



Az egyes kulcspozíciók esetében megvizsgáltuk azt is, melyek azok a munkakörök amelyek esetében leginkább jellemző a munkaviszony és melyek azok ahol legkevésbé. A legtöbb és legkevésbé munkaviszonyos munkakört a 2. táblázatban láthatjuk. A négy különböző bajnokságban nem volt egységes a kép. Az NBI esetében láthatunk egyezést, ahol a vezetőedző az a munkakör melyet legnagyobb arányban látnak el munkaszerződéssel.

**2. táblázat Munkaviszonyban ellátott munkakörök a kézilabdacsapatok esetében (forrás: MKSZ adatbázis)**

**Table 2 Jobs with employment contracts in handball teams (source: MKSZ database)**

Bajnokság megnevezése	Legtöbb munkaviszony	Legkevesebb munkaviszony
	Pozíció megnevezése	
NB I férfi – 14 csapat	Vezetőedző (12) 85%	Könyvelő (1) 7%
NB I női – 14 csapat	Vezetőedző (8) 57 %	Csapat orvos (2) 14%

NB IB férfi – 16 csapat	Céggjegyzésre jogosult képviselő (5) 31% Gyógytornász (5) 31%	Könyvelő (1) 6% Pénzügyi vezető (1) 6%
NB IB női – 16 csapat	Technikai vezető (6) 38%	Céggjegyzésre jogosult képviselő (2) 12 % Csapatorvos (2) 12 % PR, Marketing vezető (2) 12%

#### 4. Következtetés, kitekintés

A munka világában az elmúlt évtizedekben számtalan átalakulás történt. A nemzetközi munkaerőpiaci folyamatok felerősödése magával hozta a folyamatosan változó szervezeteket, a rugalmasság iránti igényt. Napjainkra azt mondhatjuk, hogy az atipikus munka vált az általánossá a tipikus munkavégzéssel szemben. A magyarországi sportszektorra, ezen belül is a munkavégzéshez kapcsolódó jogviszonyokra ez is hatással volt. Önmagában azonban a szektor is számtalan különleges jegyet hordoz magával. Az adatokból is látható, hogy nagyon magas arányú mind a megbízási szerződéssel, mind a határozott idejű szerződéssel rendelkezők aránya. Ezek a formák megfelelnek a rugalmasan változó környezeti körülményeknek, azonban a foglalkoztatottak munkajogi védelme sokkal kevésbé érvényesíthető.

#### FELHASZNÁLT IRODALOM/REFERENCES

- Adler Judit (2001):** A regionális foglalkoztatási jellemzők alakulása a '90-es években., in: OFA kutatási évkönyv 2., szerk: Pongrácz László, ISBN 963 00 7702 7
- Csehné Papp Imola, Karácsony Péter, Nemeskéri Zsolt, Szellő János (2021)** A munkaerőpiac globális, regionális és lokális összefüggései In: Blahó, András; Czakó, Erzsébet; Poór, József (szerk.) Nemzetközi menedzsment Budapest, Magyarország : Akadémiai Kiadó 126-141.
- Dajnoki Krisztina, Szabados György, Bács Zoltán, Bácsné Bába Éva Kőmíves Péter Miklós (2021):** Sport, nonprofitok, civelek: Foglalkoztatás és önkéntesség vizsgálata Magyarországon és Romániában. Régiókutatás Szemle 6 (1) 90-101. old.
- Ember Alex (2014):** Atipikus munkaviszonyok in: Hajdú József–Kun Attila szerk: Munkajog, Sze-gedi Egyetem – Patrocinium Kft., 271–302. old.
- Faragó Beatrix (2017)** A sportstratégia ágazat erősödése Magyarországon a 2011-2016-os időszakban TÉR-GAZDASÁG-EMBER 5 : 3 pp. 94-109. , 16 old.

- Faragó Beatrix (2024)** Competitiveness indicators of sports cities in Central-Eastern Europe. Theoretical and Empirical Researches in Urban Management 19 (1) 30-53. old.
- Ferencz Jácint (2015):** Atipikus foglalkoztatási formák, Dialóg Campus Kiadó. Budapest.
- Fodor, É., Glass, C. (2018):** Labor market context, economic development and family policy arrangements: Explaining the gender gap in employment in Central and Eastern Europe. Social Forces, Vol. 96, No. 3. pp. 1275-1302.
- Finna Henrietta, Forgács Tamás (2010):** A rugalmas munkavégzési formákról Információs társadalom 2010/1; 77–94. old
- Gósi Zsuzsanna (2020):** Atipikus munkavégzési formák sporteseményeken. Gradus 7 (2) 270–276. old.
- Gósi, Zsuzsanna; Bukta, Zsuzsanna (2020):** A sport civil szervezetei mint az elmúlt évtized nyertesei. CIVIL SZEMLE 17:2 pp. 59-68. old.
- Gulyás László (2005/a):** Folyamatok és tendenciák néhány Európai Unió ország munkaerőpiacán 1. A német munkaerőpiac jellemzői 1998-2004. Humánpolitikai Szemle 2005/3. szám 84-96. old..
- Gulyás László (2005/b):** Folyamatok és tendenciák néhány Európai Unió ország munkaerőpiacán 2. A francia munkaerőpiac jellemzői 1998-2004. Humánpolitikai Szemle 2005/4. szám 89-96. old.
- KSH (2021)** Önfoglalkoztatók- atipikus foglalkoztatás Link: <https://www.ksh.hu/sdg/2-4-sdg-10.html>
- KSH (2024)** Gyorstájékoztató, Foglalkoztatottság, 2023. december Link: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/fog/fog2312.html>
- KSH (2024)** A határozott időre szóló szerződéssel dolgozó alkalmazottak aránya a 15–64 éves foglalkoztatottakon belül Link: [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0020](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0020)
- Minnhaert L. (2012):** An Olympic legacy for all? The non-infrastructure outcomes of the Olympic Games for socially excluded groups. Tourism Management. 33.2 361-370. old.
- Molnár Tamás & Dániel, Zoltán András (2022).** Válságok a hazai munkaerőpiacon–regionális aspektusból= Crises in the Hungarian Labour Market-A Regional Perspective. Észak-Magyarországi Stratégia Füzetek. 19(1), 48-57. old.
- Péter Ákos (2018)** A megbízási és munkaviszony közötti elhatárolási kérdések hivatásos sportolók és sportszakemberek foglalkoztatásával összefüggésben.
- Sárközy Tamás (2017).** A sport mint nemzetstratégiai ágazat. Előnyök és hátrányok, hosszú távú kilátások = Sport as a Strategic Sector in the National Economy. Benefits, Drawbacks and Long-Term Perspectives. Polgári Szemle. 13(4–6) 143-159. old