

Seres, Antal

Working Paper

A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és magyarországon

IEHAS Discussion Papers, No. MT-DP - 2010/10

Provided in Cooperation with:

Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Sciences

Suggested Citation: Seres, Antal (2010) : A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és magyarországon, IEHAS Discussion Papers, No. MT-DP - 2010/10, ISBN 978-963-9796-99-7, Hungarian Academy of Sciences, Institute of Economics, Budapest

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/108182>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

MŰHELYTANULMÁNYOK

DISCUSSION PAPERS

MT-DP – 2010/10

**A részmunkaidős foglalkoztatás
tendenciái és terjedésének tényezői
az Európai Unióban és Magyarországon**

SERES ANTAL

Műhelytanulmányok
MT-DP – 2010/10

MTA Közgazdaságtudományi Intézet

Műhelytanulmányaink célja a kutatási eredmények gyors közlése és vitára bocsátása.
A sorozatban megjelent tanulmányok további publikációk anyagául szolgálhatnak.

A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői
az Európai Unióban és Magyarországon

Szerző:

Seres Antal
Tudományos főmunkatárs
MTA Közgazdaságtudományi Intézet
E-mail: seres@econ.core.hu

2010. május

ISBN 978-963-9796-99-7

ISSN 1785-377X

Publisher:
Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences

A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon

SERES ANTAL

Összefoglaló

Az Európai Unióban a 2000-2006 közötti időszak 12 milliós foglalkoztatotti létszámnövekedéséből közel 6 milliót a részmunkaidőben munkát vállalók tettek ki. Az országok sokasága próbálja a részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztését a foglalkoztatás bővítésének vagy a foglalkoztatottsági szint fenntartásának, és a hatékonyabb, intenzívebb munka- és munkaidő-szervezés szolgálatába állítani. Magyarországon viszont az alacsony részarány az utolsó helyek egyikén van az Európai Unió országai között, ezért ez a rugalmas foglalkoztatási forma egyrészt a munkaerő-gazdálkodás kihasználatlan tartaléka, másrészt a szűkös elterjedtség jelentős szerepet játszik a foglalkoztatottság alacsony szintjében. A kiadvány az alkalmazási tendenciák és a terjedést befolyásoló tényezők vizsgálatával szeretne hozzájárulni a részmunkaidő szerepének tisztázásához, továbbá hazai szerepének növeléséhez a gazdaságban és a foglalkoztatásban.

Tárgyszavak: részmunkaidő, foglalkoztatás, gazdasági tevékenység hullámozása, munkaszervezet modernizálása, foglalkoztatáspolitikai, szociális partnerség rendszere

JEL kód: J22

A kiadvány az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány megbízásából 2000-ben és 2001-ben folytatott „A részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztése és az éves munkaidő-elszámolás alkalmazásának lehetőségei a magyar gazdaságban” című kutatás alapján készített tanulmány részmunkaidőre vonatkozó részének frissített változata.

Köszönetnyilvánítás

Ezúton szeretnék köszönetet mondani Augusztinovics Máriának, az MTA Közgazdaságtudományi Intézet ny. tudományos tanácsadójának, Dr. Borbély Szilviának, a Szakszervezetek Gazdaság- és Társadalomkutató Intézete (SZGTI) projektmenedzserének, Dr. Budai Baláznak, a Friss Európa Nonprofit Kft. ügyvezető igazgatójának, Dr. Frey Máriának, a Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet Munkaügyi Igazgatósága tudományos főmunkatársának, Hanti Erzsébetnek, a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége szakértőjének, Kelemen Nórának, Molnárfi Erikának, Vasas Szilviának és Váradi Ritának, a Központi Statisztikai Hivatal munkatársainak, Köllő Jánosnak, az MTA Közgazdaságtudományi Intézet tudományos főmunkatársának, Lakatos Juditnak, a Központi Statisztikai Hivatal főosztályvezetőjének, Mátraházi Istvánnak, a Kereskedelmi Dolgozók Szakszervezete ny. elnökhelyettesének, Nacsa Beátának, az ELTE Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék egyetemi adjunktusának, Seres Krisztina magyar – francia szakos bölcsésznek, Szarvas Sándornak, a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája tanácsadójának és Vermes Lajosnak, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Foglalkoztatási Főosztálya vezető főtanácsosának az értékes észrevételekért, tanácsokért és/vagy a frissítéshez adott forrásokért, adatokért és táblázatokért.

Tendencies of part-time employment and the factors of its distribution both in the European Union and Hungary

ANTAL SERES

Abstract

In the employment increase of 12 million of the European Union the number of part time employees accounted for nearly 6 million between 2000 and 2006. A great number of countries try to support the distribution of part-time employment in order to raise or maintain the level of employment and to organise the work and working time more efficiently and intensively. Hungary with its low level of part-time employment is among the last Member States of the European Union, therefore, on the one hand this flexible type of employment can be considered as an unused reserve of workforce management and on the other hand, the low level of employment is due to the narrow size distribution of part-time employment. By examining the factors influencing the part-time employment this publication aims to facilitate the clarification of the role of part-time employment; and furthermore, to increase its weight in the Hungarian economy and employment.

Keywords: part-time, employment, fluctuation of economic activity, modernization of the working organisation, employment policy, system of social partnership

JEL: J22

BEVEZETŐ

Az 1989 óta eltelt húsz évben a magyar gazdaság termelékenységének javulásában döntő szerepe volt az extenzív tényezőknek. Ezek szerepe azonban csökkenni fog, ezzel együtt nő az olyan intenzív tényezők súlya, mint a vállalatok és dolgozók alkalmazkodóképességének fejlesztése, és ezen belül a munkaszervezet modernizálása, a munka és a munkaidő intenzitásának növelése, a munkaidő hatékonyabb hozzáigazítása a gazdasági tevékenységek sajátosságaihoz.

A rugalmas munka- és munkaidő-szervezési módszerek jelentősége fokozottan jelentkezik az olyan gazdasági ágazatokban és területeken, ahol a gazdasági tevékenységre az éven belüli szezonális, valamint a hónapon, a héten és a napon belüli hullámváltozás jellemző. Ezeken a területeken ugyanis a feladatok ellátása termelékenyebb, ha a gazdasági tevékenység hullámváltozásához rugalmasabban igazítható foglalkoztatási és munkaidő-formák súlya nagyobb. Ennek megfelelően a részmunkaidős foglalkoztatás a hatékonyabb munkavégzést segíti, mivel az egyenletesebb munkaterhelés a munkaidőalap intenzív növelését szolgálja.

Míg az Európai Unióban (EU) folyamatosan növekszik a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, a hazai gazdaságban ez a rugalmas foglalkoztatási forma a munkaerő-gazdálkodás kihasználatlan tartaléka.

E kiadvány célja annak vizsgálata, hogy milyen tényezők befolyásolják a részmunkaidős foglalkoztatás terjedését, továbbá melyek a bővülés és az alkalmazás tendenciái és hatásai.

A kutatás során a külföldi tendenciákat a szakirodalom segítségével elemeztük.

A hazai gyakorlatot a makroszintű statisztikai adatok és a szakirodalmi források elemzése mellett 5 ágazati munkavállalói és 4 ágazati munkáltatói résztanulmánnyal, 4 ágazati munkáltatói és 4 ágazati munkavállalói interjúval, továbbá 7 vállalati esettanulmánnyal és 8 vállalati interjúval négy ágazatban vizsgáltuk: a mezőgazdaságban és az élelmiszeriparban, az építőiparban, a kiskereskedelemben, továbbá az idegenforgalomban és vendéglátásban. Ezen kívül az elemzésben építettünk a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi hazai felmérésére is (*2. Függelék*).

A kiadványban először az Európai Unió témára vonatkozó modernizációs irányelvvel és a részmunkaidő fogalmával foglalkozunk. Ezt követi az Európai Unió belüli tendenciák és szabályozási gyakorlatok vizsgálata, majd a hazai elemzés következik.

I. A TÉMÁRA VONATKOZÓ MODERNIZÁCIÓS EU IRÁNYELV ÉRTELMEZÉSE, KIFEJTÉSE, VALAMINT A RÉSZMUNKAI DŐ FOGALMA

Frey Mária szemléletesen ismerteti, hogy a részmunkaidő potenciálisan sokféle problémára kínálhat megoldást, illetve sokféle nézőpontból lehet vizsgálni. Így például:

- A kérdést lehet vizsgálni a foglalkoztatottak, a munkáltatók szemszögéből, általános munkaerő-piaci megközelítésben, valamint foglalkoztatáspolitikai szempontból.
- Terjedése lehet a megváltozott munkavállalói magatartás kifejezője, amennyiben megengedi a munkavégzés összehangolását más tevékenységekkel: családi kötelezettségekkel, képzéssel, önkéntes munkával, hobbival.
- Tekinthető köztes lépcsőfoknak két munkaerő-piaci stádiumban: belépésnél a munka világába és az öregségi nyugdíjba vonulás időszakában.
- Jelentheti más elhelyezkedési alternatíva irányát, például hogy nincs elegendő teljes munkaidős állás.
- A vállalatok gazdasági tevékenységében lehetővé teszi, hogy a vállalat személyi kapacitását hozzáigazítsák a termelés szükségleteihez, a szolgáltatások területén pedig a fogyasztók igényeihez.
- Foglalkoztatáspolitikai szempontból a részmunkaidő ugyancsak egymásnak ellentmondó érdekek szolgálatába állítható. Munkaerőhiány esetén pótlólagos kínálatot mobilizálhat, recesszió idején stabilizálhatja a foglalkoztatást és megelőzheti a munkanélküliséget, az állástalan emberek számára megkönnyítheti a beilleszkedést vagy visszatérést a munka világába (*Frey Mária, 1998.: 8-9. o.*).

EU IRÁNYELV ÉRTELMEZÉSE

Vizsgálatunk nézőpontja a munkaszervezet modernizációjára vonatkozó 1999. évi 15. EU irányelv, amely a következőket tartalmazza: „a szociális partnerek - a megfelelő szinteken - kezdjenek tárgyalásokat olyan megállapodásokról, amelyek modernizálják a munkaszervezetet, beleértve a rugalmas munkaidő-rendszereket. Ennek célja a vállalkozások versenyképességének és termelékenységének javítása legyen, egybekötve a rugalmasság és állásbiztonság kívánatos egyensúlyának elérésével. Ezek a megállapodások magukba foglalhatják pl. a munkaidő éves mennyiségben történő meghatározását, a munkaidő csökkentését, a túlórák korlátozását, a részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztését, az egész

életen át tartó tanulás rendszerének bevezetését, ill. a munkaviszony átmeneti szüneteltetését az élet meghatározott szakaszaiban.” (Frey Mária, 1999.: 23. o.)

Az 1999. 15. irányelvben megfogalmazott foglalkoztatáspolitikai célt a 2000. évi foglalkoztatáspolitikai irányelvek is megerősítették (EU Bizottság, 1999.: 21. o.).

Az EU irányelvet a hazai, 2000. évi foglalkoztatáspolitikai irányelvek 15. irányvonala tartalmazza (A Magyar Köztársaság 2000. évi Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterve, 2000.: 3090. o.).

Az EU irányelv és az azon alapuló hazai foglalkoztatáspolitikai irányelv a vállalatok és dolgozóik alkalmazkodóképességének fejlesztését kívánja elérni a munkaszervezet modernizálásával. Három alapvető összetevője van.

Az egyik az, hogy a részmunkaidőt a munkaszervezet modernizálásnak eszközeként kezeli. Sokan a modernizáció fogalma alatt még ma is csupán műszaki-technikai fejlődést értenek, pedig a modernizáció a társadalmi és gazdasági élet valamennyi részére kiterjedő korszerűsítést jelent. Ennek egyik tényezője a munkaszervezet modernizációja, amely elsősorban strukturális változást jelent és kiterjed a munkaviszonyra, a foglalkoztatási formákra, a munka- és munkaidő-szervezésre. A munkaszervezetnek a gazdasági tevékenység szezonálisához és hullámválsághoz igazodó modernizálása pedig azt is jelenti, hogy a hagyományos teljes munkaidős munkaviszony felbomlik és sokszínűvé válik.

A másik alappillér, hogy jelentős szerepet szán a szociális partnereknek, illetve az általuk megkötött megállapodásoknak. Ezért foglalkozunk a szociális partnerek közötti együttműködéssel is.

A harmadik tényező, hogy a munkaszervezet modernizálásába beletartozik a foglalkoztatási szerkezet változtatása is. Ez érinti a munkahelyek és a hagyományos munkarendek stabilitását, ami elsősorban a munkavállalók egy része számára lehet hátrányos. Ezért az EU irányelv az olyan modernizációs megoldásokat ösztönzi, amelyek a rugalmasság és az állásbiztonság (mint foglalkoztatáspolitikai cél) egyensúlyán alapulnak.

A foglalkoztatáspolitikában az állásbiztonság, a munkahelyek megőrzése legalább olyan fontos, mint a munkahelyteremtés. Ezt támasztja alá a TÁRKI egyik vizsgálata is, amely a munkaattitűdök változását elemezte a munkavállalók körében. A vizsgálat szerint 1989 és 1997 között nem történt számottevő változás az állásbiztonság fontosságának megítélésében. Mind 1989-ben, mind 1997-ben a válaszadók több mint 95%-a fontosnak vagy nagyon fontosnak ítélte az állásbiztonságot (Medgyesi Márton - Róbert Péter, 1998.: 29. o.).

A rugalmasság és biztonság egyidejű érvényesítését szorgalmazó EU iránymutatás megvalósítása nem könnyű. *Frey Mária* szerint azt feltételezi, hogy

- ismerjék fel, hogy a nők és férfiak milyen módon érintettek a rugalmas foglalkoztatás, így a részmunkaidő okozta egyenlőtlenségek által;
- adjanak adekvát választ az otthoni gondozási kötelezettségekkel terhelt munkavállalók azon követelésére, amely a családi és munkahelyi feladatok jobb összehangolásának lehetőségét sürgeti, az antiszociális munkarendek terjedése közepette;
- teremtsenek kivezető utakat az atipikus foglalkoztatási formákból, így a részmunkaidőből, hogy elkerülhető legyen a nők tartós bennrekedése és szegmentálódása a számukra kedvezőtlen foglalkoztatási formákban (*Frey Mária, 2008.: 27. o.*).

A RÉSZMUNKAI DŐ FOGALMA

A szakirodalom elemzése azt mutatja, hogy a részmunkaidő fogalma állandó viták tárgya a hazai és külföldi tudományos életben és a szakmai közvéleményben, a nemzetközi szervezetekben és a hazai gyakorlatban is. E tanulmánynak nem célja e viták elemzése, hanem csak a kutatás során használt fogalom tartalmát szeretnénk meghatározni.

A fogalom használatánál a *Nemzetközi Munkaiügyi Szervezet (ILO)* és a szociális partnerek közötti EU szintű megállapodás értelmezéséből indulunk ki.

Az ILO fogalom értelmezése változáson ment keresztül a kilencvenes években. Az 1992-es értelmezése azt tekintette részmunkaidős foglalkoztatásnak, ahol a ledolgozandó munkaidő rövidebb az adott ágazatnál, vállalatnál megszokott teljes munkaidős foglalkoztatásnál. Határozott különbséget tett a rövidített munkaidő, mint az elbocsátást helyettesítő eszköz, és a részmunkaidős foglalkoztatás között, amit a munkamennyiség és a munkából származó jövedelmek önkéntes és tartós megosztásának eszközeként értelmezett.

A rövidített munkaidő már 1992-ben sem minősült részmunkaidős foglalkoztatásnak, mert azt az átmeneti és részleges munkanélküliség megnyilvánulási formájának tekintette. De nem sorolta közé az olyan atipikus munkavállalási formákat sem, mint a szezonális munka, az ideiglenes munkakölcsönzés és a határozott idejű foglalkoztatás, még ha az a teljesnél rövidebb munkaidőben valósult is meg (*Internationales Arbeitsamt (ILO), 1992*).

Az ILO 1992-es fogalomértelmezésének két alapvető szempontja volt az önkéntesség és a tartósság.

Az önkéntességgel a probléma az, hogy a munkaszervezet modernizálásának folyamata és ezen belül a munkáltatók által a részmunkaidősök nagy arányú növelése a munkaszervezetben ezt nem mindig teszi lehetővé.

A másik probléma a tartósság értelmezése. Az ILO foglalkoztatáspolitikai szempontú értelmezése nagyon leszűkítette a részmunkaidő fogalmát, mert csak a határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkező dolgozókat sorolta ide. A modern vállalati munkaszervezethez azonban az is hozzátartozik, hogy variálni lehessen a határozott és határozatlan idejű, valamint a szezonális részmunkaidő arányát, mint ahogyan ez az Európai Unió gyakorlatára egyre inkább jellemző is. A gazdasági tevékenység szezonálisában és hullámszerűségében érintett ágazatokban a kombinációs lehetőségek nélkül a részmunkaidős foglalkoztatás nem tudja szerepét betölteni a modern munkaszervezetben.

Az ILO 1994. évi fogalom-értelmezése a „részmunkaidős dolgozó” kifejezést arra a dolgozóra használja, akinek rendszeres munkaideje kevesebb, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott hasonló dolgozók munkaideje. A rendszeres munkaidőt heti vagy valamilyen átlagos időszakra is ki lehet számítani. A „teljes munkaidőben foglalkoztatott hasonló dolgozó” kifejezés olyan teljes munkaidős dolgozóra vonatkozik, aki:

- ugyanolyan alkalmazási viszonyban áll,
- ugyanolyan, vagy hasonló munkakörben dolgozik,
- ugyanannál a részlegnél, illetve ha nincs hasonló teljes munkaidős dolgozó az adott részlegnél, akkor ugyanannál a cégnél, illetve ha nincs hasonló teljes munkaidős dolgozó az adott cégnél, akkor ugyanabban a tevékenységi körben dolgozik, mint az érintett részmunkaidős dolgozó.

Azon teljes munkaidőben foglalkoztatott dolgozók, akik gazdasági, szakmai vagy strukturális okokból átmenetileg csökkentett munkaidőben dolgoznak, részleges munkanélkülieknek számítanak és nem tartoznak a részmunkaidőben foglalkoztatott dolgozókhoz (*Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, 1994*).

A *szociális partnerek közötti, 1997. évi EU-szintű megállapodásban (1. Függelék)* és az *Európai Unió ezen alapuló 97/81/EC direktívájában* a részmunkaidős dolgozó olyan alkalmazottat jelent, akinek a normál munkaideje heti alapon számítva, vagy a foglalkoztatás egyéves átlagát alapul véve kevesebb, mint az összehasonlítható teljes munkaidős dolgozó munkaideje. Az „összehasonlítható teljes munkaidős dolgozó” kifejezés az ugyanannál a létesítménynél dolgozó teljes munkaidős alkalmazottat jelenti, akinek azonos típusú munkaszerződése vagy munkaviszonya van, és aki azonos vagy hasonló munkakörben dolgozik, és akinek munkaviszonyával kapcsolatban ismertek más adatai is, mint például a munkaviszony hossza, az iskolai végzettség és képzettség.

Ahol nincs összehasonlítható teljes munkaidős dolgozó ugyanazon létesítménynél, ott az összehasonlítást a hatályban lévő kollektív szerződés alapján kell elvégezni, ahol pedig nincs hatályos kollektív szerződés, ott az országos jogszabályok vagy a gyakorlat a mérvadó.

Az egyezmény azokra a részmunkaidős dolgozókra vonatkozik, akik rendelkeznek munkaszerződéssel vagy jogilag szabályozott munkavisztonnyal, kollektív szerződéssel vagy hatályban lévő jogszabályban megfogalmazott gyakorlat alapján állnak munkaviszonyban valamely tagállamban (*European Framework Agreement on Part-time Work, 1997*).

A részmunkaidő mellett az Európai Unióban hagyományos munkaerő-piaci eszköz a csökkentett munkaidejű foglalkoztatás, amelyet időszakosan vezetnek be az elbocsátások megelőzésére abban a reményben, hogy a vállalat vagy az ágazat helyzete bizonyos idő elteltével javulni fog (*Rainer Klien, 1997.: 9. o.*).

A nemzetközi szervezetek, valamint az Európai Unió szabályozása és gyakorlata megkülönböztetik a részmunkaidőt attól az időszakosan csökkentett munkaidejű foglalkoztatástól, amelynek oka az, hogy egyes ágazatok és vállalatok átmenetileg nehéz helyzetbe kerülnek. Ez utóbbit a részleges munkanélküliség egyik megnyilvánulási formájaként kezelik.

A részmunkaidőre vonatkozó, szociális partnerek közötti EU-szintű megállapodás és az ILO 1994. évi fogalom-értelmezése az éves munkaidő-elszámolás fogalmát is tartalmazzák, amikor lehetővé teszik a heti munkaidő éves átlagban való elérését.

A kutatás során a részmunkaidőre vonatkozó EU irányelvet tekintettük irányadónak és ezért azt tekintjük részmunkaidős dolgozónak, akinek rendszeres munkaideje heti alapon számolva, vagy a foglalkoztatás több hónapos vagy egy éves átlagát alapul véve kevesebb, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott hasonló dolgozó munkaideje. Nem soroljuk a részmunkaidő körébe a csökkentett munkaidejű foglalkoztatás azon formáit (műszakszám csökkentése, öt napos munkahét helyett négy napos munkahét bevezetése, stb.), amelyek alkalmazásának hátterében egyes ágazatok és vállalatok átmeneti gazdasági gondjai állnak.

II. EURÓPAI UNIÓ

A RÉSZMUNKAI DŐ TERJEDÉSÉNEK KÉT ALAPVETŐ MAKROGAZDASÁGI OKA

A szakirodalomban nyomon követhető az a folyamat, amely a fejlett piacgazdaságú országokban a hagyományos munkaviszonyok felbomlásához és a rugalmasabb foglalkoztatási és munkaidő-rendszerek bővüléséhez, és azon belül a részmunkaidős foglalkoztatás nagyobb arányú térnyeréséhez vezetett.

A terjedésnek két alapvető oka van. Az egyik a globalizáció folyamata, illetve annak hatásaként a fejlettebb és fejlődő világgazdasági régiók, országok (Észak-Amerika, Európa, Japán, Kína, Délkelet-Ázsia) közötti verseny erősödése, amely Európát arra kényszeríti, hogy egyrészt a kormányok lassan, de egyre többet adjanak fel a munkaerőt megdrágító, a munkaerőpiacot megmerevítő szabályokból, másrészt a vállalatok a munkaerőköltséget csökkentő, a korábbinál rugalmasabb foglalkoztatási megoldásokat alkalmazzanak (*Laky Teréz, 1997.: 9. o.*).

A globalizáció hatása még kiegészül azzal, hogy számos világgazdasági régióban a gazdaság csökken, stagnál vagy alig fejlődik. Ha lehet is érzékelni növekedést, a növekedési ráta nagyon gyenge az országok többségében. Ez rendkívüli mértékben kiélezte a versenyt a különböző ágazatok között és az ágazatokon belül a vállalatok között. E folyamatot tovább erősíti a 2008-ban kezdődő pénzügyi és gazdasági válság.

Minél szűkebbé kezd válni egy-egy ország piaca, annál elkeseredettebb küzdelem folyik annak egy-egy szeletéért. Ebben a helyzetben a versenyképesség két alapvető paramétere az ár és a minőség. Mindkét paraméter szoros kapcsolatban van a vállalatok személyzeti politikájával és a munkaszervezettel. A személyzet kulcsszerepet játszik a működés szervezésében, egyrészt mint költségtényező, másrészt mint a hozzáadott érték tényezője. Erős piaci versenyben erősödik a munkaszervezet modernizálásának kényszere és a munkabéreköltség hatása (munkabéreköltség csökkentése) kap elsőbbséget.

A fejlettebb EU tagországokban a munkabéreköltségek csökkentése érdekében a vállalati szférában a rugalmasítás kulcsának tekintett, leggyakrabban alkalmazott eszköz a napi, a heti és az éves munkaidő változtatása, átszervezése, módosítása. Ezen belül a munkaidőnek éves keretben történő meghatározása és a részmunkaidős foglalkoztatás erőteljes bővítése, feltételeinek javítása az öt legáltalánosabb vállalati törekvés közé tartozik (*Borbély Szilvia, 1997.: 23-24. o.*).

A rugalmas formák részarányának növekedése tehát jelentős részben a hagyományos munkaidő és a hagyományos foglalkoztatási formák visszaszorulásának következménye.

A másik alapvető ok a szolgáltatási szektor egyre meghatározóbbá válása, amely a foglalkoztatási szektor arányváltozásával jár. Az Európai Unió országában már a kilencvenes évek második felében átlagosan a keresők csaknem 70%-a a szolgáltatásokban dolgozott (*Laky Teréz, 1997.: 9. o.*).

A szolgáltatási szektor, illetve az értékesítési tevékenység térnyerése a termeléssel szemben együtt jár a fogyasztói igények hullámválásához jobban igazodó munka- és munkaidő-szervezési megoldások részarányának növekedésével. A gazdasági tevékenység erősebb szezonalitása és hullámválása ugyanis főként a szolgáltatásokra jellemző: így például a kiskereskedelemre, a vendéglátásra és szálláshely-szolgáltatásra, az idegenforgalomra, az ügyviteli és igazgatási munkákra, valamint a személyi és közösségi szolgáltatásokra. A termelő ágazatok közül az éven belüli szezonális jellegű például a mezőgazdaságra, továbbá az élelmiszeripar, a turizmus és az építőipar egyes területeire.

A szakirodalomban nyomon követhető folyamatból az következik, hogy a részmunkaidő egyrészt a munkaszervezet modernizációjának eszköze, másrészt alkalmazása, bővülése választ jelent a globalizált verseny és a szolgáltatási szektor térnyerésének kihívásaira.

E folyamat megszabja az Európai Unió, illetve a tagországok kormányainak szerepét is. Ez első helyen azt jelenti, hogy a versenyképesség növelése érdekében a munkaerőpiacot a szabályozás liberalizálásával fokozatosan a megváltozott gazdasági feltételekhez igazítsák, lehetővé téve a munkaszervezetek modernizációját. Ez nem jelenti azt, hogy a munkaerőpiac flexibilizációja során ne törekednének foglalkoztatáspolitikai szempontok érvényesítésére, így például a munkanélküliség csökkentésére vagy a munkahelyteremtésre. Nehéz azonban a két szempont összeegyeztetése, ezért a foglalkoztatáspolitikai szempontok figyelembe vételének ára van: a hagyományos munkaviszony felbomlása.

Laky Teréz jól jellemzi ezt a konfliktusos folyamatot, amikor megállapítja, hogy a sérülékenynek, bizonytalanak tekintett foglalkozási formák terjedése a hagyományos munkahelyek hiányának következménye. A foglalkoztatás remélt bővítésének egyik útja a munka újraelosztása, a rugalmasabb munkaerőpiacon a korábnál kevésbé védett, de munkára, munkajövedelemre módosított adó foglalkozások – így a részmunkaidő – terjedése (*Laky Teréz, 1997.: 9. o.*).

A RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS ARÁNYA, FEJLŐDÉSE ÉS TENDENCIÁI

A részmunkaidős foglalkoztatottak arányának változását 1991 és 2006 között az 1. táblázat mutatja.

1.táblázat

Részmunkaidőben foglalkoztatottak arányának változása a foglalkoztatottak összességéhez viszonyítva nemeként az Európai Unió tagállamaiban, 1991-2006

Százalék

Ország	Férfiak		Nők		Együtt	
	1991	2006	1991	2006	1991	2006
Ausztria	4,0	6,5	26,5	40,2	12,9	21,8
Belgium	2,1	7,4	27,4	41,1	11,8	22,2
Dánia	10,5	13,3	37,8	35,4	23,1	23,6
Egy. Királyság	5,5	10,6	43,7	42,6	22,2	25,5
Finnország	7,0	9,3	13,9	19,2	10,3	14,0
Franciaország	3,4	5,7	23,5	30,6	12,1	17,2
Görögország	2,2	2,9	7,2	10,2	3,8	5,7
Hollandia	15,5	23,0	59,8	74,7	32,5	46,2
Írország	3,6	6,6	17,8	31,5	8,4	16,1
Luxemburg	1,9	2,6	17,9	36,2	7,5	17,1
Németország	2,4	9,3	30,1	45,8	14,1	25,8
Olaszország	2,9	4,7	10,4	26,5	5,5	13,3
Portugália	4,0	7,4	11,0	15,8	7,0	11,3
Spanyolország	1,6	4,3	11,2	23,2	4,7	12,0
Svédország	7,6	11,8	41,8	40,2	23,8	25,1
EU-15 átlaga	3,9	8,1	26,7	36,8	13,7	20,8
Ciprus	3,4	4,3	11,1	12,1	6,5	7,7
Csehország	2,6	2,2	9,9	8,7	5,7	5,0
Észtország	5,9	4,3	11,4	11,3	8,6	7,8
Lengyelország	8,1	7,1	13,2	13,0	10,4	9,8
Lettország	12,5	4,7	13,1	8,3	12,8	6,5
Litvánia	9,2	7,9	11,1	12,0	10,2	9,9
Magyarország	2,3	2,6	5,5	5,6	3,8	4,0
Málta	3,0	4,8	15,5	21,8	6,8	10,1
Szlovákia	1,1	1,3	3,8	4,7	2,3	2,8
Szlovénia	5,2	7,2	7,2	11,6	6,1	9,2
EU-25 átlaga	5,9	7,7	29,1	32,7	15,7	18,8
Bulgária	..	1,5	..	2,5	..	2,0
Románia	12,6	9,5	17,5	9,8	14,9	9,7
EU-27 átlaga	6,3	7,7	28,7	31,2	15,9	18,1

Forrás: Frey Mária, 2008.: 31. o. (Employment in Europe, 2007. Brussels)

*Az új tagállamoknál az 1991. évi adatok helyett az 1998. évi adatok szerepelnek, mert ezek a legrégebbiek. Ciprusról és Szlovéniáról 1999. évi, Máltáról és Litvániáról 2000. évi, Bulgáriáról pedig semmilyen korábbi adat nem áll rendelkezésre.

Az 1. táblázat alapján három tendenciára lehet következtetni. Az egyik az, hogy 1991 és 2006 között az EU-ban jelentősen nőtt a részmunkaidős foglalkoztatottak arányának átlaga.

A másik tendencia, hogy az országok sokasága próbálja a részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztését a foglalkoztatás bővítésének vagy a foglalkoztatottsági szint fenntartásának szolgálatába állítani, ami jól nyomon követhető az 1991. és 2006. évek adatainak egybevetésével. Azaz, az EU régi tagállamaiban jelentős részben a részmunkaidő terjedése hozta az új munkahelyeket, a foglalkoztatás növelését.

Ezt mutatja a Központi Statisztikai Hivatal vizsgálata is, amely szerint az Európai Unió tagállamaiban 2000-2006 között a foglalkoztatási ráta 2,2 százalékponttal emelkedett. Ennek a növekedésnek az egyik meghatározó oka a rugalmas foglalkoztatási formák terjedése, mivel 2000 óta ennek a mutatónak az értéke 1,9 százalékponttal nőtt. A 2000–2006 közötti időszak 12 milliós foglalkoztatotti létszám-növekedéséből közel 6 milliót a részmunkaidőben munkát vállalók tettek ki (*Központi Statisztikai Hivatal, 2007.: 3. o.*).

A harmadik tendencia, hogy a részmunkaidősök aránya általában összefüggésben van a gazdasági fejlettségi szinttel. A fejlettebb országokban magasabb a részmunkaidősök aránya, mint a viszonylag alacsonyabb fejlettségi szintű országokban. Az összefüggés tekintetében van néhány kivétel, illetve a hasonló fejlettségi szintű országok között is vannak differenciák. (*Országoként, ország-csoportonként és nemenként részletesebb elemzést tartalmaz a „Részmunkaidő és a nemek közötti egyenlőség” című fejezet.*)

A tendenciák alapján egyrészt az a következtetés adódik, hogy a részmunkaidő arányát a gazdasági fejlettségi szint befolyásolja. Másrészt a gazdasági fejlettségi szint mellett az országok közötti differenciákat befolyásolják nemzeti sajátosságok is. Ilyenek például

- a jogi szabályozás,
- a részmunkaidő ösztönzése,
- a szociális partnerek szerepe, a kollektív szerződések tartalma,
- a munkaerő-piaci helyzet,
- a koncentráció mértéke és a konkurencia-harc erőssége,
- a globalizáltság foka,
- a külföldi tőke szerepe által befolyásolt rugalmassági követelmények.

Az Európai Közösség egyik vizsgálata alapján a kilencvenes évek közepén a szolgáltatások egyik jellemzője volt, hogy más ágazatoknál jóval magasabb volt a részmunkaidő aránya. Létezett egy bizonyos összefüggés a részmunkaidős foglalkoztatás és a nők munkaerő-piaci részvétele között is: a nők foglalkoztatása általában azokban az országokban és ágazatokban volt a legmagasabb, ahol a legelterjedtebb a részmunkaidős foglalkoztatás. Harmadik tendencia, hogy alkalmazása elsősorban azokra az országokra volt jellemző, ahol a

legmagasabb volt a jövedelem (*Európai Közösség, 1995.: 10. o.*). *Laky Teréz* vizsgálata szerint a részmunkaidős állások meghatározó hányadát a nők töltötték be a kilencvenes évek elején: arányuk az OECD országok mindegyikében meghaladta a 60%-ot, a fejlettebb országokban pedig a 80%-ot (*Laky Teréz, 2000.: 23. o.*).

A 2. táblázat alapján 2006-ban is hasonlóak voltak a belső arányok, mint a kilencvenes évek elején, közepén.

2. táblázat

A teljes és nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak megoszlása %-ban az Európai Unióban*, 2006 (összesen=100%)

Foglalkoztatás formája	Végzettség			Nemzetgazdasági ágak			Nemek		Korcsoport		
	Alap-fok	Közép-fok	Felső-fok	Mezőgazdaság	Ipar	Szolgáltatás	férfi	nő	15-24	25-49	50-64
									éves		
Teljes munkaidős foglalkoztatott	23,7	49,8	26,4	5,7	31,4	62,8	62,6	37,4	9,4	67,8	22,8
Részmunkaidős foglalkoztatott	28,6	49,6	21,7	6,9	10,6	82,4	21,9	78,1	14,9	60,2	24,9

*27 ország átlaga

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, 2007.: 3. o.

A 2. táblázat alapján 2006-ban a nemek arányát illetően nagy különbség volt a teljes munkaidő és a részmunkaidő között. Míg a teljes munkaidős foglalkoztatásban a férfiak szerepe a meghatározó (közel kétharmados), a részmunkaidőben a nők részesedése közel 80%.

Az iskolai végzettség tekintetében mind a teljes munkaidősök, mind a részmunkaidősök döntő többsége alap- és középfokú végzettséggel rendelkezett 2006-ban. Ugyanakkor a részmunkaidősök között magasabb volt az alapfokú és kisebb a felsőfokú végzettségűek aránya, miközben a középfokú végzettségűek aránya megegyezett.

A nemzetgazdasági ágak szerepét tekintve a mezőgazdaság részesedése mind a teljes munkaidősöknél, mind a részmunkaidősöknél alacsony. Nagy viszont a különbség az ipar és a szolgáltatások arányában. Míg a teljes munkaidősöknél az ipar és a szolgáltatások aránya kb. egyharmad-kétharmad, a részmunkaidős foglalkoztatottak több mint 80%-a a szolgáltatásokban dolgozott 2006-ban, az iparban pedig csak 11%. (Országoként az iskolai végzettség és a nemzetgazdasági ágak szerinti megoszlást a 3. melléklet tartalmazza.)

Az egyes korcsoportok részesedése tekintetében mind a teljes munkaidőnél, mind a részmunkaidőnél meghatározó a középkorúak aránya. Ha azonban azt vizsgáljuk, hogy az egyes korcsoportok mekkora arányban vállalnak részmunkát, akkor a Központi Statisztikai Hivatal elemzése alapján 2006-ban az Unió 27 tagállamában a fiatalok (15-24 évesek) és az

idősebbek (50-64 évesek) nagyobb arányban vállaltak munkát részmunkaidőben, mind a 25-49 évesek (*Központi Statisztikai Hivatal, 2007.: 2. o.*).

A munkaidő hossza tekintetében éves átlagban 20 órát dolgoztak a részmunkaidős foglalkoztatottak egy héten az unió 27 tagállamában 2006-ban, ez megegyezett az ezredfordulón mért értékkel. A legtöbb időt, közel 27 órát Romániában töltötték munkával a részmunkaidőben foglalkoztatottak, míg a legkevesebbet Nagy-Britanniában és Dániában, alig 19 órát. A tagállamok közül 19-ben csökkent a részmunkaidősök heti munkaideje (leginkább Ausztriában, Csehországban, Olaszországban és Szlovákiában), miközben hét országban növekedett, Észtországban pedig változatlan maradt a nem teljes állásban eltöltött idő hossza. A munkaidő növekedése Hollandiában és Svédországban volt a legnagyobb mértékű, és ezekben az országokban a legjelentősebb a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya.

A munkavállalók körében a részmunkaidős munkavállalás oka, motivációja tekintetében a leggyakoribb válaszok a következők voltak 2006-ban: nem találtak teljes munkaidős állást, betegség, rokkantság, tanulás, tanfolyam akadályozta a teljes munkaidős munkavállalást, vagy egyéb családi vagy személyes indok álltak a háttérben. Gyermekgondozás és cselekvőképtelenség, illetve egyéb okok – például ha a foglalkoztatott nem kíván munkát vállalni teljes munkaidőben – szintén magyarázatul szolgáltak a nem teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra (*Központi Statisztikai Hivatal, 2007.: 2. o.*).

A részmunkaidős foglalkoztatás mára az egyik legrugalmasabb foglalkoztatási formává vált a nemzetközi gyakorlatban. Hossza és beosztása naponta, hetente vagy évente variálható és a teljes munkaidős foglalkoztatással nagyon sok ötletességgel kombinálható (*Frey Mária, 1998.: 8. o.*).

A fejlettebb országokban a gazdasági tevékenység szezonálisában és hullámszerűségében érintett ágazatokban egyre terjed az a vállalati stratégia, hogy a foglalkoztatásnak inkább a szerkezete változzon, mint a szintje. Ezért miközben a foglalkoztatottság szintje rendkívül apró lépésekben fejlődik, részben stagnál, időnként csökken (mint például a 2008-ban kezdődő gazdasági és pénzügyi válság hatására), a vállalati szférában egyre szélesebb körben terjed az a folyamat, melynek során a teljes munkaidős állásokat részmunkaidős állásokká alakítják át.

Ma már a szakirodalom alapján több ismerettel rendelkezünk arról a folyamatról, amely a fejlettebb országokban részmunkaidős foglalkoztatás nagyarányú elterjedéséhez vezetett.

Nacsá Beáta vizsgálatai szerint az 1970-es években volt megfigyelhető, hogy a teljes munkaidőre és a határozatlan időtartamra létrehozott munkaviszonyok mellett egyre nagyobb számban jelent meg a részmunkaidős foglalkoztatás. A hetvenes és nyolcvanas években ezt a folyamatot inkább valamiféle elégedettség övezte. A részmunkaidőt egyrészt a

munkaerőpiac flexibilizálásának és a világpiacon versenyképesség javításának eszközeként értékelték, másrészt a fiatalok, a nők és más hátrányos helyzetű rétegek jobb foglalkoztatási esélyeit, valamint a modern ember szabadidő iránti fokozódó igényét biztosító lehetőséget (Nacsá Beáta, 1997.: 47. o.).

Az „aranykort” jelentő nyolcvanas években, a munkanélküliség növekedésének idején a részdíj állások száma 28%-kal növekedett, míg a teljes munkaidősöké csak 2,4%-kal (Gere Ilona, 1997.: 150. o.).

A nagyarányú bővülés kapcsán ma már a folyamatot más nézőpontból is értékelik. A szakirodalomban hangsúlyt kapnak az árnyoldalatokat bemutató írások is, amelyek rámutatnak a részmunkaidős foglalkoztatás negatív hatásaira is. A bírálatok szerint a részmunkaidős foglalkoztatás szabályainak liberalizálása bár új - jellemzően alacsony státuszú és jövedelmű - munkahelyeket is teremtett, de:

- nem növelte az összmunkaórák számát és a kifizetett összmunkabért,
- a munkavállalók nem önként, az önmegvalósítás céljával, és nem a több szabadidő reményében válnak meg a teljes munkaidőtől,
- egyre inkább növekszik a különbség a határozatlan időre alkalmazott teljes munkaidős kulcsemberek és a részmunkaidősök életminősége között.

A részmunkaidős foglalkoztatás tömeges elterjedését és alkalmazását a teljes munkaidős foglalkoztatás helyett a szakírók egy része egyre inkább a marginalizálódás, a szegénység és a kiszolgáltatottság kategóriájával kapcsolja egybe (Nacsá Beáta, 1997.: 47-48. o.).

Frey Mária is megállapítja egyik elemzésében, hogy foglalkoztatáspolitikai szempontból a részmunkaidős feltartóztatatlannak tűnő térnyerése nemcsak reményeket ébreszt, hanem aggodalmakat is kelt (Frey Mária, 1998.: 8. o.).

A szakirodalom által vázolt tendenciák alapján a világpiacon verseny, a munkaszervezet és a munkaidős modernizációs kényszerének hatására a részmunkaidős bővülési folyamata és tömeges alkalmazása egyes országokban, illetve egyes gazdasági tevékenységekben átlépett egy olyan határt, amely felett már a munkavállalókra gyakorolt negatív hatások erősebben jelentkeznek. A határt egyrészt az jellemzi, hogy egyes ágazatokban, illetve vállalatoknál egyre nagyobb mértékben alakítják át a teljes munkaidős állásokat részmunkaidőssé. Másik jellemzője a kényszer-részmunkaidős arányának növekedése. Itt tehát már arról van szó, hogy a cégek a munkaszervezet struktúrájának átalakításával egyre nagyobb arányban ilyen munkahelyeket kínálnak és a munkavállalók egy része teljes munkaidős állások hiányában rákényszerül a részmunkaidős állások elfogadására.

Borbély Szilvia elemzése a kényszer-részmunkaidős meghatározóvá válására mutat rá Nagy-Britanniában a munkaszervezet átalakítási folyamatában. Egy 1995-ös felmérés szerint a részmunkaidősben dolgozó férfiaknak csupán 26%-a, a nőknek pedig mindössze 11%-a nem

tudta volna vállalni a teljes munkaidőt. A részmunkaidőben dolgozók döntő többsége tehát - egyéb munkalehetőség híján - belekényszerült ebbe a foglalkoztatási formába (*Borbély Szilvia, 1997.: 20. o.*).

A szakirodalomból arra lehet következtetni, hogy a részmunkaidős munkahelyek tömegessé válásának folyamata a kiskereskedelemben és a vendéglátásban kezdődött (*Rainer Klien, 1997.: 7. o.*), amelynek hatására egyes országokban a kiskereskedelem némely ága egyre inkább kezd olyan természetű lenni, ahol egy kis mellékést visznek haza a teljes munkaidőben dolgozó férfiak feleségei és a szabadidejükben dolgozó iskolások, diákok. A részmunkaidő ilyen tömegessé válása elérte azokat a társadalmi rétegeket, például a kétkeresős családokat, és azon belül elsősorban a nők egy részét, akiknél a teljes munkaidős bér csökkenése már nem biztosít alapot az önfenntartáshoz elegendő fizetéshez és veszélyezteti a szociális biztonságot (*Európean Commission, 1998.: 45. o.*).

A kisgyermekes nők egy része esetében a részmunkaidőnek van egy másik oka is. Sok gyermekét nevelő személynek ez az egyedüli lehetőség arra, hogy a gyermek nevelését és a munkát össze tudja kötni, mivel túl kevés az olyan bölcsőde és óvoda, amely megfelel a foglalkoztatottak igényeinek. A részmunkaidő vállalásának azonban ára van: a jövedelemcsökkenés miatt sokan egyre kevésbé tudják biztosítani a tisztességes megélhetésüket (*Rainer Klien, 1997.: 7. o.*).

Azokban az ágazatokban és országokban, amelyekben a részmunkaidő nagyarányú terjedése, tömegessé válása a tendencia, értelmét veszti, illetve nem felel meg a valóságnak a szakirodalomban széles körben jellemző tipikus – atipikus munka osztályozás, hiszen a részmunkaidő atipikusból tipikussá vált, miközben a tipikusnak tekintett teljes munkaidő, illetve a határozatlan idejű foglalkoztatás visszaszorult. Célszerűbb ezért a foglalkoztatási és munkaidő formák (teljes munkaidős foglalkoztatás, részmunkaidős foglalkoztatás, éves munkaidő-elszámolás, határozott és határozatlan idejű foglalkoztatás, önfoglalkoztatási, vállalkozási formák, szezonális munka, stb.) szerkezetéről, struktúrájáról és annak változásáról beszélni.

A KONCENTRÁCIÓS FOLYAMAT ÉS A MŰSZAKI-TECHNIKAI FEJLŐDÉS HATÁSA

A szakirodalomból arra lehet következtetni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás részaránya és terjedése számos ágazatban összefüggést mutat a koncentrációs folyamattal, illetve a vállalatok és a gazdasági egységek méretével.

Például Hollandiában egy felmérés alapján valamennyi felmért nagyvállalat alkalmazta a rugalmas foglalkoztatás valamelyik formáját, miközben a kis cégeknek csupán fele (*Borbély Szilvia, 1997.: 20. o.*).

Hasonló összefüggés mutatható ki például a kiskereskedelemben a 3. táblázat alapján. A táblázat az Európai Unió országainak kiskereskedelmében a foglalkoztatási jellemzőket mutatja a kilencvenes évek elején.

3. táblázat

Foglalkoztatási jellemzők a kiskereskedelemben

Országok	Az összfoglalkoztatáson belüli arány %-ban			Év
	Alkalmazottak	Nők	Részmunkaidősök	
Belgium ¹	54,1	58,1	17,4	1989
Dánia	84,9	52,5	35,0	1992
Németország	84,8	64,8	39,0	1993
Görögország ²	28,9	43,6	3,3	1988
Spanyolország	55,4	51,9	6,4	1992
Franciaország ³	78,0	50,3	19,3	1993
Irország ⁴	72,9	45,6	23,2	1991
Olaszország	33,6	44,4	.	1991
Luxemburg ⁵	87,4	51,6	11,5	1993
Hollandia ⁶	80,0	56,7	34,6	1990
Ausztria ⁷	84,9	62,4	13,0	1991
Portugália	75,8	43,4	5,1	1993
Finnország ⁸	81,0	68,8	.	1993
Svédország	79,8	60,8	38,2	1993
Egyesült Királyság ⁸	84,4	58,4	38,4	1991
EU ⁹	70,5	55,2	27,9	.

¹Részmunkaidősök: Eurostat becslés

²Alkalmazottak és részmunkaidősök: Eurostat becslés

³Nők: 1989

⁴Nők: Eurostat/1988/

⁵Nők és részmunkaidősök: Eurostat/1989/

⁶Nők: Eurostat becslés

⁷Részmunkaidősök: 1988

⁸Kivéve a gépjármű-forgalmazást

⁹ Részmunkaidősök aránya: kivéve Olaszországot és Finnországot

Forrás: Zöld Könyv a kereskedelemről, 1997.

A 3. táblázat szerint a kiskereskedelemben a részmunkaidősök aránya már a kilencvenes évek elején is magas volt: csaknem 28%. A részmunkaidőben dolgozók aránya főként a női foglalkoztatáshoz kapcsolódott. A kilencvenes években a részarány tovább növekedett (*European Commission, 1998.: 16. o.*).

Ha figyelembe vesszük azt, hogy Észak-Európa legtöbb országára inkább a koncentráltabb, a dél-európai országokra inkább a dekoncentráltabb kereskedelem a jellemző, akkor a 3. táblázat makroszintű adatai azt valószínűsítik, hogy a nagyobb arányú részmunkaidős foglalkoztatás elsősorban a koncentrált kereskedelemre, illetve a nagy alapterületű egységekre jellemző. (Az utóbbi 15-20 évben figyelemre méltó tendencia, hogy a nagy üzletláncok jelentősen terjeszkedtek Dél- és Közép-Európában is.)

A kiskereskedelemben az Európai Unió egyik vizsgálata is ezt az összefüggést valószínűsíti. E szerint a kis- és közepes méretű boltokra elsősorban az jellemző, hogy egy kis létszámú, képzett teljes munkaidős törzsgárdával dolgoznak (*Európai Bizottság, 1998. o. 33. o.*).

Az összefüggés oka az, hogy ahogy nő egy-egy gazdasági egység mérete, azzal párhuzamosan növekvő mértékben elkülönítik egymástól a különböző dolgozói csoportok munkaterületeit. Ennek során a vállalatok kihasználják azt a költségmegtakarító lehetőséget, hogy kombinálják a rutinfeladatok végzését és a szaktudást, speciális ismereteket igénylő munkát. Minél nagyobb egy gazdasági egység, annál nagyobb lehetőség van szétválasztani a feladatokat olyan részműveletekre, amelyek elvégzéséhez nem kell szakképzettség, és így figyelemre méltó megtakarítás érhető el a munkabéreköltségekben. A munkafeladatok funkcionális differenciálódásának növekedése közeli kapcsolatban van a foglalkoztatás szerkezetének változásával: lehetővé teszi a rész munkaidő arányának növelését a teljes munkaidős foglalkoztatás rovására.

Az Európai Unióban a nagyobb gazdasági egységekben a technikai, technológiai fejlődés gyorsulása, valamint a korszerű logisztikai rendszerek és az információs technológia alkalmazásának általánossá válása figyelhető meg, ami által a munkafeladatok funkcionális differenciálódása és ebből eredően a rész munkaidő bővülése további dinamikus erőre tesz szert. A korszerű logisztikai rendszer és az EDI alkalmazása például lehetővé teszi számos munkafolyamat automatizálását, ami nemcsak számos korábbi, hagyományos módszerekkel dolgozó szervezeti egységet tesz feleslegessé, hanem a műveletek száma növekszik, aminek hatására újraelosztásra kerülnek a feladatok a teljes munkaidő és a rész munkaidő között.

Másik megfigyelhető tendencia, hogy egyre több munkavállaló munkaidejének jelentős részét számítógépes terminál előtt tölti, ami pszichikailag is megterhelő. Ezekben a munkakörökben egyrészt a hatékonyabb munkavégzés, másrészt a munkaerő védelme érdekében is szükségessé válik a munkaidő rövidítése.

A koncentrációs folyamat, a műszaki-technikai fejlődés és a rész munkaidő bővülése szoros kapcsolatban vannak egymással, mert elsősorban a nagyobb, korszerű gazdasági egységekben vannak meg a korszerű technika, továbbá a korszerű munka- és munkaidő-szervezési módszerek alkalmazásának feltételei.

A GAZDASÁGI TEVÉKENYSÉG HULLÁMZÁSÁNAK HATÁSA

A részmunkaidő aránynövekedésének fontos tényezője az is, hogy azokban az ágazatokban, – döntően a szolgáltatási szektor ágazataiban –, amelyekben a gazdasági tevékenységre az éven belüli szezonális, továbbá a héten és a napon belüli hullámváltozás jellemző, egyre nagyobb szerepet kapnak az intenzív munka- és munkaidő-szervezési módszerek, és ezen belül a gazdasági tevékenység hullámváltozásához igazított munka. Ezt többek között a részmunkaidős dolgozók nagyobb arányának alkalmazásával érik el, mivel az ő rövid munkaidejük lehetővé teszi, hogy a napnak, illetve a hétnek arra az időszakra koncentrálják a foglalkoztatásukat, amikor szükség van rájuk. A gazdasági tevékenység hullámváltozásából adódó feladatok ellátására tehát a vállalatok számára a részmunka előnyösebb, mint a teljes munkaidő az egy munkaóra eső termelékenységi és hatékonysági különbség miatt.

E munkák egy része nemcsak pszichikailag megterhelő (a sok ügyféllel, fogyasztóval való foglalkozás miatt), hanem jelentős részük fizikailag is. Mivel intenzív munkavégzéssel lehet legjobban kihasználni a csúcsidőszakokhoz igazított munka előnyeit, a munka hatékonyságának feltétele a rövidebb munkaidő. A gazdasági tevékenység hullámváltozásának sokszínűsége miatt a vállalatoknál a modernizációban és a terjeszkedési stratégiában központi szerepet játszik az a „testre szabott” keverék, amint a teljes munkaidőből és a részmunkaidőből létrehoznak.

A BŐVÜLÉS HATÁSA A FOGLALKOZTATÁSRA

Az Európai Unió belüli tendenciák azt mutatják, hogy a részmunkaidő bővülése makroszinten egyrészt a munka újraelosztásának olyan formáját képviseli, amely megfékezheti a foglalkoztatottsági szint romlását, és munkahelymegőrző szerepe is van. Ez a szerep a munkavállalók oldaláról, illetve foglalkoztatáspolitikai szempontból megteremti a feltételét a munkaszervezet modernizálásának. A munkaszervezet szerkezetének átalakítása során megvalósuló nagyarányú bővülés az érintett ágazatokban nem, vagy csak kisebb mértékben alkalmas munkahelyteremtésre, mivel a terjedés döntően nem a foglalkoztatottsági szint növekedése mellett, hanem a foglalkoztatási szerkezet változtatásával valósul meg úgy, hogy egy teljes munkaidős állásból egy részmunkaidős állást hoznak létre a vállalatok.

Másrészt a gazdasági szerkezet változása új részmunkaidős állásokat is létrehoz, így a részmunkaidős foglalkoztatás hozzájárul a munkanélküliség csökkentéséhez és a foglalkoztatottsági szint javításához.

A bővülés másik hatása az, hogy a részmunkaidős személyzet a rövidebb munkaidő miatt az átlagosnál gyorsabban cserélődik. A fluktuáció mértéke a szerződésben rögzített munkaidő rövidülésével párhuzamosan növekszik. Ez kedvezőtlen hatással van a munkaerő stabilitására. A nagyon rövid munkaidejű részmunkaidős szerződéseket alkalmazó vállalatok számára viszont a munkabéreköltségekben elért megtakarítások olyan jelentősek, hogy inkább vállalják azt a hátrányt, ami az instabilitásból származik.

A RÉSZMUNKAI DŐRE VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁS

E fejezet nem tartalmazza a vizsgálatunk óta (2001. év) bekövetkezett tételes, a konkrét mértékekre és a konkrét szabályozó elemekre vonatkozó változásokat. A szabályozási tendenciák, elvek és a szabályozási típusok, modellek azonban ma is jellemzőek, továbbá az ismerttetett tételes szabályozás is sok hasznos tapasztalatot tartalmaz *(néhány mai konkrét, tételes szabályozó elemet a „Részmunkaidő és a nemek közötti egyenlőség” című fejezet, továbbá a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi vizsgálata alapján készített tanulmány tartalmaz. Ez utóbbit a 2. Függelékben ismertetjük.)*.

A részmunkaidő szabályozási típusainak és a szabályozási elveinek kitűnő elemzését adja *Nacsa Beáta*. A következőkben az ő elemzése alapján ismertetjük a tendenciákat *(Nacsa Beáta, 1997.: 59-62. o.)*.

Vizsgálatunk idején a nemzeti munkajogok általában nem definiálták a részmunkaidőt, hanem úgy írták körül, hogy az rövidebb, mint a teljes munkaidő. Franciaországban például a részmunkaidőt a jogszabály úgy határozta meg, hogy az legalább ötödével rövidebb, mint a teljes munkaidő. Dániában a részmunkaidős foglalkoztatás alsó határa heti 15 és felső határa heti 30 óra volt a vizsgálat idején.

A jogi szabályozásban a következő részmunkaidős foglalkoztatási formák voltak megfigyelhetőek:

- a napi munkaidőt csökkentették;
- a heti munkanapok számát csökkentették;
- megosztották a teljes státuszt két vagy több munkavállaló, vagy egy korengedményes nyugdíjas és egy korábbi munkanélküli között;
- a teljes munkaidőt és a hosszabb tartalmú távolléteket kombinálták;

- olyan jogviszonyt hoztak létre, ahol a munkavállaló folyamatos készenlétre vállal kötelezettséget.

A szabályozás a részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztését elsősorban a munkanélküliség csökkentése céljából támogatta. *Nacsá Beáta* elemzése alapján a részmunkaidő szabályozásában két ellentétes elvi alapon álló gyakorlat alakult ki.

Nagy-Britanniában, Írországbán és Hollandiában, remélve, hogy az olcsóbb munkaerő számára a munkáltatók több munkahelyet teremtenek, a részmunkaidősöknek kevesebb munkavállalói jogot biztosítottak. Nagy-Britanniában például heti 8 órát kellett dolgozni ahhoz, hogy a munkát végző jogi értelemben munkavállalónak minősüljön. Ha 8 óránál többet, azonban 16 óránál kevesebbet dolgozott, akkor legalább 5 évet kellett egy munkáltatónál munkaviszonyban töltenie ahhoz, hogy bizonyos jogokat (például a jogellenes felmondás elleni védelemhez való jogot) megszerezzen. Ezzel szemben a teljes munkaidőben foglalkoztatott dolgozó már 2 év után megszerezte ugyanezen jogokat. A részmunkaidős munkavállalók jellegzetesen alacsonyabb bérezésre voltak jogosultak és általában nem részesültek a munkabéren felüli juttatásokból. Ha mégis jogosultak voltak arra, például ha kiterjedt rájuk a munkáltató nyugdíjprogramja, akkor általában kedvezőtlenebb feltételek mellett.

A fenti példával ellentétben, ha az állam elsősorban a munkavállalókat akarta elhelyezkedésre ösztönözni, akkor a munkavállalókat egységes elbírálás alá helyezte, vagyis a részmunkaidősöknek és a teljes munkaidősöknek egyenlő jogokat biztosított. Ebben az esetben jellemző volt az is, hogy a munkajogi szabályok megtiltották a két munkavállalói kategória közötti hátrányos megkülönböztetést. Ilyen politikát követett például a vizsgálatunk idején Belgium, Franciaország, Németország, Olaszország, Portugália és Spanyolország.

Bár az Európai Unió legtöbb országában a jog a felek szabad egyezkedésére bízta a részmunkaidős foglalkoztatásban való megállapodást, egyes országokban mégis lehetett találni bizonyos korlátokat. Így például Belgiumban technikai vagy gazdasági ok fennállása esetén lehetett részmunkaidős szerződést kötni, míg Franciaországban a legrepresentatívabb szakszervezettel való konzultációhoz kötötték a részmunkaidős foglalkoztatás bevezetését azon érv alapján, hogy az alapvetően megváltoztatja a munkakörülményeket. Olaszországban a szakszervezetek elérték azt, hogy kollektív szerződések határozták meg a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatható munkavállalók arányát, foglalkozásonkénti bontásban. Németországban ugyancsak kollektív szerződés szabályozta a részmunkaidőben dolgozók minimális munkaidejét annak érdekében, hogy jogosultak legyenek a társadalombiztosítási ellátásokra.

Számos ország munkajoga a teljes és részmunkaidős státuszok közötti átjárhatóságot is biztosította a vizsgálatunk idején. Így például Németországban és Belgiumban ha a munkáltató hasonló vagy ugyanolyan munkakörre új munkavállalót készült alkalmazni, a már alkalmazott dolgozó elsőbbséget élvezett, tehát igényelhetette azt, hogy az eddigi részmunkaidős szerződését teljes munkaidejű szerződésre módosítsák és fordítva. Olaszországban és Franciaországban a munkáltatót egyoldalú szerződésmódosítási kötelezettség terhelte, ha a munkavállaló a részmunkaidőt követően a korábbi munkaszerződésének megfelelő teljes munkaidőben kívánt tovább dolgozni.

Spanyolországban a részmunkaidős foglalkoztatás egy sajátos változatát fejlesztették ki a munkanélküliek elhelyezkedése érdekében. A nyugdíj előtt álló teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót, amellyel, hogy résznyugdíjat kapott, félállásban tovább alkalmazták, míg a másik félállásra egy munkanélkülit alkalmaztak. Ez a szerződési típus csak akkor volt alkalmazható, ha a korábban teljes munkaidőben alkalmazott megfelelt a résznyugdíj megállapítása esetére előírt feltételeknek, és ha a munkát fele-fele arányban osztották meg a résznyugdíjas és a korábbi munkanélküli között.

Hasonló programmal próbálkozott a brit kormány 1983-ban, azonban ez a szociális partnerek ellenállása miatt és a megfelelő garanciális háttérszabályok híján érdektelenségbe fulladt.

A Németországban 1996 februárjában bevezetett program a nyugdíjkorhatár előtt állókat (55. év felettieket) ösztönözte arra, hogy utolsó munkában töltött éveiket részmunkaidőben dolgozzák le. Ez esetben a felszabaduló részállásra alkalmazott munkavállaló bérének 20%-át az állam fizette.

A részmunkaidőnek sajátos fajtája a státuszmegosztás, amelyben egy teljes munkaidős státuszt tart nyilván a munkáltató, azonban azt nem egy, hanem kettő vagy több személy tölti be és ők együttesen jogosultak mindarra a juttatásra (munkabér, nyugdíj, stb.), amely egy státusz után jár. Ez a megoldás az USA-ban alakult ki, majd elterjedt Nagy-Britanniában, Németországban, Írországban és Hollandiában, ahol a tételes jog is elismerte az ilyen típusú munkaszerződést és arra részben külön szabályokat rendelt alkalmazni.

Státuszmegosztás esetén a munkavállaló elsősorban abból a szempontból szorult védelemre, hogy a másik munkavállaló hiányása esetén őt a munkáltató ne kötelezhessen nyomós indok nélkül a teljes munkaidő ledolgozására. Ennek érdekében vizsgálatunk idején a német szabályozás szerint a munkáltató a munka-váltótárs helyettesítésére csak akkor adhatott utasítást, ha ezt másként ki nem elégíthető munkaerő-szükséglet indokolta. A státuszmegosztó munkavállalók érdekeit védte az a szabály is, amely szerint az egyikük munkaviszonyának a megszüntetéséhez vezető ok sohasem szolgálhatott alapul a másik munkaviszonyának a megszüntetésére.

A státuszmegosztás brit formája eltért a fentebb vázolt modelltől. Ott a státuszt megosztó munkavállalók két külön szerződést kötöttek, amelyek részmunkaidős szerződésnek minősültek. Ezen belül különösen hátrányos volt az a szabály, amely szerint ha a munkavállalók egy-egy heti időszakonként váltották egymást a munkában, akkor minden kieső hét megszakította a munkavégzés folyamatosságát, tehát a státuszmegosztó munkavállaló sohasem szerezhette meg azokat a jogokat, amelyeket a jogszabály az 5 éves folyamatos munkaviszonyhoz köt.

A német munkajog a részmunkaidőnek egy másik fajtáját is nevesítette. Ebben a szerződésben a felek nem állapodtak meg előre a munkavégzés mértékéről és annak rendszerességéről, hanem a munkavállaló azt vállalta, hogy a munkavégzésre állandóan készen áll, és azt akkor teljesíti, amikor arra a munkáltatónak szüksége van. A tételes jog erre az esetre két szabályt állított fel. Egyrészt a szerződésben meg kellett határozni a munkavállaló heti munkaidejét, másrészt a munkavállalónak csak akkor kellett munkára jelentkezni, ha a munkáltató erről az igényről 4 nappal korábban értesítette. Ebben az esetben legalább 3 órán keresztül kellett foglalkoztatni a munkavállalót (*a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi vizsgálata alapján ez a német szabályozási modell ma is érvényben van – lsd. 2. Függelék.*).

A *Nacsá Beáta* tanulmányában szereplő, az előzőekben ismertetett szabályozási típusok mellett az *Osztrák Szövetségi Munka- és Szociálisügyi Minisztérium egyik kiadványa* további, a kilencvenes évek közepén érvényben lévő szabályozási és állami támogatási típusokat, illetve példákat is tartalmaz (*Osztrák Szövetségi Munka- és Szociálisügyi Minisztérium, 1996.: 25-33. o.*). Ezek megismerése azért lehet hasznos, mert szabályozási részletkérdéseket is tartalmaz. A következőkben ezeket a típusokat ismertetjük.

Franciaországban az addicionális alkalmazásokkal egybekötött részmunkaidős foglalkoztatást támogatták. Az 1993-tól érvényes rendelet a munkáltatói társadalombiztosítási járulékrész (társadalombiztosítás, munkahelyi baleset, családi pótlék) 50%-os engedményét írta elő részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetén. Részmunkaidőnek minősült minden olyan foglalkoztatás, amely a törvényes vagy szokásos munkaidőnek kevesebb mint 80%-át tette ki. Minimális munkaidő nem volt meghatározva. A részmunkaidős foglalkoztatás azonban csak bizonyos munkaidőtől számítva volt társadalombiztosítási járulékköteles. A részmunkaidős foglalkoztatásban való megállapodást kezdeményezhette a cégtulajdonos vagy a munkavállaló is. A munkavállaló kívánságára létrejött részmunkaidős foglalkoztatás feltételeit a vonatkozó ágazatok tarifaszereződése vagy egy általános tarifa-megállapodás határozta meg. A részmunkaidős szerződésnek vagy teljes munkaidőből történő átállás esetén a szerződésmódosításnak írásban kellett megtörténnie és egy sor meghatározott rendelkezést kellett kötelezően tartalmaznia. A munkaidő felosztását konkretizálni kellett, mégpedig vagy heti munkaidő vagy havi munkaidő formájában. A

szerződő feleknek lehetőségük volt a munkaidő felosztásának megváltoztatására. Egy ilyen jellegű szerződésnek a feltételeit az eredeti szerződésben vagy az ágazatokon átnyúló megállapodás keretén belül kellett rögzíteni. Plusz munkaórának számítottak mindazon órák, amelyeket a részmunkaidős foglalkoztatásban dolgozó személy a szerződésben rögzített munkaórán túl dolgozott le. A plusz munkaórák számát, amelyek a szerződésben meghatározott heti vagy havi munkaidőnek legfeljebb az egytizedét teheték ki, a szerződésbe bele kellett foglalni. Ezt a maximális munkaidőt tarifaszerződéssel ki lehetett bővíteni a megállapodott munkaidő egyharmadáig. Ezen korlátozást túllépő plusz munkaidő teljesítésének a megtagadása nem jelentette a szerződés megsértését és nem teremtett okot elbocsátásra. A plusz munkaórák nem estek a túlórai díjazás alá. A heti összmunkaidő – beleértve a plusz munkaórákat is – nem haladhatta meg a 39 órát vagy a tarifaszerződésben rögzített munkaidőt. A részmunkaidősöket foglalkoztató munkáltatók a társadalombiztosítási járulék fizetésére vonatkozó kedvezményt azon addicionális költségek kiegyenlítésére vehették igénybe, amelyek az azonos (teljes) munkavolumennek a részmunkaidős foglalkoztatásban dolgozók számára történő felosztásából adódtak. Igényjogosultság valamennyi alkalmazott után fennállt, kivéve azokat, akik „nem tipikus” munkaszerződéssel (fiatalok meghatározott időre szóló beilleszkedési szerződéssel, átmenetileg foglalkoztatottak) voltak alkalmazásban, vagy azok az alkalmazottak, akiknek a munkaszerződése munkaidő-szabályozást nem tartalmazott (néhány rendkívüli eset kivételével). Az állami támogatás azokra a részmunkaidős alkalmazásokra volt érvényes, amelyek új, állandó munkaszerződéssel jöttek létre és valóban a munkahelyek teremtését szolgálták. Ez lehetett plusz munkahely is vagy egy teljes munkaidős munkahely átszervezése. Mindegyik átszervezésnek egy vagy több alkalmazással kellett járnia azért, hogy a módosított eredeti munkaszerződésben előírt munkaórák végösszege azonos maradjon. Ez a feltétel azonban nem volt érvényes akkor, ha a munkahelyek átszervezése leépítési terv keretében történt. Speciális esetben, amikor egy legalább 50 főt foglalkoztató vállalatnál 30 napon belül legalább 10 alkalmazottat bocsátottak el, az átszervezésre sor kerülhetett anélkül, hogy az eredeti munkaszerződésben rögzített munkaórák teljes volumenét fenn kellett volna tartani. A munkaszerződésnek rögzíteni kellett a heti vagy havi munkaidőt, amelyeknek az alábbiakban felsorolt munkaórákat kellett tartalmaznia:

- legalább 19 óra/hét (a plusz munkaórák ebben nem voltak benne);
- legfeljebb 30 óra/hét, ezen óraszámot túllépő plusz munkaórák teljesítésének lehetősége nélkül.

Előjáróban be kellett szerezni a Munkaügyi Minisztérium helyi képviselőjének hozzájárulását, ha olyan munkáltatóról volt szó, amely gazdasági okok miatt az alkalmazás előtti hat hónapban elbocsátásokat eszközölt. Nem volt lehetőség arra, hogy több

részmunkaidős munkahely egy alkalmazottra történő kiosztásakor a munkáltató egyidejűleg többszöri kedvezményre szerezzen jogosultságot.

Belgiumban támogatták a részmunkaidős előnyudíjat, ennek keretében bizonyos idősebb munkavállalók számára bérpótló támogatást adtak. Ezáltal biztosítani kívánták azt, hogy:

- idősebb emberek számára pályafutásuk végén részmunkaidős foglalkoztatást lehessen felajánlani, amely a munkavégzés továbbfolytatása mellett a nyugdíjba történő rugalmas átmenetet tette lehetővé;
- pótlásként fiatalabb munkaerőket lehessen alkalmazni;
- A megvalósítás ágazati tarifaszervződés keretében történt, az alábbi két szakaszban:
 - először a paritásos felállású ágazati bizottságoknak és/vagy a vállalatoknak szerződésben kellett rögzíteniük azt, hogy a keretmegállapodás az érintett ágazat vagy az érintett vállalat számára érvényes; az ágazati vagy vállalati tarifaszervződés határozta meg a részmunkaidős előnyudíj kezdetére vonatkozó életkort;
 - másodszor az ebben érdekelt idősebb munkavállalónak egy megállapodást kellett kötnie munkáltatójával munkaidejének csökkentéséről.
- Az életkorra vonatkozóan kettős korlátozás létezett:
 - egyrészt érvényesek voltak az ágazati vagy vállalati megállapodás rendelkezései;
 - másrészt érvényes volt egy általános szabályozás, amelynek értelmében a korhatár nem lehetett 55 év alatt.

Ha létezett olyan ágazati tarifaszervződés, amely tartalmazta a teljes munkaidős előnyudíjra vonatkozó szabályozást, akkor a részmunkaidős előnyudíj korhatára az ebben alkalmazott korhatárnál két évvel korábbi lehetett. A legalsó korhatár azonban akkor sem lehetett 55 évnél kevesebb (abszolút korhatár). Ha nem volt előnyudíjról szóló ágazati tarifaszervződés, akkor 58 év lehetett a részmunkaidős előnyudíj alsó korhatára. Ha létezett egy általános előnyudíj szabályozásáról szóló vállalati megállapodás, akkor a részmunkaidős előnyudíj korhatára az ebben megállapodott korhatárnál két évvel korábbi lehetett. A legalsó határ azonban itt is 55 év volt. Amennyiben a vállalatnál az előnyudíj tarifálisan nem volt szabályozva, akkor a részmunkaidős előnyudíj alsó korhatára 59 év volt. Azok a munkavállalók, akik a fentiekben felsorolt feltételeket teljesítették (teljes munkaidőben való foglalkoztatás, életkor), megállapodhattak munkáltatójukkal a részmunkaidős foglalkoztatásban. A megállapodásnak írásos formában kellett megtörténnie és a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló rendelkezéseknek kellett megfelelnie. Ebben fel kellett tüntetni a részmunkaidős foglalkoztatás típusát és a megállapodott munkaidőt. Ha a részmunkaidős előnyudíjas már nem dolgozott teljes munkaidőben, akkor is garantálni

kellett számára azt a jövedelmet, amely azon jövedelem és kereset között volt, amelyet ő megkapott volna, ha rendes előnyúgdíja lett volna, és amelyet megkeresett volna, ha továbbra is teljes munkaidőben dolgozott volna. A feltételeket teljesítő részmunkaidős előnyúgdíjasok az alábbi térítésben részesültek:

- a részmunkaidős foglalkoztatás utáni fizetés;
- munkanélküli járadék, valamint a munkáltató által fizetendő kiegészítő térítés a kiesett munkabérekért.

A kiegészítő térítés összegének kiszámítása úgy történt, hogy a garantált jövedelemből le kellett vonni a nettó referencia bér felét és a munkanélküli ellátás összegét. A nettó referencia bér definíciója: egy teljes munkaidőben foglalkoztatott személy havi bruttó fizetése egy maximált összegig. A garantált jövedelem az a jövedelem, amit a munkavállaló megkeresett volna, ha teljes munkaidőben foglalkoztatottként ment volna előnyúgdíjba, növelve ezen jövedelem és a nettó referencia bér közötti különbséget felével.

Frey Mária a személyi szolgáltatások esetében ismertetet a kilencvenes évek közepén végén érvényben lévő, a részmunkaidőt támogató további speciális típusokat. Az egyik ilyen típusban a munkáltatónak 30%-kal kevesebb TB-járulékot kellett fizetni, ami mérsékelte a bérköltséget, és ez csökkenthette a szolgáltatások árát is, ha az otthoni segítőkét részmunkaidőben alkalmazták. A másik típus volt a foglalkoztatási szolidaritási szerződés (CES). Ennek célja volt ösztönözni a munkaerő-piaci beilleszkedését és újbóli foglalkoztatását mindazoknak, akik a felvétel előtt legalább 12-18 hónapig munkanélküliként szerepeltek a munkaügyi szervezet nyilvántartásában; akik beilleszkedési jövedelemben részesültek, és akik 50 év feletti regisztrált munkanélküliek voltak. A támogatott státusz részmunkaidős munkavállalói státusz volt, heti 20 órás munkaidővel határozott időre (3-12 hó) szóló szerződéssel, ami meghosszabbítható volt 24 vagy 36 hónapra, speciális beilleszkedési nehézségekkel küzdő személyek esetében. A CES szerződéssel foglalkoztatott dolgozók minimálbérben részesültek munkájukért. A munkáltató mentesült a TB-járulék fizetésének kötelezettsége alól, továbbá az állam fedezte a munkabér 65%-át. A munkabér-támogatás mértéke 85% volt a tartós munkanélküliek esetén és azoknál, akik előzőleg minimális jövedelemből éltek. Emellett az állam átvállalta a szakképzés költségeit is, átlagosan évi 200 óra erejéig. A CES igénybevételére jogosult munkáltatók a helyi önkormányzatok vagy azok intézményei, közhasznú társaságok, egyesületek és integrációs vállalatok voltak (*Frey Mária, 1997.: 9. o.*).

A SZABÁLYOZÁS ÉS A VÁLLALATI GYAKORLAT KÖZÖTTI KAPCSOLAT ÉS KONFIKTUSOK

Vizsgálatunk idején az előzőekben ismertetett szabályozási és állami támogatási gyakorlatban két fő tendencia volt megfigyelhető. Az egyik az, hogy döntően az olyan részmunkaidő-típusokat támogatták, amelyek a munkahelyteremtést szolgálták, új munkahelyeket hoztak létre vagy a munkanélküliséget csökkentették. Az ismertetett szabályozási és támogatási típusok között van néhány olyan is, amely a munkáltatói kezdeményezés alapján a teljes munkaidőből a részmunkaidőre történő átállást szabályozta (például Franciaország). Itt is előírták azonban a munkahelyteremtő szerepet.

Másik tendencia, hogy a szabályozások általában a munkavállalókat védő, részletekbe menő, aprólékos szabályozó elemeket tartalmaztak és szerepet kaptak a szociális partnerek közötti együttműködés és az ágazati megállapodások.

A vállalatok számára nem elsősorban a támogatás és a szabályozási típusok fontosak, hanem az lenne a legideálisabb, ha semmi sem korlátozná a részmunkaidősök alkalmazását, illetve az alkalmazottak munkaidejének növelését, csökkentését, korábbra vagy későbbre tolását a nap, a hét, a hónap és az év folyamán. A személyzet struktúrájára vonatkozó stratégiájuk kialakításánál azonban kénytelenek figyelembe venni a jogalkotást. A szabályozás további ösztönzést ad ahhoz, hogy a munkaviszonynak és a munkaidőnek különböző formáit hozzák létre. Ezért a szabályozás különbségei miatt is differenciáltak országonként a részmunkaidő típusai. A másik differenciáló tényező a megkötött kollektív szerződések tartalma.

A szakirodalom elemzése arra utal, hogy a vállalati magatartást befolyásoló két legfontosabb munkajogi és kollektív szerződésbeli szabályozó elem a túlóra és a társadalombiztosítási járulék. E két tényező vizsgálata azt mutatja, hogy a diszkrimináció-mentesség sok országban inkább elvi deklaráció, de a szabályozásban és/vagy a gyakorlatban mégis van diszkrimináció a teljes munkaidősök és részmunkaidősök között. A következőkben ilyen, a vizsgálatunk idején meglévő diszkriminációkat és a szabályozások közötti differenciákat mutatunk be (*Európai Bizottság, 1998.: 40-44. o.*).

A részmunkaidő alkalmazásánál nagy fontossággal bírt a részmunkaidősök munkaidejének változtatható hossza és időpontja. A munkaidő időpontja azt jelenti, hogy a nap mely szakaszában kell azt ledolgozni. Általában a jog és a kollektív szerződésbeli szabályozás a túlóráról a teljes munkaidős dolgozók munkaviszonyára vonatkozott (például korlátozások és pótlékok). Ennek egyik következménye az volt, hogy a túlóráért csak akkor járt pótlék, ha a teljes munkaidősökre vonatkozó feltételeket teljesítették. A feltételeknek ez a demarkációs vonala sok-sok órával a szerződésben meghatározott munkaidő fölött húzódott. Így a vállalatok számára a részmunkaidős szerződések nagyobb túlóradíj-mentes mozgás-

szabadságot biztosítottak a rugalmasságra, mint a teljes munkaidőre vonatkozó szerződések. Ezt a mozgásszabadságot a rugalmasságra különböző módon használták ki az egyes vállalatok és a módszerek változtak országonként is. *(A részmunkaidősök túlórájának díjazásával a „Részmunkaidő és a nemek közötti egyenlőség” című fejezet is foglalkozik).*

Például egy német vállalatnál inkább szabadidővel kompenzálták a ledolgozott többletmunkaidőt a teljes munkaidősöknél és a részmunkaidősöknél is. A részmunkaidősök munkaidejét gyakran változtatták, kezdetét korábbra vagy későbbre tették. Ennek oka egyrészt a gazdasági tevékenység hullámzása, másrészt az, hogy gyakran volt szükség az ideiglenesen távol lévők hiányzása miatti helyettesítésre. A részmunkaidő éppen ezért gyakran egyfajta „beugró” típusú munkává vált, ahol a munkaidő átlagos tartóssága pár hétig maradt állandó.

A társadalombiztosítási rendelkezések elsősorban a részmunkaidős szerződések hosszára gyakoroltak hatást.

Németországban például a marginális (nagyon rövid idejű) részmunkaidőre nem vonatkoztak a társadalombiztosítási szabályok.

Franciaországban a társadalombiztosítási hozzájárulás fizetését csak azok esetében írták elő a jogszabályok, akik hetente 16 óránál többet, illetve az éves munkaidő-elszámolás esetén évente 800 óránál többet dolgoztak. Habár az alkalmazott kifejezett kívánságára lehetőség volt ennél rövidebb munkaidőre vonatkozó szerződés megkötésére, de az ilyen munkaviszony kevésbé volt vonzó a munkavállalók részére. A gyakorlatban az volt jellemző, hogy a társadalombiztosítás fizetése alól sem a munkaadó, sem a munkavállaló nem volt felmentve, mert a 16 órás küszöbön kívül kollektív szerződést írtak alá, amely előírta a 22 órás minimális munkaidőt hetenként a nagyméretű cégeknél. Mindkét szerződő fél azt tettelezte fel, hogy a megegyezésben szereplő minimum nemcsak papíron érvényesül, hanem fontos szerepet játszik a gyakorlatban is. A társadalombiztosítási szabályozás hatására a francia gyakorlat jellemzője az volt, hogy nagy súlyt helyezett a hosszabb időtartamú (22-30 órás) részmunkaidős szerződésekre. Ebben a modellben a részmunkaidős dolgozók munkaidejének megnövelését az alkalmazottak úgy fogták fel, mint szerződésük fokozatos megváltoztatását, a megegyezésbe foglalt munkaidejük megnövelését. Az érintettek, elsősorban a nők mindent megtettek azért, hogy állandósuljon a megnövelt munkaidejük. A ledolgozott többletórák eszközként is szolgálhattak az éppen aktuális előléptetéseknél.

A skála másik végén a *dán és a holland gyakorlat* helyezkedett el. E két országban a következő diszkriminációk voltak felfedezhetők: alacsony bérek a fiatal dolgozóknak, részmunkaidő a társadalmilag nem elfogadott időpontokban, nagyon rövid munkaidővel és kompenzáció nélkül. Mindkét ország kereskedelmében magas volt a fiatal alkalmazottak

aránya az áruházakban és szupermarketekben, akik vagy nagyon rövid munkaidőt tartalmazó részmunkaidős szerződésekkel, vagy ideiglenes (alkalmi) munkaszerződéssel rendelkeztek.

Hollandiában ennek oka elsősorban a magasabb életkort dotáló szabályokban és a kollektív szerződésekben rögzített intézkedésekben keresendő. Bérpótlékok voltak előírva a késői időpontban (este 6 óra után) végzett munkáért és a szombati-vasárnapi munkáért, amit a törvény is támogatott. A bérpótlékok szabad választás alapján átválthatók voltak szabadidőre. Ez a szabályozás valóban arra törekedett, hogy kedvező körülményeket teremtsen a részmunkaidős dolgozóknak, hiszen a bérpótlékok nem a ledolgozott munkaidő hosszától függtek, hanem az elvégzett munka időpontjától. Ugyanakkor azok a személyek, akik hetente 12 óránál kevesebbet dolgoztak, ki voltak zárva ebből a kedvezményből. Emiatt a vállalatok kihasználták a fiatalok munkáját, akik nagyon rövid munkaidőt tartalmazó szerződéssel rendelkeztek, ők dolgoztak a „társadalmilag nem elfogadott” órákban.

A holland gyakorlathoz hasonlóan Dániában is megegyeztek a felek a kereskedelmi ágazatban a pótlékokban bizonyos időpontokra vonatkozóan: hétfőtől péntekig du. 17.45 óra után, szombat du. 14.15 óra után, egész vasárnap és állami ünnepeken. Ugyanakkor a kollektív szerződés meghatározta, hogy a 18 év alatti fiatalok a pótlékoknak csak a felét kapták. Sőt, a 18 év alatti fiatalok (és a nem több mint 3 hónapos szerződéssel rendelkező alkalmi munkások) nem kaphattak magasabb munkabért, mint egy segédmunkás keresetének fele.

NEMZETKÖZI EGYEZMÉNYEK, MEGÁLLAPODÁSOK ÖSSZEVETÉSE A GYAKORLATBAN MEGFIGYELHETŐ TENDENCIÁKKAL

A részmunkaidőre vonatkozó három nemzetközi egyezményt, illetve megállapodást (illetve az egyik megállapodás jogszabályba foglalásán alapuló 97/81/EC irányelvet) az *1. Függelék* tartalmazza.

Mindhárom dokumentumból arra lehet következtetni, hogy a részmunkaidő nagyarányú bővülése, illetve tömegessé válása minőségileg új szakaszt jelent: már nemcsak egyes munkavállalói rétegek részmunkaidős foglalkoztatásának ösztönzése a feladat, hanem azoknak a konfliktusoknak a kezelése, amelyek abból erednek, hogy egyes ágazatokban a vállalatok a versenyképesség javítása céljából modernizálják a munkaszervezetet és ennek során a teljes munkaidős állások egyre nagyobb részét részmunkaidőssé alakítják át.

A dokumentumok arra utalnak, hogy a munkaszervezet modernizációjának vesztesei egyes munkavállalói csoportok, illetve a nagyarányú bővítés terhei döntően a munkavállalókat érintik, ezért az egyezményekben, megállapodásokban, illetve az azon

alapuló EU Irányelvben nagy szerepet kap a munkavállalói hátrányok mérséklése és a munkavállalók védelme.

A vállalati szférában megfigyelhető, ismertetett gyakorlati tendenciák egyes kérdésekben eltérnek a dokumentumokban foglaltaktól, de a jogi szabályozás, a megállapodások és egyezmények mégis fontosak, mert ezek nélkül a konfliktusok még nagyobbak lennének. Például a dokumentumoknak a legfontosabb alapelve a részmunkaidős dolgozók diszkriminációmentessége. Ez a gyakorlatban teljes mértékben nem valósítható meg, mivel a vállalatok a részmunkaidős dolgozókat vagy azok egy részét mindig periférikus munkaerőként fogják kezelni. Ugyanakkor a szabályozás és a megállapodások enyhíthetik a periféria-szerepből eredő hátrányokat.

A diszkrimináció lehetőségét növeli az is, hogy egyes országok korábbiakban már ismertetett szabályozása is diszkriminálja a részmunkaidős dolgozók egy részét, sőt a társadalombiztosítási ellátás tekintetében a nagyon alacsony munkaidejű részmunkaidős dolgozók diszkriminálását az ismertetett dokumentumok is lehetővé teszik.

A SZOCIÁLIS PARTNEREK EGYÜTTMŰKÖDÉSE ÉS A SZAKSZERVEZETEK SZEREPE

A részmunkaidő terjedése és a munkaidő flexibilizációja során a szabályozás és a szociális partnerek közötti kapcsolatban *Borbély Szilvia* elemzése három modellt különböztet meg.

Az egyik a „tisztá” rugalmas modell (Nagy-Britannia). Jellemzői:

- a versenyképesség növelése egyik fő eszközének az alacsonyan tartott munkaerőköltséget tekintik;
- a foglalkoztatási szabályokat már jó ideje ritkítják, ezért jelentős mértékben elterjedt például a részmunkaidő;
- nincsenek törvényesen előírt minimumok;
- a kollektív alku decentralizált, a kollektív szerződéseket egyre inkább az egyéni munkavállalói szerződések rendszere váltja fel.

Nagy-Britanniában e modell alkalmazásának hatására a szakszervezetek ellenállása mellett is az 1993-as munkaerő-felmérés szerint az összes foglalkoztatott 38%-a nem hagyományos formában, döntő többségük részmunkaidőben dolgozott. Ugyanakkor figyelemre méltó, hogy a nők 36%-a részmunkaidőben, de állandó státuszban dolgozott, viszonylagos biztonságot élvezve és csupán 3,9%-ot alkalmaztak fix idős részmunkaidőre.

A másik forma a közepesen rugalmas modell (Belgium, Hollandia, Franciaország, Németország, Dánia és Svédország). Ennek lényege: flexibilizálás a szociális partnerek részvételével.

Jellemzői:

- a munkaerő-piaci reformok az utóbbi éveket jellemzik;
- fokozatosan visszaszorulnak a foglalkoztatást szabályozó rendelkezések, csökken a számuk és jelentőségük;
- a társadalombiztosítási jogosultságok szigorodnak, a szolgáltatások csökkennek;
- a munkáltatói jogok nőnek;
- mindezek ellenére a szociális partnerség korábban kiépült intézménye továbbra is működik.

Hollandiában például a részmunkaidős foglalkoztatást illetően szektoronként jöttek létre kollektív szerződések.

A harmadik modell lényege, hogy a munkaerőpiac fő szabályozói a tripartit makroszintű kollektív szerződések és a munkaügyi törvények (*Borbély Szilvia, 1997.: 18-20. o.*).

Frey Mária elemzése alapján a munkáltatók részéről a munkaidő flexibilizálása, és azon belül az éves munkaidő-elszámolás alkalmazására való törekvés válasz volt arra a szakszervezeti követelésre, amely a változatlan bérek mellett végrehajtott munkaidő-csökkentésre irányult.

Eleinte a szakszervezeti mozgalom szembehelyezkedett ezekkel a törekvésekkel. Később azonban kezdték feladni merev elutasító álláspontjukat. Elsősorban nem azért, hogy hozzájáruljanak a munkaszervezet és a munkaidő modernizáláshoz - bár tagadhatatlanul közrejátszott az a felismerés is, hogy e nélkül munkahelyeket sem fenntartani, sem létrehozni nem lehet -, hanem főleg amiatt, hogy a megszokott munkaidő-standardok módosításának a szándéka különböző foglalkozási csoportok megváltozott munkaidő-preferenciáival is egybeesett (*Frey Mária, 1998.: 3-4. o.*).

Borbély Szilvia elemzése szerint bár a munkaidőre és a foglalkoztatásra vonatkozó rugalmasítási törekvések nem váltották ki a munkavállalók érdekvédelmi szervezeteinek lelkesedését, úgy tűnik, hogy ha lassan is, de változóban van a hozzáállásuk. A szakszervezetek - klasszikus szerepükénél fogva - a munkaerőpiac rugalmasításának ellenzői és lehetőség szerint akadályozói voltak, hiszen céljuknak az egyes munkavállaló minél biztonságosabb foglalkoztatását tekintik. A legtöbb országban ma is a legfőbb céljuk a foglalkoztatás állandósága és biztonsága, szemben az EU-nak az egységes piac logikájából következő, rugalmasabb munkaerőpiacot célzó törekvéseiből.

Az utóbbi években azonban egyre inkább előtérbe kerültek makro-ökonómiai célok is. Főleg az országos szakszervezeti központok hatóköre terjedt túl az egyéni munkavállalók jogain és fontossá vált számunkra a munkanélküliség kezelése is. Ennek viszont egyik eszköze éppen a foglalkoztatás és a munkaerőpiac rugalmasabbá tétele. Végül a szakszervezetek általában kompromisszumos megoldásokba kényszerülnek bele, ennek

során – érthető módon – a lehető legkevesebbet akarnak feladni a már megszerzett jogukból. A szakszervezetek szerepének köszönhető, hogy például a részmunkaidős dolgozók a korábbiaknál nagyobb védelmet élveznek. Számos országban a munkajog és a makroszintű szerződések is foglalkoznak a részmunkaidővel. A szabályozásban a szakszervezetek többnyire mint a tripartit érdekegyeztetés egyik szereplői vesznek részt.

Néhány országban olyan tendencia is megfigyelhető, hogy a kormányok a munkaerőpiaci szabályozás lazítása érdekében az országos szintű kollektív szerződéseket foglalkoztatási törvénnyel igyekeznek felváltani. Ilyen törekvések figyelhetők meg például Svédországban. A svéd szakszervezetek szerint ez egyúttal a szakszervezeti alkut és szerződéseket hivatott gyengíteni, hiszen a kormány nem folytatott előzetes konzultációt sem a munkavállalók, sem a munkaadók szervezeteivel.

A foglalkoztatási válság enyhítését célzó háromoldalú makroszintű paktumoknak egyre inkább részükké kezd válni az atipikus munkákra, így a részmunkaidőre és az éves munkaidő-elszámolásra vonatkozó fejezet. Ennek oka az, hogy a szakszervezetek helyi szinten egyre kevésbé tudják védeni a rögzített, hagyományos formákat. A szakszervezetek - a kívülrekedés helyett - belemennek ezek szabályozásába. A rugalmasítás szabályozása elfogadhatóbbá teszi ezeket a formákat a szakszervezetek számára.

A szociális partnerek közötti tripartit paktumok, társadalmi-gazdasági megállapodások és az azon alapuló szabályozás hatásukban lassítják a munkaerőpiac rugalmasításának folyamatát, de a legtöbb EU országban ezt vállalják, mert ezáltal a munkaszervezet modernizációs folyamata konszolidáltabban, kevesebb társadalmi feszültség mellett megy végbe (*Borbély Szilvia, 1997*).

Nacsá Beáta vizsgálata alapján a fő tendencia mellett az egyes országok között jelentős különbségek is megfigyelhetők. Számos országban például a részmunkaidő terjedése a szakszervezetek heves tiltakozását váltotta ki. Olaszországban ez a magatartás részben megváltozott, a szakszervezetek a részmunkaidőben foglalkoztatottak érdekeinek képviselőit is felvállalták. Franciaországban ezzel szemben a szakszervezetek továbbra is harcolnak a részmunkaidő ellen. Véleményük szerint a részmunkaidő az új munkahelyek teremtése és a gazdasági stabilitás előmozdítása helyett aláássa a meglévő foglalkoztatási formákat, továbbá a nők hátrányos megkülönböztetését okozza, mert részükre részmunkaidőben csak másodosztályú állásokat kínálnak, amelynek bére nem fedezi a megélhetési költségeket. Szerintük az alulfizettség ellenére a részmunkaidősöknek kiadott munka gyakran vetekszik azzal a munkamennyiséggel, amelyet a munkáltató a teljes munkaidős dolgozókra bíz (*Nacsá Beáta, 1997.: 62. o.*).

A RÉSZMUNKAI DŐ ÉS A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG

2009-ben egy EU szakértői munkacsoport 30 európai ország* összehasonlító elemzésével a nemek és a foglalkoztatottság, és ezen belül a részmunkaidő és a foglalkoztatottság közötti kapcsolatot vizsgálta. A nemzeti szakértők és társszerzők** által végzett vizsgálat és az azon alapuló jelentés az Európai Bizottság Foglalkoztatottság, Szociális Ügyek és Egyenlő Esélyek Igazgatóságának részére és finanszírozásával készült. Ebben a fejezetben az elemzés részmunkaidőre vonatkozó két fejezetét ismertetjük (*Janneke Plantenga (ed.) – Chantal Remery (ed.), 2009.: 16-19. és 25-32. o.*).

Az EU szintjén a 97/81/EC Irányelv (1. Függelék) foglalkozik a részmunkaidő hátrányos elbírálásának megelőzésével. Az irányelv a Maastrichi Egyezmény társadalmi megállapodása szerint Európa szintjén a társadalmi partnerek keretmegállapodásán alapszik. Az irányelv felszólítja a tagállamokat, hogy egyenlő bánásmódban részesítsék a teljes munkaidős és a részmunkaidős munkavállalókat és könnyítsék meg a férfiak és nők számára a részmunka vállalását a nyugdíjra való felkészülés, a szakmai és a családi élet összeegyeztetése, valamint az oktatási és képzési lehetőségek kihasználása érdekében. Ezen irányelv végrehajtásához néhány tagállamban a részmunkaidős munkavállalási helyzet javítására volt szükség.

Németországban a részmunkaidőre vonatkozó irányelv átvétele azt eredményezte, hogy a 15 főnél több alkalmazottal rendelkező vállalatoknál a dolgozóknak joguk lett arra, hogy munkaidejüket csökkentsék.

Liechtensteinben a direktíva végrehajtására vonatkozó módosított Általános Polgári Törvénykönyv (Munka Szerződési Törvény) 2005. december 14-én lépett hatályba. A legfontosabb új rendelkezések a részmunkaidős munkavállalók diszkriminálásának megszüntetésére, a részmunka támogatására, valamint arra vonatkoznak, hogy a részmunkát vállalót biztosítják arról, hogy ha átáll a teljes munkaidős munkavállalásról a részmunka vállalásra illetve fordítva, akkor azt nem jár elbocsátással. A részmunkaidős munkavállalók számára is elérhetőek az olyan fejlődési lehetőségek, mint pl. a továbbképzések, a menedzseri

*Országok: Ausztria (AT), Belgium (BE), Bulgária (BG), Ciprus (CY) Csehország (CZ), Dánia (DK), Németország (DE), Észtország (EE), Görögország (EL), Spanyolország (ES), Finnország (FI), Franciaország (FR), Magyarország (HU), Írország (IE), Olaszország (IT), Litvánia (LT), Luxembourg (LU), Lettország (LV), Málta (MT), Hollandia (NL), Lengyelország (PL), Portugália (PT), Románia (RO), Svédország (SE), Szlovénia (SI), Szlovákia (SK), Egyesült Királyság (UK), Izland (IS), Liechtenstein (LI), Norvégia (NO).

**Nemzeti szakértők és társszerzők: Ingrid Mairhuber (AT), Danièle Meulders (BE), Iskra Beleva (BG), Chrystalla Ellina (CY), Alena Křížková (CZ), Ruth Emerek (DK), Friederike Maier & Andrea Hilla-Carl (DE), Reelika Leetmaa & Marre Karu (EE), Maria Karamessini (EL), Elvira González Gago (ES), Hanna Sutela (FI), Rachel Silvera (FR), Maria Frey (HU), Ursula Barry & Grainne Healy (IE), Annamaria Simonazzi (IT), Ruta Braziene (LT), Robert Plaman (LU), Ilze Trapenciere (LV), Frances Camilleri-Cassar (MT), Janneke Plantenga & Chantal Remery (NL), Ania Plomien (PL), Virgínia Ferreira (PT), Elena Zamfir (RO), Anita Nyberg (SE), Aleksandra Kanjuo Mrčela (SI), Magdalena Piscová & Milos Bahna (SK), Colette Fagan (UK), Lilja Mósesdóttir (IS), Ulrike Papouschek (LI), Anne Lise Ellingsæter (NO).

pozíciók, továbbá a részmunkaidős munkavállalók szintjén az információk a teljes munkaidősökhöz hasonlóan rendelkezésre állnak.

Máltán 2007 júliusa óta a részmunkaidős munkavállalók részére arányosan rendelkezésre állnak a törvények által előírt prémiumok illetve egyéb fizetés kiegészítések, a képzési lehetőségek, az írásos munkaszerződések és a jogtalan elbocsátás ellen védelemben részesülnek. Ezeknek a jogosultságoknak arányos része csak azon részmunkaidős munkavállalóknak jár, akiknek ez a munkavállalás az elsődleges jövedelemforrásuk. Ez elsősorban azoknak a nőknek (és férfiaknak) kedvező, akik azért vállalnak részmunkaidős munkát, hogy össze tudják egyeztetni a kereső tevékenységet a családi felelősségvállalással.

Törvény által előírt jog a részmunkaidős munkavállaláshoz

Az egyenlő bánásmód törvényén kívül néhány ország törvénnyel biztosítja a részmunkaidős munkavállalás jogát. Ennek általában kétféle formája lehetséges: olyan jogszabályokkal, amelyek minden munkavállalóra vonatkoznak, illetve olyan jogszabályokkal, amelyek a dolgozó szülőkre vonatkoznak.

Az első csoportba a következő országok tartoznak: Dánia, Németország, Spanyolország, Franciaország, Hollandia, Lengyelország és Litvánia (4. táblázat).

Részmunkaidőre vonatkozó jogszabályok, amelyek minden alkalmazottra vonatkoznak

DK	A részmunkaidőre vonatkozó új törvényt a liberális-konzervatív kormány nyújtotta be 2001/2002-ben. E törvény értelmében a munkaadó és a munkavállaló együttesen dönt a munkaidő meghatározásáról és a munkavállaló a teljes munkaidejű foglalkoztatásról átállhat részmunkaidőssé. Ha egy munkavállalót elbocsátanak, azért mert a részmunkaidőre vonatkozó kérelmét visszautasították, vagy azért mert teljes munkaidőről át akart állni részmunkaidőre, akkor a munkáltatónak kompenzációt kell fizetnie. Ezen túlmenően a törvény a teljes munkaidős és részmunkaidős munkavállalók egyenlő bánásmódjára is kiterjed.
DE	2000 novemberében elfogadtak egy új törvényt a részmunkaidőről (és a határozott idejű alkalmazásról), amely 2001-ben lépett érvénybe. A rendelkezések között a törvény biztosítja a dolgozók jogát arra vonatkozóan, hogy ha 15 főnél többet foglalkoztató cégnél dolgoznak, akkor munkaidejük csökkenthető abban az esetben, ha ez nem áll szemben a cég belső érdekeivel. A törvény átveszi a részmunkaidős EU irányelvet (97/81/EG).
ES	A munkavállalóknak joguk van kérni a teljes munkaidős foglalkoztatásról részmunkaidős foglalkoztatásra való átállásukat, de a munkaadó ezt a kérést megtagadhatja.
FR	A munkavállalóknak joguk van kérni a teljes munkaidős foglalkoztatásról részmunkaidős foglalkoztatásra való átállásukat, de a munkaadó ezt a kérést megtagadhatja.
NL	2001-ben lépett érvénybe a Munkaidő Átalakítási Törvény. E törvény értelmében minden alkalmazottnak, aki legalább már egy évet dolgozott a cégnél, törvény adta joga van a módosított munkaidőre: a részmunkaidős növelheti, míg a teljes munkaidős csökkentheti munkaidejét. A munkáltató az ez irányú kérést csak komoly üzleti érdekeire hivatkozva utasíthatja vissza. A kisvállalkozásokra (kevesebb, mint 10 alkalmazottal) nem vonatkozik a törvény, de a saját munkaidő-kiigazításukat nekik is meg kell tenniük
PL	A munka törvénykönyve értelmében egy részmunkaidős alkalmazott kérheti a szerződésben rögzített munkaóráinak megváltoztatását és a munkáltatónak ezt a kérést figyelembe kell vennie. A munkáltatónak ezen túlmenően kötelessége, hogy tájékoztassa dolgozóit a részmunkaidős és teljes munkaidős foglalkoztatásra való átállás lehetőségéről. A gyermekgondozási segélyen lévő alkalmazottak kérhetik munkaidejük kevesebb mint felére történő csökkentését a gyermekgondozási idő helyett és a munkáltatóknak ezt a kérést figyelembe kell venniük.

Forrás: Janneke Plantenga (ed.) – Chantal Remery (ed.), 2009.: 17-18. o. (Ország-jelentések).

A 4. táblázat alapján Dániában 2001/2002 óta létezik olyan jogszabály, mely szerint csökkenteni kell a munkaórák számát. A jogszabály alapján a munkaadón és a munkavállalón múlik, hogy milyen egyezséget kötnek a munkaidőre vonatkozóan, és az alkalmazott a teljes munkaidőről átállhat részmunkaidős munkára. A törvény legfontosabb célja az volt, hogy megszüntesse a kollektív szerződések által felállított korlátot a részmunkaidő elől olyan területeken is, ahol eddig csak teljes munkaidős foglalkoztatottság volt. A másik cél pedig az volt, hogy lehetőséget adjon a családbarát és azt magába foglaló munkaerőpiac támogatására, továbbá hogy segítse az esélyegyenlőséget.

Németországban 2001 óta a 15 főnél több foglalkoztatottat alkalmazó vállalatoknál a munkavállalók kérhetik munkaadójuktól a részmunkaidős foglalkoztatást.

A holland alkalmazottak 2001. óta kérhetik a munkaidejük átalakítását. Ez az átalakítás vonatkozhat a teljes munkaidős foglalkoztatásról részmunkaidős foglalkoztatásra való átállásra vagy fordítva is. A Munkaidő Átalakítási Törvény csak a legalább 10 főt alkalmazó cégekre vonatkozik és a munkaadók az erre irányuló kérést csak komoly üzleti érdekre való hivatkozással utasíthatják vissza. A törvény szerint több lehetőséget kell biztosítani a munkavállalók számára arra vonatkozóan, hogy össze tudják egyeztetni a munkát a gondozási feladataikkal.

Spanyolországban és Franciaországban az alkalmazottaknak joguk van a munkaidő-csökkentésre vonatkozó kérelem beadására, de a munkaadók ezt a kérést visszautasíthatják.

Lengyelországban a törvényi szabályzás meglehetősen korlátozott, de a munkaadóknak tájékoztatniuk kell a munkavállalókat a részmunkaidős munkavállalásról. Ezen túlmenően a munkavállalók a gyermekgondozási idő igénybevétele helyett kérhetik a részmunkaidős foglalkoztatásukat.

Nyolc országban létezik részmunkaidőre vonatkozó jogszabály a dolgozó szülők támogatása érdekében: Észtország, Lettország, Ausztria, Portugália, Szlovénia, Finnország, Egyesült Királyság és Norvégia. A célcsoport és az időtartam országonként eltérő (5. táblázat).

Részmunkaidőre vonatkozó jogszabályok különös tekintettel a dolgozó szülőkre

EE	A munkaadóknak biztosítaniuk kell a részmunkavállalás lehetőségét, ha azt egy terhes asszony kéri vagy egy olyan anya, aki 14 év alatti fogyatékos gyermeket nevel.
LV	A terhes nők és az alkalmazottak 14 év alatti gyermekkel vagy 16 év alatti fogyatékos gyermekkel jogosultak a részmunkaidős foglalkoztatásra.
AT	2004-ben vezették be a szülők részmunkaidőre való jogosultságát (Elternteilzeit). A szülők átállhatnak a teljes munkaidős munkavállalásról a részmunkaidősre addig, ameddig gyermekük a hetedik életévét be nem tölti abban az esetben, ha munkáltatójuk 20 főnél többet foglalkoztat és ha már legalább 3 éve a cégnél dolgoznak. Addig, ameddig részmunkaidőben dolgoznak, az elbocsátás ellen általános védelemben részesülnek és joguk van bármikor visszatérni a teljes munkaidős munkavállalásra.
PT	1999 óta a 12 év alatti, fogyatékos vagy krónikus betegségben szenvedő gyermekkel a szülő (csak az egyik szülő – az apa vagy az anya) jogosult részmunkaidőben dolgozni (ami általában 50%-a a normál munkaidőnek, ha másképpen nem állapodnak meg), amit vagy reggel vagy délután dolgoznak le, vagy hetente három napban, vagy rugalmas munkaidőben két éven keresztül (ha két gyermek van, akkor 3 éven át). A munkáltatót ezt visszautasíthatja üzleti érdekeire való hivatkozással, vagy azzal az okkal, hogy nehéz betöltenie a megüresedett állást, de ki kell kérnie a Munkahelyi és Foglalkoztatási Esélyegyenlőségi Bizottság véleményét is.
SI	A Szülői és Családi Jövedelem Törvénye (2001) rendelkezik (a négy különböző típusú fizetett szülői szabadságon kívül) a szülők részmunkaidőre vonatkozó jogairól a gyermekük 3 éves koráig, illetve a részmunkaidős munkavállalás lehetőségéről addig, ameddig a legfiatalabb gyermek el nem éri a 6 évet olyan szülők esetében, ahol a szülők 2 vagy több gyermeket nevelnek.
FI	A Foglalkoztatási Szerződés Törvénye kiskorú gyermeket nevelő szülők munkaidő-csökkentésére és a részleges gyermekgondozási szabadság igénybevételére vonatkozó jogairól is rendelkezik. Azok a szülők, akik részleges gyermekgondozási szabadságot vesznek igénybe, csökkenthetik munkaidejüket addig, ameddig a gyermek a második osztályt be nem fejezi.
UK	A Foglalkoztatási Törvény (2003) vezette be az alkalmazottak azon jogát, hogy kérelmezhetik, hogy csökkentett, illetve rugalmas munkaidőben dolgozhassanak, ha 6 év alatti, illetve 18 év alatti fogyatékos gyermeket nevelnek. 2007 áprilisától ezt a jogot kiterjesztették a Munka és Család törvényével (2006) olyan munkavállalókra is, akik gondozásra szoruló felnőttet ápolnak, aki lehet rokon vagy olyan személy, aki az alkalmazottal azonos bejelentett lakcímmel rendelkezik. 2008-ban a kormány bejelentette, hogy ez a jogszabályt ki kell terjeszteni 16 év alatti gyermeket nevelő szülőkre is. A munkaadóknak a kérést körültekintően meg kell vizsgálniuk, de egy vagy több üzleti okot megjelölve megtagadhatják az engedélyt.
NO	A Munkakörülmény Törvénye alapján a különös igényű (egészségügyi ok, gondozási kötelezettség) alkalmazottaknak joguk van a csökkentett munkaidőre, ha azt különleges kényelmetlenség nélkül meg lehet szervezni.

Forrás: Janneke Plantenga (ed.) – Chantal Remery (ed.), 2009.: 18-19. o. (Ország-jelentések).

Az 5. táblázat alapján Észtországban a munkáltatóknak biztosítaniuk kell a részmunkaidőt a terhes nők és a 14 év alatti fogyatékos gyermeket nevelő szülők számára.

Lettországban hasonló a szabályzás.

Portugáliában a jogszabály a 12 év alatti illetve fogyatékos vagy krónikus betegségben szenvedő gyermeket nevelő szülőkre vonatkozik. A részmunkaidős foglalkoztatás azonban csak 2 évre korlátozódik.

Szlovéniában a választás lehetősége a gyermekek számától függ. Egy gyermek esetén a szülők a gyermek 3 éves koráig dolgozhatnak részmunkaidőben, ha több gyermek van, akkor addig, ameddig a legkisebb gyermek a 6 évet eléri.

Ausztriában a szülők átállhatnak a teljes munkaidős munkavállalásról részmunkaidőre a gyermek 7. évéig, ha 20 alkalmazottnál többet foglalkoztató cégnél dolgoznak, és ha már több mint 3 éve dolgoznak a cégnél.

Finnországban a szülők addig dolgozhatnak részmunkaidőben, ameddig a gyermek a második osztályt elvégzi. Ez valójában egy részlegesen fizetett gondozási segély, mivel a szülők általány kompenzációban részesülnek. Mindezen túlmenően a munkavállalók kérhetik részmunkaidős foglalkoztatásukat egy bizonyos időszakra is (maximum 26 hétre), társadalmi vagy egészségi okokból is.

Az Egyesült Királyságban a rugalmas munkaidő iránti kérelmezés joga kezdetben csak a 6 év alatti gyermekeket nevelő szülőkre vonatkozott. Ezt később kiterjesztették az olyan alkalmazottakra is, akik rászoruló felnőttet ápolnak. A Kormány tervezi továbbá a jogszabály kiterjesztését a 16 év alatti gyermekeket nevelő szülőkre is. A munkaadó üzleti okokra hivatkozva visszautasíthatja az ez irányú kérést.

Végül a norvég munkavállalók különleges kérései, mint pl. gondozási kötelezettségek alapján jogosultak a csökkentett munkaidőre, ha az nem okoz nagyobb gondot a cégnél.

Részleges nyugdíjazás és a részmunka

Azon kívül, hogy a fiatal szülőknak biztosítják a részmunkaidőt, az is hasznos lehet, ha az idősebb munkavállalóknak részleges nyugdíjazást biztosítanak. Ez azonban úgy tűnik, hogy még nem általános gyakorlat. Csak néhány országban (pl. Németország, Szlovénia, Finnország és Svédország) létezik részleges nyugdíjazást biztosító jogszabály.

Németországban 1996-ban a kormány a meglévő korai nyugdíjazási gyakorlat helyett elfogadta a Részleges Nyugdíjazási Törvényt, amit 2006-ban módosítottak. A Részleges Nyugdíjazási Törvényt többek között azért alkották meg, hogy elősegítsék az idősebb munkavállalók fokozatos átállását a nyugdíjra. E jogszabály alapján a Szövetségi Foglalkoztatási Szolgálat (Bundesagentur für Arbeit) pénzügyileg támogatja az 55 éves vagy a feletti munkavállalók fokozatos átállását a nyugdíjra, ha az alkalmazott önként az általános munkaidőt 50%-kal csökkenti és ha a megüresedett állásra egy munkanélkülit vagy egy kezdőt vesz fel a munkáltató. A nyugdíjazásig a munkaidő elosztása évente a munkaszerződésben meghatározottak szerint a felek megállapodásán múlik. A munkaidő beosztása lehet részmunkaidő, teljes munkaidő váltakozó szabadnapokkal, hetekkel vagy hónapokkal az ún. *Blockmodell* alapján (egy teljes munkaidős szakaszt egy teljes szabadidő

követ), ami a legkedveltebb munkaidő beosztás. 2006 novemberében a Német Kormány elhatározta, hogy felemeli a nyugdíjkorhatárt 65-ről 67 évre, ami a részleges nyugdíjazás rendszerét is befolyásolja. A Szövetségi Foglalkoztatási Szolgálat részleges nyugdíjazáshoz nyújtott pénzügyi támogatása 2009 végén lejárt.

Szlovéniában az 55 évesnél idősebb dolgozóknak törvényes joguk van részmunkaidőben dolgozni.

Finnországban a Munkaidő Törvény alapján a részleges nyugdíjazást részmunkával kombinálva az 58 év feletti munkavállalók vehetik igénybe, vagy pedig azok, akik a teljes munkaidőről átállnak a részmunkaidőre, munkaidejüket ezáltal 16-28%-kal csökkentve (ami teljes munkaidejüknek maximum 70%-a). A részleges nyugdíj a jövedelemveszteség felét teszi ki. A munkaadónak megoldást kell keresnie arra, hogy úgy szervezze át a munkát, hogy a munkavállaló tudjon részmunkaidőben dolgozni, ha részleges nyugdíjba akar vonulni.

A svéd nyugdíjrendszerben nincs fix korhatár meghatározva, de nyugdíjat 61 év alatt nem folyósítanak és törvényileg 67 év felett nem lehet dolgozni. A rendszer azonban rugalmas abban az értelemben, hogy lehet részleges vagy teljes nyugdíjazást kérni 61 éves korban anélkül, hogy kivonulna a munkavállaló a munkaerőpiacról. Abban az esetben, ha a munkavállaló úgy dönt, hogy folytatja a munkát és részleges vagy teljes nyugdíjat kér, akkor a nyugdíját újraszámolják a további befizetéseket is figyelembe véve.

A túlóra kifizetése és a részmunkaidős szerződések

A részmunkaidővel kapcsolatban a túlórák kifizetése továbbra is egy bonyolult téma, mivel a legtöbb országban a túlóra rendszerét még mindig egy teljes munkaidős munkanapra illetve munkahétre alapozzák. Ez azt jelenti, hogy a legtöbb országban a küszöb, amikortól túlórának számolják a munkaidőt, azonos a teljes és a részmunkaidős munkavállalók esetében. Éppen ezért a részmunkaidőnél meg kell különböztetnünk az extra munkaidőt (az általános munkaidőn kívül, de a küszöbértéken belül végzett munka, amelynél megemelt kompenzáció jár) és a túlórát (az adott küszöbiden túli munkavégzés, amely már emelt szintű kompenzációval jár). Van néhány kivétel ezen általános rendelkezésen túlmenően.

Belgiumban és Luxemburgban a részmunkaidős munkavállalóknak magasabb bért kell fizetni, ha a szerződésben vállalt munkaidőn túl, de a teljes munkaidős foglalkoztatás küszöbértékén még belül dolgoznak.

Németországban, Hollandiában és Norvégiában a kollektív megállapodások rendelkeznek a munkavállalókkal kötött szerződésben vállalt munkaórákon kívüli munka díjazására.

Franciaországban a részmunkaidősök dolgozhatnak kiegészítő munkaórákat is, ami a normális munkaidő 10%-a lehet és ennél az általános díjazás érvényes. A további munkaórákat azonban magasabb díjazással fizetik ki, ami az általános munkaórák 10%-ánál kezdődik és 33%-ig mehet el.

A részmunkaidő aránya nemenként és országoként

Egyes országokban az alkalmazottak jelentős rugalmassággal rendelkeznek a munkahetét illetően, míg más országokban még mindig a hagyományos 40 órás munkahét a jellemző. Ezen kívül még jelentősek a különbségek a munkahét beosztását illetően is. Az EU szakértői munkacsoportja által készített jelentés részletes leírást ad 30 európai országban a munkaidő hosszára vonatkozóan, amihez az Eurostat harmonizált adatait használta fel.

A munkaidő hosszára vonatkozó rugalmasság egyik fontos mutatója az, hogy hány alkalmazott dolgozik részmunkaidőben.

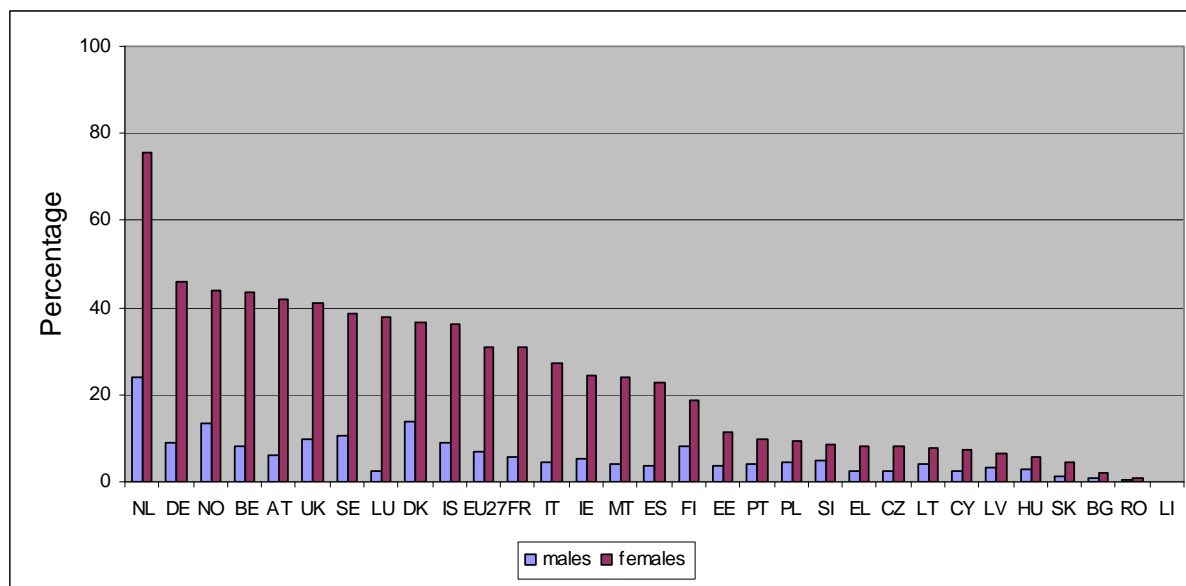
Az 1. ábra az európai országokban a részmunkaidős foglalkoztatottság arányát nemek szerint mutatja be. Az ábra azt a jól ismert tényt igazolja, hogy Európán belül a részmunkaidős foglalkoztatottság igen változatos képet mutat, viszont hasonló az országok esetében az, hogy a nők sokkal gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben, mint a férfiak.

A részmunkaidős munkavállalók aránya Hollandiában a legmagasabb – úgy a férfiak mint a nők esetében (24 illetve 76%). Németország, Norvégia, Belgium, Ausztria és az Egyesült Királyság, Svédország, Luxemburg, Dánia és Izland is viszonylag magas női részmunkaidős dolgozói rátával rendelkezik, Norvégiában, az Egyesült Királyságban, Svédországban és Dániában a férfiak részmunkaidős aránya is elég magas (10% feletti).

A kelet-európai országokban a legalacsonyabb az arány, továbbá Bulgáriában és Romániában, Portugáliában, Görögországban és Cipruson szintén viszonylag alacsony a részmunkaidősök aránya.

A nemek közötti különbség (százalékpontban kifejezve) Hollandiában a legnagyobb, majdnem 52%. Bulgáriában pedig, ahol jóformán nincs is részmunkaidő, ez a különbség nagyon alacsony, kevesebb, mint 1%.

A részmunkaidős alkalmazottak aránya 15 év felett nemek szerinti bontásban, 2007



Forrás: Janneke Plantenga (ed.) – Chantal Remery (ed.), 2009.: 26. o. (EU New Cronos database)

21 európai országnál elvégzett felmérés azt mutatta, hogy a részmunkaidő sokkal gyakoribb a nagyobb szervezeteknél (*Anxo et al. 2007*). A kis szervezetek (50 főnél kevesebb alkalmazottal) közel felénél van csak részmunkaidős alkalmazott, míg a közepes méretűeknél (50-199 fő) és a nagyoknál (200-nál több) az arányuk 80%.

Ezen kívül az ágazatok között is nagy a különbség, mivel a részmunka sokkal gyakoribb a szolgáltatási ágazatban: a szolgáltató iparban a menedzserek 68%-a mondta azt, hogy vannak részmunkaidős munkavállalói, míg az iparban csak 515-en állították ugyanezt. A részmunkaidő különösen elterjedt az egészségügyben és a szociális munka területén, az oktatásban, a társadalmi és egyéb szolgáltatások terén, valamint a szállodákban és éttermekben.

Ezen túlmenően fordított arány (bár kismértékű) figyelhető meg a szakképzettséghez kötött munka és a részmunka vállalása között. Ez azt jelenti, hogy ha nagyobb a szakképzett munkaerő aránya, akkor kisebb a valószínűsége annak, hogy az alkalmazottak nagy hányadát alkalmazzák részmunkaidőben.

A felmérés egy másik érdekes eredménye az, hogy rámutatott a részmunkaidő bevezetésének elsődleges okára. A munkaadóknak kicsit több mint egyharmada nyilatkozott úgy, hogy a fő ok az volt, hogy eleget tegyenek az alkalmazottak kérésének/kívánságának, a munkaadók egy harmada mondta azt, hogy gazdasági illetve szervezési okai voltak. A többi azt mondta, hogy a két ok kombinációja volt az ok.

A magas részmunkaidős munkavállalói hányaddal rendelkező országokban az elmúlt 15 évben a fejlődés igen különböző volt. Hollandiában a részmunkaidőben dolgozó nők aránya már 1992-ben elég magas volt (63%) és 2007-ben elérte a 75,5%-ot. Ugyanezen időszak alatt a részmunkaidőben dolgozó férfi munkavállalók aránya 15%-ról 23,8%-ra nőtt. Németországban, Belgiumban, Ausztriában és Luxemburgban a részmunkaidős női munkavállalók aránya folyamatosan nőtt. Emelkedés tapasztalható a férfi munkaerő körében is, elsősorban Belgiumban és Németországban, de az átlagos arány még mindig sokkal alacsonyabb, mint a női munkavállalók esetében. Az Egyesült Királyságban a női részmunkaidős munkavállalók aránya 42% körül mozog, míg a férfiak aránya lassú növekedést mutat. Norvégiában is hasonló a helyzet, a női részmunkaidős munkavállalók aránya 44% körül alakul és a férfiak aránya pedig 9,5%-ról 13,4%-ra emelkedett. Dániában viszont a női részmunkaidős munkavállalók aránya 1992 és 2002 között csökkent (37%-ról 32%-ra), 2007-ben pedig visszaállt a 1992-es szintre (37%). Ennek a különös jelenségnek talán az az oka, hogy érvénybe lépett a Részmunkaidő Törvénye, ami lebontja a kollektív szerződésben lefektetett részmunkaidővel szemben alkalmazott korlátokat. Úgy tűnik, hogy Svédországban is változik a női részmunkaidős munkavállalók aránya: 1997-ben 40% volt, 2002-ben lecsökkent 31%-ra és 2007-ben elérte a 38%-ot. Izlandon azonban folyamatos a női részmunkavállalók arányának csökkenése: 1997-ben 50% volt, ami 36%-ra csökkent 2007-re.

A közepes szintű részmunkavállalói aránnyal rendelkező országokban sem egyforma a helyzet. Olaszországban állandó növekedés figyelhető meg, az 1992-es 11%-ról 2007-re 27%-ra emelkedett, míg Franciaországban a részmunkaidős munkavállalók aránya 1992 és 1997 között emelkedett, de azóta viszonylag stabilan tartja magát. Spanyolországban ugyanezen a téren lassú emelkedés van, míg Írországban 1992 és 2002 között emelkedett a részmunkaidősök aránya, de 2002 és 2007 között csökkent.

Azokban az országokban, amelyekben alacsony a részmunkavállalók aránya, jellemzően az új tagállamokban, ott a vizsgálatokat a 1992 és 1997 évekre vonatkozó adatok hiánya is hátráltatja. A rendelkezésre álló adatok azonban azt mutatják, hogy némi nyomás van a rugalmasság részmunkaidős munkavállalás formájában történő növekedése irányába. Bulgáriában, Csehországban, Észtországban, Lettországban, Litvániában és Romániában a részmunkavállalók aránya csökkent illetve stagnált 2002 és 2007 között. Cipruson, Máltán, Lengyelországban és Szlovákiában a női részmunkavállalók aránya kissé emelkedett, a férfi részmunkavállalók aránya azonban csökkent vagy stagnált, ami a nemek közötti eltérést csak tovább növelte. Cipruson és Magyarországon mind a két nem esetében kismértékű emelkedés látható. Az új tagállamokban a részmunka alacsony aránya elsősorban az alacsony fizetési színvonalal magyarázható. Sok háztartásban szükség van a két teljes munkaidejű

fizetésre, hogy az életszínvonalukat fenn tudják tartani. A másik tényező pedig az, hogy a munkaadók a részmunkaidőt nem tartják elég költséghatékonyak.

Részmunkavállalás az élet folyamán

A munkaidő alakulását az élet folyamán is szeretne volna bemutatni a szakértői munkacsoport, ezért az adatokat a korcsoportok szerint is differenciálta: fiatal munkavállaló, aki belép a munkaerőpiacra (15-24 év közötti), elsőrendű munkavállaló (25-49 év közötti) és az idősebb munkavállalók (50 feletti).

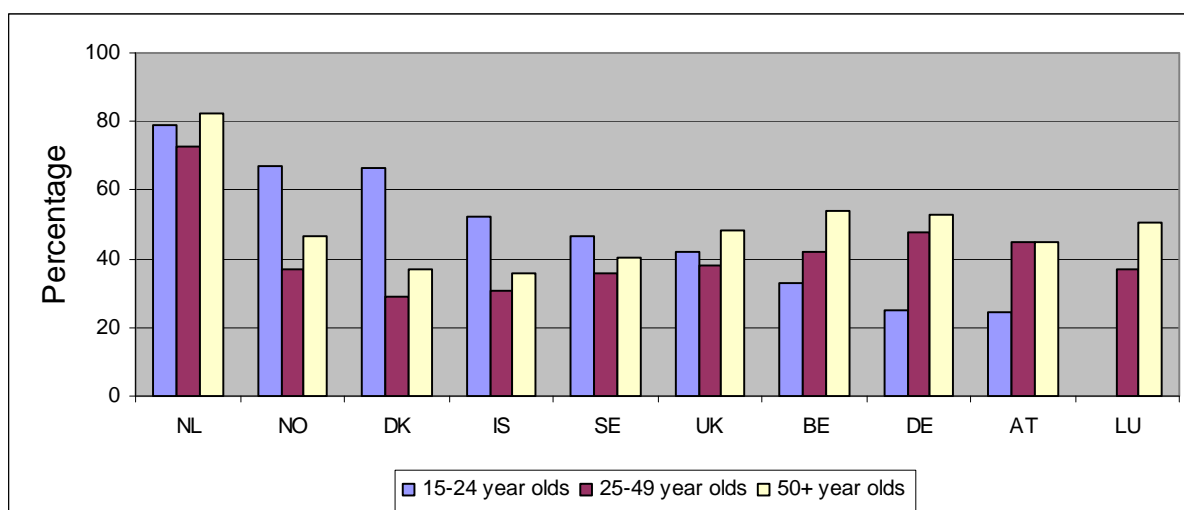
A nem teljes munkaidős munkavállalás során az alkalmazottak továbbképzéseken és szabadidős tevékenységeken is részt tudnak venni, valamint ápolásra is van idejük. Az egész életet tekintve a részmunkaidős munkavégzés fontos a fiataloknak, a szülőknek és az idősebb munkavállalóknak egyaránt, ami a munka jellegétől függ és attól, hogy milyen részmunkaidős munkát tud találni az élete során.

A 2. ábra a női részmunka arányát mutatja korcsoportonként azokban az országokban, ahol viszonylag magas a részmunka aránya.

Figyelembe kell venni azt, hogy ez keresztmetszeti adat, csak egy adott időpontban lett felvéve. Az egész életet tekintve az lett volna az ideális, ha különböző csoportoknál a munkaidő alakulását lehetett volna bemutatni az idő függvényében, de hosszú idősorok nem állnak rendelkezésre.

2. ábra

Részmunkaidős női munkavállalók magas részmunkaidős hányaddal rendelkező európai országokban korcsoportok szerint, 2007



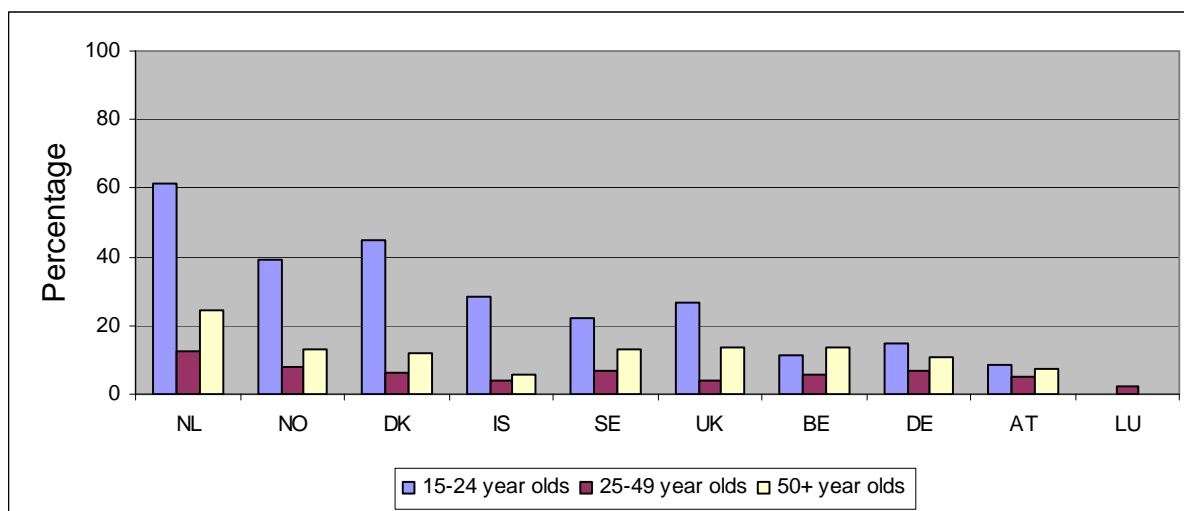
Forrás: Janneke Plantenga (ed.) – Chantal Remery (ed.), 2009.: 28. o. (EU New Cronos database)

A 2. ábra azt mutatja, hogy Norvégiában, Dániában és Izlandon a női részmunkavállalók aránya nagyobb a fiatalabb korcsoportban. Nyilvánvaló, hogy ebben a korcsoportban olyan nők tartoznak, akik a tanulást és a részmunkavállalást kombinálják. Ez azt jelezheti, hogy a részmunkavállalás általában ideiglenes megoldást jelent. Belgiumban, Németországban és kisebb mértékben Ausztriában is a női részmunkavállalók aránya a korral nő. Ezekben az országokban a részmunkaidő egy fontos lehetőség a nők számára, hogy össze tudják egyeztetni a munkát és a magánéletet, aminek az lesz az eredménye, hogy a részmunka aránya nő a fiatal és a középkorú korcsoportban. Miután a részmunkaidőhöz már hozzászoktak, ezt akarják követni a későbbiek folyamán is, egyrészt saját elhatározásukból, másrészt mert nincs más lehetőség. Ausztriában például ez a második magyarázat érvényes a részmunkát vállaló idősebb munkavállalókra (az első az, hogy nem akarnak teljes munkaidőben dolgozni), azaz, hogy nem tudnak teljes munkaidős munkát találni. Hollandiában, Svédországban és az Egyesült Királyságban a korcsoportok között viszonylag kicsi a különbség. Hollandiában annyira elterjedt már a részmunkaidő, hogy a tényleges részmunkaidős arány már nem is mutat különbséget korcsoportonként. A részmunkaidő-választás okainak nemzeti vizsgálata azt mutatja, hogy a nők szeretik, ha marad idejük a házimunkára. Továbbá a fiatalabbak azt is szeretik, ha több szabadidejük van. Az asszonyok, akiknek a gyermekei már nagyobbak, már hozzászoktak a részmunkaidőhöz, és nem akarnak változtatni. Az idősebb nőknél, ahol nincs gyerek, az egészség is fontos tényezője annak, hogy a részmunkaidőt választják.

A 3. ábra a férfi részmunka arányát mutatja korcsoportonként azokban az országokban, ahol viszonylag magas a részmunka aránya.

3. ábra

Részmunkaidős férfi munkavállalók magas részmunkaidős hányaddal rendelkező európai országokban korcsoportok szerint, 2007



Forrás: Janneke Plantenga (ed.) – Chantal Remery (ed.), 2009.: 29. o. (EU New Cronos database)

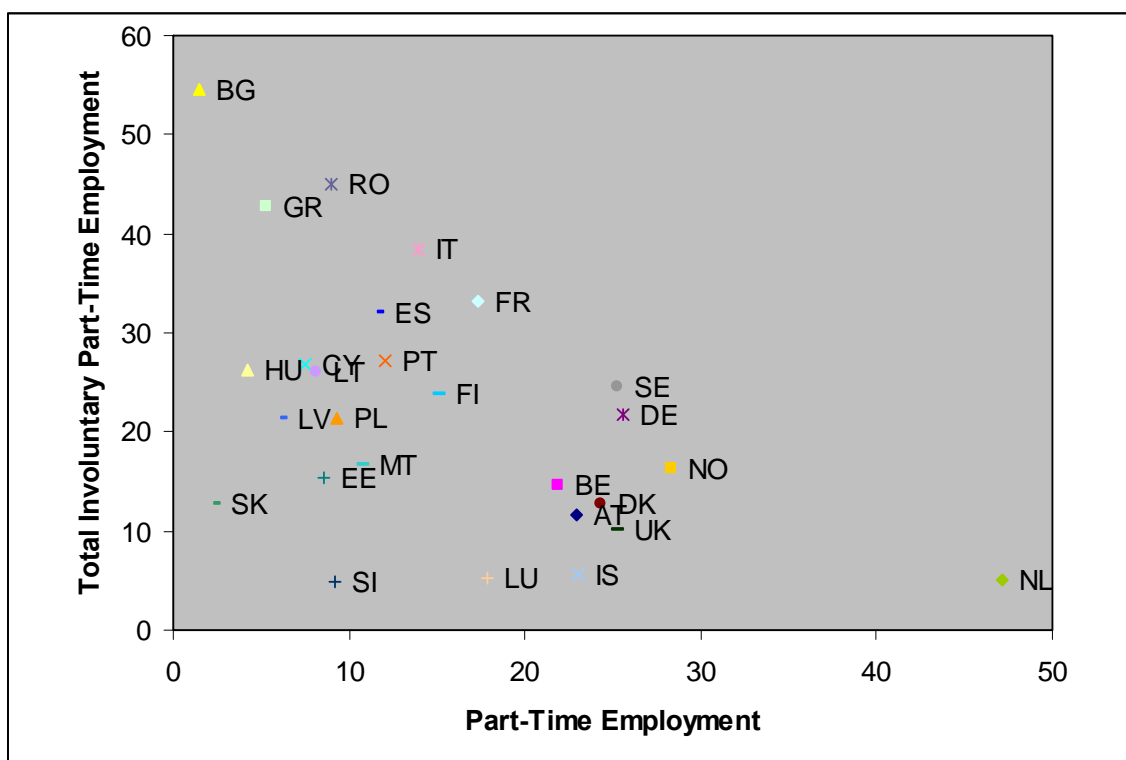
A 3. ábra alapján a férfi munkavállalók esetében a magas részmunka arány sokkal gyakoribb a fiataloknál (15-24 év). Ebben az esetben a tanulás és a munka összeegyeztetése egy fontos szempont. Az elsőrendű korcsoportban a legritkább a részmunkaidő, de van egy pár olyan ország is, ahol a részmunkaidő az idősebbek korcsoportjában ismét nő. Részmunkaidőben dolgozni például egy fázisos nyugdíjazási rendszer után vonzó megoldás lehet abból a szempontból, hogy a munkaerőpiacon tudjon maradni a munkavállaló. Belgiumban például egy olyan intézkedést fogadtak el, mely által az idősebb munkavállalók (50 év felettiek) fokozatosan mennek nyugdíjba és ez esetben különböző munkaidejű beosztásokat kínálnak fel nekik. Ezt az úgynevezett időkredit rendszerrel oldják meg, amelyet 2007-ben vezettek be. Ugyanakkor a nagyobb részmunkaidő-vállalás az idősebb férfi munkavállalók körében a munkaerő-piaci politika eredménye is, melynek révén az idősebb munkanélkülieket kötelezik arra, hogy részmunkaidőben dolgozzanak, ha már a teljes munkaidejű állások betöltésére nem is alkalmasak. Legalábbis az Egyesült Királyságban a megnövekedett részmunkaidős munkaórák száma annak az eredménye, hogy sokkal szigorúbban értelmezik a megfelelő állás fogalmát.

Azokban az országokban, ahol a részmunkaidős munkavállalás alacsony szinten van, nincsen korcsoportonkénti minta. Spanyolországban, Finnországban, Görögországban és Lettországon, ahol a női és férfi részmunkaidős foglalkoztatás különösen a fiatalabb korcsoportban gyakori, akik éppen beléptek a munkaerőpiacra, addig Litvániában, Lengyelországban, és Szlovéniában a részmunkaidős munkavállalás úgy a fiatalabb, mint pedig az idősebb korosztály esetében gyakori. Csehországban, Észtországban, Izlandon és Máltán a részmunkaidő az idősebb női munkavállalók esetében gyakori. Ez azt jelzi, hogy ezekben az országokban a részmunka lehetősége a munka és a családi élet összeegyeztetése szempontjából kevésbé fontos. A gyermekgondozási intézmények léte is fontos ebből a szempontból. Szlovéniában például a gyermekgondozó intézmények által a szülők teljes munkaidős munkát is tudnak végezni és így kisebb az igény a részmunkaidőre. Más országban azonban, pl. Izlandon és Máltán viszont nincsen elegendő gyermekintézmény.

Nem önként vállalt részmunka

A részmunka lehetőséget kínál a nehéz gondozási időszakokban és a tanulás időszakaiban is és így jó megoldást jelent. Van azonban számos olyan eset is, amikor a részmunka nem önként vállalt. A 4. ábra a nem önként vállalt részmunka arányát mutatja be az alkalmazott munkaerő esetében.

**A nem önként vállalt részmunkaidős munkavállalás
és a részmunka vállalás aránya**



Forrás: Janneke Plantenga (ed.) – Chantal Remery (ed.), 2009.: 30. o. (EU New Cronos database)

A 4. ábra azt mutatja, hogy különösen Bulgáriában, Romániában, Görögországban, Olaszországban, Franciaországban és Spanyolországban a nem önként vállalt részmunka aránya viszonylag magas. Ha ezt az eredményt összehasonlítjuk az összes részmunkavállaló arányával, akkor azt látjuk, hogy minél nagyobb az összes részmunka aránya, annál kisebb a nem önként vállalt részmunka aránya. A legnyilvánvalóbb ez Hollandiában, ahol a legnagyobb a részmunkavállalás aránya, de a legkisebb a nem önként vállalt részmunka aránya, valamint Bulgáriában, ahol is a legalacsonyabb a részmunka aránya, de annak legnagyobb része nem önként vállalt. A magas részarányú munkavállalási aránnyal rendelkező országokban sokkal valószínűbb, hogy a részmunkaidős munkavállalás sokkal jobban meg van szervezve, és el van fogadva. A nem önként vállalt részmunka ennél sokkal részletesebb, nemek szerinti elemzése azt mutatja, hogy a nemek között kicsi a különbség. Vannak olyan országok, például Németország, az Egyesült Királyság, Románia és Olaszország, ahol a nem önként vállalt részmunka aránya magasabb a férfiak körében, míg pl. Csehországban, Norvégiában és Portugáliában a nők körében magasabb az arány, mint férfiaknál.

Részmunkaidő, mint hátrányos munka

A részmunkaidővel kapcsolatosan egy másik fontos kérdés a részmunkaidős munkavállalás kombinálása valamilyen más formájú rugalmas munkaidővel, mint pl. határozott idejű munkaszerződés kevés munkaórával kombinálva. Ausztriában például a részmunkaidős munkák általában rövid munkaidőt jelentenek és alacsony fizetésű kiegészítő munkát takarnak. Ezen túlmenően a részmunka vállalása gyakran további hátrányokat is jelent. Bizonytalan állás, a képzettségnek nem megfelelő munka, korlátozott karrier lehetőség. Ausztriában a részmunkaidősök esetében az állás elvesztésének kockázata nagyobb a kezdést követő 1 éven belül, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottnál. Háromból egy női részmunkavállaló esetében a munka szakképzettséget nem igénylő kézi munkát jelent, szemben a teljes munkaidősöknél, ahol négyből egy esetében áll fenn ugyanez. Tíz részmunkaidős női munkavállaló közül csak egy az, aki a közép- illetve felsővezetésben dolgozik, a teljes munkaidősöknél ugyanez négyből 1-et jelent. Hasonló eredményekhez jutunk Norvégia vizsgálatánál is, ahol a szakképzetlenek között, a kis vállalatoknál és az időszakos munkáknál van a legtöbb részmunkaidős munkavállaló. Ez különösen érvényes a nem önként vállalt részmunkaidő esetében. Görögországban a részmunkavállalás gyakran határozott időre szóló munkavégzést jelent, Franciaországban a részmunkaidőben végzett állások gyakran határozott idejűek és különleges időpontban, késői órákban végzendő munkát jelentenek. A részmunkaidős alkalmazás gyakran bizonytalan helyzetet is jelent. Svédországban a részmunkaidős munkavállalók jelentős része behívásra megy dolgozni, akkor, amikor arra szükség van. Ez az alkalmazás gyakran időszakos munkaszerződést és többnyire nem önként vállalt részmunkaidőt jelent.

Részmunkaidő és karrier

A részmunkaidős munkavállalás negatív hatással van a karrierlehetőségekre. 21 európai állam vállalatainál elvégzett részmunkaidőre vonatkozó felmérés során megkérdezték a vezetőket és a dolgozókat, hogy mi a helyzet szervezetükben a részmunkaidősök előléptetésével. A vezetők 61%-ának véleménye szerint az előléptetés lehetősége egyforma végzettség esetén körülbelül ugyanolyan a részmunkaidősök és a teljes munkaidősök esetében. A dolgozók körében elvégzett felmérés szerint ez sokkal alacsonyabb (49%). A vezetők és a dolgozók egy elég jelentős hányada azt nyilatkozta, hogy az előléptetési kilátások rosszabbak (kismértékben vagy jelentősen). Összefüggés van a szervezeten belüli részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya és a vélemény között: ahol alacsony volt a

részmunkaidős foglalkoztatás, ott a vezetők és a dolgozók képviselői sokkal negatívabban vélekedtek, mint azokban a szervezetekben, ahol a részmunkavállalás nagyobb arányú volt. A válaszok a tevékenység típusától is függtek. Az elektromos, a gáz- és a vízszolgáltatás ágazataiban, valamint a pénzügyi közvetítés terén a vezetők inkább negatívan vélekedtek a részmunkaidősök előrelépési lehetőségeiről. A közigazgatásban, az oktatásban, az egészségügyi és társadalmi munka terén, továbbá az egyéb köz-, szociális és személyi munka terén viszont sokkal pozitívabb véleményt fogalmaztak meg (*Anxo et al., 2007*). Hollandiában annak ellenére, hogy magas a részmunkaidősök aránya, a részmunka negatív hatással van a munkavállalók karrierjére és ezzel kapcsolatban a bérükre is.

A részmunkaidős állásokban az emberi erőforrás felhalmozódása lassú és ezért az előléptetés alacsony szinten van. Ezenkívül az előléptetés aránya alacsony szintű a részmunkaidős munkavállalók esetében akkor is, ha a cégek a ledolgozott munkaórát veszik figyelembe a felmérésnél vagy a munka mérésénél. Az empirikus vizsgálatok eredményei azt mutatják, hogy a részmunkaidős munkabér-differencia nem áll fenn a pályakezdőknél. Pályájuk során azonban a részmunkaidősök esetében az előléptetési lehetőség kevés és ennek következtében a bérük csak kisebb mértékben emelkedik.

Ugyanebben a témában Németországban is volt egy felmérés, amit 20 emberi erőforrás menedzser megkérdezésével végeztek el (12 férfi és 8 nő), és azt vizsgálták, hogy a részmunkaidős vezető beosztásokról hogy vélekednek. Az eredmény az volt, hogy az emberi erőforrás menedzserek általában vezető pozícióban elutasítják a részmunkaidőt. Ráadásul a magasan képzett részmunkaidős munkavállalók esetében az előreléptetést is elutasítják. A menedzserek véleménye az, hogy a vezető beosztás és a részmunkaidő nem egyeztethető össze. Ez azt jelenti, hogy a részmunkaidősök előléptetését még a vezető pozíciókban is megakadályozzák.

Az utolsó az Egyesült Királyság példája. Ebben az esetben úgy tűnik, hogy a részmunkaidősöket egyértelműen büntetik a munkabér vonatkozásában. A részmunkaidős női munkavállalók általában 40%-kal kevesebbet keresnek, mint a teljes munkaidős férfiak. Ez a munkabérrel kapcsolatos, a részmunkaidős munkavállalókat sújtó büntetés a legfontosabb oka annak, hogy az Egyesült Királyságban a nemek közötti különbség még mindig az egyik legnagyobb Európában. Ez a részmunkaidős foglalkoztatás nagyfokú szegregáltságával van kapcsolatban. A részmunkaidős munkavállalás csak egy kevés szolgáltatásra és kézi munkára korlátozott, amely leggyakrabban alacsonyan fizetett, ráadásul a nők gyakran szakképzettségük alatti munkát vállalnak el részmunkaidőben.

III. MAGYARORSZÁG

A RÉSZMUNKAIDŐ, AZ ÁL-RÉSZMUNKAIDŐ ÉS AZ ÁTMENETI MUNKAIDŐ- CSÖKKENTÉS

A hazai gyakorlat alapján a valódi részmunkaidőt meg kell különböztetni egyrészt az ál-részmunkaidőtől, másrészt az Európai Unió fogalom-meghatározásához igazodóan a csökkentett idejű munkavégzéstől.

A minimálbér növelésének hatására egyes vállalatok, elsősorban a mikro- és kisvállalatok egy része a teljes munkaidős dolgozók egy részét részmunkaidőssé sorolják át. Ez a tendencia azonban ez nem mindig valódi részmunkaidő, hanem az ál-részmunkaidő bővülését jelenti, melynek célja a növekvő munkabéreköltségek és közterhek csökkentése anélkül, hogy valódi részmunkaidőt alkalmaznának. A valódi részmunkaidő alapvető jellemzője, hogy egyrészt a munkaidő a gyakorlatban is kevesebb mint a teljes munkaidő, másrészt a tényleges jövedelem megegyezik a munkaszerződésben rögzített jövedelemmel. A kisvállalkozásoknál azonban sokszor az történik, hogy a minimálbéren foglalkoztatott teljes munkaidős dolgozók egy részét papíron - a munkaszerződésben - átsorolják részmunkaidőssé, miközben a dolgozó a valóságban továbbra is teljes munkaidőben dolgozik. A szerződésben szereplő részmunkaidős bért szóbeli megállapodás alapján „zsebből” egészíti ki a vállalkozó.

Hasonló következtetésre jutott a Pécsi Tudományegyetem vizsgálata is. E szerint a tényleges részmunkaidőben foglalkoztatottak száma a statisztikákban közöltekénél is jóval alacsonyabb. Ez abból adódik, hogy az esetek nagy százalékában teljes munkaidős foglalkoztatást lepleznek a felek az adó- és társadalombiztosítási járulék elkerülése vagy csökkentése érdekében (*Pécsi Tudományegyetem, 2007.: 154. o.*).

A részmunkaidő és az átmeneti munkaidő-csökkentés fogalmának összemosódása is megfigyelhető a hazai gyakorlatban, a statisztikai rendszerben és a foglalkoztatáspolitikában. A vállalatok, továbbá a szakmai közvélemény egy része is részmunkaidőnek tekinti az átmeneti munkaidő-csökkentést. Az Európai Unió és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) értelmezése szerint azonban ez, főként a többműszakos folyamatos ipari termelésre jellemző gyakorlat nem részmunkaidő.

A 2008. októberben kezdődő pénzügyi, gazdasági válság és a megrendelések csökkenésének hatására az érintett termelő vállalatok jelentős része csökkentette, illetve csökkenti a műszakszámot és a heti munkaidőt. Ez azonban a termelő, ipari tevékenységekben rendszerint átmeneti helyzet, mert vagy ismét növekednek a megrendelések és akkor a vállalatok visszaállítják a teljes munkaidőt, ha pedig tartóssá,

illetve véglegessé válik a megrendelések csökkenése, akkor – mint azt a 2009. évi hazai tapasztalatok is mutatják – a termelés egy részének leépítése vagy a teljes termelés megszüntetése következik.

A részmunkaidő és az átmeneti munkaidő-csökkentés tehát abban különbözik, hogy míg a részmunkaidő új üzletpolitikai elképzelések megvalósításának, vagy a munkaszervezet modernizálásának, továbbá az intenzív munkaszervezésnek az egyik stratégiai eszköze, a munkaidő átmeneti csökkentése a vállalatok átmeneti piaci, gazdasági gondjainak (döntően a megrendelések csökkenésének) megoldására szolgáló viszonylag rövidebb távú eszköz.

A német és a holland foglalkoztatáspolitikai és az állami támogatási rendszer egyértelműen megkülönbözteti a két kategóriát. A német szabályozás az átmeneti munkaidő-csökkentés okát, a rendeléshiányt is egyértelműen tartalmazza, továbbá a rövidített munkaidőben foglalkoztatottak teljes munkaidős dolgozók maradnak a támogatás ideje alatt is, a teljes munkaidős foglalkoztatottakra vonatkozó jogosultságokkal (*Barabás T. János, 2009.: 6. o., Frey Mária, 2009.: 188-189. o.*).

A hazai foglalkoztatáspolitikában azonban teljesen összemosódik a két kategória. A 2009. április 5-én életbe lépett „Részmunkaidős foglalkoztatás támogatása a létszámleépítések megelőzésére” című kormányrendelet* alapján – a német szabályozással szemben – az érintettek munkaszerződését egyenként részmunkaidőssé kell átalakítani, ami természetesen csak közös akarattal tehető meg. Ennek során olyan kérdések vetődnek fel – amelyek Németországban nem –, mint például hogyan változik a bér a rövidített munkaidő alatt, módosulnak-e a szociális juttatások, milyen következményt ró a nyugdíjra, jelent-e problémát az egészségbiztosítás szempontjából, vagy érinti-e a szabadságot? A lehetséges válaszok az esetek nagy részében időigényes alkuk során dőlnek el, ami ellentmond a támogatás céljának, a gyors beavatkozásnak (*Frey Mária, 2009.: 207. o.*). Ráadásul mivel a folyamatos termelő tevékenységekben nem valódi részmunkaidőről van szó, azoknál a vállalatoknál, ahol a válság elmúltával növekednek a megrendelések, ismét végig kell csinálni az időigényes folyamatot, részmunkaidősből teljes munkaidőssé kell „visszaalakítani” a munkaszerződéseket.

Ennek következménye az is, hogy a hazai munkaügyi statisztikai rendszerben is összemosódik a részmunkaidő és az átmeneti munkaidő-csökkentés. 2009-ben a gazdasági, pénzügyi válság és annak nyomán a megrendelések csökkenésének hatására rövid idő alatt, egyszerre sok ipari ágazatban megnőtt a vállalatok által részmunkaidősnek jelentettek száma. Miközben a nemzetközi tendenciák (*3. melléklet*), a hazai felmérésünk (Isd. „Gazdasági ágazatok, tevékenységek adottságai, sajátosságai” című fejezet), továbbá a Friss

* 70/2009. (IV.2.) kormányrendelet a szakképzettséggel rendelkező, pályakezdő álláskereső munkatapasztalat-szerzésének és a létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatásáról, hatályos: 2009. április 5-től.

Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi vállalati felmérése szerint (2. Függelék) a folyamatos termelő tevékenységre nem jellemző a részmunkaidő, az 1. melléklet szerint 2009. augusztusban a válságban érintett iparban közel 40 százalékkal, azon belül a vegyianyag-termék gyártásánál 212 százalékkal, a számítógép-, elektronikai és optikai termék gyártásban 333 százalékkal, a gépek és gépi berendezések gyártásánál közel 410 százalékkal, a járműgyártásban 360 százalékkal több részmunkaidős dolgozót (a valóságban átmeneti munkaidő-csökkentésben érintett dolgozót) jelentettek a vállalatok, mint az előző év azonos időszakában.

Ebben az játszotta a döntő szerepet, hogy a foglalkoztatáspolitikai részmunkaidős munkaként támogatja a teljes munkaidős dolgozók átmeneti munkaidő-csökkentését. Azokban a termelő ágazatokban, illetve vállalatoknál, ahol a tevékenység sajátosságainak nem kedvez a részmunkaidő, mert a teljes munkaidő a hatékonyabb, ott a teljes munkaidős munkakörök attól nem lesznek részmunkaidősök, mert egy jogszabályban ez szerepel. A magyar szabályozás és annak következményei miatt a 2009. évtől kezdődően a hazai részmunkaidőre vonatkozó adatok alapján nem lehet megbízhatóan értékelni ennek a foglalkoztatási formának a valós szerepét.

A részmunkaidő és az átmeneti munkaidő-csökkentés megkülönböztetése azért is fontos lenne, mert más a funkciójuk és foglalkoztatáspolitikai szerepük, kezelésük (pl. szabályozás, ösztönzés, támogatás).

A RÉSZMUNKAIKIDŐ ARÁNYA

Magyarországon a részmunkaidős foglalkoztatás alacsony aránya évtizedek óta alig változik. Az 1. táblázat alapján elterjedtsége 2006-ban is jóval szerényebb volt, mint az Európai Unió átlagában. 2006-ban a férfiak 2,6%-a, a nőknek pedig 5,6%-a dolgozott részmunkaidőben nálunk, szemben az EU27 tagállamának 7,7 ill. 31,2%-os átlagával.

Ez a tendencia 2007-ben sem változott számottevően, ebben az évben a férfiak 2,7%-a, a nőknek pedig 5,7%-a dolgozott részmunkaidőben nálunk, szemben az EU27 tagállamának 7,8 ill. 31,4%-os átlagával (*European Commission, 2008.: 10. o.*).

A részmunkaidős foglalkoztatottak számának évenkénti alakulását 2003 és 2008 között a 2. melléklet tartalmazza. Míg 2004-ben, 2006-ban és 2007-ben stagnálás jellemző, 2005-ben és 2008-ban évi 5-6% körüli emelkedést mutatnak a statisztikai adatok. Ugyanakkor figyelemre méltó, hogy 2005-től 2007-ig jelentős volt (2005-ben és 2006-ban 10% körüli, 2007-ben pedig 16 százalékos) a szellemi foglalkozású részmunkaidősök számának évi növekedése. A fizikai foglalkozású részmunkaidősök létszáma 2005-ben és 2008-ban 5

százalék körüli növekedést mutat, 2004-ben, 2006-ban és 2007-ben stagnálás, illetve csökkenés a tendencia.

Ha a teljes munkaidősök és a részmunkaidősök számának alakulása tekintetében a 2003 és a 2008 közötti (a pénzügyi és gazdasági válság előtti) trendet összehasonlítjuk, akkor az a következtetés adódik, hogy míg a teljes munkaidősök száma stagnált, illetve csökkent, a részmunkaidősök száma tekintetében az enyhe emelkedés a tendencia.

Frey Mária elemzése alapján az alacsony magyar foglalkoztatási mutatók szorosan összefüggnek a részmunkaidő szűkös elterjedtségével. Az alacsony részmunkaidős foglalkoztatás kedvezőtlen hatását a foglalkoztatásra az is mutatja, hogy Magyarország jóval előbbre kerül a nők foglalkoztatási rátája alapján felállított rangsorban, ha annak értékét nem létszamarányosan, hanem teljes munkaidőre átszámított létszámban határozzuk meg (6. táblázat). Ez esetben ugyanis az EU27 átlagához képest a foglalkoztatási ráta tekintetében fennálló lemaradásunk minimalizálódik, a nőknél pedig ki is egyenlítődik (*Frey Mária, 2008.: 7. o.*).

6. táblázat

Létszamarányos és teljes munkaidőre átszámított foglalkoztatási ráták* változása, 2004-2007

Megnevezés	Létszamarányos			Teljes munkaidőre átszámított		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
Magyarország						
2004	63,1	50,7	56,8	63,5	49,9	56,6
2007	64,0	50,9	57,3	64,9	50,1	57,4
EU27						
2004	70,3	55,4	62,9	68,8	47,9	58,2
2007	72,5	58,3	65,4	70,4	49,8	59,9

Forrás: Frey Mária, 2008.: 7. o. (Employment in Europe 2005, Brussels, 260, 261. o. A 2007. évi adatok forrása a foglalkoztatási stratégia indikátorait tartalmazó EU-honlap.)

* A teljes munkaidőre átszámított foglalkoztatási ráta a teljes munkaidőre átszámított foglalkoztatotti létszám és a 15-64 éves népesség hányadosa. A számlálót úgy számítják ki, hogy az összes ledolgozott munkaórát osztják a gazdasági ágazatokban teljes munkaidőben foglalkoztatottak egy főre eső munkaóráinak a számával.

A RÉSZARÁNYT ÉS A TERJEDÉST BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

Gazdasági ágazatok, tevékenységek adottságai, sajátosságai

Meg kell különböztetni az alkalmazás potenciális lehetőségeit és az általánosan jellemző alacsony részarányt.

A négy ágazatban végzett felmérésünk alapján a potenciális lehetőségek befolyásoló tényezői az ágazati, tevékenységi sajátosságok. Ezen belül első helyen szerepel a gazdasági tevékenység hullámozása vagy folyamatos jellege és a hullámozás időtávja. A részmunkaidő potenciális alkalmazási lehetőségeinek vizsgálatánál a gazdasági tevékenység hullámozásának a következő két típusát célszerű megkülönböztetni:

- Rövid távú, héten és napon belüli hullámozás.
- Hosszú távú, éven belüli szezonális és idényjelleg.

A részmunkaidős foglalkoztatás jellemzője a teljes munkaidőnél rövidebb munkaidő. A munkajogi szabályozás nem tiltja, hogy a részmunkaidő kéthónapos, munkahelyi kollektív szerződés alapján (2009. július 1-től) négy hónapos, több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés alapján hat hónapos átlagban is alkalmazható legyen, a munkaidő-kiegyenlítésre vonatkozó szabályok betartása mellett.

A hazai gyakorlat azonban nehezen tud elszakadni a beidegződött napi gondolkodásmódtól, illetve a napi 4, 6 vagy 7 órás részmunkaidős rendszertől. Emiatt a részmunkaidős foglalkoztatás rugalmatlanná válik, szerepe leszűkül és nem tudja funkcióját betölteni a hónapon és héten belüli hullámozásban és az éven belüli szezonálisban.

A napi-centrikus munkaidő-szervezés körülményei között a részmunkaidő nagyobb arányú alkalmazása a gazdasági tevékenység rövid távú hullámozása esetén lehet hatékony. A vizsgált ágazatok közül ide tartozik a kiskereskedelem (*Seres Antal, 1997, Seres Antal, 2000*), továbbá a vendéglátás és a turizmus egyes területei. Ezekben az ágazatokban a hatékonyabb működés egyik feltétele a foglalkoztatásnak a forgalom napon belüli hullámozásához való igazítása, amely többek között a részmunkaidősök nagyobb arányával, illetve a részmunkaidő és a teljes munkaidő vállalati adottságoktól függő kombinálásával érhető el.

A részmunkaidő potenciálisan döntően a szolgáltatási szektor foglalkoztatási formája. Az alacsony részarányban szerepet játszik a szolgáltatások számos területének relatív fejletlensége.

A vizsgált termelő tevékenységekre (mezőgazdaság és élelmiszeripar, építőipar) nem jellemző a gazdasági tevékenység napi hullámozása. Ezeknél az alkalmazott technológia és a szalagszerű termelés feltételezi – ellentétben a rövid távú hullámozásban érintett

tevékenységeknél – a folyamatos gazdasági tevékenységet, és az ehhez igazodó több műszakos folyamatos munka a gazdaságos. Ha a dolgozó felveszi a munkát, a műszak teljes időszakában végig kell vinni a folyamatot a váltótárs megérkezéséig. A folyamatos gazdasági tevékenységhez igazodó műszaki és technikai eszközök, a technológia és a gépek bonyolult kezelési ismerete kvalifikált, gyakorlott és szakképzett, a technikát biztonságosan kezelő teljes munkaidős dolgozók alkalmazását feltételezi. A fejlett műszaki berendezéseket kezelő, illetve kiszolgáló munkavállalók napi részmunkaideje nem gazdaságos. Mivel a technológiát nem lehet széttagolni, nincs mód a munkafeladatok szétválasztására sem.

A termelő tevékenység és a részmunka kapcsolatában hasonló következtetésre jutott a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi vállalati felmérése is (2. Függelék).

Folyamatos termelő tevékenység esetén, amennyiben a munkahely és a lakóhely nem egy településen van, általában jelentős költség a foglalkoztatottak napi munkába járásának biztosítása, megszervezése, amelyet általában szerződéses buszjárárral oldanak meg. A költségek döntő részét általában a munkáltatók fizetik. A buszjáratok a folyamatos napi tevékenységhez igazított váltott műszakkezdéshez és műszakbefejezéshez igazodnak. Itt sem lenne gazdaságos a napi részmunkaidő alkalmazása.

A folyamatos gazdasági tevékenységeknél két típust lehet megkülönböztetni. Az egyik a folyamatos üzemelés jelentősebb éven belüli szezonális hullámváltozás nélkül. Itt a részmunkaidőnek elsősorban a termelő tevékenységet kiegészítő és az attól független olyan kiegészítő tevékenységben lehet szerepe, ahol megfigyelhető a héten és napon belüli hullámváltozás. Például ha a termelő tevékenységet folytató vállalat értékesítő, kiskereskedelmi vagy más szolgáltató tevékenységet is folytat. Az építőiparban is vannak olyan feladatok, amelyek elvégzése részmunkaidőben gazdaságos lehet. Ilyen például a minőségbiztosítás, az adminisztráció és az irodaépületek üzemeltetése.

A másik gazdasági tevékenység-típus a folyamatos üzemelés éven belüli szezonális hullámváltozás mellett és ehhez igazodó szezonális foglalkoztatás (*Gyetzvai László, 1997, Győri Piroska - Madár Csaba, 1998*). A vizsgált ágazatok közül ide tartozik a mezőgazdaságban a növénytermesztés, az építőipar legnagyobb része, az élelmiszeripar szezonális tevékenységei (például a konzervipar). Ezeknél a termelő tevékenységeknél a teljes munkaidőn alapuló éves munkaidő-elszámolás (*Seres Antal – Nacsá Beáta, 2003*) és a határozott idejű teljes munkaidős foglalkoztatás (szezonális munka) kombinálása hatékony megoldást kínál.

A vizsgált ágazatok közül a kiskereskedelemre, valamint a turizmus és a vendéglátás egy részére a gazdasági tevékenység napon belüli hullámváltozása és az éven belül szezonális, idényjelleg egyaránt jellemző. Ezekben az ágazatokban az éves munkaidő-elszámolás és a részmunka kombinálásával igazítható legjobban a foglalkoztatás a gazdasági tevékenységhez.

A vizsgált négy ágazatban más tevékenységi sajátosságok is befolyásolják a részmunkaidő alkalmazásának potenciális lehetőségeit. Ezek erősíthetik vagy módosíthatják a gazdasági tevékenység hullámvázának szerepét.

A kereskedelem és a vendéglátás tapasztalatai alapján különbséget kell tenni a minőségi, egyedi igények kielégítése és a tömegértékesítés között. A részmunkaidő nagyobb arányú potenciális alkalmazási lehetősége inkább a tömegértékesítésnél van meg. Itt ugyanis szalagszerűvé, rutinszerűvé válik a munka, amely nem igényel szakképzettséget és kvalifikált munkát, hanem csak betanítást.

A minőségi fogyasztói igények kielégítésében, illetve az ezzel kapcsolatos munkakörökben kisebb a részmunkaidő alkalmazásának lehetősége. Például a vendéglátásban a magasabb kategóriájú szállodákban a vendéggel való bánásmód, az egyedi, magas színvonalú igények kielégítését szakképzett, nyelveket beszélő és több műszakot vállaló teljes munkaidős dolgozók alkalmazásával oldják meg.

Az építőipar jelentős részében a munka jellegéből adódóan sem lehet a munkavállalókat napi részmunkaidőben foglalkoztatni. Egyrészt az alkalmazott technológia és az időjárás befolyásoló szerepe folyamatos napi munkavégzést feltételez. Másrészt az erős piaci versenyben nagyon rövid teljesítési határidő alatt kell egy-egy létesítményt felépíteni, ezért a munka volumene miatt a fizikai munkavállalók egész napi munkájára szükség van. Napi részmunkaidő alkalmazása lehetetlenné tenné a munkák elvállalását, a határidőre történő átadást és a munka megfelelő minőségben történő elvégzését.

Ezek a sajátosságok fokozottan jelentkezik az építőiparban döntő számarányú mikro- és kisvállalkozásoknál, amelyek általában alvállalkozóként egy-egy kisebb építőipari munkát végeznek, zömmel eseti jelleggel. Ezeknél a cégeknél az éves munkaidő nem azonos a naptári évvel, hanem a munkaidő az eseti jelleggel végzett munka ideje, ami nagy volumenű, intenzív napi munkavégzést igényel. Az ilyen típusú határidős szerződések teljesítését a cégek csak a napi teljes munkaidős foglalkoztatással tudják megoldani, sőt sokszor a napi törvényes teljes munkaidő alapján rendelkezésre álló munkaidő is kevés.

Az építőipar jelentős részének tevékenységi sajátossága a lakóhely és a munkahely közötti nagy távolság és az állandóan változó munkahely, ami a részmunkaidő terjedése szempontjából korlátot jelent. A szerződésben vállalt feladatok teljesítésére nem lehetséges megoldás a részmunkaidősök alkalmazása és azok naponta történő utaztatása. Olcsóbb megoldás a teljes munkaidős dolgozók foglalkoztatása és elhelyezése. Itt ugyanis négy olyan alapvető bér-, illetve létszámarányos költség jelentkezik, ami gazdaságosabbá teszi a teljes munkaidőt. Ezek a munkába járás költségei, a változó munkahely miatti szállás- és ellátási költségek, a társadalombiztosítási terhek és az állandó költségek (adminisztráció, stb.).

A vendéglátás egyes területein elválík egymástól a nyitva tartási és az üzemelési idő. A szállodák egy része 24 órán keresztül, éjjel-nappal folyamatosan üzemel. Itt a tevékenység, illetve a munkák egy része (például a porta) a folyamatos termelő tevékenységhez hasonlóan három műszakos munkarendet és folyamatos jelenlétet igényel akkor is, ha napon belül visszaesik a forgalom vagy nincs vendég. Ezekben a „készenléti” munkakörökben előnyösebb a több műszakos teljes munkaidős foglalkoztatás.

A gyermek-, diák- és felnőttékezetés esetén, ha központi konyhákön megfőzött ételt szállítanak a fogyasztás helyszínére és ott a déli órákban csak tálalás, mosogatás és takarítás zajlik, akkor magasabb lehet a részmunkaidő aránya. Ha a fogyasztás helyszínén zajlik az egész vertikum, elválík az üzemelési és nyitvatartási idő, akkor kisebbek a potenciális lehetőségek, mivel előnyösebbek a többfunkciós teljes munkaidős munkakörök.

Az állattenyésztésben általában hosszú a napi munkaidő és az állatok biológiai periódusaihoz igazodó munkanapon belül ingadozik. A hozam azonban itt jelentős mértékben függ az egyedi bánásmódtól. Minél több dolgozó foglalkozik ugyanazzal az állattal, annál kisebb a felelősség a hozam alakulásában.

A KSH intézményi munkaügyi statisztikája alapján makroszinten a részmunkaidős foglalkoztatottak megoszlását nemzetgazdasági ágak szerint 2008-ban a 7. táblázat mutatja.

7. táblázat

Nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak megoszlása %-ban nemzetgazdasági ágak szerint, 2008 (nemzetgazdaság összesen=100%)*

Nemzetgazdasági ágak	Nem teljes munkaidőben alkalmazásban állók létszámának megoszlása (%)		
	Nemzetgazdaság	ebből	
		Vállalkozások	Költségvetés
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	3,2	4,5	0,5
HALÁSZAT	0,0	0,0	0,0
BÁNYÁSZAT	0,1	0,1	0,0
FELDOLGOZÓIPAR	19,8	23,0	0,0
VILLAMOSENERGIA-, GÁZ-, VÍZELLÁTÁS	0,4	0,6	0,0
ÉPÍTŐIPAR	3,4	5,0	0,0
KERESKEDELEM, JAVÍTÁS	16,6	24,5	0,0
SZÁLLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDÉGLÁTÁS	5,9	8,0	2,1
SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	5,2	7,6	0,1
PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG	3,3	4,8	0,0
INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	13,1	17,0	1,6

KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM, KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS	5,6	0,0	25,6
OKTATÁS	10,8	0,7	39,5
EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	8,6	1,7	22,8
EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	4,0	2,4	7,8

*4 fő feletti vállalkozások, központi és helyi költségvetési szervezetek, társadalombiztosítás és kijelölt non-profit szervezetek

Forrás: KSH Intézményi Munkaügyi Statisztika

A 7. táblázat szerint 2008-ban a vállalalkozási szférában 15 gazdasági ág közül mindössze három részesedése volt 10% feletti a részmunkaidős foglalkoztatásból: a kereskedelem (24,5%), a feldolgozóipar (23%), továbbá az ingatlanügyletek és a gazdasági szolgáltatások (17%). Ez a három ágazat foglalkoztatta a részmunkaidősök közel kétharmadát. Viszonylag jelentős volt még a szálláshely-szolgáltatás, a vendéglátás (8%), továbbá a szállítás, raktározás, posta, távközlés (7,6%) részesedése. A többi 10 gazdasági ág részesedése külön-külön nem haladta meg az 5%-ot.

A költségvetési szférában a részmunkaidő három ágra koncentrált 2008-ban. Kimagaslak az oktatás, amely a részmunkaidősök közel 40%-át foglalkoztatta, de viszonylag magas még a közigazgatás, a védelem és a kötelező társadalombiztosítás (25,6%), továbbá az egészségügyi és szociális ellátás (22,8%) részesedése. Ez a három költségvetési ág foglalkoztatta a részmunkaidősök 88%-át. Jelentős volt még a részarány az egyéb közösségi, személyi szolgáltatásoknál (7,8%). A többi költségvetési ágban (ott, ahol van állami, közösségi tevékenység) alig volt részmunka.

A gazdasági ágak, ágazatok 7. táblázatban bemutatott szerepének értékelését nehezíti a fogalomnál már tárgyalt időleges munkaidő-csökkentés, továbbá az ál-részmunkaidő szerepe olyan ágazatokban, ahol jelentős a kis- és közepes vállalkozások aránya. Ez a két tényező például a feldolgozóipart illetően vethet fel kérdéseket abban a tekintetben, hogy a 7. táblázatban bemutatott, viszonylag magas részarány mennyire mutatja a valós helyzetet. Ugyanezt a problémát valószínűsíti a 3. melléklet, amely szerint 2006-ban az Európai Unió 27 országa közül Magyarországon volt a legmagasabb az ipar részesedése (22,7%) a részmunkaidős foglalkoztatásból, a többi 26 ország egyikében sem érte el ez az arány a 20%-ot, Csehország (19,2%) és Szlovénia (15,9%) kivételével pedig nem érte el a 15%-ot.

Ugyancsak az értékelés nehezítő tényezője, hogy a 7. táblázat az elsődleges és másodlagos (kiegészítő) jövedelemforrást biztosító részmunkát, illetve a főállásként és a mellékállásként végzett részmunkát egyaránt tartalmazza. Más jelent azonban az, ha valakinek a részmunkaidős jövedelemből kell (kellene) megélni és megint más, ha például valaki elsődleges jövedelem, illetve főállás mellett végez részmunkát. A két típus elkülönített vizsgálata a költségvetési szférában az oktatás és az egészségügy területén lehet (lenne)

érdekes, mert itt a részmunka egy része feltehetően nem főállású részmunka (például a tanárok, orvosok esetében), hanem a teljes munkaidős állás melletti részmunka, ami elterjedt ebben a két költségvetési ágban. A vállalalkozási szférában pedig az ingatlanügyletek és a gazdasági szolgáltatások tekintetében merülhet fel hasonló probléma, mert az itteni, kisebb munkaidő-kötöttséget és nagyobb szabadságot biztosító részmunkaidős munkakörök (például ügynöki, értékesítési munka) egy része feltehetően nem egyedüli jövedelemforrást jelent.

Az extenzív fejlődés hatása

A felmérés idején a vizsgált négy ágazatban néhány kivételtől eltekintve általánosan jellemző volt az alacsony részarány, ott is, ahol a gazdasági tevékenységet a rövid távú hullámváz jellemezte és ezért potenciálisan kedvezőek voltak a feltételei a nagyobb arányú részmunkaidőnek (például kiskereskedelem, vendéglátás). Ennek egyik oka a magyar fejlődési és átalakulási folyamat Európai Uniótól eltérő sajátosságai és az Európai Uniónál alacsonyabb gazdasági fejlettségi szint által determinált befolyásoló tényezők.

A magyar fejlődés egyik - az Európai Uniótól eltérő - sajátossága volt, hogy a kilencvenes éveket és az ezredforduló utáni éveket egy olyan átalakulási folyamat jellemezte, amelynek során nagymértékben nőtt a piacra lépő új vállalkozások és gazdasági egységek száma. A vállalatok, vállalkozások energiáját részben az átalakulás és racionalizálás, részben az új vállalkozások létrehozása és a piacra lépés kötötte le. Az átalakulási folyamatban a privatizációt követően az volt a jellemző, hogy a létszám racionalizálása döntően a teljes munkaidős dolgozók elküldését vagy átcsoportosítását jelentette és helyette nem alkalmaztak részmunkaidőst.

Az 1989 óta eltelt két évtized másik jellemzője volt az extenzív fejlődés. Míg az Európai Unióban az intenzív fejlődés és az erős verseny kényszerítette ki a részmunkaidő bővülését, Magyarországon azokra az ágazatokra, amelyekben a rövid távú hullámváz miatt potenciálisan kedvezőek a nagyobb arányú részmunkaidő feltételei, az extenzív fejlődés (a gomba módra szaporodó új szolgáltatási, kiskereskedelmi és vendéglátó egységek) volt jellemző.

Az extenzív fejlődés, és azon belül az új egységek üzembe helyezése növeli a keresletet a teljes munkaidős dolgozók iránt. Mindaddig, amíg a munkavállalók válogathatnak a teljes munkaidős állások között, illetve találnak a részmunkaidőnél kedvezőbb, teljes munkaidős munkahelyeket, nem várható a részarány jelentősebb bővülése.

Az extenzív fejlődés körülményei között a vállalatok extenzív munkaszervezési módszereket alkalmaznak. Ezek jellemzői a következők:

- A létszám minimalizálásra való törekvés.
- A minimalizált létszámú teljes munkaidős dolgozókra épített munka- és munkaidőszervezési megoldások alkalmazása. Ilyenek például a többműszakos munkarend, a csúsztatott műszakbeosztás, az átcsoportosítás, a feladatmegosztás, a túlóráztatás, a szabadságok, szabadnapok, pihenőnapok átütemezése.

A kereskedelemben és a vendéglátásban a nyitva tartási idő bővülése elvileg kedvező a részmunkaidő szempontjából. A gyakorlatban azonban ez nem járt együtt a részmunkaidő bővülésével. Ennek oka is az, hogy a vállalatok inkább az extenzív munkaszervezés keretében a teljes munkaidős dolgozókra építve oldották meg a megnövekedett feladatokat. Mivel a létszám minimalizálására való törekvés is megfigyelhető, ez csak úgy lehetséges, ha többé-kevésbé eltérnek a Munka Törvénykönyvének előírásaitól. Amíg a vállalatoknak lehetőségük van a Munka Törvénykönyv „laza” kezelésével a teljes munkaidősökre építve extenzív módszerekkel megoldani a nyitva tartási idő meghosszabbodásából adódó többletfeladatokat, addig ez a tendencia a részmunkaidő terjedése ellen ható tényező.

A vállalatok jelentős része még ma is nehezen tud elszakadni az extenzív munkaszervezési módszerektől. A termelékenység-növelés extenzív tartalékai azonban kimerülőben vannak, ezért a jövőben várhatóan jobban előtérbe kerülnek az intenzív munkaszervezési módszerek és foglalkoztatási formák, és annak részeként a részmunkaidő bővítése. Ezt a folyamatot várhatóan erősíteni fogja a 2008-ban kezdődött pénzügyi és gazdasági válság hatása.

A koncentráció és a nagy gazdasági egységek szaporodásának hatása

Mivel általános tendencia a részmunkaidő alacsony részaránya, a kutatás a felmérés idején egy-két kivételtől eltekintve nem mutatott ki lényeges különbségeket a nagyobb és a kisebb vállalatok, illetve gazdasági egységek között. Mind a nagyobb vállalatokra, mind a kisvállalkozásokra egyaránt az volt jellemző a felmérés idején, hogy a létszámnak csak csekély hányadát foglalkoztatták részmunkaidőben.

A nagyság szerinti különbségek a bővülés folyamatában várhatóan egyre erőteljesebben fognak jelentkezni. A részmunkaidő nagyobb arányú alkalmazásának ugyanis feltétele a munkafeladatok szétválasztása, funkcionális differenciálódása. Ennek feltételei elsősorban a nagyobb gazdasági egységekben vannak meg.

A kilencvenes évek második felétől a gazdasági tevékenység napon belüli hullámvázában érintett vizsgált ágazatokban (kiskereskedelem, vendéglátás) szaporodtak a nagyobb alapterületű gazdasági egységek, továbbá jelentős koncentrációs folyamat zajlott le.

A bolti kiskereskedelemben 1999 és 2007 között ezt mutatja a 8. táblázat.

8. táblázat

**A bolti kiskereskedelem vállalati koncentrációja ágazati szinten
1999-ben és 2007-ben (megoszlás %-ban, összesen=100%)**

Létszám- kategória	1999		2007	
	Szám	Árbevétel	Szám	Árbevétel
0-9 fő	96,6	40	95,9	31,3
Ebből: 0-4 fő	90,3	27	87,8	20,9
10-49 fő	2,9	21	3,6	16,3
50-249 fő	0,4	14	0,4	11,5
250 fő-től	0,1	25	0,1	40,9

Forrás: Juhász Anikó – Seres Antal – Stauder Márta,
2008.: 92. o.
és KSH

A 8. táblázat alapján a bolti kiskereskedelemben ágazati szinten a koncentráció jelentős növekedése a tendencia. 1999-ben a közel 97%-os számarányú mikro-vállalati szféra az árbevételnek 40%-át adta, a 0,1%-os számarányú (53 vállalat) nagyvállalati szféra 25%-át. 2007-ben az alig változó számarányú mikro-vállalati szféra az árbevételből már csak 31%-kal részesedett, a változatlan számarányú, változatlan számú nagyvállalat már közel 41%-kal. Az alig változó, nagy számarányú mikro-vállalkozói réteget, illetve kisboltot tehát egyre kevesebb árbevétel „tartja el” és ennek hatására jelentősen csökkent a számuk: míg 1997-ben 79041 mikro-vállalkozás működött, 2007-ben már csak 65956. A kis- és középkategóriába tartozó vállalatok sem tudtak megerősödni, árbevételből való részesedésük és ezzel a szerepük csökkent. Minél kisebb a vállalati méret, annál nagyobb volt az árbevételből való részesedés csökkenése (Juhász Anikó – Seres Antal – Stauder Márta, 2008.: 92. o. és KSH).

Nemcsak a kiskereskedelemre jellemző, hanem általános tendencia, hogy a koncentrációs folyamat elsősorban a külföldi tőke és multinacionális vállalatok terjeszkedésén alapult. A külföldi nagyvállalatok általában hozzák magukkal a külföldi nagyobb egységekben alkalmazott munkaszervezési módszereket.

Ennek hatása egyes vállalatoknál már ma is érzékelhető és az elkövetkező években a szolgáltatási szektor nagyobb vállalatainál, gazdasági egységeinél várhatóan még nagyobb lendületet vesz az intenzív módszerek és foglalkoztatási formák terjedése és annak részeként a részmunkaidő bővülése. Ezt a tendenciát valószínűsíti a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi vállalati felmérése is (2. Függelék).

A műszaki-technikai fejlettségi szint

A részmunkaidő nagyobb arányú bővülésének fontos feltétele a korszerű műszaki-technikai rendszer, amely által a munkafeladatok funkcionális differenciálódása további dinamikus erőre tesz szert, megteremtve a feltételét a részmunkaidő bővülésének.

A forgalom rövid távú hullámzásában érintett vizsgált ágazatok (kiskereskedelem, vendéglátás) élőmunka-igényes gazdasági tevékenységek, ezért az élőmunka gépesítése lassúbb és tőkeigényes folyamat. Ezért például a felmérés idején a vendéglátás több területén többfunkciós munkakörök voltak. A központi irodai munkakörökben minimális teljes munkaidős létszámmal, kapcsolt munkakörökkel dolgoztak. A felmérés idején a szállodák egy részének az volt a törekvése, hogy például az alkalmazott műszaki gárdát minél sokoldalúbban felhasználható munkaerővel töltsék fel, így például a villanyszerelő legyen jártas az asztalos és lakatos munkákban és kazánfűtő vizsgával is rendelkezzen. Sok egységben kisebb forgalom esetén a felszolgáló előkészíti a vendég által kért ételt, italt, felszolgálja, kifizeteti, majd elmosogatja az elhasznált edényt.

Az informatikai és technikai rendszer korszerűsítése azonban jelentős változásokat indít el azzal, hogy az egyes élőmunka-igényes munkafolyamatokra fordított idő jelentősen csökken. Például azokban a tőkeerős külföldi tulajdonba került szállodákban, ahol nagy teljesítményű informatikai és technikai eszközöket alkalmaztak, ott ezek a teljesítmény fokozásához és az élőmunka csökkenéséhez vezettek. Ezekben a szállodákban korábban a portás munkaidejének kb. 50-60%-át az adminisztráció tette ki, a fejlett technika hatására ez kb. 10-15%-ra csökkent. A szállodai szobaasszonyok azelőtt egy munkanapon kb. 10-15 szobát, a fejlett technika alkalmazásának hatására 20-30 szobát tudtak kitakarítani.

Az elkövetkező években a műszaki-technikai fejlődés hatása is várhatóan erőteljesebben fog érvényesülni. Mivel a részmunkaidő szerepére ható technikai fejlesztés tőkeigényes, ez azt valószínűsíti, hogy a részmunkaidő nagyobb arányú bővülésére elsősorban a tőkeerősebb nagyvállalati szférában, illetve a nagyobb gazdasági egységekben lehet számítani.

A kis vállalati méret hatása

A kilencvenes éveket a mikro- és kisvállalkozások, kis gazdasági egységek számának és arányának nagymértékű növekedése jellemezte. Ebben a szférában - az Európai Unióban megfigyelhető tendenciához igazodóan - a részmunkaidősök alkalmazásának a nagyobb vállalatokhoz és egységekhez viszonyítva kisebbek a lehetőségei. Ennek több oka van.

A mikro-vállalkozási szférában meghatározó szerepük van az egyéni és a családi vállalkozásoknak. A családi gazdaságok döntően a családi munkaerőre alapoznak, idegen

munkaerőt nem, vagy nem mindig vesznek igénybe. Ha viszont erre szükség van, akkor inkább határozott idejű teljes munkaidős dolgozókkal oldják meg a megnövekedett feladatokat. A családi gazdaságokban és vállalkozásokban a kisegítő családtagok a részmunkaidős foglalkoztatottakkal azonos feladatokat is ellátnak és a családi kötelékek miatt a legrugalmasabban bevethető munkaerőt jelentik. (A kisegítő családtagok munkavégzését és más kereseti források mellett végzett kiegészítő jellegű tevékenységét nem tekintjük részmunkaidőnek.)

A családi gazdaságok egy részében a vállalkozások mérete nem teszi szükségessé (anyagilag pedig lehetővé), hogy a családtagokon kívül mást is foglalkoztassanak. Amennyiben a növekvő méret esetén mégis felmerül egy vagy néhány állandó alkalmazott felvétele, akkor a felvétel szempontja az, hogy azok több funkciót ellátó teljes munkaidős dolgozók legyenek. A többfunkciós munkakörök oka a munkamegosztás hiánya vagy nagyon alacsony foka, illetve az, hogy a kis méret általában nem teszi lehetővé a munkafeladatok szétválasztását részműveletekre. Ezért itt a teljes munkaidős dolgozók hatékony foglalkoztatásának feltételei akkor is megvannak, ha visszaesik a gazdasági tevékenység volumene. A többfunkciós munkakörök és kevés létszám miatt a teljes munkaidős dolgozók foglalkoztatása a tevékenység hullámszáma esetén is hatékonyabb lehet, mint a részmunkaidő. A részmunkaidővel elérhető eredmény a specializáció hiányában nem arányos a ráfordításokkal.

A kisegítő családtagok szerepe, a specializáció hiánya, illetve az ebből eredő többfunkciós teljes munkaidős munkakörök szükségessége is azt a feltevést erősítik, hogy a mikro- és kisvállalatok által részmunkaidősnek (ál-részmunkaidősnek) jelentett dolgozók egy része a valóságban teljes munkaidőben dolgozik.

A mikro- és kisvállalkozások egy részére az is jellemző, hogy alkalmazotti viszony helyett vállalkozóként foglalkoztatnak munkaerőt.

A kis vállalati méret befolyásoló szerepét bizonyítja a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi vállalati felmérése is. A vizsgálat szerint a közepes, a kis- és a mikro-vállalkozási szférában a vállalati méretek csökkenésével párhuzamosan csökken a részmunkaidő alkalmazásának aránya (2. Függelék).

Amennyiben azonban a műszaki-technikai fejlődés és a tevékenység specializációja a kisebb gazdasági egységekben összekapcsolódik, akkor ezek egy részében a tevékenység oldaláról megteremtődik a feltétele a részmunkaidők alkalmazásának. Ez volt jellemző például a felmérés idején néhány vizsgált, fejlett informatikai, számítástechnikai rendszerrel rendelkező kis utazási irodára. Ezeknek azonban az egyszemélyes és családi vállalkozásoktól eltérő sajátosságuk volt, hogy a korszerű technikai felszereltség, a kommunikációs berendezések és számítógépek segítségével az irodahálózaton keresztül egy rendszert

alkottak. A rendszerben a kis irodákban dolgozók egy szűk, specializált tevékenységre, az utazási csekkék beváltására szakosodtak. Másik sajátosságuk a rövidebb nyitvatartási idő. (A felmérés idején voltak olyan utazási csekkéket beváltó kis utazási irodák Budapesten és vidéken is, ahol 100%-ban részmunkaidősök dolgoztak. Más utazási irodákban a teljes munkaidősök mellett dolgoztak részmunkaidősök.)

E tendencia a felmérés során azonban a vendéglátásban nem általános tendenciaként jelentkezett. Az utazási irodák döntő többségére inkább a teljes munkaidős többfunkciós munkakörök voltak jellemzőek, ahol a dolgozók informátorok, értékesítők és menetjegykiadók is egyben. A repülőjegy kiadásához és a pénzváltáshoz speciális vizsgával rendelkező munkaerő szükséges, amelynek alkalmazása inkább teljes munkaidőben előnyös a vállalatoknak. Az ágazati munkáltatói szövetség a pénzkezelés miatt sem tartotta lehetségesnek a részmunkaidő széles körű alkalmazását. Az utazási irodák többségében a kül- és belföldi utasok számának héten és napon belüli hullámzása nem mindig számítható ki, ezért az értékesítést végzőknek a teljes nyitva tartási időben rendelkezésre kell állniuk.

A részmunkaidőnél kedvezőbb lehetőségek a vállalati munkaerő-felhasználásban

A négy ágazatban végzett felmérésünk alapján befolyásoló tényező, hogy a gazdasági tevékenység hullámzásának kezelésére a vállalatok a munkaerő racionális felhasználása során a részmunkaidő potenciális alkalmazási területein sok lehetőség közül választhatnak, és ezek az adózási, társadalombiztosítási és munkajogi szabályozás miatt sokszor előnyösebbek, mint a részmunkaidő. Ilyen lehetőségek például a következők:

- Ahol nem kiszámítható, hogy folyamatosan lesz-e munkája a munkavállalónak, ott inkább az jellemző, hogy vállalkozásba adják a feladatokat és csak kis mértékben alkalmaznak részmunkaidősöket. Ez jellemző például a takarítási, a mosatási, a kertészeti és parkosítási munkákra, a karbantartó és műszaki tevékenységre, egyes számítástechnikai szolgáltatásokra, a munkahelyi étkeztetésre, őrzésre, védelemre.
- A munkaviszony átalakítása vállalkozási, megbízási szerződésekre.
- A vendéglátásban jellemző volt a vizsgálat idején a rövid távú fluktuáció kezelésére a „kiszegítő lap”-pal való foglalkoztatás, amely egy hónapon belül maximum 5 munkanapos és napi maximum 8 órás foglalkoztatást tett lehetővé. Ezzel számos előre nem látható munkacsúchoz rugalmasabban tudtak igazodni, mint a részmunkaidővel. Például ilyen módon oldották meg a nagyobb rendezvények (konferencia, esküvő, bál, stb.) rendkívüli munkaigényét, vagy a szabadnapokon, szabadságon lévők egy részének helyettesítését. Külön csoportok alakultak az ilyen

típusú munkák elvégzésére, amelyek telefonhívásra, keresetkiegészítés céljából rendelkezésre álltak.

- Ugyancsak a vendéglátásban a nagy létszámú rendezvények munkaerőigényének kielégítésére alkalmazott módszer az erre szakosodott cégekkel kötött szerződés alapján a munkaerő-kölcsönzés.

Ezek a foglalkoztatási formák megfelelő rugalmasságot biztosítanak a munkaadó számára a szükséges munkaerő időben való biztosítására, költségtakarékosabbak, mint a részmunkaidő és kevesebb kötöttséggel, problémával járnak.

Ellentmondások a munkavállalók és munkáltatók igényei között

A gazdasági tevékenység hullámzásának sajátosságai, az ehhez igazodó vállalati részmunkaidő-igény és a munkavállalók önkéntes részmunka iránti igénye között sokszor ellentmondás van. A gazdasági tevékenység sajátosságai és a hullámzása különbségeinek megfelelően a munkavállalói és a munkáltatói igények közötti távolság lehet kisebb vagy nagyobb.

A gazdasági tevékenység napon belüli hullámzásában érintett vizsgált ágazatokban (kiskereskedelem, vendéglátás és idegenforgalom) a részmunkát még nem végzett munkavállalók között egy illúzió él, például a több szabadidő tekintetében. Amikor azonban a munkavállalói igények szembesülnek a munkáltatók részmunkaidőre vonatkozó igényeivel, az illúzió szertefoszlik. Kiderül, hogy hiába a több potenciális szabadidő, ha az nem akkor van, amikor a munkavállaló szeretné, hiszen a társadalmilag nem elfogadott időszakokban (korán reggel, késő délután, este, éjjel, szombaton és vasárnap) az alkalmazottak döntő többsége nem szívesen, vagy nem önként dolgozik részmunkaidő keretében. Másik illúzió a munkavállalók részéről a munka mennyiségéhez kapcsolódik. Azt gondolják, hogy részmunkaidőben kevesebbet kell dolgozni, „csak úgy elvannak” a munkahelyen. Pedig a fordítottja igaz: a munkacsúcsokhoz igazított, egységnyi órára jutó részmunka intenzitása magasabb a teljes munkaidőnél, mert a vállalatok részére az alkalmazás csak így előnyös.

A vizsgált kiskereskedelemben és a vendéglátásban például a forgalom napon belüli hullámzásához való igazodás a kora reggeli, a késő délutáni, az esti, a késő esti, az éjjeli, a szombati és vasárnapi részmunkaidővel oldható meg a leghatékonyabban úgy, hogy a munkavállalók rugalmasan és több műszakban bevetethők legyenek. A rugalmas bevetethőség szerepét tovább növeli, hogy a vállalatok jelentős része a részmunkaidősökkel szeretné helyettesíteni a szabadságok, szabadnapok és betegségek miatt hiányzó teljes

munkaidős dolgozókat. Ezek a munkáltatói motivációk megegyeznek a nemzetközi tendenciákkal (Janneke Plantenga (ed.) – Chantal Remery (ed.), 2009.: 25-32. o.).

A részmunkaidő potenciális bővülése szempontjából fontos ágazatok egy részében az esti, a szombati és vasárnapi munkavégzés jelentőségét mutatja egy Magyarországot is érintő nemzetközi, 2004. szeptember és 2007. március közötti adatokon alapuló vizsgálat (Maarten van Klaveren (szerk.) – Kea Tijdens (szerk.), 2009).

A 9. táblázat azok arányát mutatja a vizsgált országokban és ágazatokban, akik rendszeres esti munkát végeztek.

9. táblázat

**Rendszeres esti munkát végző dolgozók aránya
országoként és ágazatonként***

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK
Mezőgazdaság	30%	-	-	-	27%	36%	72%	32%
Feldolgozóipar	38%	21%	25%	26%	45%	41%	66%	32%
Közüzemi szolgáltatások	34%	-	-	26%	36%	36%	67%	37%
Építőipar	28%	13%	6%	19%	32%	28%	76%	21%
Nagyker./Kisker	30%	34%	42%	26%	36%	42%	74%	36%
Szálloda- és vendéglátás	55%	-	54%	53%	66%	71%	65%	63%
Szállítás, távközlés	46%	34%	29%	32%	57%	54%	63%	43%
Pénzügy	26%	-	11%	26%	32%	35%	58%	25%
Kereskedelmi szolg.	38%	37%	20%	35%	46%	37%	77%	29%
Közigazgatás	26%	-	12%	17%	37%	35%	36%	23%
Oktatás	49%	-	27%	51%	39%	47%	59%	34%
Egészségügyi ellátás	48%	31%	31%	41%	47%	48%	51%	41%
Egyéb	46%	20%	32%	43%	46%	53%	72%	42%
Összes	38%	28%	25%	30%	44%	43%	67%	34%
Mintaelemszám	17.752	266	2.977	1.313	7.478	90.327	13.407	23.766

*BE: Belgium, DK: Dánia, FI: Finnország, DE: Németország, HU: Magyarország, NL: Hollandia, ES: Spanyolország, UK: Egyesült Királyság

Forrás: Maarten van Klaveren (szerk.) – Kea Tijdens (szerk.), 2009.: 67. o.

(WageIndicator adatok, 2004. szeptember – 2007. március. Kiválasztás: munkavállaló)

A 9. táblázat alapján a vizsgált időszakban az esti munkavégzés átlagos előfordulási gyakorisága igen magas volt Spanyolországban (67%), ez valószínűleg éghajlati okokra vezethető vissza. Magyarország, Hollandia, Belgium és az Egyesült Királyság a középmezőnybe tartozott, míg Dánia, Finnország és Németország a legalacsonyabb arányokat mutató csoportba.

Az ágazatok tekintetében a szálloda- és vendéglátóipar található a mezőny élén minden országban, kivéve Dániát, ahonnan nincs adat. Magyarországon a szálloda- és vendéglátóipar mellett magas volt még az esti munka aránya a szállításban és távközlésben, jelentős a feldolgozóiparban, a kereskedelemben és az egészségügyben. A közszférában az esti munka nem volt jellemző: a legtöbb országban itt volt a legkevesebb az esti időszakban dolgozó munkavállaló. Az építőiparban szintén nem volt jellemző az esti munka, kivéve Spanyolországban, ahol az esti munka gyakorisága magas.

A 10. táblázat azok arányát mutatja a vizsgált országokban és ágazatokban, akik szombaton dolgoztak.

10. táblázat

**A szombaton rendszeresen munkát végzők aránya
országoként és ágazatonként***

	BE	DK	FI	HU	NL	ES	UK
Mezőgazdaság	30%	-	-	56%	45%	26%	31%
Feldolgozóipar	20%	16%	10%	40%	23%	14%	19%
Közüzemi szolgáltatások	20%	-	-	39%	16%	15%	25%
Építőipar	15%	12%	4%	42%	18%	10%	15%
Nagykeresk./Kiskeresk	44%	45%	43%	55%	48%	43%	49%
Szálloda- és vendéglátás	63%	50%	57%	71%	71%	65%	64%
Szállítás, távközlés	30%	27%	26%	56%	40%	24%	37%
Pénzügy	17%	-	3%	21%	12%	15%	18%
Kereskedelmi szolg.	18%	15%	9%	38%	15%	11%	16%
Közigazgatás	17%	-	6%	31%	20%	16%	13%
Oktatás	23%	-	6%	29%	17%	7%	12%
Egészségügyi ellátás	42%	65%	25%	47%	40%	30%	33%
Egyéb	33%	20%	-	41%	44%	26%	34%
Összes	26%	29%	16%	43%	30%	20%	26%
Mintaelemszám	18.64 7	270	3.09 3	7.498	95.458	13.9 54	26.47 2

* BE: Belgium, DK: Dánia, FI: Finnország, DE: Németország, HU: Magyarország, NL: Hollandia, ES: Spanyolország, UK: Egyesült Királyság
Forrás: Maarten van Klaveren (szerk.) – Kea Tijdens (szerk.), 2009.: 68. o.
(WageIndicator adatok, 2004. szeptember – 2007. március. Kiválasztás: munkavállalók)

A 10. táblázat alapján a szombati munkavégzés tekintetében Magyarország áll az első helyen (43%), ezt követi Hollandia, Dánia, az Egyesült Királyság és Belgium. Finnországban és Spanyolországban volt a legalacsonyabb a szombati munka aránya.

A vizsgált időszakban hét országból hatban a szálloda- és vendéglátóipar vezet a szombati munka előfordulási listáján, ezt követi öt országban a nagy- és kiskereskedelem.

Az egészségügyi ellátásban a legmagasabb a szombati munka aránya Dániában, míg ugyanez az ágazat harmadik helyen áll Belgiumban, Magyarországon és Spanyolországban. Az építőiparban nem jellemző a szombati munka, majdnem minden országban ez áll az utolsó helyen. A pénzügyi ágazatban szintén alacsony a szombaton végzett munka aránya.

A 11. táblázat azok arányát mutatja a vizsgált országokban és ágazatokban, akik vasárnapi munkát végeztek.

11. táblázat

**A rendszeresen vasárnapi munkát végzők aránya
országoként és ágazatonként***

	BE	DK	FI	HU	NL	ES	UK
Mezőgazdaság	9%	-	-	43%	15%	11%	20%
Feldolgozóipar	12%	11%	8%	29%	12%	8%	13%
Közüzemi szolgáltatások	16%	-	-	34%	14%	10%	19%
Építőipar	4%	8%	3%	21%	6%	2%	6%
Nagykeresk./Kiskeresk	10%	30%	12%	27%	14%	8%	29%
Szálloda és vendéglátás	52%	-	41%	60%	60%	53%	54%
Szállítás, távközlés	20%	17%	21%	48%	26%	18%	27%
Pénzügy	3%	-	1%	16%	4%	3%	5%
Kereskedelmi szolg.	10%	19%	6%	33%	9%	6%	10%
Közigazgatás	12%	-	5%	29%	18%	12%	11%
Oktatás	13%	-	5%	26%	13%	3%	10%
Egészségügyi ellátás	33%	53%	22%	43%	39%	21%	29%
Egyéb	20%	0%	13%	32%	24%	14%	25%
Összes	14%	21%	10%	33%	18%	10%	17%
Mintaelemszám	18.581	270	3.096	7.490	95.147	13.916	26.104

*BE: Belgium, DK: Dánia, FI: Finnország, HU: Magyarország, NL: Hollandia, ES: Spanyolország, UK: Egyesült Királyság
 Forrás: Maarten van Klaveren (szerk.) – Kea Tijdens (szerk.), 2009.: 69. o.
 (WageIndicator adatok, 2004. szeptember – 2007. március. Kiválasztás: munkavállaló)

A 11. táblázat alapján a vizsgált időszakban az országok tekintetében a minta a szombati munkavégzés helyzetéhez hasonló, Magyarország áll az élen (33%), ezt követi Dánia, Hollandia és az Egyesült Királyság, míg Belgium, Finnország és Spanyolország mutatja a legalacsonyabb arányokat.

Itt is a hét országból hatban a szálloda- és vendéglátóipar vezeti a mezőnyt (Dániával kapcsolatban nem állt rendelkezésre megfelelő mennyiségű adat). Öt országban az egészségügyi ellátás áll a második helyen. Az építőipar és a pénzügyi ágazat áll legalul a legtöbb országban (Maarten van Klaveren (szerk.) – Kea Tijdens (szerk.), 2009.: 67-69. o.).

A négy ágazatban végzett hazai felmérésünk alapján a munkavállalók döntő többsége viszont az állandó 8 órai, illetve kora délelőtti kezdésű, rugalmatlan, egyműszakos részmunkaidőben szeretne dolgozni. Csak nagyon kevés az olyan dolgozó, aki önkéntesen állandó kora reggeli, délutáni, esti, éjszakai, hétvégi részmunkaidőt vállalna. A vállalatok, gazdasági egységek viszont a délelőtti, illetve kora délutáni munkaidőben jelentkező feladatokat rendszerint a teljes munkaidős törzsállományú munkaerővel akarják megoldani, többségüknek ebben az időben nincs szükségük részmunkaidősökre.

Kutatásunk alapján ezért fenntartással kell kezelni az olyan empirikus vizsgálatokat, amelyek a részmunkát még nem végzett munkavállalók megkérdezése alapján nagymértékű részmunka iránti munkavállalói igényről számolnak be. A „szívesen végezne részmunkát” nagy aránya ugyanis az ideális munkavállalói igényeket mutatja és nincs szembeítve a munkáltatói igényekkel.

A munkavállalói és a munkáltatói igények közötti ellentmondás alapján a részarány nagy arányú növekedése a teljes munkaidő rovására azt is jelenti – mind a hazai, mind a nemzetközi tendenciák alapján –, hogy a munkavállalók egyre nagyobb része rákényszerül a részmunka elfogadására, mert a vállalatok egyre nagyobb mértékben ilyen állásokat kínálnak.

A 12. táblázat az összes hazai foglalkoztatott létszámának megoszlását mutatja munkaórák szerint 1996 és 2008 között.

12. táblázat

A 15-74 éves foglalkoztatottak létszámának megoszlása %-ban a szokásos heti munkaórák szerint 1996 és 2008 között (összesen100%)

Szokásos heti munkaórák száma	1996	1997	1998	2000	2003	2005	2008
	Létszám megoszlása %-ban						
Nagyon változó munkarendben dolgozik	10,7	10,8	9,8	10,0	9,2	9,0	7,6
1-9 óra	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,3
10-19 óra	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,2	0,3
20-29 óra	2,1	2,4	2,6	2,4	2,7	2,8	2,5
30-35 óra	2,2	2,2	2,2	2,1	2,4	2,3	2,3
36-39 óra	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,6	0,6
40 óra	61,8	63,7	67,1	66,4	71,8	75,1	78,0
41-98 óra	21,9	19,6	17,0	17,8	12,6	9,7	8,5

Forrás: KSH munkaerő felmérés

Ha a heti 1-35 órát dolgozókat tekintjük részmunkaidős foglalkoztatottnak, akkor a 12. táblázat szerint a részmunkaidősök döntő többsége viszonylag hosszabb, heti 20-35 órás munkaidőben dolgozott 1996 és 2008 között. Alig volt jelen a heti 20 óra alatti munkaidőben dolgozó részmunkaidős foglalkoztatás. Hasonló következtetésre jutott Lakatos Judit és Nádas Magdolna is (Lakatos Judit - Nádas Magdolna, 1997.: 118. o.).

Ennek hatására a részmunkaidősök átlagos heti munkaideje magasabb az Európai Unió átlagánál. 2006-ban az Európai Unióban 20 óra volt, Magyarországon pedig 23,8 óra. Az Európai Unió átlagában 2000-2006 között nem változott az érték, Magyarországon viszont – ha kis mértékben is –, de nőtt a részmunkaidőben foglalkoztatottak heti munkaideje (Központi Statisztikai Hivatal, 2007.: 2. o.). A különbségben szerepet játszik az is, hogy néhány fejlettebb országban – részben a társadalombiztosítási szabályozás hatására – növekedett a nagyon rövid heti munkaidőben dolgozó részmunkaidősök aránya.

A gazdasági tevékenység időszaki és napi hullámváltozásában érintett hazai ágazatokban azonban a nemzetközi tendenciákhoz igazodóan (Janneke Plantenga (ed.) – Chantal Remery (ed.), 2009.: 25-32. o.) az intenzív fejlődés szerepének erősödésével párhuzamosan várhatóan növekedni fog a munkáltatók számára előnyös határozott idejű részmunka, heti alapon számolva a napi átlagosnál (napi 6 vagy 4 óra) rövidebb idejű részmunka, a változó munkarendű részmunka és a behívásra végzett részmunka, amelynél hiába az elvileg több szabadidő, ha a dolgozónak állandóan készenlétben kell állnia. A nagyvállalatoknál a rugalmas részmunkaidő iránti igényt mutatja a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi vállalati felmérése is (2. Függelék).

Egyes ágazatokban az intenzív munkavégzési és a rugalmas bevetethetőségi igény, a nehéz fizikai munka szűkíti egyes munkavállalói és társadalmi rétegek (például nyugdíjasok egy része, egészségkárosodott és csökkent munkaképességű emberek) részmunkaidős foglalkoztatásának lehetőségét.

Kisgyermekes nők részmunkaidős foglalkoztatása

A gazdasági tevékenység napi hullámváltozásában érintett vizsgált ágazatokban (kiskereskedelem és a vendéglátás) a munkáltatók és a munkavállalók részmunka iránti igénye közötti konfliktus még élesebben jelentkezik a kisgyermekes nők esetében, mivel a forgalom napon belüli hullámváltozásához igazodó részmunka-igény és a gyermekneveléshez, óvodához, bölcsődéhez igazodó részmunkaidő-igény a legtöbbször nem egyeztethető össze. Mivel a kiskereskedelemre és a vendéglátásra a nők foglalkoztatása jellemző, az ellentmondás e két ágazatban a kismamák esetében szűkíti az önkéntes részmunkaidő bővülésének lehetőségét.

Az ellentmondást bizonyítja, hogy a vállalatok egy része próbál a munkacsúcsokhoz igazított részmunkaidősöket felvenni, de sokszor sikertelenül. A jelentkező munkavállalók és azon belül a kismamák döntő többsége nem akar kora reggel, késő délután, este, éjjel, szombaton és vasárnap részmunkaidőben dolgozni, pedig más, a gyermekneveléshez igazodó munkarendben szívesen vállalnának részmunkaidőt, főleg átmenetileg, néhány évre, amíg a gyermek kicsi.

További nehezítő tényezők:

- nincs elég óvodai és bölcsődei férőhely,
- az óvodákra és a bölcsődékre a szűkülő és rugalmatlan nyitva tartási idő jellemző,
- a gyermekfelügyeletért kifizetett térítés nem arányos a részmunkaidős bérrel,
- a részmunkaidős kereset nem mindig versenyképes a gyessel, a gyeddel és a szociális segéllyel (a minimálbéren foglalkoztatott dolgozók egy részénél a teljes munkaidős kereset sem mindig versenyképes, nemhogy a részmunkaidős kereset).

A bölcsődei és óvodai nyitva tartással kapcsolatos problémára mutatnak rá a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi vizsgálata keretében készített intejük is (2. Függelék).

Pedig az 13. táblázatban bemutatott, a kisgyermekes nők alacsony foglalkoztatottsági szintjének emeléséhez fontos lenne a részmunkaidős munka lehetőségeinek bővítésére, feltételeinek megteremtésére azon nők részére, akik szívesen dolgoznának részmunkában. Ennek jelentőségét növeli az is, hogy Magyarországon a nemzetközi tendenciákhoz igazodóan a részmunkában a nőknek van meghatározó szerepük. A KSH munkaerő-felmérése alapján 2008-ban a részmunkaidős foglalkoztatásban 61% volt a nők aránya.

A vállalati és ágazati felmérés során csak négy ágazatot vizsgáltunk. A külföldi tendenciák alapján más, általunk nem vizsgált szolgáltatási ágazatokban és gazdasági tevékenységekben – személyi szolgáltatások, irodai munka, szellemi tevékenység egy része, stb. –, továbbá heti alapon alkalmazott részmunka esetén nagyobb lehet a potenciális lehetőség a családi teendők és a részmunkaidő összehangolására. *Frey Mária*, aki nemcsak néhány ágazatban, hanem makroszinten vizsgálta ezt a kérdést, arra a következtetésre jutott, hogy a munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolása szempontjából a részmunkaidőnek van kimagasló szerepe, amire idehaza is sok kisgyermekes anya vágyik.

Magyarországon 2010-ig nem volt olyan lehetőség, mint több országban, ahol a munkavállalóknak alanyi jogot biztosítanak arra, hogy amíg gyermekük kicsi, részmunkaidőben dolgozhassanak – időarányos bérért (a fejlettebb országokban alkalmazott szabályozást a „A részmunkaidő és a nemek közötti egyenlőség” című fejezet ismerteti). A 2010. január 1-től érvényes 2009. évi CXXVI. Törvény a közsférában megteremtette ennek lehetőségét. A törvény szerint a közsférában a kisgyermekes nők

kérése alapján a munkáltató köteles részmunkaidőt felajánlani. A munkavállaló kérését a munkáltató csak nyomós indok esetén tagadhatja meg, például, ha ez számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelentene. A munkáltató köteles írásban megindokolni a kérelem megtagadását. Ez a hazai jogszabály megfelel a fejlettebb országokban alkalmazott szabályozásnak és várhatóan segíteni fogja a kisgyermekes nők részmunkaidős munkavállalásának bővülését.

Frey Mária elemzése alapján mivel a részmunkaidőben foglalkoztatottak többsége nő, ezért a hátrányok is rájuk összpontosulnak. Ezeket az Európai Unió fejlettebb országaiban egyrészt a férfiak bevonásával próbálják kiegyenlíteni, másrészt olyan szabályozással, amely garanciát ad a részdős munkavállalóknak a teljes munkaidőre való áttérésre. Jó példával szolgál erre Norvégia, ahol a részmunkaidőről a közelmúltban új törvényt fogadtak el. Ennek lényege, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak elsőbbséget élveznek a teljes munkaidős állások betöltésénél, amennyiben erre igényük van.

A részmunkaidővel kapcsolatban néhány közhely is él a hazai közgondolkodásban:

- Ezek egyike az, hogy a részmunkaidő napi 4-6 órás foglalkoztatást jelent. Magyarországon azon kevesek, akik részmunkaidőben dolgoznak, valóban napi 4-6 órában teljesítik ledolgozandó munkaidejüket. Azokban a külföldi országokban viszont, amelyekben a részmunkaidő elterjedt, ott a legkedveltebb változat a teljes munkaidős foglalkoztatás a hét egy-két munkanapján.
- A másik hazai közvélekedés, hogy a részmunkaidő ideális a gyermekneveléshez. Nos, a részmunkaidőt nagy arányban alkalmazó országok gyakorlata azt mutatja, hogy a vállalatok flexibilizálási stratégiájával összhangban terjed a hajnali, vagy a késő esti munkavégzés, ami azt jelenti, hogy kisebbségbe szorul a délelőtti munkavégzés lehetősége, holott az utóbbi biztosítaná a legkényelmesebb megoldást a kisgyermekes anyáknak a gyermekük iskolaideje alatti munkavállalásra.
- Szinte közhely azzal visszautasítani minden, a részmunkaidő elterjesztésével kapcsolatos javaslatot, hogy az alacsony kereset miatt úgysem engedhetik meg azt az emberek maguknak. Eközben szokás elfeledkezni a munkaerőpiacról kiszorultakról, ezek egy részénél ma már a részmunkaidőből származó kereset több lehet a munkánélküli vagy szociális segéltnél (18. táblázat).

Frey Mária szerint a részmunkaidő nagy szerepet játszhat a foglalkoztatás bővítésében azzal, hogy a meglévő munkavolument több ember között osztja el. Ez a népesség foglalkoztathatóságának a fennmaradásában felbecsülhetetlen érték (*Frey Mária, 2008.: 29-30. o.*).

A részmunkaidőben dolgozni akaró nők lehetőségei megteremtésének jelentőségét mutatja, hogy a legalább egy, 12 éven aluli kiskorú gyermekkel rendelkező, 25-49 éves nők közül Málta után Magyarországon végeznek a legkevesebben fizetett munkát (13. táblázat).

Az utóbbi időben a nemzetközi szervezetek és a hazai kutatók is ráirányították a figyelmet erre a problémára. Az *OECD* állt elő először azzal az ajánlással (*OECD Economic survey of Hungary, 2007*), hogy a magyar kormány:

- csökkentse a gyermekgondozási szabadság időtartamát egy évre,
- az ebből származó megtakarítást fordítsa a gyermekgondozás költségeinek mérséklésére,
- növelje a lerövidített idejű gyermeknevelési támogatás összegét,
- és hosszabbítsa meg az apai szabadság időtartamát.

E javaslatok vitát váltottak ki, mert a gyed, gyes, gyet nagyon népszerű támogatási formák, amelyek kiváltása rövid távon azért sem lehetséges, mert a 3 éven aluli gyermekek közül csak alig minden tizediknek jut bölcsődei férőhely, és a 3-6 évesek közül is csak 79%-nak jut gyermekgondozói szolgáltatás. Ezzel Magyarország az utolsó helyek egyikén helyezkedik el a Barcelonai célok teljesítése tekintetében* (*Frey Mária, 2008.: 9-10. o.*).

E problémák részbeni megoldására egyrészt 2010. január 1-én lépett életbe az a hazai rendelkezés, amely alapján a 2010 április 30. után születő gyermekek esetében az eddigi három év helyett csak két évig lehet otthon maradni. Másrészt a kormány a bölcsődei férőhelyek bővítésére vonatkozó támogatási programot fogadott el.

* 2002. március 15-16-án volt az Európai Tanács ülése Barcelonában, ahol döntés született arról, hogy 2010-re a tagállamok:

- a 3 éven aluli gyerekek egyharmadának, valamint
- a 3 év és a kötelező iskoláskor kezdete közöttiek 90%-ának

gyermekgondozási szolgáltatást/gyermekintézményi ellátottságot biztosítanak. Ennek teljesítéséről jelentés készült, amit 2008. októberében publikáltak (Commission of the European Communities, 2008.).

A kisgyermekes és anélküli 25-49 éves nők és férfiak foglalkoztatási rátái az Európai Unióban, 2007-ben*

Ország	A 25- 49 éves, 12 éven aluli kisgyermekkel rendelkező			A 25-49 éves, 12 éven aluli kisgyermekkel nem rendelkező		
	férfiak	nők	különbség a férfiak esetében	férfiak	nők	különbség a nők esetében
	foglalkoztatási rátái, %					
Ausztria	92,9	68,5	5,3	87,7	83,6	-15,1
Belgium	92,2	69,3	10,5	81,7	75,5	-6,2
Ciprus	95,7	70,8	7,8	87,8	82,1	-11,3
Bulgária	81,2	61,5	4,7	76,6	74,7	-13,2
Cseh Köztársaság	93,9	53,4	6,8	87,1	83,2	-29,8
Egyesült Királyság	91,0	63,1	6,8	84,1	82,9	-19,8
Észtország	92,4	66,7	5,5	86,9	82,7	-16,0
Finnország	92,7	70,6	13,2	79,5	78,9	-8,3
Franciaország	91,1	65,9	14,4	76,6	65,9	-7,7
Görögország	96,8	57,0	14,3	82,5	64,1	-7,0
Hollandia	94,5	72,7	6,6	87,9	83,8	-11,2
Lengyelország	88,0	60,8	16,5	71,5	69,9	-9,2
Lettország	91,2	68,4	10,3	80,9	82,1	-13,7
Litvánia	89,7	77,2	10,7	78,9	81,5	-4,3
Luxemburg	95,7	65,0	5,5	90,3	80,2	-15,3
<i>Magyarország</i>	<i>86,1</i>	<i>49,8</i>	<i>7,0</i>	<i>79,1</i>	<i>76,1</i>	<i>-26,3</i>
Málta	94,0	32,6	5,3	88,6	68,7	-36,1
Németország	91,4	62,7	10,8	80,6	80,3	-17,6
Olaszország	93,8	54,6	13,1	80,7	66,7	-12,1
Portugália	94,2	76,4	11,5	82,7	77,3	-0,9
Románia	85,4	66,3	8,6	76,9	70,7	-4,3
Spanyolország	93,2	58,8	8,8	84,3	75,5	-16,7
Szlovákia	88,2	54,2	8,7	79,5	79,0	-24,8
Szlovénia	95,3	84,8	12,6	82,7	77,1	7,8
EU-27 átlaga	91,4	62,4	10,6	80,8	76,0	-13,6

*Nem állt rendelkezésre adat Dániáról, Írországról és Svédországról.

Forrás: Frey Mária, 2008.: 10. o. (Report on equality between women and men, 2008. European Commission, Brussels. p. 34.)

A diákok és a nyugdíjasok részmunkaidős foglalkoztatása

Vállalati és ágazati felmérésünk alapján a legrugalmasabban bevethető részmunkaidős munkavállalói kört a nyugdíjasok és a családot még nem alapított fiatalok, különösen a diákok alkotják. Velük tudják a vállalatok a legjobban megoldani a forgalom hullámvásakor megnövekedő feladatokat, továbbá a szabadságon, szabadnapokon, betegszabadságon lévők helyettesítését. Ezt bizonyítják a kiskereskedelem, a gyorséttermi láncok, az utazási irodák és a munkahelyi étkeztetés tapasztalatai.

Ennek oka az, hogy ezekre a rétegekre az jellemző, hogy egyrészt jelentős részük jövedelem-kiegészítés céljából dolgozik, másrészt nagyfokú függetlenséggel, szabadsággal rendelkezik. A diákok és fiatalok egy részénél ez még kiegészül azzal, hogy számukra fontosabb a szabadidő, a szórakozás, mint a nagyobb jövedelem, mert még nincs gyermekük, jelentős részüket a családjuk eltartja, és így a részmunkaidős jövedelmet zsebpénzként kezelik.

Bár a munkakörök egy részében a nyugdíjasok részmunkaidős foglalkoztatásának korlátja a szellemi munka bonyolultsága és a fizikai munka nehézsége, számos olyan könnyebb fizikai, szellemi és kiegészítő munkakör van (adminisztráció, porta, könnyebb fizika munka, stb.), ahol alkalmazásuk előnyöket kínál a vállalatoknak a már megszerzett ismeretek kamatoztatása miatt.

A 14. táblázat a KSH munkaerő felmérése alapján a hazai részmunkaidős foglalkoztatottak korcsoportok szerinti megoszlását mutatja.

14. táblázat

15-74 éves részmunkaidős foglalkoztatottak megoszlása %-ban korcsoportok és nemek szerint, 2008 (összesen=100%)

Korcsoport	Férfi	Nő	Együtt
15-29	18,0	15,1	16,1
30-44	27,4	32,5	30,5
45-59	31,1	35,4	33,7
60-74	23,5	17,0	19,7

Forrás: KSH munkaerő felmérés

A 14. táblázat azt mutatja, hogy a 1-29 éves és a 60-74 éves korcsoportnak a legalacsonyabb a részesedése a részmunkában.

A vállalati és ágazati felmérésünk alapján a fiatalok, a diákok és az idősebbek tekintetében a potenciális lehetőségek nincsenek úgy kihasználva mint az Európai Unióban, ahol (átlagban) a fiatalok és idősebbek nagyobb arányban vállalnak részmunkát, mint a középkorúak (*Központi Statisztikai Hivatal, 2007.: 2. o.*).

Hasonló következtetésre jutottak Bajnai Blanka és szerzőtársai, akik nemzetközi összehasonlításban vizsgálták a fiatalok és azon belül a tanulók és nem tanulók részmunkaidős foglalkoztatását (*15. táblázat*).

A 15. táblázat szerint 2005-ben a vizsgált országok döntő többségében a tanulók részdíj munkavégzése magas arányú és jellemző tendencia volt. Hollandiában, Norvégiában, Svédországban és Dániában a legmagasabb, ezekben az országokban a foglalkoztatott diákok több mint 70 százaléka részmunkaidőben dolgozott. Legkevésbé Magyarországon (10,9%) és Litvániában (8,9%) volt jelen a diákrészmunka.

A nem tanulók részdíj foglalkoztatása – a várakozásoknak megfelelően – mindegyik országban ritkább volt 2005-ben, mind a tanulóké. Kiemelkedően magas volt (20 százalék feletti) Hollandiában, Norvégiában és Svédországban. Szlovákiában (1,5 százalék), Csehországban (2,3 százalék) és Magyarországon (2,5 százalék) volt a legalacsonyabb.

A vállalatok gyakran együtt alkalmazzák a részmunkaidőt és az időszakos/határozott idejű szerződést. 2005-ben a tanulók határozott idejű szerződéssel történő munkavégzése Németországban, Spanyolországban, Franciaországban és Ausztriában volt a legjellemzőbb, a foglalkoztatottak több mint 65 százaléka dolgozott így. A táblázat szerint ez Magyarországra kevésbé volt jellemző, mindössze 12,4 százalék. A nem tanulókat tekintve Spanyolországban és Lengyelországban 40 százalék feletti volt a foglalkoztatott fiatalok közül a határozott idejű szerződéssel rendelkezők aránya, ugyanakkor 10 százalék alatti volt az Egyesült Királyságban és Írországon, Ausztriában, Szlovákiában, Izlandon és a balti országokban. Magyarországon is alacsony volt az arányuk, 11,4 százalék. (*Bajnai Blanka – Hámori Szilvia – Köllő János, 2008: 75-76. o.*).

**A részmunkaidőben és határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak
százalékaránya 26 országban, 2005***

Ország	Részmunkaidős		Időszaki/határozott idejű szerződéses	
	tanuló	nem tanuló	tanuló	nem tanuló
Ausztria	29,1	12,8	67,6	8,6
Belgium	47,4	15,4	59,6	17,9
Ciprus	..	5,8	35,0	19,7
Cseh Köztársaság	26	2,3	28,7	11,4
Dánia	71,8	16,4	33,9	12,2
Egyesült Királyság	62,2	14,7	17,7	7,4
Észtország	30,8
Finnország	53	11,4	49,2	29,4
Franciaország	39,1	12,7	81,7	25,1
Görögország	34,3	6,4	41,1	19,6
Hollandia	82,7	31,9	44,9	24,5
Írország	57,7	7,4	22,5	4,6
Izland	58,1	11	17,1	9,2
Lengyelország	30,1	9,4	59,8	45,9
Lettország	18,6	5,1	15,8	13
Litvánia	8,9	6,8	9,4	9,3
Luxemburg	49,2	8,6	..	14,7
<i>Magyarország</i>	<i>10,9</i>	<i>2,5</i>	<i>12,4</i>	<i>11,4</i>
Németország	25,4	15,4	79,1	22,1
Norvégia	76,1	26,2	29,8	20,3
Olaszország	54,1	11,4	47,5	24,8
Portugália	29,8	4,8	52,2	35,9
Spanyolország	53,6	11,6	70,4	53
Svédország	76	23,4	61,7	35,3
Szlovákia	17	1,5	20	7,8
Szlovénia	40,6	5,1	65,1	34,9

*Minta: 15-29 éves foglalkoztatott tanulók, illetve nem tanulók

Forrás: Bajnai Blanka – Hámori Szilvia – Köllő János, 2008: 75. o.

Ugyancsak Bajnai Blanka és szerzőtársai vizsgálták a részmunkaidő szempontjából fontos nyugdíj előtt álló férfi dolgozók, továbbá a férfi nyugdíjasok és munkaképtelenek arányát (16. táblázat).

A 16. táblázat alapján Magyarországon 2005-ben a foglalkoztatottak aránya a 40-64 éves férfiak között a második legalacsonyabb volt európai összehasonlításban, míg a nyugdíjasok és munkaképtelenek aránya a legmagasabb (Bajnai Blanka – Hámori Szilvia – Köllő János, 2008: 80. o.).

**A 40-64 éves férfiak százalékos megoszlása munkaerő-piaci kategóriánkénti
önbesorolás szerint 24 országban, 2005***

Ország	Dolgozik	Nyugdíjas/munkakép- telen	Munkanélküli/ egyéb inaktív	Összesen
Ausztria	71,77	21,72	6,50	100,00
Belgium	70,12	20,71	9,17	100,00
Ciprus	83,56	10,22	6,22	100,00
Cseh Köztársaság	74,80	20,63	4,57	100,00
Dánia	79,33	16,17	4,50	100,00
Észtország	71,32	16,18	12,50	100,00
Spanyolország	78,27	4,66	17,07	100,00
Finnország	70,95	19,38	9,67	100,00
Franciaország	72,27	17,45	10,28	100,00
Görögország	79,40	16,34	4,26	100,00
Magyarország	62,69	29,28	8,03	100,00
Írország	79,92	13,59	6,49	100,00
Izland	94,26	3,53	2,21	100,00
Olaszország	71,59	20,91	7,50	100,00
Litvánia	74,54	14,77	10,69	100,00
Luxemburg	75,49	21,08	3,43	100,00
Lettország	73,17	14,64	12,19	100,00
Hollandia	77,60	14,52	7,87	100,00
Norvégia	81,55	13,95	4,50	100,00
Lengyelország	61,25	22,89	15,87	100,00
Portugália	74,53	14,99	10,48	100,00
Svédország	80,02	12,87	7,11	100,00
Szlovénia	67,90	21,90	10,20	100,00
Szlovákia	69,48	18,98	11,54	100,00

*Minta: 40–64 éves férfiak a nappali tagozatos tanulók és a katonák nélkül.

Egyéb inaktív csoport: háztartását látja el, egyéb okból nem dolgozik.

Forrás: Forrás: Bajnai Blanka – Hámori Szilvia – Köllő János, 2008: 80. o.

Az alacsony keresetszint hatása

Mind az ágazati és vállalati szintű vizsgálatunk, mind a makroszintű statisztikai adatok alapján a teljes munkaidős keresetek alacsony szintje a részmunkaidő terjedésének legalapvetőbb akadályozó tényezője (17. táblázat).

A 17. táblázat alapján 2008-ban a havi nettó keresetek átlaga 122267 Ft volt, ezen belül a fizikai foglalkozásúaknál 90940 Ft, a szellemi foglalkozásúaknál 157163 Ft.

A részmunkaidő hazai terjedését az alacsony teljes munkaidős keresetszint alapvetően megnehezíti, míg a fejlettebb országokban a magyar keresetszint 4-6 szorosát kitevő átlagos teljes munkaidős keresetszint (4. melléklet) alapvetően megkönnyíti, sőt ösztönzi. Azoknak a hazai ágazatoknak egy részében is alacsonyak a teljes munkaidős átlagkeresetek, ahol potenciálisan nagyobb arányú részmunkaidős dolgozó alkalmazására lenne lehetőség. A 17.

táblázat szerint például 2008-ban a részmunkaidő terjedése szempontjából potenciálisan kedvező kereskedelemben és a vendéglátásban a teljes munkaidős átlagkereset jelentősen elmaradt az országos átlagtól. Ráadásul a dolgozók jelentős része minimálbéren van foglalkoztatva, ez pedig kb. egyharmada az egyébként is alacsony átlagkeresetnek (5. melléklet) és nemzetközi összehasonlításban messze elmarad a fejlettebb országok minimálbér-szintjétől (6. melléklet).

17. táblázat

A teljes munkaidős dolgozók nettó átlagkeresetei nemzetgazdasági áganként, 2008*

Gazdasági ág, ágazat	Nettó átlagkereset (Ft/fő/hó)	Fizikai foglalkozásúak nettó átlagkeresete (Ft/fő/hó)	Szellemi foglalkozásúak nettó átlagkeresete (Ft/fő/hó)
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS, HALÁSZAT	92 552	82 547	126 467
BÁNYÁSZAT	137 063	119 347	194 233
FELDOLGOZÓIPAR	115 681	95 691	180 372
ÉLELMISZER, ITAL, DOHÁNY GYÁRTÁSA	102 085	83 565	166 417
TEXTÍLIA, TEXTILÁRU GYÁRTÁSA	77 653	71 573	119 352
BŐRTERMÉK, LÁBBELI GYÁRTÁSA	80 582	73 829	124 470
FAFELDOLGOZÁS	84 989	77 515	124 592
PAPÍRGYÁRTÁS, KIADÓI, NYOMDAI TEVÉKENYSÉG	126 780	102 287	160 097
KOKSZGYÁRTÁS, KŐOLAJ-FELDOLGOZÁS, NUKLEÁRIS	262 868	176 392	353 091
VEGYI ANYAG, TERMÉK GYÁRTÁSA	167 283	126 062	215 727
GUMI-, MŰANYAG TERMÉK GYÁRTÁSA	111 185	95 860	169 045
EGYÉB NEMFÉM ÁSVÁNYI TERMÉK GYÁRTÁSA	121 722	103 295	178 528
FÉMALAPANYAG, FÉMFELDOLGOZÁSI TERMÉK GYÁRTÁS	110 830	97 998	162 944
GÉP, BERENDEZÉS GYÁRTÁSA	115 028	98 318	171 060
VILLAMOS GÉP, MŰSZER GYÁRTÁSA	118 300	94 454	191 589
JÁRMŰGYÁRTÁS	135 397	116 495	208 542
MÁSHOVA NEM SOROLT FELDOLGOZÓIPAR	87 688	80 830	123 280
VILLAMOSENERGIA-,	153 470	123 614	199 902

GÁZ-, VÍZELLÁTÁS			
IPAR ÖSSZESEN	118 279	97 312	182 479
ÉPÍTŐIPAR	97 613	83 402	138 556
KERESKEDELEM, JAVÍTÁS	110 071	82 668	148 473
SZÁLLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDÉGLÁTÁS	85 911	73 990	122 341
SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	126 809	101 640	163 632
PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG	231 970	95 719	234 268
INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	130 299	81 998	168 489
KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM, KÖTELEZŐ TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS	152 238	99 744	170 999
OKTATÁS	123 699	82 528	132 986
EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	109 642	85 839	117 360
EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	116 992	89 819	144 863
NEMZETGAZDASÁG ÖSSZESEN	122 267	90 940	157 163

*4 fő feletti vállalkozások, központi és helyi költségvetési szervezetek,
társadalombiztosítás és kijelölt non-profit szervezetek
Forrás: KSH intézményi munkaügyi statisztika

A 17. táblázat alapján a teljes munkaidős kereset oldaláról további nehezítő tényező, hogy a részmunkaidő egyik fő tartalmát jelentő fizikai foglalkoztatottaknál általában jóval a nemzetgazdasági átlag alatt vannak az átlagkeresetek.

Az alacsony teljes munkaidős keresetszint tulajdonképp azt jelenti, hogy sok hazai vállalatnak és vállalkozásnak lehetősége van arra, hogy az Európai Unió fejlettebb országainak részmunkaidős keresetszintjén vagy e szint alatt teljes munkaidős dolgozót alkalmazzon. A munkáltatók a számukra kedvező teljes munkaidős keresetek és minimálbér mellett nem érdekeltek a részmunkaidő bővítésében, mert az EU fejlettebb országaihoz viszonyított alacsony teljes munkaidős keresetszint és alacsony minimálbér is biztosítja a munkabér költséghatékonyágát.

Az alacsony keresetszint mellett a munkáltatói érdekek találkoznak az alkalmazottak érdekeivel, mert a munkavállalók széles körében is hiányzik az önkéntes részmunkaidő-vállalás motivációjának legalapvetőbb feltétele. A 17. táblázat alapján – amely átlagokat mutat – a kétkeresős családok többségénél a teljes munkaidőre kifizetett (nettó) kereset sem elegendő a megélhetéshez, ezért inkább az jellemző, hogy a dolgozók túlmunkát vállalnak a kereset kiegészítése céljából.

A munkavállalók egy része elvileg vállalna részmunkát, de a jelenlegi alacsony teljes munkaidős keresetszint miatt úgy gondolja, hogy főállású részmunka esetén legalább annyit kellene keresnie részmunkaidőben, mint teljes munkaidőben. A munkáltatóknak azonban csak a teljes munkaidős keresetnél kisebb kereset esetén jelentkezik az alkalmazás előnye, a munkabéreköltség-megtakarítás.

2008-ban nemzetgazdasági áganként a részmunkaidős bruttó havi átlagkereseteket (a nettó keresetek nem álltak rendelkezésre) és azok teljes munkaidős bruttó átlagkeresetekhez viszonyított arányát a 18. táblázat mutatja.

18. táblázat

Nem teljes munkaidős dolgozók havi bruttó átlagkeresete és annak a teljes munkaidős dolgozók havi bruttó átlagkeresetéhez viszonyított aránya nemzetgazdasági áganként, 2008

Nemzetgazdasági ág	Nem teljes munkaidős dolgozók havi bruttó átlagkeresete, Ft/fő			Nem teljes munkaidős havi bruttó átlagkereset a teljes munkaidős havi bruttó átlagkereset %-ában		
	Fizikai	Szellemi	Összes	Fizikai	Szellemi	Összes
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	49 938	110 481	62 950	44,0	53,3	46,5
HALÁSZAT	59 795	79 581	65 651	62,5	45,5	58,9
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS ÉS HALÁSZAT ÖSSZESEN	50 032	110 034	62 978	44,2	53,2	46,7
BÁNYÁSZAT	65 665	118 125	89 765	34,1	33,7	39,1
FELDOLGOZÓIPAR	61 346	131 052	74 031	43,5	40,2	40,1
VILLAMOSENERGIA-, GÁZ-, VÍZELLÁTÁS	79 769	169 507	111 307	39,6	45,9	41,6
IPAR ÖSSZESEN	61 703	132 570	74 980	42,7	40,1	39,4
ÉPÍTŐIPAR	57 419	108 800	73 468	49,6	47,0	50,4
KERESKEDELEM, JAVÍTÁS	65 867	92 255	74 993	58,4	36,3	43,7
SZÁLLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDÉGLÁTÁS	49 850	94 328	53 794	52,0	47,1	45,5
SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	81 282	116 122	92 726	53,0	40,3	44,5
PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG	55 635	156 904	149 837	38,1	35,8	34,6
INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	47 969	120 012	74 462	42,7	40,2	34,7
OKTATÁS	41 923	75 629	60 473	33,7	43,2	36,2
EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	61 123	113 714	93 341	54,4	61,5	54,8
EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	59 615	137 944	87 618	44,9	30,0	45,6
NEMZETGAZDASÁG ÖSSZESEN	59 718	117 530	78 049	45,5	39,2	40,6

Forrás: KSH intézményi munkaügyi statisztika és saját számítás

A 17. és a 18. táblázatok országos és ágazati kereseti átlagokat mutatnak, mögöttük differenciák vannak.

A 18. táblázat alapján a fizikai foglalkozásúaknál és a szellemi foglalkozásúak egy részénél az átlagos bruttó részmunkaidős keresetek nagyon alacsonyak. Ebből két következtetés adódik. Az egyik az, hogy ebből megélni nem lehet. Ezért feltehetően ezek mögött döntően vagy olyan részmunkaidős munkavállalók vannak, akiknek ez más elsődleges jövedelemforrás melletti jövedelmet jelent (pl. nyugdíjasok), vagy pedig családot még nem alapított fiatalok, diákok, akik egy kis „mellékes” jövedelemre, „zsebpénzre” tesznek szert, például a tanulás mellett.

A másik következtetés, hogy ha az alacsony teljes munkaidős keresetű dolgozókat foglalkoztató ágazatokban, illetve az alacsony teljes munkaidős keresetű dolgozókat érintően (akiknek ez az egyetlen jövedelemforrásuk) a vállalati munkaszervezetben jelentősen növekszik a részmunkaidő aránya a teljes munkaidő rovására, illetve a vállalati munkaszervezet átalakítása alacsony teljes munkaidős keresetszint mellett történik, akkor az a szegénység növekedéséhez járul hozzá.

Ugyanerre a következtetésre jutott Borbély Szilvia is, aki az EUROSTAT (SILC) adatbázisa alapján nemzetközi összehasonlításban vizsgálta a hazai részmunkaidős szegények arányát (19. táblázat).

19. táblázat

Részmunkaidőben dolgozó szegények aránya, %*

Év	2005	2006	2007	2008
Magyarország	14	15	17	19
Nagy-Britannia	12	12	13	.
Hollandia	5	5	4	.
Lengyelország	23	23	19	20
EU25	10	11	12	.

* A szociális transfereket is tartalmazó jövedelem országos középértékének (mediánjának) 60%-ánál kisebb jövedelemmel rendelkező, 18 év feletti részmunkaidős dolgozók aránya %-ban.
Forrás: Dr. Borbély Szilvia, 2009.: 7. o.

A 19. táblázat alapján Magyarországon 2008-ra a részmunkaidőben dolgozók közel 20 %-át fenyegette a dolgozó szegények kategóriájába kerülés veszélye, s hasonló a helyzet Lengyelországban is. Ez az arány jelentősen meghaladja akár az EU25 átlagértékét, akár Nagy-Britanniáét, s még inkább Hollandiáét, azaz azon országokét, ahol a leginkább elterjedt a részmunkaidő, és amely országokat példaként szokták felhozni a részmunkaidős foglalkoztatást illetően akár a munka és a családi élet összeegyeztetésének elősegítését, akár a rugalmas munkaerőpiacot illetően. Ezen adatok azt mutatják, hogy akár Magyarországon, akár Lengyelországban két szempontból is rosszabb a részmunkaidőben dolgozók helyzete, mint a régi uniós tagállamokban: egyrészt jóval nagyobb hányaduknak a jövedelme nem éri el a jövedelem-medián 60%-át, másrészt maga a jövedelem középértéke is jóval alacsonyabb, mint akár Nagy-Britanniában vagy Hollandiában. Ezért a részmunkaidős foglalkoztatás növekedésével nőhet a dolgozó szegények aránya (Dr. Borbély Szilvia, 2009.: 7. o.).

Az alacsony teljes munkaidős keresetszint befolyásoló szerepére utalnak a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi felmérése során lefolytatott interjúk is (2. Függelék).

A 17., a 18. és a 19. táblázat alapján még egy nagyon fontos következtetés adódik. Az, hogy a fejlettebb országokban meglévő, a magas gazdasági fejlettségi szinten és a magas munkavállalói kereseteken alapuló jóval magasabb részmunkaidő-arányt nem lehet Magyarországra „importálni”. Hollandiát sokan példaként, mintaországgként emlegetik, de ennek egyik döntő oka az, hogy ott a részmunkaidős foglalkoztatás sok munkavállalónak megfelelő életszínvonalat biztosít, míg Magyarországon a dolgozók, illetve a családok jelentős része a teljes munkaidős keresetből is alig tud vagy nem tud megélni.

(„A szabályozás és a vállalati gyakorlat közötti kapcsolat és konfliktusok” című fejezet alapján egyébként Hollandiában sem minden részmunkaidős foglalkoztatott helyzete olyan „rózsás”, mint az a hazai közvéleményben elterjedt, mert például az átlagos heti részmunkaidőnél kevesebbet dolgozók diszkriminálva vannak. Az ugyancsak mintaországnak tekintett Egyesült Királyságban pedig „A részmunkaidő és a nemek közötti egyenlőség” című fejezet alapján a részmunkaidős női munkavállalók „büntetve” vannak, általában 40%-kal kevesebbet keresnek, mint a teljes munkaidős férfiak. A „mintaország” megnevezés tehát csak a részmunka nagyobb elterjedtségére utal, de semmit nem mond a magas részmunka-arány hatásairól, pozitívumairól és negatívumairól, továbbá az egyes részmunkaidős munkavállalók helyzetéről.)

A 17. és a 18. táblázatok, továbbá a teljes munkaidős dolgozók havi bruttó átlagkeresetét mutató 7. melléklet alapján új tendencia, hogy ma már Magyarországon is vannak – nem nemzetközi összehasonlításban, hanem hazai viszonylatban – az átlagnál magasabb teljes munkaidős keresetű és magasabb részmunkaidős keresetű munkahelyek. Általában azokban a nemzetgazdasági ágakban vannak viszonylag magas részmunkaidős keresetek, ahol a teljes

munkaidős kereset is magas. Ezeken a területeken a teljes munkaidős és részmunkaidős kereset oldaláról nagyobb a potenciális lehetőség a részmunkaidő bővülésére. E munkaterületek döntő többsége a 20. táblázat alapján feltehetően nem magasan kvalifikált munkakör, hanem például a termelésen kívüli kiegészítő szolgáltatások, a pénzügyi tevékenység és az ingatlanügyletek, továbbá a gazdasági, közösségi és személyi szolgáltatások területén dolgozó beosztott szellemi munkakör. Ezek jelentős része kapcsolatban van az értékesítéssel, ezért a viszonylag magas havi bruttó átlagkeresetek okai között feltehetően az értékesítéshez kapcsolt prémium és jutalom kifizetések is szerepet játszanak.

A részmunkaidő alacsony társadalmi presztízse

Az alacsony keresetszint mellett a részmunkaidő bővülését számos más munkáltatói és munkavállalói motiváció kedvezőtlenül befolyásolja.

Ilyen a részmunkaidő alacsony társadalmi státusza és presztízse. Egyfelől a munkáltatók a részmunkaidősöket periférikus munkaerőként kezelik, másfelől a részmunkaidősök kötődése, elkötelezettsége, a vállalati célokkal való azonosulása jóval kisebb, mint a teljes munkaidősöké. A vállalatok teljes odaadással dolgozó, és nem kényszerből adódó munkaerőt szeretnének részmunkaidőben is, de ez általában nem megoldható, mert többségük ideiglenesnek tartja ezt a megoldást. Ezért a vállalatok számára a részmunkaidősök foglalkoztatása valamilyen szempontból (pl. túlmunka vállalása, nagyobb fluktuáció) általában hátrányosabb, mint a teljes munkaidős dolgozók alkalmazása.

A gazdasági tevékenység napon belüli hullámvázában érintett vizsgált két ágazatban (kiskereskedelem és vendéglátás) hosszú évtizedek óta meghatározó szerepe van a teljes munkaidőben dolgozó nőknek. Az EU-tól eltérő sajátosság, hogy döntő többségük elszakadt attól a tradicionális családmódtól, amelyre az jellemző, hogy inkább csak a férj dolgozik. Ezért jelentős részük számára (akik szeretik a munkájukat, a munkahelyüket és ambiciózusak, továbbá vezető állásokban dolgoznak) nem perspektíva a részmunkaidő és a „vissza a fakanálhoz” szerep, nemcsak a jövedelemcsökkenés és a kétkeresős modell miatt, hanem azért is, mert a részmunkaidő periférikus jellege az eddigi, munkán keresztüli társadalmi szerepvállalásuk és az egyenrangúságuk csökkenését és „lefokozásukat” jelenti. Erre a magyar sajátosságra mutatnak rá a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi vizsgálata során lefolytatott interjúk is (2. Függelék).

A határozatlan idejű teljes munkaidős foglalkoztatás szerepéből adódóan tovább él az a több évtizedes beidegződés a dolgozóknak, hogy a részmunkaidő személyes alkalmatlanságot takar és előbb-utóbb hátrányosan érinti őket. Például könnyebben elbocsáthatják őket, mivel a felmondási idő rövidebb és a végkielégítés is kevesebb. A teljes munkaidősök tehát

stabilabbnak érzik a munkahelyüket, ezért inkább több feladat ellátására is vállalkoznak és csatolt munkaköröket is ellátnak. A munkáltatók jelentős részének is előnyösebb, ha kipróbált, bizalmat szerzett teljes munkaidős munkatársakkal dolgozik együtt.

A részmunkaidő periféria jellege miatt korlátozott a karrier esélye, továbbá csekély a lehetőség a képzésre, továbbképzésre és a szakképzettség megszerzésére. Ezt a folyamatot tovább erősíti, hogy mivel a vállalatoknak elsősorban a szakképzettséget nem igénylő, betanított munkakörökben előnyös a részmunkaidősök foglalkoztatása, ellenérdekeltek a részmunkaidősök képzésében.

A magasan kvalifikált munkát és a képzettséget, szakképzettséget igénylő munkakörök jelentős részében a magas képzési költségek miatt mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára előnyösebb a teljes munkaidő. Ennek a hazai motivációs tényezőnek a szerepe megegyezik az Európai Unión belüli tendenciákkal (*Janneke Plantenga (ed.) – Chantal Remery (ed.), 2009.: 25-32. o.*).

A magasan kvalifikált munkaerő döntő többsége a magyarországi keresetszint mellett nem vállal részmunkaidőt. Ez alól lehetnek kivételek, például a nagy munkaintenzitású, magas kereseti szintű munkakörök (például az informatika területén). Itt a részmunkaidős kereset is jóval magasabb lehet a teljes munkaidős átlagkeresetnél. Általában azonban az jellemző, hogy a magasan kvalifikált munkaerő, ha részmunkaidős munkát vállal, akkor azt vagy a teljes munkaidős állás mellett végzi vagy pedig átmenetileg (például kisgyermekes nők).

A négy ágazatban végzett ágazati és vállalati felmérés azt mutatja, hogy a vállalatok számára nagy arányban elsősorban segédmunkára, betanított munkára, képesítést nem igénylő, vagy viszonylag alacsonyabb képzettségi igényű munkakörökben és szakmákban lehet előnyös nagyobb arányban részmunkaidősöket alkalmazni, mert rövid a betanítási idő, kisebbek a munkabéreköltségek, ami ellensúlyozza a nagyobb fluktuáció miatti hátrányokat.

Vállalati vizsgálatunk eredményét a KSH munkaerő felmérésnek adatai is megerősítik (*20. táblázat*).

15-74 éves részmunkaidős foglalkoztatottak megoszlása %-ban iskolai végzettség és nemek szerint, 2008 (összesen=100%)

Iskolai végzettség	Férfi	Nő	Együtt
8 általánosnál alacsonyabb	1,5	1,1	1,3
8 általános	21,0	21,6	21,3
Középfok érettségi nélkül	31,8	26,2	28,4
Középfok érettségivel	26,2	36,3	32,4
Felsőfok	19,5	14,8	16,6

Forrás: KSH munkaerő felmérés

A 20. táblázat alapján a részmunkaidős foglalkoztatás döntően az alap- és középfokú végzettségűekre jellemző. A 2. táblázat, továbbá a 3. melléklet és a 20. táblázat összehasonlítása alapján különbség van a felsőfokú végzettségűek aránya tekintetében Magyarország (16,6%) és az Európai Unió átlaga (21,7%) között. Ennek oka feltehetően a keresetszintekben meglévő különbség.

A gazdasági tevékenység rövid távú hullámzásában érintett vizsgált hazai ágazatokban a koncentrációs folyamat, a műszaki-technikai fejlődés és a tömegértékesítés, illetve az értékesítés szalagszerűvé válása terjedésének együttes hatására figyelhető meg a foglalkoztatási szerkezet olyan átalakulása, amely kedvez a részmunkaidős munkakörök jelentős bővülésének. E folyamat során növekszik a szerepe a szakképzettséget nem igénylő betanított munkaköröknek és csökken a szerepe szakképzett munkának. A vizsgált ágazatok közül ilyen tendencia figyelhető meg például a kiskereskedelemben a nagy alapterületű hiper- és szupermarketekben, szakcenterekben (*Seres Antal, 2001/2*), továbbá a vendéglátás egyes területein (például gyorsétterem-láncok). E folyamat során olyan munkakörök is a részmunkaidő potenciális tartalékaivá válnak, amelyek korábban szakképzett munkaköröknek számítottak, de a munkaszervezet átalakulása során betanított munkakörökké válnak (például az eladó, a pénztáros, a reggeliztető pincér, szakács). Ezt a folyamatot tovább fogja erősíteni, hogy 2009. október 1-től a kereskedelemben számos, eddig

szakképzéshez kötött munkakörben minisztériumi rendelet eltörölte a szakképesítés követelményét.

A bővülést akadályozó tényezők közé tartozik, hogy amennyiben nagy a távolság a részmunkaidős munkahely és a lakóhely között és a munkahely csak utazási eszköz igénybevételével érhető el, akkor az utazási költségek és az utazási idő nem arányosak a részmunkaidős bérrel.

A 21. táblázat a KSH munkaerő felmérése alapján mutatja a dolgozók részmunkaidő vállalásának motivációt és a motivációk megoszlását.

21. táblázat

**15-74 éves részmunkaidőben foglalkoztatottak
a részmunkaidős munkavállalók motiváció szerint,
2008 (megoszlás %-ban, összesen=100%)**

Ok	Férfi	Nő	Együtt
	%		
Iskolába vagy továbbképzésre jár	6,6	4,0	5,0
Egészségi állapota miatt	22,7	19,1	20,5
Gyermekeit látja el	1,1	10,7	7,0
Gondozásra, ápolásra szoruló hozzátartozóját, ismerősét látja el	0,5	2,1	1,5
Egyéb családi kööttségek miatt	1,1	2,4	1,9
Nem talál teljes munkaidős munkát	27,9	23,9	25,5
Nem kíván teljes munkaidőben dolgozni	23,6	24,8	24,3
Egyéb	16,6	13,0	14,4

Forrás: KSH munkaerő felmérés

A 21. táblázat szerint 2008-ban a részmunkát vállalók között jelentős volt azok aránya (24,3%), akik nem kívántak teljes munkaidőben dolgozni. Ugyancsak jelentős volt az egészségi okokból részmunkát vállalók aránya (20,5%).

Borbély Szilvia nemzetközi vizsgálata szerint a nőknél a részmunkaidős munkavállalás első helyen álló motivációja a gyermekgondozás (*Dr. Borbély Szilvia, 2008.: 10. o.*). Mivel sok hazai felmérés szerint a kismamák jelentős része Magyarországon is szívesen vállalna részmunkát, a gyermekgondozás melletti viszonylag alacsony hazai részmunkaidő arányban (10%) feltehetően szerepet játszik az, hogy kevés lehetőséget kínálnak részükre.

A 21. táblázat alapján az előzőekben tárgyalt kedvezőtlen motivációk ellenére egyes munkavállalói csoportok részére előnyöket is kínál a részmunka.

Ugyanakkor figyelemre méltó az is, hogy 25,5% azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik nem találtak teljes munkaidős állást. Ebbe a csoportba nem az önkéntes részmunkát vállalók tartoznak, hanem azok, akik rákényszerültek erre a munkára. E motivációs tényező jelentős szerepe alapvetően igazodik a nemzetközi tendenciához. A Borbély Szilvia által vizsgált EU tagállamokban a gyermekgondozás után „a második legmarkánsabb motiváció az, hogy a részmunkaidős állást vállaló nem talált magának teljes munkaidős állást, azaz ez már a részmunkaidős munka nem önkéntes, hanem kényszerű elfogadását jelenti” (Dr. Borbély Szilvia, 2008.: 10. o.). A Központi Statisztikai Hivatal is elemezte a munkavállalói motivációk alapján az Eurostat adatbázisát és e szerint első helyen áll az az ok, hogy a munkavállalók nem találtak teljes munkaidős állást (Központi Statisztikai Hivatal, 2007.: 2. o.).

Az illegális foglalkoztatás hatása

Végül befolyásolja a részmunkaidő arányát, hogy a táblázatokban bemutatott, a részmunkaidő hazai arányára vonatkozó adatok és e kiadvány is csak a bejelentett, legális jogviszonyokról tájékoztatnak.

Márpedig nálunk közismerten nagyméretű az informális gazdaság, és az EU átlagánál sokkal magasabb az inaktív aránya is a munkavállalási korú népességben belül. Köztük olyanoké, akik TB-jogosultságot garantáló ellátások mellett, kevés kockázattal végezhetnek fizetett munkát – bejelentés nélkül. Ez minden bizonnyal kimeríthetetlen forrást biztosít a munkáltatók flexibilizációs törekvéseinek a megvalósításához (Frey Mária, 2008.: 28. o.).

Bár a felmérés során nem vizsgáltuk a „fekete”, és ezen belül az alkalmi, illetve határozott idejű „fekete” munkavállalók foglalkoztatásának hatását a részmunkaidőre, az interjúk és konzultációk jelezték ennek jelentős befolyásoló szerepét (sok olyan vélemény volt, hogy amíg lesz „fekete” foglalkoztatás, addig nem lesz jelentős arányú részmunkaidő).

AZ ALKALMAZÁS TAPASZTALATAI ALACSONY RÉSZARÁNY ESETÉN

Alacsonynak tekintjük a részarányt akkor, ha az nem éri el, vagy nem haladja meg lényegesen az országos átlagot. Ez a felmérés idején általánosan jellemző volt a vizsgált ágazatokra és a vizsgált vállalatok döntő többségére.

Alacsony részarány esetén az üzletpolitikai megfontolásból történő munkáltatói kezdeményezésű új alkalmazásoknak valamint a dolgozók kérésére történő teljes munkaidőből részmunkaidőbe történő átsorolásoknak volt döntő szerepük a felmérés idején.

A vizsgált termelő ágazatokra és termelő vállalatokra a következők voltak jellemzőek:

- A részmunkaidősök kiegészítő, kisegítő szerepet töltöttek be a rutinfeladatok elvégzésében (például adminisztráció, ügyintézés ott, ahol nincs számítástechnikai, informatikai rendszer).
- Az alkalmazás a szakképzettséget nem igénylő fizikai és kisegítő munkakörökre volt jellemző, kvalifikált munkakörökre nem.
- A részmunkaidős munkakörök többségére a periféria-jelleg volt jellemző (takarítási munka, portás, fűtő, telephely őrzése, helyettesítés).
- A kereskedelemben általában akkor alkalmazták, ha a hagyományos munkarendekkel (például két műszak, csúsztatott műszak), túlórákkal és belső átcsoportosításokkal nem tudták megoldani a rövid távon (héten, napon belül) váltakozó munkaerőigényeket.

A kiskereskedelemben mind a határozott idejű, mind a határozatlan idejű részmunkaidősök döntő többségét már kis részarány esetén is a forgalom hullámzásában érintett munkakörökben alkalmazták. Határozatlan idejű részmunkaidős területek például a pénztár, a vevőszolgálat, az információ, az árufeltöltés, a raktári munka, az eladótéri munka. Eseti jelleggel például a hétvégeken és egyes forgalmi csúcsoknál alkalmaztak részmunkaidősöket. Így például a karácsonyi csúcsforgalom, egyes ünnepek, események előtti tevékenységbővülés többletmunka-igényét segítették ezzel, évente néhány alkalommal.

A vendéglátásban a részmunkaidős foglalkoztatásra új üzletpolitikai elképzelések, egy-egy újabb szolgáltatás bevezetése, a nyitvatartási idő bővítése és a rendezvények motiválták a munkáltatókat. Például ebédidőben vagy vacsoraidőben látványpult üzemeltetése, reggeliztető felszolgálók, kenyereslány, ruhatáros alkalmazása.

A vizsgált ágazatokban és vállalatoknál a fő tendencia az volt a felmérés idején, hogy a részmunkaidősök többségét határozott idejű munkaszerződés keretében és a forgalomtól függő munkaterületeken foglalkoztatták. Volt azonban olyan vállalat is, ahol a részmunkaidősök 60%-a határozatlan idejű szerződéssel, és olyan is, ahol a részmunkaidősök többsége forgalomtól független területen dolgozott.

A részmunkaidősök döntő többségét a diákok, a nők, a kisgyermeket nevelők, a munka mellett tanulók és a nyugdíjasok tették ki. A határozott idejű részmunkaidős foglalkoztatásban a diákoknak volt meghatározó szerepük.

A vállalati felmérés alapján a magyar gyakorlatban is van „átjárás” a teljes munkaidő és a részmunkaidő között, mind a munkavállalók, mind a munkáltatók kezdeményezésére, de alacsony részarány esetén ez nem volt jelentős mértékű.

A kétkeresős családoknál volt megfigyelhető, hogy elsősorban a feleség kérte a vállalatától, hogy teljes munkaidő helyett részmunkaidőben dolgozhasson. A kérelmek leggyakoribb okai a következők voltak:

- családi problémák,
- betegség,
- beteg szülők,
- gyermeknevelés,
- továbbtanulás,
- építkezés.

(A vállalati felmérésünkben a dolgozók által kezdeményezett részmunka motivációi hasonlóságot mutatnak egyrészt a 21. táblázat tényezőivel. Másrészt az alkalmazás elsődleges oka hasonlóságot mutat azzal a nemzetközi tendenciával (*Janneke Plantenga (ed.) – Chantal Remery (ed.), 2009.: 25-32. o.*), hogy a munkaadók elsősorban az alkalmazottak kérésének/kívánságának kívánnak eleget tenni.)

A vállalatok általában a törzsgárdához tartozó, jól dolgozó, régi alkalmazottak esetében támogatták a dolgozói kéréseket, részben méltányossági alapon, részben a vállalati érdekek szem előtt tartásával, például a minőségi munkaerő megtartása érdekében. A minőségi munkaerő tekintetében a részmunkaidő melletti továbbtanulás vagy magasabb szakképzettség megszerzése szintén előnyös lehet a vállalatnak.

Ha viszont a munkavállaló problémája iránt megértő a vállalat, cserébe számít a munkavállaló lojalitására és a vállalati érdekek figyelembe vételére. Például előfordult, hogy munkakör- és munkahely-váltás kísérte az ilyen kéréseket, mert ha a dolgozó munkahelyén nem volt szükség részmunkaidőre, akkor egy másik gazdasági egységben kerestek számára megoldást.

A dolgozók általában csak „végszükség” esetén és ideiglenesen, a kérések indokában szereplő problémák megoldásáig kérték az átsorolásukat, mivel a jövedelem-csökkenés miatt hosszabb távon a családjukat részmunkaidőben nem tudták a megszokott színvonalon eltartani.

A kétkeresős családoknál a kisgyermekes nők esetében olyan egyedi esetek megfigyelhetőek voltak, hogy a férj állandó éjszakai munkát végzett, a feleség pedig nappal részmunkaidőt vállalt, hogy megtakaríthassák a gyermekfelügyelet költségeit.

Női szellemi munkát végzők körében pedig előfordult, hogy ha a férj jövedelme ezt megengedte, a feleség részmunkaidős munkát vállalt jövedelem-kiegészítés, a szabadidő hasznos eltöltése céljából, vagy azért, hogy a szakmáját gyakorolhassa. Ez azonban nem annyira volt elterjedt a felmérés idején, mint az Európai Unió fejlettebb országaiban.

Ritkán és néhány dolgozót érintően az is előfordult, hogy egy adott éven belül a dolgozó részmunkaidősként és teljes munkaidősként is dolgozott. Egy kereskedelmi és egy vendéglátó vállalatnál jelentkezett ilyen gyakorlat.

Alacsony részaránynál a vállalatok a részmunkaidő szerepét periférikus kérdésként kezelték, mert nagyon kicsi vagy alig mérhető volt a hatása a vállalati hatékonyságra.

Mivel vállalati felmérésünk alapján alacsony részarány esetén meghatározó volt az önkéntes, munkavállalói kezdeményezésű részmunkaidő, nem jelentkeztek nagymértékben a jövedelem csökkenéséből és a részmunkaidős munkakörökből eredő konfliktusok sem. Alacsony részarány esetén az előnyök domináltak a munkavállalók döntő többsége részére.

Mivel ma Magyarországon általánosan jellemző a részmunka alacsony aránya, a vállalati szférában végzett kutatásunknak ezt a következtetését két hazai szakirodalmi forrás is megerősíti. Az egyik szerint Magyarországon a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak majdnem kilenczede szeretné, ha munkaszerződése határozatlan időre szólna, a részmunkaidősök között ugyanakkor csupán 20-25% azoknak az aránya, akik ezt csak kényszerből vállalják, azért, mert nem találtak teljes munkaidős állást (*Frey Mária, 2008.: 28-29. o.*). Egy másik, 2009. évi empirikus vizsgálat szerint a megkérdezett munkavállalók 17,8%-a válaszolta azt, hogy dolgozott már részmunkaidőben, ezek 72,7%-a máskor is dolgozna így (*Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium, 2009/6.: 69-70. o.*).

Másképp kell tehát értékelni a részmunka szerepét, hatását és a konfliktusokat akkor, ha a vállalatoknál alacsony a részarány és dominálnak a munkavállalók kezdeményezései, és – mint azt a következő fejezet mutatja – másképp akkor, ha a vállalatoknál magas a részarány és ez a munkáltatók vállalati stratégiáján alapul.

AZ ALKALMAZÁS TAPASZTALATAI MAGAS RÉSZARÁNY ESETÉN

A magyar gazdaságban még nem terjedt el a vállalatoknál a részmunkaidő nagyobb arányú alkalmazása, ezért széles körű tapasztalatok sem állnak rendelkezésre.

A vizsgálatban azonban szerepelt egy áruházakat üzemeltető, országos hálózattal rendelkező bolti kiskereskedelmi vállalat, amely mind a vállalati, mind az egységek szintjén nagymértékben bővítette a részmunkaidőt. E vállalat tapasztalatai lehetőséget adnak a részmunkaidő alkalmazásának vizsgálatára magas részarány esetén. Bár a vállalat a felmérés óta megszűnt, a példa jól jellemzi a nagyarányú részmunkaidő okát, az alkalmazás jellemzőit és hatását.

A magas részarány a vállalat esetében azt jelentette, hogy vállalati szinten a részmunkaidő aránya meghaladta a 30%-ot. Ezen belül a hálózati egységek egy részénél az 50-60%-ot, egy áruháznál pedig a részmunkaidő aránya közel 70% volt.

A részmunkaidő bővítésének két alapvető oka volt. Az egyik az, hogy a vállalat egyre erőteljesebb versenyhelyzetbe került, és ennek során a piaci pozíció megtartását, illetve bővítését csak extenzív módszerekkel már nem lehetett megoldani. A privatizációt követően a vállalatnál jelentős belső átalakulás zajlott le, melynek következménye volt a jelentős létszámcsökkentés is. E csökkentés együtt járt a kereskedelmi munka technikai korszerűsítésével. A másik alapvető ok a külföldi szakmai tulajdonos megjelenése. Az új tulajdonos a külföldi egységeihez hasonlóan termelékenységi normatívákat szabott meg a menedzsment számára. Ennek hatására újabb erőteljes költségcsökkentés és racionalizálás indult meg, amely a kereskedelmi munka minden területét (eladótér, adminisztráció, üzemeltetés, központi tevékenység) és a létszámot is jelentősen érintette, mivel a költségek mintegy felét a munkaerővel kapcsolatos költségek jelentették (ez általánosan is jellemző a bolti kiskereskedelemre).

A két alapvető okon kívül más tényezők is a részmunkaidő arányának növelése irányába hatottak.

A kereskedelmi munka jellege is változott, mivel folyamatosan nőtt az áruházak potenciális versenytársainak száma. Ebből eredően egy-egy áruházra egyre kevesebb vevőszám jutott, melynek többsége bizonyos időszakokban, általában a hétvégén, illetve a délutáni időpontokban jelentkezett. Ez arra készítette a vállalatot, hogy többek között a részmunkaidő arányának bővítésével a munkaerőt e frekventált időszakokra igyekezzen koncentrálni.

A kereskedelmi tevékenység logisztikai fejlesztésének eredményeként a termékek egyre inkább előkészítetten (árazva, vonalkóddal és vagyonsvédelmi tikkeltel ellátva) kerültek ki az eladótérbe, így a korábbi, teljes munkaidőben ellátott tevékenységek egy részének időszükséglete is csökkent.

Az áruházakban a funkciók, feladatok tovább specializálódtak térben és időben is. Az árubeérkezés is egyre jobban tervezhetőbbé vált, valamint a háttérmunkák egy része a forgalmilag alacsonyabb időszakban is elvégezhető volt.

A nyitva tartás és a szezonális növekedése is ösztönözte a részmunkaidős foglalkoztatás bővülését. Különösen a speciális alkalmak, mint pl. a karácsony, a bevásárló napok, az akciók, a téli és nyári vásár egyre inkább csak a részmunkaidősök és a teljes munkaidősök arányának kombinálásával voltak megoldhatók a leghatékonyabban.

A vállalatnál a részmunkaidős foglalkoztatás arányának növelése a foglalkoztatás szerkezeti változtatásán és nem új munkaerő felvételén alapult. A teljes munkaidős (8 órás)

állások kerültek átalakításra részmunkaidős állásokká úgy, hogy egy teljes munkaidős állásból egy 6 órás részmunkaidős állást hoztak létre. Alapvető cél volt a munkaerő racionálisabb felhasználása és a forgalom hullámzásához igazodó intenzívebb foglalkoztatás.

A foglalkoztatási szerkezet ilyen változtatásában a szükséges racionalizálás mellett az is szerepet játszott, hogy a kereskedelem – mint általában a szolgáltatások – létszámigényes szakma, ugyanakkor a hozzá kapcsolódó magas járulékos költségek nem ösztönöztek új részmunkaidősök felvételére.

A részmunkaidős foglalkoztatás a vállalatnál elsősorban az áruházakra volt jellemző, mivel itt a nagyobb létszám miatt a munkaszervezés lehetősége is nagyobb.

A vállalatnak voltak nagy-, közepes és kisméretű hálózati egységei. Összefüggés volt az áruházak nagysága és a részmunkaidő aránya között. A részmunkaidősök aránya a hálózati egységek nagysága szerint a következő volt: a nagyáruházakban átlagosan 42%, a közepes áruházaknál 29%, a kisáruházaknál 13%. Tehát minél nagyobb volt az áruház, annál nagyobb volt a részmunkaidősök aránya.

Ennek oka az, hogy minél nagyobb volt egy áruház, annál inkább specializálódhatott és differenciálódhatott az ott folyó tevékenység, és minél kisebb volt egy-egy egység, ott annál inkább univerzális munkatársakra volt szükség (aki ért az áruátvételt, az árufeltöltést, az eladást és a pénztári munkát mindegyikéhez).

A részmunkaidő arányában különbség volt a régiók szerint is. A nyugat-magyarországi áruházakban magasabb volt a részmunkaidősök aránya, mint Kelet-Magyarországon. Ennek oka a vállalat tapasztalatai szerint az volt, hogy Nyugat-Magyarországon a teljes munkaidős keresetek magasabbak és ezért a teljes munkaidős dolgozók egy része viszonylag kisebb ellenállást tanúsított a részmunkaidős állások iránt.

A budapesti egységekben átlagosan 12% volt a részmunkaidős dolgozók aránya, a vidéki egységekben pedig 46%. A nagy különbség alapvető oka a munkaerő-piaci helyzet volt. Vidéken rosszabbak voltak az elhelyezkedés lehetőségei, továbbá a dolgozók többsége régi dolgozó volt, akiknek erős volt a kötődése a vállalathoz. Ezért könnyebb volt a részmunkaidő arányának bővítése és nagyobb volt a dolgozókra ható kényszer szerepe is. Budapesten a bolti kiskereskedelem nagyobb mértékű extenzív fejlődése és a sok üzlet miatt könnyebb volt az elhelyezkedés teljes munkaidős munkakörökben. A munkaerő-keresleti helyzet korlátozta a részmunkaidő arányának bővítését.

A teljes munkaidős állások részmunkaidőssé történő átalakítása sok konfliktussal járt, mivel ha 8 órás munkaerőt részmunkaidőssé kívánt a vállalat átsorolni, ahhoz a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésére (akaratára) volt szükség. Ez nehezen volt biztosítható, mivel a munkaszerződés módosításáról volt szó.

A vállalat tapasztalatai alapján ennek oka az volt, hogy a munkavállalói érdek inkább nem a rövidebb, hanem a hosszabb munkaidőhöz, és az ehhez kapcsolódó nagyobb keresethez fűződött, mint a részmunka vállalásához. A munkavállalók nem szívesen vállaltak részmunkaidős foglalkoztatást. Az eladótéri fizikai dolgozók részére fizetett teljes munkaidős keresetek nagysága akadályozta az önkéntes részmunkaidő-vállalást. A kiskereskedelmi teljes munkaidős keresetek mellett inkább az volt jellemző, hogy nem 30 vagy 20 órát vállaltak a 40 óra helyett hetente, hanem sokszor 50-60 órát is azért, hogy a család egzisztenciáját megteremthessék.

A vállalat tapasztalatai szerint ahhoz, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás a döntően nőket foglalkoztató kereskedelemben önként vállalt lehetőség lehessen, a jelenleginél jóval magasabb keresetek szükségesek, és az, hogy a részmunkaidős kereset haladjon meg a társadalmi létminimum összegét.

A vállalatnál nem akarták a dolgozók a részmunkaidő bővítését, az átsorolást, ezért nem önkéntesen vállalták. Kényszerűen tudomásul vették annak a figyelembevételével, hogy amennyiben nem történt volna meg az átállás, akkor nagyobb létszám elbocsátása vált volna szükségessé. Ez esetben külső részmunkaidősök felvételére is sor került volna. A munkahely féltése miatt inkább vállalta az érintettek döntő többsége a részmunkaidős beosztást. A dolgozók tehát alapvetően kényszer hatására vállalták az átsorolást, a munkahely megtartása céljából.

A munkatársak zömét a középkorúak és annál idősebbek jelentették. Őket az átsorolás a nyugdíj viszonylagos közelsége miatt érzékenyebben érintette, mert kétszeresen is hátrányos helyzetbe kerültek: egyrészt a jövedelemcsökkenés, másrészt a várható nyugdíj szempontjából. Zömében olyan kiskeresetű eladónőkről volt szó, akik sem önkéntes, sem magánnyugdíj-pénztári tagsággal nem rendelkeztek.

Összehasonlítva a vállalat példáját az előző fejezetben tárgyalt alacsony részarányú részmunkaidő vállalati tapasztalataival, jól látható az összefüggés a részarány és az önkéntesség között. Míg alacsony vállalati részarány esetén az önkéntességnek van domináló szerepe, a munkaszervezet szerkezetének jelentős átalakítása során a részmunkaidő nagyarányú vállalati alkalmazásának hatására növekszik a munkáltató által diktált kényszer-részmunkaidő (nem önkéntes részmunka) súlya. A vállalat példája alapján ennek oka az, hogy a munkáltatói kezdeményezésű nagyarányú alkalmazás olyan társadalmi, munkavállalói rétegekre is kiterjed, amelyek számára nem előnyös, nem vonzó részmunkaidőben dolgozni. Az is igaz viszont, hogy a gazdasági kényszer diktálta ilyen mértékű vállalati bővülésnek egyrészt lehet munkahelymegtartó szerepe, ami különösen fontos olyan időszakokban, mint például a 2008-ban kezdődött gazdasági, pénzügyi válság és az ebből eredő magas munkanélküliség. Másrészt a munkavállalóknak ilyen esetben is

megmarad a választási lehetőségük: a részmunkaidős munka vállalása vagy más vállalatnál teljes munkaidős állás keresése.

A vállalatnál a részmunkaidő jelentős bővülésének legnagyobb gazdasági eredménye a munka intenzitásának és hatékonyságának növekedése volt, amely lehetővé tette a foglalkoztatásnak a forgalom rövid távú hullámzásához történő igazítását. A nagyobb arányú részmunkaidős foglalkoztatás alkalmazása csökkentette a túlóraigényt.

A vállalatnál a forgalom éven, hónapon, héten és napon belüli hullámzása egyaránt megfigyelhető volt. Az év során elsősorban karácsonykor, a hónapon belül a fizetésnapokon, a héten belül a hétvégeken, a napon belül délután jelentkezett az átlagot meghaladó forgalom. A rendelkezésre álló munkaidő-alapot ehhez a részmunkaidő bővítésével, illetve a 6 és 8 órás munkaidő kombinálásával jobban hozzá lehetett igazítani.

Szerepelt még a vállalat terveiben:

- a részmunkaidő további bővítésével, esetleg a 4 órás foglalkoztatás megteremtésével a forgalmi csúcsokhoz még jobban igazodó munkaszervezet létrehozása,
- a hosszabb időtartamú határozatlan idejű, és a rövidebb, határozott időtartamú munkaszerződések kombinálása,
- a statikus, napi munkaidő rendszerekkel szemben az éves munkaidő-elszámolás alkalmazása.

A részmunkaidős foglalkoztatás jelentősen megváltoztatta a korábban alkalmazott munka- és munkaidő-szervezési módszereket.

A régi, tradicionális munkaszervezésnek két fajtája volt. Az egyik lényege, hogy az alkalmazottak döntő többsége egész nap dolgozott, tehát a munkabeosztás nem igazodott a napközbeni vevőáramlás és a feladatok hullámzásához. A másik típus a kétműszakos munkarend. Ennek problémája az volt, hogy általában 12 óra és 16 óra között volt legtöbb a létszám (ez az ún. „ölelkező” időszak, amikor mindkét műszak dolgozói az áruházakban voltak), akkor, amikor a forgalom azt a legkevésbé indokolta.

Azokban az egységekben, amelyekben meghatározó lett a részmunkaidő, a kisebb arányú teljes munkaidős létszám a régi statikus munkarend valamelyikében dolgozott, a 6 órás részmunkaidősök viszont vagy délután dolgoztak 14, 15 vagy 16 órai kezdéssel, vagy az egységek igényeihez rugalmasan igazodva.

A korábbinál hatékonyabb munkaszervezésben szerepet játszott az is, hogy a részmunkaidősök napon belül, hétvégén, illetve szabadságon levők helyettesítésére rugalmasabban voltak bevethetőek, mint a teljes munkaidősök és intenzívebben tudtak dolgozni.

A részmunkaidősök alkalmazása megváltoztatta a foglalkoztatásnak a forgalom éven belüli szezonális hullámzásához történő igazítását is. A szezonális hullámzás legjellemzőbb

vonása a gyenge I. negyedévi és nagyon erős IV. negyedévi forgalom. A vállalat az igazodás érdekében azt a módszert is alkalmazta, hogy az I. negyedévben a teljes munkaidős dolgozók egy részét részmunkaidőssé sorolta át, év végén pedig a részmunkaidősből teljes munkaidőssé.

A vállalat szempontjából előnyös volt a részmunkaidős foglalkoztatás arányának növelése azért is, mert munkabéreköltség-megtakarítást eredményezett. Ez azonban nem volt arányos a munkaidő csökkenésével, mivel egyrészt a béreknél az intenzívebb munkavégzés miatt általában a 8 órához képest a 6 órás alkalmazottaknak mintegy 6,5 órára járó bért fizetett a vállalat, másrészt bizonyos juttatások (pl. munkaruha, étkezés stb.) és bérterhek sem arányosan csökkentek a részmunkaidő fajlagosan magasabb költségei miatt. Ebből eredően a vállalatnál egy 6 órás részmunkaidős munkatárs költsége a 8 óráshoz képest 83,8%, a 4 órásoknál ez 75,5% volt.

A vállalatnál a racionalizálás és az átszervezés a munkaerő tekintetében három módszerrel történt: elbocsátásokkal, a teljes munkaidős állások részmunkaidőssé történő átalakításával és alaptevékenységen kívüli tevékenységek vállalkozásba adásával.

A racionalizálás során elsősorban a vállalati eredmény szempontjából meghatározó minőségi munkakörök maradtak teljes munkaidős állások. A 8 órás munkaerő jellemzően az ún. minőségi törzsmunkaerőt jelentette (áruházzvezetők, osztályvezetők, első eladók). Ennek oka az, hogy egyrészt ez a kör a régebbi építésű áruházakhoz jobban kötődött, mint pl. az új zöldmezős beruházásoknál (például új szuper- és hipermarketek, bevásárlóközpontok) jellemző, másrészt a leltárfelelősség miatt az eladótéri dolgozók áruhoz kötöttsége egy biztonságra való törekvést is jelentett (különösen, hogy e biztonság technikai feltételei csak fokozatosan erősödtek, pl. vonalkód, vagyónvédelmi tikett).

A speciális szaktudást igénylő feladatok koncentrálnak voltak az arra alkalmas teljes munkaidős munkatársakra, például a minőségi eladás emberi feltételeinek megteremtése a bonyolultabb, vevőigényesebb termékek (műszaki cikkek, stb.) esetén.

A részmunkaidőben foglalkoztatottak 40-50%-nál kisebb részarány esetén egyrészt az eladótéri munka kiegészítő, illetve periférikus tevékenységeit (pl. árufeltöltés, árumozgatás) végezték, a főtevékenységek (irányítás, információ, minőségi eladás) megmaradnak a 8 órás munkatársak számára. Másrészt az adminisztrációban dolgozók és beosztott eladók egy része került átminősítésre. Nagyobb, 50-60% részarány esetén azonban a részmunkaidő elérte a minőségi munkaköröket is, elsősorban az eladókat.

Mivel a foglalkoztatotti létszámban meghatározó szerepe volt a nőknek, a részmunkaidős állásokba történő átsorolások is döntően őket érintették kedvezőtlenül.

A részmunkaidő bővítése melletti elbocsátások oka az volt, hogy egyrészt sor került osztályok, részlegek összevonására, és így kevesebb munkakörre volt szükség. Másrészt a

külföldi tulajdonos által meghatározott termelékenységi normatívák is szükségessé tettek elbocsátásokat.

A részmunkaidő-arány nagyarányú bővülésének foglalkoztatási szerepe az volt, hogy csökkenteni tudta az elbocsátások mértékét, jelentős számú dolgozó továbbfoglalkoztatását tette lehetővé.

A RÉSZMUNKAI DŐ HATÁSA A FOGLALKOZTATÁSRA

A hazai kutatás alapján a részmunkaidő bővülése az alábbi négy módon mehet végbe:

- A foglalkoztatottsági szint növekszik.
- A foglalkoztatás struktúrája változik a foglalkoztatottsági szint változatlansága mellett.
- A foglalkoztatás struktúrája változik és a foglalkoztatottsági szint is emelkedik.
- A foglalkoztatás struktúrája változik és a foglalkoztatottsági szint csökken.

Kis részarány esetén a részmunkaidő kiegészítő jellegű és a munkahelybővítő szerep dominál.

Pozitív foglalkoztatási szerepe lehet annak is, ha az eddig még teljes munkaidőben nem dolgozott munkavállaló vagy munkanélküli kap lehetőséget a részmunkára.

Nagy részarány a munkáltatók stratégiája és az azon alapuló kezdeményezése alapján valósul meg a foglalkoztatási struktúra változtatásával úgy, hogy egy teljes munkaidős állásból egy részmunkaidős állást hoznak létre. Ennek nincs munkahelybővítő szerepe, hozzájárulhat viszont a munkahely stabilizálásához és a munkanélkülivé válás megelőzéséhez. Lehetővé teszi a munkahely megőrzését, kötődést a munkaerőpiachoz és mérsékelheti a munkaerő vándorlását.

A hazai tapasztalatok arra utalnak, hogy a racionalizálás és a foglalkoztatási struktúra változtatásának egyidejű alkalmazása együtt járhat a foglalkoztatottsági szint csökkenésével, mivel az átszervezések során elbocsátásokra is sor kerülhet.

A munkaszervezet modernizációja a részmunkaidő tekintetében azt jelenti, hogy a foglalkoztatási struktúrában a részmunkaidős álláshelyek aránya növekszik, a teljes munkaidős álláshelyeké pedig csökken anélkül, hogy a foglalkoztatottsági szint növekedne.

A modernizációs folyamat vesztesei tehát azok a munkavállalók, akiket akarattuk ellenére teljes munkaidőből részmunkaidőbe sorolnak át és a jövedelemcsökkenés miatt csökken az életszínvonaluk vagy nehezebbé válik a megélhetésük.

A munkaszervezet modernizációja során várhatóan két ellentmondás lesz a vállalatok törekvései és a foglalkoztatáspolitikai célok között. Az egyik az, hogy amíg a vállalatok a

munkaszervezet modernizálása során a munkaszervezet átalakítását fogják preferálni a foglalkoztatottsági szint emelése nélkül, a foglalkoztatáspolitikai elsősorban a munkahelyteremtésben, új részmunkaidős állások létrehozásában és a munkanélküliség csökkentésében lesz érdekelt. A másik ellentmondás, hogy a foglalkoztatáspolitikai célok olyan társadalmi rétegek (kisgyermekes nők, munkanélküliek, egészségkárosodott emberek) részmunkaidős foglalkoztatását is ösztönzik, amelyek alkalmazásában a vállalatoknak nincs vagy alig van érdekeltségük.

Ugyanakkor a 2008 októberében kezdődött pénzügyi és gazdasági válság nyilvánvalóvá tette, hogy Magyarországon szükség van a gazdasági szerkezet átalakulására. E folyamat pedig új részmunkaidős állásokat is létrehozhat, elsősorban a szolgáltatási szektorban. A szolgáltatási szektor viszonylagos fejletlensége miatt számtalan a kielégítetlen lakossági és közösségi szükséglet, ami alapjául szolgálhat új részmunkaidős munkahelyek létrehozásához a kihasználatlan munkaerő számára.

Foglalkoztatáspolitikai szempontból, illetve a foglalkoztatásra gyakorolt hatás vonatkozásában fontos két alapvető, a dolgozók motivációján alapuló részmunkaidő-típus megkülönböztetése.

Az egyik a nem önkéntes részmunkaidő, amelynek az a jellemzője, hogy a munkavállalók a részmunkaidőt, illetve a teljes munkaidőből részmunkaidőbe történő átsorolást kényszerből vállalják, a korlátozott teljes munkaidős munkavállalási lehetőségek miatt, a munkahely elvesztésétől való félelemből, vagy más egzisztenciális okból. A munkaszervezet modernizálására a kényszer-részmunkaidő dominanciája jellemző.

A másik típus az önkéntes részmunkaidő-vállalás, amikor a munkavállaló részmunkaidős állást keres és el is tud helyezkedni az igényének megfelelő, vagy ahhoz közelálló munkakörben. De ide sorolható az is, amikor a teljes munkaidős dolgozó kéri a részmunkaidőbe történő átsorolását.

FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA ÉS ANNAK ESZKÖZRENDSZERE

A hazai közvéleményben és a médiában olyan benyomás alakult ki, mintha a részmunkaidő bővülése döntően a foglalkoztatáspolitikáról és annak eszközrendszerétől függne.

Kutatásunk alapján azonban a vállalati érdekeltség alapvetően nem a foglalkoztatáspolitikától függ, hanem a piaci viszonyoktól is. Csak erős gazdasági verseny és gazdasági kényszer, továbbá az extenzív tartalékok kimerülése képes kikényszeríteni az intenzív foglalkoztatási formák terjedését.

A részmunkaidő alkalmazásának számos feltétele van a vállalati szférában. A bővülés mértéke döntően ezen feltételek meglététől vagy megteremtődésétől függ. Vannak olyan objektív befolyásoló tényezők, amelyeket a foglalkoztatáspolitikai nem vagy alig tud befolyásolni. Ilyenek például a tevékenységi sajátosságok, a gazdasági tevékenység hullámzása vagy folyamatossága, a gazdasági fejlettségi szint és az azzal összefüggésben lévő keresetszint, továbbá a gazdasági egységek mérete.

A foglalkoztatáspolitikai és annak eszközrendszere a vállalati érdekeltséget és a különféle lehetőségek közötti választást befolyásolhatja azoknál a gazdasági tevékenységeknél, ahol potenciálisan van lehetőség a részmunkaidő alkalmazására. A foglalkoztatáspolitikai tehát egy olyan befolyásoló tényező, amelyet a vállalatok a döntések során figyelembe vesznek.

A felmérésben résztvevő munkáltatói, munkavállalói szervezetek és a vállalatok a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer tekintetében döntően arra hivatkoztak, hogy a részmunkaidős dolgozók foglalkoztatásának költségei (társadalombiztosítási terhek, adminisztráció, betanítás, stb.) fajlagosan nagyobbak, mint a teljes munkaidősöké. Ezek olyan költségek, amelyek nem arányosak a munkabérekkel. A felmérés idején első helyen az egészségügyi hozzájárulást említették (a felmérés óta ezt arányosították, 2010. január 1-től pedig eltörölték), majd a munkakörökre vonatkozó törvények, előírások hatását (például munka- és védőeszközök, munkaruha, adminisztráció) és a természetbeni és szociális ellátásokat, juttatásokat (például étkezés, üdültetés).

Kutatásunk alapján azonban a fajlagosan magasabb költségek hatása függ az alkalmazás típusától. Három típust célszerű megkülönböztetni.

Az egyik típus, amikor a vállalat üzletpolitikai és gazdasági megfontolásokból új részmunkaidőst vesz fel, illetve meghatározott munkakörökben új részmunkaidősök felvételét hirdeti meg. Ezt azért teszi, mert az adott feladat a fajlagosan magasabb költségek ellenére részmunkaidővel hatékonyabban megoldható, mint a teljes munkaidővel. Ugyanakkor igaz az is, hogy a fajlagosan magasabb költségek és ezen belül a munkabérekkel nem arányos terhek kedvezőtlenül befolyásolják a vállalati érdekeltséget a munkahelyteremtésben, illetve a meglévő létszám melletti új részmunkaidősök alkalmazásában. Erre mutatnak rá a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi felmérése során lefolytatott interjúk is (2. Függelék).

Az egyik általunk vizsgált vállalat tapasztalatai szerint viszont nagyobb számú új részmunkaidős dolgozó alkalmazása esetén már ellensúlyozzák a többletköltségeket a megtakarítások.

A másik típus, amikor a munkáltató egy teljes munkaidős dolgozó helyett két részmunkaidős dolgozót alkalmaz. Ez hátrányos a vállalatok számára a fajlagosan magasabb költségek megduplázódása miatt. A kutatás azonban egyetlen ilyen megoldást sem tárt fel.

A harmadik típus, amikor a munkaszervezet modernizálásra során úgy alakítják át a foglalkoztatás szerkezetét, hogy jelentősen csökkentik a teljes munkaidős munkakörök arányát és jelentősen növelik a részmunkaidősökét. Az átalakítás során egy teljes munkaidős állásból egy részmunkaidős állást hoznak létre a teljes munkaidős dolgozók átsorolásával. Az ilyen irányú és nagy arányú bővülés a részmunkaidő fajlagosan magasabb terhei ellenére és állami támogatás nélkül is munkabéreköltség-megtakarítást eredményez a vállalatok számára. A fajlagosan magasabb bértérhek és más költségek (például a teljes munkaidőhöz viszonyított intenzívebb munka honorálása) hatása abban jelentkezik, hogy a munkabéreköltség-csökkenés mértéke nem arányos a munkaidő-csökkentés mértékével. Tehát a munkajogi szabályozásban még meglévő, fajlagosan magasabb költségek arányosítása vagy egy része megszűnése, az erre vonatkozó szabályozás további liberalizálása esetén a vállalatok még nagyobb, a munkaidő-csökkentéssel arányos munkaerőköltség-megtakarítást tudnak elérni.

Munkajog, társadalombiztosítás és adózás

A magyar munkajogi, társadalombiztosítási és adózási szabályok a munkavállalók szempontjából a nyugdíjbiztosítás kivételével megfelelnek a részmunkaidőre vonatkozó nemzetközi egyezményeknek és a szociális partnerek közötti EU-szintű – EU direktívában is megjelenő – megállapodásnak (1. Függelék).

Kutatásunk alapján a magyar munkajogi és társadalombiztosítási szabályozás és az EU gyakorlat közötti egyik eltérés az, hogy a magyar munkaügyi szabályozás a nyugdíjbiztosítás kivételével maximálisan figyelembe veszi a részmunkaidős munkavállalók érdekeit. A magyar szabályozás a nyugdíjbiztosítás kivételével a részmunkaidősök védelme szempontjából sokkal szigorúbb, mint a fejlettebb EU országok gyakorlata.

Hasonló következtetésre jutott a Pécsi Tudományegyetem (PTE) vizsgálata is. E szerint az Európai Unióban összefüggés van a részmunkaidő aránya és a nemzeti munkajogi szabályozás között. Általában azokban az országokban magasabb a részmunkaidősök aránya, ahol a munkavállalókat védő jogi normák nem minden tekintetben terjednek ki a részmunkaidőben foglalkoztatottakra, megengedve ezáltal, hogy a munkáltatók lényegesen könnyebben tudják foglalkoztatni az ilyen munkavállalókat. A PTE vizsgálata szerint Magyarországon a szabályozás ebben az értelemben szigorú, nem ösztönzi a részmunkaidős foglalkoztatást. Ha ugyanis a munkavállalót részmunkaidőben foglalkoztatják, a munkáltatónak a munkaerőköltség vonatkozásában nincs számottevő előnye, mert a részmunkaidős munkavállalót jogszabály és joggyakorlat által biztosítottan ugyanazok a

juttatások illetik meg, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat (Pécsi Tudományegyetem, 2007.: 153. o.).

Ezért van az, hogy a munkajogi szabályok további enyhítéséért, rugalmasabbá tételéért, a munkaidő korlátainak lebontásáért, tehát egy liberalizáltabb munkajogi és munkaidő-szabályozásért lobbiznak a munkáltatók. (Bár 2009-ben sor került a munkaidő egyes szabályainak (munkaidő-keret, pihenőidő, túlóra) módosítására is, de ez nem egy stratégiai liberalizálási lépés volt, hanem az volt a célja, hogy lehetővé tegye a munkaidő néhány elemének hozzáigazítását a válság miatt ingadozóbb igényekhez).

Azokban az ágazatokban és gazdasági tevékenységekben, ahol potenciálisan kedvezőek a feltételek a részmunkaidő bővülésére, a munkajogi és a munkaidőre vonatkozó szabályok további jelentősebb liberalizálása a vállalati munkaszervezet szerkezetében várhatóan jelentősen növeli a részmunkaidős, és jelentősen csökkenti a teljes munkaidős munkakörök arányát. Azaz, nem feltételen hozna létre új munkahelyeket vagy nemcsak új munkahelyeket hozna létre, mert a vállalatok a jelenlegi gazdasági és pénzügyi helyzetben elsősorban nem új munkahelyek létrehozásában érdekeltek, hanem a liberalizálás hatására a foglalkoztatási szerkezet változtatásával további munkabéreköltség-megtakarításra nyílna lehetőségük. Ebből eredően a várható hatásoknál azzal is számolni kell, hogy a széles körben jellemző alacsony teljes munkaidős keresetek miatt a jelentős liberalizálás tovább csökkentené a munkavállalók egy részének életszínvonalát. Elsősorban azokét, akiket akaratuk ellenére teljes munkaidősből részmunkaidősbe sorolnának át. Bár lehetőség van arra, hogy ilyen esetben a dolgozó, ha nem fogadja el a teljes munkaidős állás helyett felkínált részmunkaidős állást, új teljes munkaidős állást keres, de a jelenlegi magas munkanélküliség miatt ez nem könnyű. Nem mindegy, hogy a liberalizálás 600-800-900 ezer Ft bruttó teljes munkaidős átlagkereset mellett (ami a 4. melléklet alapján a munkajogi szabályokat jelentősen liberalizáló fejlettebb országokra jellemző) vagy pedig a hazai 192 ezer Ft-os teljes munkaidős bruttó átlagkereset (2008. évi adat, 7. melléklet) mellett következik be.

A Pécsi Tudományegyetem elemzése a munkajogi szabályozás tekintetében foglalkozik egy másik nagyon fontos, a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedését akadályozó tényezővel. Azzal, hogy bár a Munka Törvénykönyve lehetővé teszi a részmunkaidőben történő foglalkoztatást, ha ebben a felek megállapodnak vagy ezt munkaviszonyra vonatkozó szabály írja elő, ugyanakkor nincsenek a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó speciális szabályok abban az értelemben, hogy a jogszabály különös szabályokat tartalmazna a részmunkaidőben foglalkoztatottak jogviszonya tekintetében. Ennél is nagyobb probléma, hogy a részmunkaidő újabb formái nem ismertek a hazai munkajogi gyakorlatban, illetve ha ilyenek felbukkannak, eleve gyanakvással kezeli a munkaügyi felügyelet. A PTE vizsgálata azonos következtetésre jut az ágazati és vállalati felmérésünk egyik következtetésével, azzal, hogy a gyakorlatban a részmunkaidős foglalkoztatás korai, hagyományos formája idegződött

be, amikor a munkavállaló minden nap dolgozik, csak nem teljes munkaidőben. Az ettől eltérő részmunkaidős beosztás a gyakorlatban zavart is okoz, például a szabadság kiadása tekintetében. A munkajogból hiányzik az olyan részmunkaidős típusok szabályozása, mint például az osztott részmunkaidő, a behívásos részmunkaidő vagy az egy munkakörre vonatkozó státuszmegosztásos munkaviszony. Ezek a részmunkaidő-típusok más országok munkajogában megtalálhatók (*lsd. például a német munkajog, 2. Függelék*). Ezek a problémák az érintett vállalkozásoknál – például a diákszövetkezeteknél – szinte mindennaposak és a jogi szabályozás hiánya sok zavart és értelmezési problémát okoz (*Pécsi Tudományegyetem, 2007.: 154. o.*).

Hasonló következtetésre jutott a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi vizsgálata is (*2. Függelék*).

A nyugdíjbiztosítás tekintetében a fejlettebb EU országok általában ösztönzik, a magyar szabályok pedig vagy gátolják vagy nem ösztönzik eléggé a nyugdíj előtti részmunkát, a nyugdíj melletti részmunkát, a folyamatos továbbdolgozást részmunkaidőben, illetve a munka világából való fokozatos kivonulást. Az EU sok országában alkalmazzák azt a szabályozási típust, amelynek célja a nyugdíj előtt álló teljes munkaidős dolgozók részmunkaidős munkavállalásának és a munkanélküliség csökkentésének egyidejű elősegítése, ösztönzése. Ennek lényege, hogy akkor támogatják a részmunkaidőt, ha a felszabaduló teljes munkaidős állásra a vállalat új dolgozót vesz fel. A hazai példában szereplő nagyarányú részmunkaidőt alkalmazó kiskereskedelmi vállalatnál viszont a teljes munkaidőből részmunkaidőbe átsorolt dolgozóknak csökkent a nyugdíjuk, amivel teljes munkaidősként számoltak.

A felmérés idején a társadalombiztosítási szabályok szerint, aki a keresetét tekintve nem érte el a minimálbért havonta és így nem fizette meg a teljes járulék összeget, az nem számított teljes szolgálati időnek. Az ide tartozó, 8 óránál kevesebbet foglalkoztatottak ilyen időszakát arányosítva számították be. Emiatt fordult elő, hogy a szükséges munkaviszony jóval kevesebb volt a vártnál. Ilyen körülmények között a részmunkaidősöknek időarányosan többet kellett dolgozniuk a minimális nyugdíjért. Ez a korlátozó elem a felmérés óta annyiban változott, hogy a minimálbérig megszűnt a részmunka hátrányos megkülönböztetése, a minimálbér fölött azonban a hátrány továbbra is fennáll, tehát a részmunkaidősnek a teljes munkaidősnél több évig kell dolgoznia a teljes munkaidőssel azonos szolgálati időért. Bár a szabályozás nem jogtalan és helytelen, mert a nyugdíj-megállapítás a ténylegesen letöltött munkaidőt veszi figyelembe arányosan (tehát logikus, hogy pl. 10 évi részmunkával (időegységre azonos bér mellett) nem lehet ugyanannyi nyugdíjat szerezni, mint 10 évi teljes munkaidővel), tény, hogy a szabályozás hosszabb távra nem teszi vonzóvá a részmunkaidős munkát a munkavállalók körében.

A felmérés idején a vizsgált ágazatok közül a kiskereskedelem, a vendéglátás, az építőipar és a mezőgazdaságban az átlagkeresetek és a minimálbér között nem volt jelentős a különbség, a dolgozók jelentős része pedig minimálbéren volt foglalkoztatva. Itt nemcsak az alacsony kereset hat kedvezőtlenül a részmunkára, hanem ez mellett még a nyugdíjra vonatkozó társadalombiztosítási szabályok is.

A nyugdíjasok alkalmazása 2008-ig munkajogi, társadalombiztosítási és adózási szempontból viszonylag kedvező volt. A 2008-tól változó szabályok azonban csökkentették egyes nyugdíjas rétegek érdekeltségét. Például az előrehozott nyugdíjba vonulók csak minimálbérét dolgozhattak. Bár e szabályok 2010. január 1-től enyhültek, a korlátok egy része módosított formában és mértékkel továbbra is megmaradt.

2010. január 1-től érvényes az a rendelkezés, amely szerint az öregségi nyugdíj feltétele a biztosítással járó jogviszony (munkaviszony) megszűntetése.

A két rendelkezés egyrészt a részmunkaidő helyett a vállalkozói szerződés és megbízási jogviszony létesítésében teszi érdekeltté a munkáltatók egy részét, ha a nyugdíjba vonulókat tovább akarják foglalkoztatni. Másrészt a munkaviszony kötelező megszűntetése éppen annak a folyamatos továbbfoglalkoztatásnak a lehetőségét szünteti meg vagy teszi nehezebbé, amelyre nagy szükség lenne. Ráadásul vállalkozói szerződés és megbízási jogviszony alapján nem számíthat az államháztartás olyan biztos adó- és járulékbévételekre, mint a részmunkaidős foglalkoztatás esetén.

Különbség az Európai Unió és Magyarország között, hogy míg az Európai Unió sok országában a munkajogi, az adózási és a társadalombiztosítási szabályozás egyértelműen ösztönzi, a magyar szabályozás a nyugdíjbiztosítás kivételével nem feltétlen gátolja, de nem is ösztönzi eléggé a részmunkaidőt. A szabályozás kevés olyan, az EU-ban jellemző típust tartalmaz, amelyek ösztönöznék, támogatnák a részmunkaidő munkahelyteremtő, munkanélküliséget csökkentő, munkahelymegtartó és szociális célú szerepét.

2003 októbere óta támogatás nyújtható annak a munkáltatónak, aki részmunkaidőben alkalmaz 3 hónapja regisztrált munkanélkülit, vagy olyan személyt, aki 14 évnél fiatalabb gyermeket nevel, vagy a szociális törvény értelmében ápolási díjban részesül. Támogatásként a bér és járulék együttes összegének 75%-a nyújtható, illetve egészben vagy részben megtéríthető a munkába járás helyközi utazási költségének a munkaadót terhelő része.

2004. január 1-től részmunkaidős foglalkoztatás esetén a fix összegű egészségügyi hozzájárulásnak (EHO) csak időarányos részét kell a munkáltatónak fizetni, egyes csoportok foglalkoztatása esetén pedig megszűnt az EHO fizetési kötelezettség, így mentesül az EHO megfizetése alól az a munkáltató, aki GYES vagy GYED igénybevétele mellett részmunkaidőben foglalkoztatja alkalmazottját.

A hozott intézkedések hatására érzékelhetően gyarapodásnak indult a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma, 2005-ben azonban elakadt ez a folyamat. Feltehetően az ugyancsak fokozottabb támogatást kapó Alkalmi Munkavállalói Könyvvel való foglalkoztatás váltotta ki a részmunkaidőben alkalmazottak egy részét (*A magyarországi munkaerőpiac 2006.: 59. o.*).

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény szerint a munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 20 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát. A hozzájárulás éves összege a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám és a rehabilitációs hozzájárulás éves mértékének a szorzata. 2009-ben 177,6 ezer Ft volt az egy főre jutó összeg. 2010. január 1-től azonban ez több mint ötszörösére, 964,5 ezer Ft-ra növekedett, ami havonta több mint 80 ezer Ft pluszköltséget eredményez minden, a létszámból hiányzó megváltozott munkaképességű dolgozó után. A hozzájárulás szinte eléri azt a havi költség szintet, amit egy főállású, teljes munkaidős minimálbérrel felvett alkalmazottnak kell fizetni – ez utóbbi szakképzési hozzájárulás nélkül 86 ezer Ft kiadást jelent.

Ez a rendelkezés a vállalatokat várhatóan a részmunkaidő arányának növelésére fogja kényszeríteni. Egyrészt a költségtakarékosság miatt, másrészt azért, mert a megváltozott munkaképességű dolgozók jelentős része várhatóan nem tud teljes munkaidőben a munkáltató által elvárt intenzitással dolgozni. Azaz, a rendelet a részmunka bővítését központilag burkoltan kötelezően előírja, a tevékenységi és méretbeli sajátosságok figyelmen kívül hagyásával. Mind a nemzetközi vizsgálatunk, mind a hazai felmérésünk, továbbá a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi hazai vállalati felmérése (*2. Függelék*) szerint a kisvállalatoknál a kis méret és az ebből is eredő tevékenységi sajátosságok, továbbá a specializáció hiánya miatt kisebb a részmunka potenciális alkalmazásának lehetősége (nemcsak a megváltozott munkaképességűek, hanem általában a foglalkoztatottak esetében), a tevékenységi területek egy részében a többfunkciós teljes munkaidős foglalkoztatás a hatékonyabb. Az állam nem kényszerítheti burkoltan ezeket a kisvállalkozásokat kevésbé hatékony munkavégzésre és munkaidőre.

E jogszabály tekintetében az Európai Unió fejlettebb országai és Magyarország közötti különbség az, hogy a fejlett országokban megadják a mérlegelés lehetőségét a munkáltatóknak, illetve a munkáltatók alapvető gazdasági érdeksérelem esetén megtagadhatják a részmunkaidő alkalmazását.

Aktív munkaerő-piaci eszközök, támogatási és ösztönzési programok

A 8. melléklet az aktív munkaerő-piaci eszközöknél mutatja az érintett létszámot és annak megoszlását. Az állami eszközök alacsony eredményességére utal, hogy a részmunkaidőt támogató eszközökben résztvevők létszáma és létszám-aránya az utolsó helyen áll az aktív eszközök között, nagyon alacsony létszámmal és alig mérhető részaránnyal.

Az EU gyakorlatával szemben a magyar foglalkoztatáspolitikának másik sajátossága, hogy a támogató és ösztönző elemek többségét nem a munkajogi és társadalombiztosítási szabályozásban, hanem külön ösztönző programok formájában tartalmazza.

A részmunkaidőt támogató programok közül az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) programjait vizsgáltuk 2001-ig.

A vizsgált OFA támogatási programokban a foglalkoztatáspolitikának célirányai jók voltak, mivel olyan területeket preferáltak, ahol a vállalatoknak nem fűződik érdekük a részmunkaidő bővítéséhez. A programok támogatási célirányai a következők voltak:

- a munkahelyteremtés, új munkahelyek létrehozása,
- a munkanélküliség csökkentése,
- egyes hátrányos helyzetű társadalmi rétegek részmunkaidős foglalkoztatása.

Ezek a célirányok az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájában is központi helyen szerepelnek. A szakirodalom alapján a foglalkoztatáspolitikának kiemelt feladata az olyan – az OFA programokban is szereplő – hátrányos helyzetű társadalmi rétegek részmunkaidős foglalkoztatásának ösztönzése, amelyeket a nemzetközi – családbarát, szociális szempontokat és a diszkriminációmentességet szem előtt tartó – egyezmények és EU direktívák is tartalmaznak (1. Függelék), és amely rétegek részmunkaidős foglalkoztatásában kicsi a vállalatok érdekeltsége. Ilyen rétegek a következők:

- kisgyermeket nevelő szülők,
- a közvetlen családtagot ápoló munkavállalók,
- az öregségi nyugdíj előtt álló idősebb munkavállalók,
- a munka mellett tanulmányaikat folytatni kívánók,
- a munkanélküliek és azon belül kiemelten a 45-50 év feletti tartós munkanélküliek,
- a pályakezdő fiatalok.

A vizsgált OFA ösztönző programok korlátozott eredményének három alapvető oka van.

Az egyik az az alapvető ellentmondás, hogy míg a foglalkoztatáspolitikának alapvető törekvése a munkahelyteremtés, a munkanélküliség csökkentése és egyes hátrányos helyzetű társadalmi és munkavállalói rétegek támogatása, a vállalatok ezzel szemben a piaci és modernizációs kényszer erősödése esetén a foglalkoztatási szerkezet olyan átalakításával megvalósított részmunkaidő-bővítésre törekcsenek, amely mellett a foglalkoztatottság szintje

nem vagy alig változik. A munkanélküliség és a foglalkoztatási gondok állami, társadalmi és nem vállalati problémák. A vállalatok törekvése a munkabéreköltségek csökkentése, ezért sokszor nem érdekeltek a munkahelyteremtésben és nincs, vagy alig van érdekeltségük a hátrányos helyzetű rétegek részmunkaidős foglalkoztatásában.

A másik alapvető ok a kis- és nagyvállalatok közötti különbség. A tőkeerős nagyvállalatok döntő többségének nem annyira fontos a viszonylag kis összegű és csak meghatározott ideig folyósított állami támogatás. Az átmeneti gazdasági és foglalkoztatási gondok támogatása nem mindig találkozik érdekeikkel, mert a kilátásba helyezett támogatás összege nem mindig vonzó és a gazdasági gondok megoldásában sokszor nem bír jelentőséggel. A tartós, stratégiai megoldásban érdekeltek, amelyet a legtöbbször önerőből is meg tudnak oldani. A foglalkoztatási szerkezet saját eszközökkel történő változtatása és ezen belül a részmunkaidő bővítése tartós és nagyobb előnyöket kínál, mint a csak átmenetileg folyósított állami támogatás. Számukra az állami programoknál és az állami támogatásoknál sokkal fontosabb az, hogy a foglalkoztatási szerkezet változtatásában, a munkaviszony és a munkaidő kérdéseiben szabadságuk a lehető legnagyobb legyen. Ezért elsősorban a munkajogi szabályok liberalizálásban érdekeltek.

A mikro- és kisvállalatoknak viszont a munkajogi szabályok liberalizálása mellett az állami támogatás is fontos. Ezt erősíti az is, hogy sok kisvállalatnál a stratégia hiánya a rövid távú szemléletet erősíti, ami találkozott a vizsgált állami programok keretében folyósított támogatás rövidebb időtartamával. E szféra számára bármilyen kis összegű és átmeneti támogatás fontos lehet.

A felmérésben vizsgált támogatási programok ellentmondása az volt, hogy amíg a potenciálisan nagyobb arányú részmunkaidő elsősorban a nagyobb gazdasági egységekre jellemző, az állami programok keretében elsősorban a kis- és közepes vállalatok pályáztak.

A harmadik alapvető probléma az, hogy az átmeneti gondokkal küzdő vállalatok esetében az átmeneti munkaidő-csökkentést az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája és szabályozási gyakorlata nem tekinti részmunkaidőnek, hanem a részleges és átmeneti munkanélküliség egyik formájának. Egy 1991. évi OFA program viszont ezt a formát részmunkaidőként támogatta. Más eszközöket igényel a tartósabb részmunkaidő, és mást az átmeneti és részleges munkanélküliség támogatása.

Az Európai Unió gyakorlata alapján a támogatási programok továbbfejlesztése során alapvető kérdés a támogatott részmunkaidő fogalmának és a támogatás időtartalmának, továbbá a preferált területek tisztázása, pontosítása a vállalati szféra tekintetében, és ennek során a hosszabb távon, stratégiai céllal alkalmazott új részmunkaidősök (beleértve a munkanélküliek ilyen célú részmunkaidős alkalmazását) elválasztása az átmeneti munkaidő-csökkentéstől.

A SZOCIÁLIS PARTNERSÉG RENDSZERÉNEK SZEREPE

A kutatásunk alapját képező EU irányelv a szociális partnereket olyan megállapodások megkötésére ösztönzi országos, ágazati és vállalati szinten, amelyek lehetővé teszik a munkaszervezet modernizálását, és annak részeként a részmunkaidő szerepének olyan növekedését, amely a rugalmasság és az állásbiztonság egyensúlyán alapul.

A szociális partnerek szerepének és együttműködésének fontos kérdése az bevezetőben tárgyalt EU irányelv értelmezése. Ez a vállalati hatékonyság és a versenyképesség javítása céljából a munkaszervezet modernizálására és ezen belül a részmunkaidő szerepének növelésére vonatkozik. Ez nem elsősorban új munkahelyeket jelent, hanem a foglalkoztatási szerkezet átalakítását, bár a folyamat során új részmunkaidős állások is létrejöhetnek.

Az EU irányelv alapján az egyik alapvető kérdés az, hogy milyen érvek és ellenérvek vannak a részmunkaidő tekintetében a munkáltatói és munkavállalói oldal között, illetve milyen érdekeltségi tényezők és érdekellentétek akadályozzák a munkaszervezet modernizációját.

A részmunkaidő tekintetében mindaddig, amíg a részarány alacsony, kiegészítő jellegű, és a dolgozóknak csak kis részét érinti, sem a munkáltatók, sem a munkavállalói szervezetek nem érdekeltek a kollektív szerződések megkötésében.

A munkáltatók tekintetében ellentmondás figyelhető meg. Miközben a részmunkaidő bővítése a vizsgált két szolgáltatási ágazatban potenciálisan előnyös lenne számukra a munkabéreköltség-megtakarítás miatt, a felmérés idején mégis inkább ellenérveket és kifogásokat fogalmaztak meg. Az ellentmondás oka az, hogy az extenzív fejlődés, az azzal szoros összefüggésben lévő munkaerő-piaci keresleti helyzet és az alkalmazottak alacsony átlagkeresete miatt nem kényszerültek rá az intenzív módszerek nagyobb mértékű alkalmazására.

A munkavállalói szervezetek ellenállásának két alapvető oka van. Az egyik a teljes munkaidős keresetek alacsony szintje. A másik ok, hogy a részmunkaidős dolgozóknak nemcsak a vállalati, hanem a szakszervezeti kötődése is hiányzik, vagy gyenge. Ezért a hazai szakszervezetek a határozatlan idejű teljes munkaidős dolgozók meghatározó részarányában, illetve a teljes munkaidős dolgozók érdekképviselésében érdekeltek. A részmunkaidős állások arányának jelentős növekedése várhatóan a szakszervezeti tagok számának csökkenésével jár.

A részmunkaidős foglalkoztatottak jelentős bővülése esetén azonban az EU-beli tendenciához igazodóan a szakszervezetek várhatóan rákényszerülnek arra, hogy felvállalják azok érdekképviselését is.

A tripartit megállapodás szerepe, továbbá a munkáltatói és munkavállalói szervezetek közötti együttműködés problémái

Mivel a gazdasági tevékenység hullámvásában és szezonálisában érintett vállalatok számára a nagyobb részmunkaidő-arány és az éves munkaidő-elszámolás* (Seres Antal – Nacs Beáta, 2003.) együttes alkalmazása, kombinálása kínálja a legnagyobb előnyöket a munkaidő és a foglalkoztatás rugalmasításában, ezért ebben a fejezetben ezt a két munkaidő-szervezési formát együtt tárgyaljuk

Az EU irányelv alapján alapvető kérdés az, hogy miért nem működik a szociális partnerség rendszere és miért nem jönnek létre szélesebb körben ágazati kollektív megállapodások a munkaszervezet és a munkaidő modernizálásra, rugalmasabbá tételére és azon belül a részmunkaidő és az éves munkaidő-elszámolás szerepének növelésére.

A kutatás alapján ennek a tripartit rendszer és tripartit megállapodás hiánya a legnagyobb akadálya.

Ennek egyik oka az, hogy az EU irányelvben szereplő, a munkáltatók számára fontos rugalmasság és a munkavállalók számára fontos állásbiztonság között ellentmondás van. Ebből ered a munkáltatói oldal és a munkavállalói oldal érdekellentéte. Az ellentmondás feloldásának, a rugalmasság és az állásbiztonság legalább minimális szintű egyensúlyának megteremtése nem lehetséges az államnak a szociális partnerség rendszerében történő aktív szerepvállalása nélkül, mivel ez egyensúly biztosítása érinti a munkajogi, az adózási, a társadalombiztosítási szabályozás, illetve a szabályozás ösztönző és korlátozó funkciójának szinte minden elemét.

* Az éves munkaidő-elszámolás keretében a vállalatok a nem alkalmi dolgozók által ledolgozandó éves munkaidő-mennyiséget felosztják az egyes hetekre és hónapokra olyan módon, hogy a ledolgozandó munkaidő illeszkedjen a gazdasági tevékenység éven, hónapon és héten belüli hullámvásához. A gazdasági tevékenység csúcsa idején, amely az éves munkaidő-elszámolás nélkül a túlóradíjak mennyiségének növekedéséhez vezetne, most is többletmunkát igényel, de ezt elvileg csak azzal kompenzálják, hogy más időszakokban növekszik a dolgozók szabadideje, tehát kevesebbet kell dolgozni havi átlagban. A heti munkaidő fiktív számtani egységgé válik, hiszen a tényleges napi és heti munkaidőt az elvégzendő munkamennyiségnek megfelelően alakítják ki.

Az éves munkaidő-elszámolás és a részmunkaidő szoros kapcsolatban van egymással, mivel egyrészt sok vállalat számára a munkaidő éven belüli nagyobb differenciálása és rugalmassága felé első lépést a részmunkaidő arányának növelése jelenti, másrészt a sok esetben a kettő kombinálása kínálja a leghatékonyabb munkaidő-szervezést.

Az éves munkaidő-elszámolás két legnagyobb előnye a vállalatok részére, hogy

- csökken a bérköltség, mert megtakarítják a túlórapótlékot és
- megtakarítják annak költségét, hogy szezonális alkalmi dolgozókat vegyenek fel és később elbocsássák őket.

A két fő előny mellett a vállalatok további előnyökre is szert tehetnek az alkalmazott konkrét modellt, illetve az éves munkaidő-elszámolás, a teljes munkaidős és a részmunkaidős foglalkoztatás kombinálásának függvényében.

Másik ok, hogy a munkaszervezet modernizálása, és azon belül a részmunkaidős állások nagy arányú bővülése a teljes munkaidős állások rovására, valamint az éves munkaidő-keretek alkalmazása a munkavállalók jelentős részét hátrányosan érinti, ezért az EU irányelvnek megfelelő megállapodások központi kérdése a munkavállalókra gyakorolt negatív hatások, elsősorban a jövedelemcsökkenés ellensúlyozása, illetve a hátrányokért cserébe gyűjtött kompenzációk biztosítása.

A kompenzációs rendszer legfontosabb elemei a következők lehetnek:

- Éves alapon számolva a jelenlegihez képest munkaidő-csökkentés, illetve a tényleges ledolgozott munka mennyiségének csökkentése.
- Minimális bér az állásidő alatt.
- A túlóradíjak helyett a teljesítménybérezés alkalmazása.
- A túlóradíjak helyett járó szabadidő nagyobb blokkokban (például több hét vagy több hónap) történő kiadása, a nagyobb munkaintenzitású időszakok után nagyobb pihenő időszakok biztosítása és a megnövekedett szabadidő tervezett kiadásának garantálása.
- Az állásbiztonság és a munkahely stabilitásának garantálása.
- A nyugdíj- és egészségbiztosítási ellátás garantálása.
- Több szociális és jóléti juttatás.
- A képzés és továbbképzés biztosítása.

A munkaadók számára mind a részmunkaidő, mind az éves munkaidő-keret alkalmazása csak akkor előnyös, ha azok megtakarítást eredményeznek. A munkavállalók számára pedig akkor elfogadható, ha a jövedelemcsökkenést kompenzálják, tehát részesednek a megtakarításból. Ezt az ellentmondást nem lehet feloldani tripartit megállapodás nélkül, mivel a kompenzáció elemei érintik a foglalkoztatáspolitikát és annak eszközrendszerét.

Ezért a legnagyobb eredményre a munkáltatói, a munkavállalói szervezetek és a Kormány érdekkompromisszuma alapján lehet számítani. Nagyon fontos eredménye a hazai vizsgálatunknak, hogy amennyiben a szakszervezeteket bevonják a munkaszervezet és a munkaidő modernizálásának és az ezzel kapcsolatos új munkaügyi, adó- és társadalombiztosítási szabályok kidolgozásának teljes folyamatába, akkor csökkenthető az ellenállásuk.

A tripartit rendszer hiánya mellett a megállapodások létrejöttét a kutatás alapján a munkáltatói és munkavállalói szervezetek közötti együttműködés következő problémái gátolják:

- A munkaszervezet modernizációja és a munkaidő flexibilizációja tekintetében a munkáltatói és munkavállalói együttműködésnek nincs hagyománya.
- Ágazati megállapodások esetén az ágazati munkavállalói szervezetek kontrolljogot kapnának olyan kérdésekben, mint például a szabadság, a túlóra, a szabadnap, a napi és heti munkaidő. A munkáltatói szervezetek nem akarják elfogadni az ágazati szakszervezetek ellenőrző szerepét, mert minél kisebb kötelezettséget akarnak vállalni a kompenzációk tekintetében. Ezt a célt jobban meg tudják valósítani ágazati kollektív megállapodások nélkül, illetve munkahelyi kollektív megállapodások mellett.
- A munkáltatók az ágazati kollektív szerződések megkötése helyett a munkajogi szabályok korlátainak oldását szeretnék elérni úgy, hogy az éves munkaidő-elszámolás alkalmazásának és a részmunkaidő bővülésének ne legyen feltétele az ágazati kollektív megállapodás megkötése. Egy ilyen liberalizálási megoldás azonban nem biztosítana még egy minimális egyensúlyt sem az EU irányelvben szereplő rugalmasság és az állásbiztonság, illetve a munkáltatói és munkavállalói érdekek között.
- Munkáltatói oldalon az ágazati-szakmai szervezeteknek csak a vállalkozások egy része tagja. A kisvállalkozások és a nagyobb vállalatok között pedig alapvető érdekellentét van. A mezőgazdaságban tisztázatlan az ágazati munkáltatói funkciók ellátása. A legnagyobb potenciális szervezetnél keverednek a munkáltatói, a munkavállalói és a tulajdonosi érdekképviselői funkciók.
- Munkavállalói oldalon a dolgozóknak csak egy része szakszervezeti tag. A szakszervezeti mozgalom meggyengült, szétesett. Ágazati-szakmai szinten gyenge a munkavállalói érdekképviselő, pedig a kollektív szerződéseknek ezen a szinten lenne a legnagyobb szerepe. Ez kihat az országos és a munkahelyi szintre is.
- A munkáltatók egy része igyekszik megakadályozni a munkahelyi munkavállalói szervezetek létrejöttét.
- A kisvállalkozásoknál nem jellemző a munkahelyi munkavállalói érdekképviselő.
- A reprezentativitással kapcsolatos problémák mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon akadályozzák a betartható szakmai-ágazati kollektív szerződések megkötését.
- Az ágazati kollektív megállapodások akadálya az is, hogy munkajogi szabályozás nem tartalmaz kollektív szerződéskötési előírást, még a nagyobb arányú bővítés esetére sem. Nem valószínű, hogy a munkáltatók önként ágazati kollektív szerződéseket

fognak kötni, mert e nélkül a teljes munkaidőből részmunkaidőbe történő átsorolásokat és az éves munkaidő-keretek alkalmazását kompenzáció nélkül vagy kevesebb munkáltatói kompenzációval tudják megvalósítani.

JAVASLATOK

1. A foglalkoztatáspolitikában javasolt megkülönböztetni a munkaszervezet átalakításával, modernizálásával, az intenzív munkaszervezési módszerek terjedésével együtt járó részmunkaidő-bővülést a munkahelyteremtő, munkanélküliséget csökkentő szereptől.

A foglalkoztatáspolitikában nem javasolt a részmunkaidő bővülésnek általános támogatása, illetve a vállalati stratégián alapuló munkaszervezet nagyarányú átalakításának, és ennek részeként a részmunkaidő-arány jelentős bővítésének támogatása.

Legutóbb a 2008. évi „gazdasági csúcson” szerepelt a javaslatok között, hogy el kellene törölni a női részmunkaidő utáni járulékokat.

Az intenzív fejlődés szerepének növekedése és a kereset-szintnek az EU fejlettebb országok szintjéhez való közeledése állami támogatás nélkül is kikényszeríti a vállalati munkaszervezet és vállalati munkaidő szerkezetének átalakítását és annak részeként a részmunkaidő arányának növekedését. Ez a bővülési irány a fajlagosan magasabb bérköltségek ellenére állami támogatás nélkül is munkabéreköltség-megtakarítást eredményez a munkáltatók részére. Fontos tényező az is, hogy a részmunkaidő nagyarányú bővülésének azokban az ágazatokban a legkedvezőbbek a potenciális feltételei, ahol a teljes munkaidős keresetek szintje ma még alacsony. Ezekben az ágazatokban a részmunkaidő nagyarányú bővülésének állami támogatása és ösztönzése a kétkeresős családok életszínvonalának csökkenéséhez járulna hozzá, és növelné a társadalmi feszültségeket. Ráadásul a járulékok általános, differenciálatlan eltörlése a nőknek a részmunkaidős foglalkoztatásban betöltött meghatározó szerepe miatt semmivel nem indokolhatóan jelentős összegű járulékcsökkenéshez és az államháztartás hiányának növekedéséhez vezetne (*Seres Antal, 2008*).

2. A foglalkoztatáspolitikában célszerű felkészülni arra, hogy az extenzív fejlődés tartalékainak kimerülése, illetve a 2008-ban kezdődött pénzügyi és gazdasági válság együttes hatásaként egyes ágazatokban, elsősorban a szolgáltatási szektorban és azon belül a nagyvállalati szférában a munkaszervezet modernizálása során a vállalatok a teljes munkaidős állások egyre nagyobb részét fogják átalakítani részmunkaidőssé.

A szolgáltatási szektor nagyvállalati szférájában ezt a tendenciát valószínűsíti a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009. évi vállalati felmérése is (*2. Függelék*).

A munkabérek költség jelentős csökkenése miatt ez előnyös a vállalatoknak, a dolgozókra nézve viszont hátrányos a jövedelemcsökkenés, a periféria-szerep és az instabilabb státusz miatt. Ezekben az ágazatokban már nem a részmunkaidő-bővülés ösztönzése lesz a fő feladat a foglalkoztatáspolitikában és annak eszközrendszerében, hanem a részmunkaidőre vonatkozó nemzetközi egyezményeknek (1. Függelék) megfelelően a munkavállalókra gyakorolt hátrányok és a diszkriminálás mérséklése, kompenzálása, illetve az átsorolt dolgozók védelme.

A munkajogi szabályozásban a teljes munkaidős állások jelentős részének részmunkaidőssé történő átalakítása esetén jogszabályban javasolt előírni a kollektív szerződéskötési kötelezettséget. Ennek során meg kellene határozni, hogy a teljes munkakörök hány %-át lehetne átalakítani kollektív szerződés nélkül, és hány %-át vállalati, illetve ágazati kollektív szerződéskötés mellett.

3. A foglalkoztatáspolitikában a részmunkaidő munkahelymegőrző szerepétől (amely a szolgáltatási szektorra jellemző) egyértelműen el kellene választani az átmeneti munkaidő-csökkentés munkahelymegőrző szerepét (amely a termelésre jellemző), mert a kettő nem ugyanazt jelenti. Amennyiben a szolgáltatási szektorban nem a nehéz gazdasági helyzet, hanem az intenzív fejlődés diktálta vállalati stratégián alapul a munkaszervezet szerkezetének változtatása és annak részeként a részmunkaidő arányának növelése, az is hozzájárul a munkahelyek megőrzéséhez, de nem igényel állami támogatást.

4. A részmunkaidő szelektív állami ösztönzése és támogatása munkahelyteremtő, munkanélküliséget csökkentő és szociális célok esetén javasolt. Az alacsony szintű foglalkoztatásból és a magas munkanélküliségből ez lehetne az egyik kitörési pont. Részmunkaidős állásokkal is bővíteni kellene a munkaerőpiacot, hogy minél több inaktív ember kapcsolódhasson be újból a munka világába.

Csak a stratégiai célú, hosszabb távon, legalább 5-10 éven át fenntartott új részmunkaidős állások létrehozását javasolt támogatni. Ellenkező esetben nagy a veszély, hogy az állami támogatás nem tölti be funkcióját, mert a támogatást kérő vállalatok jelentős része nem stratégiai céllal alkalmazza a részmunkaidősöket, hanem csak átmenetileg, az állami támogatás folyósításáig és azért, mert így lehet állami támogatáshoz jutni.

Az állami támogatás feltételének hosszabb távja lehetővé tenné a részmunkaidő és az átmeneti munkaidő-csökkentés szerepének megkülönböztetését a foglalkoztatáspolitikában.

5. A foglalkoztatottságot javító és a munkanélküliséget csökkentő, az eddiginél hatékonyabb részmunkaidőt támogató programok mellett öt társadalmi csoport esetében hatékonyabbá kellene tenni az állami támogatási, ösztönzési rendszert.

Szinte minden, a munkavállalók körében végzett felmérés azt jelzi, hogy a kisgyermekes nők jelentős része szívesen dolgozna részmunkában. Ezért fontos lenne a családi teendők és a

munka összehangolásának hatékonyabb ösztönzése a részmunkaidővel, a kisgyermekes nők részmunka-lehetőségeinek további bővítése, illetve feltételeinek további javítása nemcsak a közszférában, hanem a versenyszférában is. Ezért a kisgyermekes nők részmunkaidős munkavállalását tartalmazó, a közszférára vonatkozó Törvény hatályát ki kellene terjeszteni a versenyszférára is.

Felmérésünk alapján a részmunkát vállalók másik nagy csoportját a fiatalok, és azon belül különösen a továbbtanuló középiskolai diákok, egyetemi, főiskolai hallgatók jelentik. Ezek a fiatalok kettős státuszúak: tanulók és részmunkaidőben keresők (ma már jórészt így keresik meg a tanulás költségeit). A diák-részmunka ösztönzése azért is fontos lenne, mert az így szerzett munkatapasztalat javítja az elhelyezkedési esélyeiket. A hazai szabályozás nem segíti, hanem gátolja a diákmunkát, diákfoglalkoztatást azzal, hogy nem veszi figyelembe a sajátos helyzetét. Például a diákszövetkezetek gyakorlatában a Munka Törvénykönyvében rögzített általános szabályok egy része betarthatatlan – ugyanakkor a munkaügyi ellenőrzések e szabályok betartását kéri számon és bírságnak. (*Magyarországi munkaerőpiac, 2003.: 51. o., Pécsi Tudományegyetem, 2007*). Az Európai Unióban az utolsók között lévő, nagyon alacsony részarány miatt ezen változtatni kellene, életszerű és betartható szabályokra, nem korlátokra, hanem a részmunkaidős diákmunka erőteljes ösztönzésére lenne szükség.

A harmadik és negyedik támogatási célcsoportot a nyugdíj előtt állók és a nyugdíj mellett dolgozók jelentik. Ennél a két társadalmi csoportnál az eddiginél jóval ösztönzőbb részmunkaidős támogatási rendszer bevezetését sürgeti a nyugdíjkorhatár 65 évre emelése is. Ennek – és más, e réteg helyzetét hatékonyabban támogató, ösztönző eszköz – hiányában a nyugdíj előtt 5-10-15 évvel állók jelenlegénél is jelentősebb része várhatóan kiszorul a munkaerőpiacról (*16. táblázat*).

A nyugdíj előtt állók esetében külföldi példák alapján mind a munkavállalót, mind a munkáltatót érdekeltté kellene tenni a részmunkában, megteremtve a fokozatos visszavonulás lehetőségét. A munkavállalót úgy, hogy részmunka esetén ne legyen kedvezőtlen az öregségi nyugdíj. A munkáltatókat pedig arra kellene ösztönözni, hogy egy nyugdíj előtt álló teljes munkaidős dolgozó munkaviszonyának részmunkaidőssé történő átalakítása mellett egyidejűleg egy új teljes munkaidős vagy részmunkaidős dolgozót is alkalmazzanak. Ez a megoldás elsősorban a nyugdíj előtt álló viszonylag magas keresetű teljes munkaidős dolgozók esetén kínálna előnyöket a foglalkoztatási szint növelésében.

Ugyanilyen fontos lenne a nyugdíj melletti (legális) részmunka hatékonyabb ösztönzése (a „fekete” foglalkoztatás helyett), mert egyrészt az elmúlt időszakban sokan mentek nyugdíjba az öregségi korhatár alatt, másrészt az öregségi nyugdíjasok egy részének állapota még évekig lehetővé teszi a munkavállalást. A gazdaságnak is előnyös lehet a nyugdíjasok részmunkaidős foglalkoztatása, mivel a nyugdíjasokat már nem terhelik olyan kötöttségek,

mint a családos fiatalokat és középkorúakat, ezért a gazdasági tevékenység hullámszához igazított rugalmas – fizikailag nem megterhelő – részmunka egyik potenciális tartalékát jelentik.

A nyugdíj előtt állók és nyugdíjasok esetében a fejlett országokban bevált, a továbbdolgozást ösztönző részmunkaidős programok bevezetésére és a részmunkaidőben továbbdolgozást gátló intézkedések, rendeletek eltörlésére lenne szükség annak érdekében, hogy megálljon az a folyamat, hogy mind a közsférában, mind a versenyszférában „szalagszerűen gyártják” a nyugdíjasokat, a rokkantakat és a járadékosokat, állami segédlettel és állami szabályok alapján vannak ki idő előtt (sok esetben az öregségi nyugdíjkorhatár előtt 10-15 évvel, például katonák, rendőrök, művészek) részlegesen vagy teljesen ereje teljűkben vagy jó egészségi állapotban lévő, potenciálisan adót és társadalombiztosítási járulékot fizetni tudó embereket a munka világából (*eredmény: 16. táblázat*).

Az elkövetkező 5-10 évben várható a Ratkó korszakban született több százezer munkavállaló nyugdíjba vonulása. Mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részére vonzó részmunkaidős programmal is meg kellene próbálni minél tovább a munka világában, illetve az adót és társadalombiztosítási járulékot fizetők között tartani ennek a generációnak egy részét, ösztönözve a fokozatos visszavonulásukat, csökkentve ezzel is a nyugdíjkassza várható hiányát.

Az ötödik társadalmi csoport-támogatási cél a hátrányos helyzetűek, megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának javítása a részmunka segítségével.

Fontos lenne a részmunkaidő és a teljes munkaidő közötti átjárás lehetőségeinek, feltételének további jogszabályi javítása, bővítése is.

Az öt társadalmi célcsoport tekintetében a bővítés központilag történő nyílt vagy burkolt kötelezővé tétele helyett az aktív munkaerő-piaci eszközök, továbbá az ösztönzési és támogatási programok célirányosabbá és hatékonyabbá tétele mellett a munkajogi szabályozásba, a társadalombiztosítási és az adózási rendszerbe célszerű lenne további olyan hatékony ösztönzési, támogatási típusokat beépíteni, amelyeket az Európai Unióban is alkalmaznak, meghagyva a munkáltatók és munkavállalók mérlegelési lehetőségeit.

6. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény rehabilitációs hozzájárulással foglalkozó részét meg kellene szüntetni. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében a részmunkát egyrészt nem burkolt, hanem nyílt foglalkoztatáspolitikai eszközökkel kellene segíteni. Másrészt nem a büntető, szankcionáló, hanem az ösztönző és a támogató elvet kellene érvényesíteni a szabályozásban a vállalati szféra irányába.

7. Az EU irányelv megvalósítása céljából a részmunkaidő munkahelyteremtő, munkahelymegőrző szerepének növelésére és a teljes munkaidős állások részmunkaidőssé

történő nagyarányú átalakításából erdő konfliktusok csökkentése céljából egyrészt tripartit rendszerben a szakszervezeteket javasolt bevonni a munkaszervezet és a munkaidő modernizálásának teljes folyamatába (a munkajogi, a foglalkoztatási és a munkaidő-szabályozás korszerűsítése, további liberalizálása, stb.). Másrészt tripartit megállapodás és az azon alapuló, egymásra épülő országos, ágazati és munkahelyi kollektív megállapodások megkötése javasolt.

IRODALOM

- Anxo, D., C. Fagan, M. Smith, M. Letablier & C. Perraudin, 2007.: Part-time work in European countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Bajnai Blanka – Hámor Szilvia – Köllő János, 2008.: A magyar munkaerőpiac néhány vonása – európai tükröben. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.) – Köllő János (szerk.), 2008.: Munkaerőpiaci Tükör 2008. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. Budapest, 2008. 38-86. o.
- Dr. Bankó Zoltán, 2004.: A rugalmas foglalkoztatási formák elterjesztésének és támogatásának lehetőségei, különös tekintettel a távmunkára és a részmunkaidős foglalkoztatásra. Háttér tanulmány a Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv kialakításához.
- Barabás T. János, 2009.: A válság új hullámára készül a német kormány. Napi Gazdaság, 2009. november 26. 6. o.
- Dr. Borbély Szilvia, 1997.: Az atipikus munkák háttérje: a rugalmas munkaerőpiac az EU-ban. Európai Tükör. Műhelytanulmányok. Integrációs Stratégiai Munkacsoport.
- Dr. Borbély Szilvia, 2008.: WageIndicator és BérBarométer adatbázisok eredményeinek disszeminációja. Mit mutatnak az adatbázisok a részmunkaidős (nem teljes munkaidős) foglalkoztatást illetően? H005 EQUAL projekt keretében készített tanulmány. 2008. április. Kézirat.
- Dr. Borbély Szilvia, 2009.: Mi történt 2001-2009-ben Magyarországon, illetve az EU-hoz viszonyítva? Adatszerű megközelítés az MSZOSZ VI. kongresszusának programja szerinti bontásban. 2009. november. Kézirat.
- Commission of the European Communities, 2008.: Report on the Implementation of the Barcelona objectives concerning childcare facilities for pre-school-age children, Brussels, COM (2008) 638.
- Employment in Europe 2005. Brussels.
- Employment in Europe, 2007. Brussels
- Európai Bizottság, 1999.: Javaslat a tagállamok 2000. évi foglalkoztatáspolitikájával kapcsolatos irányelvekhez. Magyar fordítás.
- Európai Közösség, 1995.: Helyi fejlesztési és foglalkoztatási kezdeményezések. Vizsgálat az Európai Unióban.
- Európai Bizottság Kommunikéje a közösségi szintű szociális párbeszéd alkalmazásáról és elősegítéséről, 1998. Országos Kereskedelmi Szövetség.
- European Commission, 2008.: Report on equality between women and men, 2008., Brussels, January 2008.
- European Commission, 1998.: Employment and Employment Creation in the European Commerce sector. Summary Report. Magyar fordítás: Foglalkoztatottság és munkahelyteremtés az európai kereskedelmi ágazatban. Összegző beszámoló.
- European Framework Agreement on Part-time Work, 1997.
- Fazekas Károly (szerk.) – Köllő János (szerk.), 2008.: Munkaerőpiaci Tükör 2008. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. Budapest, 2008.

- Fazekas Károly (szerk.) – Lovász Anna (szerk.) – Telegdy Álmos (szerk.), 2009.: Munkaerőpiaci Tükör 2009. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. Budapest, 2009.
- Frey Mária, 1997.: Személyi szolgáltatások fejlesztése a foglalkoztatás bővítésére. A személyi szolgáltatások esélyei a munkahelyteremtésben. Nők Háza Egyesület.
- Frey Mária, 1998.: Munkaidő-csökkentés és -flexibilizálás Magyarországon. Munkaügyi Kutató Intézet.
- Frey Mária, 1998.: Aktív munkaerő-piaci eszközök típusai, résztvevői és munkaerő-piaci hatásai, 1991-1997. Munkaügyi Kutató Intézet.
- Frey Mária, 1999.: Felkészülési program Magyarország Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervének szakmai megalapozására. Kézirat. Munkaügyi Kutató Intézet.
- Frey Mária, 2008.: Nők és férfiak a munkaerőpiacon – A Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégia céljai tükrében. Kézirat.
- Frey Mária, 2008.: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.) – Köllő János (szerk.), 2008.: Munkaerőpiaci Tükör, 2008. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. Budapest, 2008. 137-192. o.
- Frey Mária, 2009.: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.) – Lovász Anna (szerk.) – Telegdy Álmos (szerk.), 2009.: Munkaerőpiaci Tükör 2009. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. Budapest, 2009. 177-223. o.
- Frey Mária - Gere Ilona, 1994.: Részmunkaidős foglalkoztatás a munkáltatók szemszögéből. Munkaügyi Szemle, 1994/4.
- Frey Mária - Gere Ilona, 1994.: Részmunkaidős foglalkoztatás - a kihasználatlan lehetőség. Közgazdasági Szemle, 1994/9.
- Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium, 2009/1.: Rugalmas munkavégzési formák szabályozása és gyakorlata Magyarországon és az Európai Unió egyes tagállamaiban. 2009. október. Európai Unió támogatású program keretében készített tanulmány. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája.
- Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium, 2009/2.: A nagyvállalatok igényeinek és lehetőségeinek felmérése a rugalmas munkavégzés szempontjából. 2009. október. Európai Unió támogatású program keretében készített tanulmány. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája.
- Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium, 2009/3.: A kis- és középvállalatok igényeinek felmérése a rugalmas munkavégzés szempontjából. 2009. október. Európai Unió támogatású program keretében készített tanulmány. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája.
- Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium, 2009/4.: Mikro-vállalati igényfelmérés a rugalmas munkavégzés szempontjából. 2009. október. Európai Unió támogatású program keretében készített tanulmány. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája.
- Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium, 2009/5.: Az önkormányzatok és a civil szervezetek igényeinek és lehetőségeinek felmérése a rugalmas munkavégzés szempontjából. 2009. október. Európai Unió támogatású program keretében készített tanulmány. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája.

- Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium, 2009/6.: A munkavállalói attitűd felmérése a rugalmas munkavégzés szempontjából. 2009. október. Európai Uniós támogatású program keretében készített tanulmány. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája.
- Gere Ilona, 1997.: Az atipikus munkaerő iránti igény a munkaerő-kölcsönző cégek tapasztalatai alapján. Európai Tükör. Műhelytanulmányok. Integrációs Stratégiai Munkacsoport.
- GFK Hungária Piackutató Intézet, 1998.: Kereskedői megkérdezés a nyitva tartásról.
- Gyetvai László(1997): A szezonális foglalkoztatás helyzete, szerepének változása Magyarországon. Szezonális foglalkoztatás - szezonális munkanélküliség. „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány.
- Győri Piroska - Madár Csaba, 1998.: Szezonális munkaerőpiacon Pest megye déli részében. Esély, 1998/3.
- Hanti Erzsébet (szerk.), 2008.: Gazdasági és Szociális Adattár 2008. Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés.
- Internationales Arbeitsamt (ILO), 1992.: Teilzeitarbeit.
- Janneke Plantenga (ed.) – Chantal Remery (ed.), 2009.: Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of thirty European countries. This report was financed by and prepared for the use of the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Draft June 2009. Manuscript
- Juhász Anikó – Seres Antal – Stauder Márta, 2008.: A kereskedelem koncentrációja. Készült az OTKA támogatásával. Felelős kiadó: Seres Antal. 135 o.
- Juhász Gábor, 1998.: A szezonális foglalkoztatás szabályozásáról. Esély, 1998/3.
- Központi Statisztikai Hivatal, 2007.: A rugalmas foglalkoztatás térnyerése az Európai Unióban. Statisztikai Tükör, I. évf., 87. szám. 2007. november 28.
- Lakatos Judit - Nádas Magdolna, 1997.: Az atipikus foglalkoztatási formák elterjedtsége Magyarországon. Európai Tükör. Műhelytanulmányok. Integrációs Stratégiai Munkacsoport.
- Les femmes face au travail à temps partiel, Avis et rapports du Conseil Economique et Social, 2008. www.conseil-economique-et-social.fr/rapport/doclon/08261005.pdf
- Laky Teréz, 1997.: Atipikus munkák Magyarországon. Európai Tükör. Műhelytanulmányok. Integrációs Stratégiai Munkacsoport.
- Laky Teréz, 1998.: A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok 1997-ben. „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány.
- Laky Teréz, 1999.: A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok 1998-ban. „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány.
- Laky Teréz, 2000.: Az atipikus foglalkozásokról. A Gazdasági Minisztérium megbízásából készített tanulmány.
- Maarten van Klaveren (szerk.) – Kea Tijdens (szerk.), 2009.: A kollektív alku kérdésköre Európában: Országok és ágazatok összehasonlítása (magyar fordítás). Európai Szakszervezeti Intézet a Kutatásért, Oktatásért, az Egészség és a Biztonság témájáért (ETUI-REHS), Amszterdami Egyetem Amszterdami Munkaügyi Kutatóintézet (AIAS). (Brussels, 2009. ETUI-REHS aissl, Brussels)
- A Magyar Köztársaság 2000. évi Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterve. Magyar Közlöny, 2000/52. szám.

- Magyarországi munkaerőpiac, 2003. Budapest, 2003. Foglalkoztatási Hivatal, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- A magyarországi munkaerőpiac, 2006. Budapest, 2006. Foglalkoztatási Hivatal, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- Medgyesi Márton - Róbert Péter, 1998.: A munka-attitűdök időbeni változása 1989-1997 között. TÁRKI.
- Munkaügyi Kutató Intézet, 1999.: Az agrárium érdekszervezetei és az EU csatlakozás. Az EU csatlakozás munkaügyi vonatkozásainak megítélése a társadalmi partnerek szemszögéből. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- Nacsa Beáta, 1997.: Az atipikus munkaviszonyok szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban. Európai Tükör. Műhelytanulmányok. Integrációs Stratégiai Munkacsoport.
- Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, 1994/1.: 175. Egyezmény. A Konferencia Genfben 1994. június 24-én megtartott nyolcvanegyedik ülésén elfogadott egyezmény a részmunkaidős foglalkoztatásról.
- Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, 1994/2.: 182. Ajánlás. A Konferencia Genfben 1994. június 24-én megtartott nyolcvanegyedik ülésén elfogadott ajánlás a részmunkaidős foglalkoztatásról.
- OECD Economic survey of Hungary, 2007
Official Journal, 1998
- Országos Foglalkoztatási Közalapítvány 1999. évi pályázati felhívása a részmunkaidő támogatására és a pályázat nyilvános adatai.
- Országos Kereskedelmi Szövetség, 1998.: Az Európai Bizottság Kommunikéje a közösségi szintű szociális párbeszéd alkalmazásáról és elősegítéséről. Kézirat.
- Osztrák Szövetségi Munka- és Szociálisügyi Minisztérium, 1996.: Munka-rotációs modellek és rugalmas munkaidő-szabályozás mint a munkanélküliség leküzdésének eszközei.
- Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék, 2007.: A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában. Zárótanulmány. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- Report on equality between women and men, 2008. European Commission, Brussels.
- Rainer Klien, 1997.: Előadás a munkaidő flexibilizációjáról. Gráci Műhely.
- Simonyi Ágnes, 1997.: Szezonális foglalkoztatás. Európai Tükör. Műhelytanulmányok. Integrációs Stratégiai Munkacsoport.
- Simonyi Ágnes, 1997.: Szezonális foglalkoztatás - szezonális munkanélküliség. „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány.
- Seres Antal, 1997.: A bevásárlóközpontok és a diszkontértékesítés szerepe a hazai kereskedelemben. MTA Ipar- és Vállalatgazdaság-kutató Intézet.
- Seres Antal, 2000.: Részmunkaidős foglalkoztatás a hazai kereskedelemben. MTA Közgazdaságtudományi Intézet. MT-DP 2000/3. 34 o. <http://econ.core.hu> – Publikációk – Műhelytanulmányok – 2000
- Seres Antal, 2001/1.: Részmunkaidős foglalkoztatás a hazai kereskedelemben. Közgazdasági Szemle, XLVIII. évf., 2001. február. 150-162. o.
- Seres Antal, 2001/2...: Foglalkoztatás a kereskedelemben. Megjelent: Frey Mária (szerk.), 2001.: EU-konform foglalkoztatáspolitikai. Tanulmánykötet. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. 345-366. o.
- Seres Antal, 2008.: Nem részkérdés. HVG, 2008. november 29. 124-125. o.

- Seres Antal – Nacsá Beáta, 2003.: Az éves munkaidő-elszámolás, mint a munkaidő flexibilizációjának egyik eszköze. MTA Közgazdaságtudományi Intézet. MT-DP 2003/1. 47 o. <http://econ.core.hu> – Publikációk – Műhelytanulmányok – 2003.
- Surányi Éva (szerk.) – Danis Ildikó (szerk.), 2009.: Családpolitika más szemmel. Kézirat. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2009. december. 174. o.
- Zöld könyv a kereskedelemről, 1997. Az Európai Bizottság 2/1997. bulletinjének melléklete. Országos Kereskedelmi Szövetség.

MELLÉKLETEK

1. melléklet

A teljes és a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszáma nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint, 2009. augusztus

Gazdasági ág, ágazat	Teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszáma		Nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszáma	
	1000 fő	előző év azonos időszaka =100,0	1000 fő	előző év azonos időszaka =100,0
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	77,2	98,4	9,1	112,3
Ebből				
Erdőgazdálkodás	9,3	104,4	1,0	248,2
Bányászat, kőfejtés	4,3	92,3	0,2	71,4
Feldolgozóipar	529,0	82,0	64,5	139,8
Ezen belül:				
Élelmiszer, ital, dohánytermék gyártása	86,7	91,2	10,3	111,9
Textília, ruházat, bőr és bőrtermék gyártása	33,9	77,2	10,7	104,8
Fafeldolgozás, papírtermék gyártása, nyomdai tevékenység	31,2	84,9	6,7	108,3
Kökszgyártás, kőolaj-feldolgozás	6,3	97,0	0,1	95,5
Vegyianyag, termék gyártása	12,0	92,6	0,9	212,3
Gyógyszergyártás	15,4	96,7	0,2	93,8
Gumi-, műanyag és nemesfém ásványi termékgyártása	56,9	78,6	5,2	136,9
Fémalapanyag és fémfeldolgozási termék gyártása	62,0	74,1	5,9	143,1
Számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása	47,0	78,5	2,6	332,7
Villamos berendezés gyártása	44,3	86,4	3,9	152,8
Gép, gépi berendezés gyártása	34,4	77,1	4,6	407,5
Járműgyártás	59,5	69,6	5,1	359,5
Egyéb feldolgozóipar; ipari gép, berendezés, üzembe helyezése, javítása	39,4	107,5	8,2	138,6
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	25,5	96,7	0,3	84,6

*4 fő feletti vállalkozások, központi és helyi költségvetési szervezetek, társadalombiztosítás és kijelölt non-profit szervezetek

Forrás: KSH intézményi munkaügyi statisztika

**A teljes és a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszáma
nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint, 2009. augusztus**

Gazdasági ág, ágazat	Teljes munkaidőben		Nem teljes munkaidőben	
	foglalkoztatottak létszáma		foglalkoztatottak létszáma	
	1000 fő	előző év azonos időszaka =100,0	1000 fő	előző év azonos időszaka =100,0
Ipar (víz- és hulladékgazdálkodás nélkül)	558,7	82,7	64,9	139,0
Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés	43,6	103,4	3,3	102,2
Ipar összesen	602,3	83,9	68,2	136,6
Építőipar	108,1	89,7	9,6	116,8
Kereskedelem, gépjárműjavítás	295,1	91,2	45,2	116,1
Szállítás, raktározás	173,7	96,3	12,6	107,8
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	64,4	85,8	14,5	105,1
Információ és kommunikáció	60,4	108,4	4,2	124,2
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	61,2	94,4	7,9	94,7
Ingatlanügyletek	25,2	89,4	4,3	122,5
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	62,5	96,5	8,0	121,8
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	85,5	88,6	20,3	92,6
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	285,8	113,6	29,0	189,2
Oktatás	229,3	99,1	21,9	98,8
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	191,6	100,8	20,8	103,8
Ezen belül:				
Humán-egészségügyi ellátás	107,4	99,1	10,0	101,4
Szociális ellátás	84,2	103,0	10,8	106,0
Művészet, szórakoztatás, szabadidő	32,4	96,7	5,3	106,6
Egyéb szolgáltatás	14,7	98,1	3,2	119,3
Nemzetgazdaság összesen	2 369,5	93,7	283,9	118,6
Ebből:				
Versenyszféra összesen	1 604,3	89,4	190,7	117,5
Költségvetési szféra összesen	700,0	104,8	67,8	129,7

*4 fő feletti vállalkozások, központi és helyi költségvetési szervezetek, társadalombiztosítás és kijelölt non-profit szervezetek

Forrás: KSH intézményi munkaügyi statisztika

A teljes munkaidős és a nem teljes munkaidős foglalkozásúak létszámának alakulása, 2003-2008*

Megnevezés	2003. év	2004. év	2005. év	2006. év	2007. év	2008. év
Teljes munkaidős fizikai foglalkozásúak létszáma (fő)	1 164 504	1 179 767	1 171 389	1 170 723	1 151 586	1 140 134
Teljes munkaidős szellemi foglalkozásúak létszáma (fő)	583 062	594 723	598 938	609 647	626 500	649 585
Teljes munkaidőben alkalmazásban állók létszáma (fő)	1 747 566	1 774 490	1 770 327	1 780 369	1 778 086	1 789 720
Nem teljes munkaidőben (legalább hó/60óra) alkalmazásban álló fizikai foglalkozásúak átlagos állományi létszáma (fő)	109 653	110 086	115 171	111 956	106 172	111 625
Nem teljes munkaidőben (legalább hó/60óra) alkalmazásban álló szellemi foglalkozásúak átlagos állományi létszáma (fő)	33 742	34 316	37 698	42 213	49 044	51 825
Nem teljes munkaidőben alkalmazásban állók létszáma (fő)	143 395	144 402	152 869	154 169	155 216	163 450
Teljes munkaidős fizikai foglalkozásúak létszámának indexe (százalék)		101,3	99,3	99,9	98,4	99,0
Teljes munkaidős szellemi foglalkozásúak létszámának indexe (százalék)		102,0	100,7	101,8	102,8	103,7
Teljes munkaidőben alkalmazásban állók létszámának indexe (százalék)		101,5	99,8	100,6	99,9	100,7
Nem teljes munkaidős fizikai foglalkozásúak létszámának indexe (százalék)		100,4	104,6	97,2	94,8	105,1
Nem teljes munkaidős szellemi foglalkozásúak létszámának indexe (százalék)		101,7	109,9	112,0	116,2	105,7
Nem teljes munkaidőben alkalmazásban állók létszámának indexe (százalék)		100,7	105,9	100,9	100,7	105,3

*4 fő feletti vállalkozások, központi és helyi költségvetési szervezetek, társadalombiztosítás és kijelölt non-profit szervezetek

Forrás: KSH intézményi munkaügyi statisztika

A részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása a legmagasabb iskolai végzettség és a nemzetgazdasági ág szerint az Európai Unióban, 2006 (összesen=100%)

Terület	Iskolai végzettség			Nemzetgazdasági ág		
	alapfok	középfok	felsőfok	mezőgazdaság	ipar	szolgáltatás
Ausztria	20,2	65,3	14,5	4,6	12,5	82,9
Belgium	28,3	40,2	31,5	11,3	10,2	78,5
Bulgária	29,8	53,5	16,7	17,8	12,2	70,0
Ciprus	36,5	32,6	30,9	14,2	12,4	73,4
Csehország	12,0	73,7	14,3	2,9	19,2	77,9
Dánia	34,7	40,6	24,7	2,7	8,8	88,5
Észtország	15,4	52,2	32,4	7,5 ^a	14,6 ^a	77,9 ^a
Finnország	27,1	50,6	22,3	6,4	9,4	84,2
Franciaország	32,4	41,9	25,7	3,1	8,1	88,8
Hollandia	29,2	43,9	26,9	2,7	9,9	87,4
Görögország	41,7	39,5	18,8	23,5	8,6	67,9
Írország ^b	35,0	43,0	22,0	3,3	8,7	88,0
Lengyelország	21,3	65,2	13,5	39,0	11,4	49,6
Lettország	30,6	57,7	11,7	37,3	11,1	51,6
Litvánia	18,9	59,2	21,9	40,0	8,4	51,6
Luxemburg	39,8	38,9	21,3	1,2	5,1	93,7
Magyarország	24,0	61,9	14,1	6,0	22,6	71,4

Málta	65,3	22,0	12,7	1,0	12,3	86,7
Nagy-Britannia	28,3	46,3	25,4	1,0	7,6	91,4
Németország	18,4	62,9	18,7	2,1	14,3	83,6
Olaszország	38,6	47,3	14,1	3,4	14,2	82,4
Portugália	81,3	9,7	9,0	49,5	7,4	43,1
Románia	53,9	44,7	1,4	85,9	4,9	9,2
Spanyolország	44,1	27,3	28,6	4,1	9,1	86,8
Svédország	16,9	54,0	29,1	2,2	8,4	89,4
Szlovákia	13,7	70,0	16,3	2,3	14,6	83,1
Szlovénia	26,2	61,3	12,5	34,3	15,9	49,8
EU-27	28,6	49,6	21,8	6,9	10,6	82,5

a 2004-es adat.

b 2005-ös adat.

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, 2007.: 2. o.

**Bruttó átlagkereset az iparban és a szolgáltatásokban az Európai Unióban,
1995-2006, euró**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU27	:	:	:	:	:	:	27 948	30 142	30 349	28 226	28 992	:
EU25	:	:	:	:	:	:	28 435	30 702	30 946	30 166	30 942	:
EU15	:	:	:	28 609	29 802	30 889	31 769	32 689	32 930	34 533	35 417	:
EA12	:	:	27 794	28 143	28 825	28 786	29 588	30 379	31 089	32 471	33 164	:
DK	:	36 376	36 235	37 209	39 515	40 962	41 661	43 577	44 692	46 122	47 529	48 307
GB	:	:	:	29 370	32 269	37 677	39 233	40 553	38 793	41 253	42 866	44 496
LU	:	:	32 600	33 337	34 462	35 875	37 745	38 442	39 587	40 575	42 135	43 621
DE	34 584	35 254	35 093	35 432	36 228	37 319	38 204	39 153	40 056	40 954	41 694	42 382
IE	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	40 462	:
NL	27 966	28 140	28 061	29 189	30 426	31 901	33 900	35 200	36 600	37 900	38 700	:
BE	28 945	29 131	28 901	29 616	30 701	31 644	33 109	34 330	34 643	35 704	36 673	37 674
AT	:	:	:	:	:	:	:	:	:	34 995	36 032	36 673
SE	:	:	:	:	:	31 621	30 467	31 164	32 177	33 620	34 049	35 084
FI	23 584	23 883	24 005	24 944	25 739	27 398	28 555	29 916	30 978	31 988	33 290	34 081
FR	24 693	25 089	25 545	25 777	26 339	26 712	27 418	28 185	28 847	29 608	30 521	:
CY	:	12 980	14 021	14 709	15 161	16 335	16 948	17 740	18 406	19 290	20 549	21 310
ES	:	16 043	16 192	16 528	17 038	17 432	17 768	18 462	19 220	19 828	20 439	21 150
GR	11 291	11 917	12 605	13 210	13 926	14 721	15 431	16 278	16 739	:	:	:
PT	:	:	:	:	:	12 620	13 338	13 322	13 871	14 253	14 715	15 930
MT	8 780	9 322	10 144	10 745	11 608	11 658	11 974	12 096	11 886	11 926	11 180	11 669
CZ	:	:	:	:	:	:	:	6 016	6 137	6 569	7 405	8 284
HU	3 062	3 158	3 543	3 686	3 770	4 173	4 898	5 846	6 196	7 100	7 798	7 840
SK	:	:	3 179	3 292	3 125	3 583	3 837	4 582	4 945	5 706	6 374	7 040
PL	:	3 076	:	4 156	5 310	:	7 510	:	:	6 230	6 270	:
LT	1 385	1 597	2 286	2 799	3 017	:	:	:	:	:	:	:
LV	:	:	:	:	:	:	:	:	:	3 806	4 246	5 211
RO	:	:	:	:	:	:	:	:	:	2 414	3 155	3 713
BG	:	795	896	1 216	1 330	1 436	1 518	1 588	1 678	1 784	1 978	2 195
NO	:	:	:	31 456	33 741	36 202	38 604	43 736	42 882	42 224	45 485	47 221
CH	:	42 194	:	40 727	:	43 683	:	48 498	:	45 760	:	46 058
IS	:	:	:	:	32 311	37 639	34 101	36 764	:	:	:	:
HR	:	:	:	:	:	:	:	:	8 491	9 036	9 634	:

(:) Adat nem elérhető

Forrás: Hanti Erzsébet (szerk.), 2008.: Gazdasági és Szociális Adattár 2008.: 309. o. (Eurostat adatbázisa, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>)

A minimálbér összege Ft-ban és aránya a bruttó átlagkereset százalékában*

Dátum	Havi összege (Ft)	A bruttó átlagkereset százalékában
1992. I. 1.	8 000	35.8
1993. II. 1.	9 000	33.1
1994. II. 1.	10 500	30.9
1995. III. 1.	12 200	31.4
1996. II. 1.	14 500	31.0
1997. I. 1.	17 000	29.7
1998. I. 1.	19 500	28.8
1999. I. 1.	22 500	29.1
2000. I. 1.	25 500	29.1
2001. I. 1.	40 000	38.6
2002. I. 1.	50 000	40.8
2003. I. 1.	50 000	36.4
2004. I. 1.	53 000	37.2
2005. I. 1.	57 000	33.6
2006. I. 1.	62 500	36.5
2007. I. 1.	65 500	35.4
2008. I. 1.	69 000	34.7

*A minimálbér mentes a személyi jövedelemadótól 2002 szeptemberétől. Ez az intézkedés a nettó minimálbér 15,9%-os emelkedését eredményezte.

Forrás: Fazekas Károly (szerk.) – Köllő János (szerk.), 2008.: 237. o. (Központi Statisztikai Hivatal)

Havi bruttó minimálbérek az Európai Unióban, euró, 1999-2007

		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Luxembourg	LU	1 162,0	1 191,0	1 259,0	1 290,0	1 369,0	1 403,0	1 467,0	1 503,0	1 570,3
Írország	IE	:	945,0	945,0	1 009,0	1 073,0	1 073,0	1 183,0	1 293,0	1 403,0
Egyesült Kir.	GB	866,0	970,0	1 130,0	1 118,0	1 106,0	1 083,0	1 197,0	1 269,0	1 361,4
Hollandia	NL	1 064,0	1 092,0	1 154,0	1 207,0	1 249,0	1 265,0	1 265,0	1 273,0	1 301,0
Belgium	BE	1 074,0	1 096,0	1 118,0	1 163,0	1 163,0	1 186,0	1 210,0	1 234,0	1 259,0
Franciaország	FR	1 036,0	1 049,0	1 083,0	1 126,0	1 154,0	1 173,0	1 197,0	1 218,0	1 254,0
USA	US	762,0	883,0	995,0	1 001,0	877,0	727,0	666,0	753,2	675,9
Spanyolország	ES	416,0	425,0	433,0	516,0	526,0	537,0	598,5	631,0	665,7
Görögország	GR	505,0	526,0	544,0	552,0	605,0	630,8	667,7	667,7	658,0
Málta	MT	:	:	:	552,0	534,0	542,0	557,0	580,0	584,7
Szlovénia	SI	:	:	:	:	451,0	471,0	490,0	511,9	521,8
Portugália	PT	357,0	371,0	390,0	406,0	416,0	426,0	437,0	450,0	470,2
Törökország	TR	:	:	:	:	189,0	240,0	240,0	331,1	297,6
Cseh Közt.	CZ	:	:	:	:	199,0	207,0	235,0	261,3	288,0
Magyarország	HU	:	:	:	202,0	212,0	189,0	232,0	247,0	257,9
Lengyelország	PL	:	:	196,0	212,0	201,0	177,0	205,0	233,5	245,5
Észtország	EE	:	:	:	118,0	138,0	159,0	172,0	191,7	230,1
Szlovákia	SK	:	:	:	114,0	133,0	148,0	167,0	183,2	217,4
Litvánia	LT	:	:	120,0	120,0	125,0	125,0	145,0	159,3	173,8
Lettország	LV	:	:	:	107,0	116,0	121,0	116,0	129,2	172,0
Románia	RO	:	:	:	62,0	73,0	69,0	72,0	90,2	114,3
Bulgária	BG	33,0	38,0	44,0	51,0	56,0	61,0	77,0	81,8	92,0

(:) Adat nem elérhető

Forrás: Hanti Erzsébet (szerk.), 2008.: Gazdasági és Szociális Adattár 2008.: 317. o. (Eurostat adatbázisa, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>)

**A teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi bruttó átlagkeresetének alakulása
nemzetgazdasági áganként*, 2008**

Nemzetgazdasági ágak	Fizikai foglalkozásúak bruttó átlagkeresete (Ft/fő/hó)	Szellemi foglalkozásúak bruttó átlagkeresete (Ft/fő/hó)	Bruttó átlagkereset (Ft/fő/hó)
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS	113 372	207 371	135 275
HALÁSZAT	95 597	174 971	111 460
MEZŐGAZDASÁG, VADGAZDÁLKODÁS, ERDŐGAZDÁLKODÁS, HALÁSZAT ÖSSZESEN	113 097	206 958	134 922
BÁNYÁSZAT	192 304	350 279	229 675
FELDOLGOZÓIPAR	140 865	325 827	184 476
VILLAMOSENERGIA-, GÁZ-, VÍZELLÁTÁS	201 451	368 943	267 279
IPAR ÖSSZESEN	144 358	330 439	190 128
ÉPÍTŐIPAR	115 769	231 373	145 633
KERESKEDELEM, JAVÍTÁS	112 804	254 216	171 691
SZÁLLÁSHELY-SZOLGÁLTATÁS, VENDÉGLÁTÁS	95 944	200 174	118 168
SZÁLLÍTÁS, RAKTÁROZÁS, POSTA, TÁVKÖZLÉS	153 399	288 159	208 328
PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉG	145 977	438 295	433 431
INGATLANÜGYLETEK, GAZDASÁGI SZOLGÁLTATÁS	112 263	298 831	214 703
OKTATÁS	124 493	174 901	166 972
EGÉSZSÉGÜGYI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁS	112 222	185 031	170 294
EGYÉB KÖZÖSSÉGI, SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁS	132 884	276 008	192 301
NEMZETGAZDASÁG ÖSSZESEN	131 336	299 441	192 351

*4 fő feletti vállalkozások, központi és helyi költségvetési szervezetek,
társadalombiztosítás és kijelölt non-profit szervezetek
Forrás: KSH intézményi munkaügyi statisztika

Érintett létszám* és megoszlása aktív munkaerő-piaci eszközöknél, 2001-2007

Aktív munkaerő-piaci eszközök	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
létszám (fő)							
Munkaerő-piaci képzés	91 519	82 835	82 895	59 894	43 725	47 141	41 816
Közhasznú foglalkoztatás	80 742	84 498	76 892	63 998	79 429	66 403	63 098
Bértámogatás	48 089	40 838	41 064	36 313	37 708	33 150	43 501
Munkahelyteremtő beruházás**	9 086	6 452	4 595	4 710	3 816	3 325	1 875
Vállalkozóvá válás támogatása	5 016	4 326	4 011	3 225	3 394	2 736	4 861
Utazási költségtérítés	9 356	9 774	7 495	5 517	5 015	3 910	261
Pályakezdők eszközei	16 758	16 108	17 551	17 527	18 206	17 976	–
Önfoglalkoztatói támogatás	6 025	6 138	5 493	4 689	4 086	2 941	–
Munkahelymegőrzés támogatása***	653	12 634	12 668	10 698	13 703	7 390	3 843
Járulék-átvállalás	9 702	10 008	11 883	10 092	10 753	6 552	–
Intenzív álláskeresés támogatása	–	100	109	64	64	–	–
Részmunkaidős foglalkoztatás támogatása	–	–	–	791	1 285	1 253	–
Összesen	276 946	273 711	264 656	217 518	221 184	192 777	161 455
Előző év = 100	94,0	98,8	96,7	82,2	101,7	87,2	83,8
százalékos megoszlás							
Munkaerő-piaci képzés	33,0	30,2	31,3	27,5	19,8	24,5	25,9
Közhasznú foglalkoztatás	29,1	30,8	29,1	29,4	35,9	34,4	39,1
Bértámogatás	17,4	14,9	15,5	16,7	17,0	17,2	26,9
Munkahelyteremtő beruházás**	3,3	2,4	1,7	2,2	1,7	1,7	1,2
Vállalkozóvá válás támogatása	1,8	1,6	1,5	1,5	1,5	1,4	3,0
Utazási költségtérítés	3,3	3,6	2,8	2,5	2,3	2,0	1,5
Pályakezdők eszközei	6,1	5,9	6,6	8,1	8,2	9,3	–
Önfoglalkoztatói támogatás	2,3	2,4	2,1	2,2	1,8	1,5	–
Munkahelymegőrzés támogatása***	0,2	4,6	4,8	4,9	6,2	3,8	2,4
Járulék-átvállalás	3,5	3,6	4,5	4,6	4,9	3,4	–
Intenzív álláskeresés támogatása	–	–	–	–	–	–	–
Részmunkaidős foglalkoztatás támogatása	–	–	–	0,4	0,6	0,6	–
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Előző év = 100	–	–	–	–	–	–	–

*Az érintett létszám mindazokat magában foglalja, akik a vizsgált időszakban akár csak egy napig is egy adott eszköz támogatásában részesültek.

** A munkahelyteremtő beruházások támogatásánál az év folyamán (a foglalkoztatási kötelezettségnek megfelelően) betöltött munkahelyek szerepelnek a táblázatban.

***2002-ben indult; az ugyanilyen elnevezésű 2001-ben megszüntetett támogatási formában rendkívül alacsony volt a részvétel.

Forrás: Frey Mária, 2008.: 154. o. (Foglalkoztatási Hivatal adatai)

A RÉSZMUNKAIDŐRE VONATKOZÓ NEMZETKÖZI EGYEZMÉNYEK, MEGÁLLAPODÁSOK

A NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI KONFERENCIA ÁLTAL GENFBEN 1994-BEN
ELFOGADOTT EGYEZMÉNY A RÉSZMUNKAIDŐS FOGLALKOZTATÁSRÓL
(NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI KONFERENCIA, 1994/1.)

Az egyezmény tartalmi elemei a következők.

1. Intézkedéseket kell életbe léptetni annak érdekében, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott dolgozók a teljes munkaidőben foglalkoztatott hasonló dolgozókkal azonos védelemben részesüljenek az alábbi vonatkozásban:

- szervezetbe tömörülési jog, kollektív alkuhoz való jog, illetve dolgozói képviselőként való fellépési jog;
- munkavédelem és egészségmegőrzés;
- foglalkoztatási és munkaköri diszkrimináció.

2. Az országos törvényekkel összhangban lévő intézkedésekben kell biztosítani, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott dolgozó egy munkaórára arányosan kiszámított illetve teljesítményarányos vagy mennyiséghez kötött alapbére nem lehet alacsonyabb a teljes munkaidőben foglalkoztatott hasonló dolgozó ugyanolyan módszerrel kiszámított alapbérénel pusztán amiatt, mert részmunkaidőben dolgozik.

3. Olyan társadalombiztosítási rendszert kell kialakítani, amely azonos bánásmódban részesíti a részmunkaidős és a teljes munkaidőben foglalkoztatott hasonló dolgozókat; ezen feltételeket a munkaidő, a fizetések illetve kereseti járulékok arányában, vagy az adott ország törvényeivel és az ott honos gyakorlattal összhangban lévő más egyéb módszerek segítségével lehet meghatározni.

4. Intézkedéseket kell életbe léptetni annak érdekében, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott dolgozók a teljes munkaidőben foglalkoztatott hasonló dolgozókkal azonos elbánásban részesüljenek az alábbi területeken:

- anyavédelem;
- foglalkoztatás megszüntetése;
- éves fizetett szabadság és fizetett munkaszüneti napok;
- betegszabadság.

A járandóságok a munkaórák számától illetve a kereset nagyságától függően kerülhetnek megállapításra.

5. Azon részmunkaidőben foglalkoztatott dolgozókat, akiknek munkaideje vagy keresete nem éri el egy meghatározott határérték nagyságát, a Tagországok kirekeszthetik:

- a társadalombiztosítási rendszer köréből, kivéve a munkahelyi baleseti biztosítást;
- a 4. pontban felsorolt intézkedések köréből, kivéve a társadalombiztosítási rendszeren kívül biztosított anyavédelmi intézkedéseket.

6. Az 5. pontban említett határértéket kellően alacsonyan kell megállapítani, nehogy a részmunkaidőben foglalkoztatott dolgozók indokolatlanul nagy hányada legyen kirekesztve.

Azon Tagországoknak, akik élnek az 5. pontban felvázolt lehetőséggel:

- rendszeresen felül kell vizsgálniuk az érvényben lévő határértékeket;
- a Nemzetközi Munkaügyi Szervezethez küldött jelentéseikben be kell számolniuk az érvényben lévő határértékről, meg kell indokolniuk azok nagyságát, valamint be kell mutatniuk a kirekesztett dolgozók védelmének progresszív kiterjesztésére irányuló megfontolásait, amennyiben vannak ilyenek.

A határérték megállapítását, felülvizsgálatát és módosítását meg kell tárgyalni az érintett munkavállalói érdekképviseleti szervezetekkel.

7. Olyan intézkedéseket kell hozni a szabadon választható és hatékony részmunkaidős foglalkoztatás megkönnyítése érdekében, amelyek mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeit kielégítik. Ezen intézkedések közé az alábbiak tartoznak:

- azon törvények és szabályok felülvizsgálata, amelyek megakadályozzák illetve meggátolják a részmunkaidős foglalkoztatás alkalmazását;
- foglalkoztatási szolgáltatások bevonása, ahol vannak ilyenek, részmunkaidős munkalehetőségek feltárása és publikálása;
- a foglalkoztatási irányelvekben különös figyelem fordítása bizonyos rétegek, például a munkanélküliek, a családfenntartó dolgozók, az idős dolgozók, a korlátozott fizikai képességű dolgozók és a képzésben vagy oktatásban résztvevő dolgozók igényei és preferenciái felé.

8. Intézkedéseket kell hozni annak érdekében, hogy a teljes munkaidős foglalkoztatás és a részmunkaidős munka közötti átállás önkéntes alapon történjen (oda-vissza), az országos törvényekkel és gyakorlattal összhangban. A 4. táblázat adatainak összevetése alapján a kérdés az, hogy mihez hasonlítsuk a magyar részarányt: a legfejlettebb országok részarányához, a részarányokból számított átlaghoz vagy a gazdasági fejlettségi szinthez. A magyar elemzések egy része a magyar részarányt vagy a fejlettebb országokhoz vagy az átlaghoz viszonyítja és az alapján alacsonyak tartják.

9. Az Egyezmény rendelkezéseit törvényi illetve rendszabályi formában kell végrehajtani, kivéve akkor, ha kollektív egyezményekben vagy az adott országban szokásos más módon is hatályba lehet léptetni őket. Az ilyen törvények és rendszabályok bevezetése előtt mindig

egyeztetni kell a rendelkezéseket az érintett munkavállalói és munkaadói érdekképviseleti szervezetekkel.

A NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI KONFERENCIA ÁLTAL GENFBEN ELFOGADOTT
AJÁNLÁS A RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁSRÓL (*NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI
KONFERENCIA, 1994/2.*)

Az ajánlás szempontokat fogalmaz meg az Egyezményben foglaltak megvalósítására. Főbb tartalmi elemei a következők.

1. Az ország törvényeinek és szokásainak megfelelően a munkaadó konzultáljon az érintett munkavállalók érdekképviseleti szerveivel a részmunkaidős foglalkoztatás bevezetéséről vagy széles skálán történő elterjesztéséről, az ilyen típusú foglalkoztatásnál alkalmazandó szabályozásokról és intézkedésekről, valamint a dolgozók védelmét és előmenetelét segítő megfelelő intézkedésekről.

2. A részmunkaidős dolgozókat írásban, vagy más, az ország törvényeinek és gyakorlatának megfelelő formában tájékoztatni kell a szokásostól eltérő munkavállalási feltételekről.

3. A társadalombiztosítási törvény rendelkezéseiben meghozandó változtatásoknak az Egyezménynek megfelelően a következő célokat kell kitűznie:

- ha szükséges, progresszíven csökkenteni a rendszerekbe való belépési feltételként meghatározott munkaóra- vagy kereset-küszöböt;
- amennyire lehetséges, biztosítani a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára egy minimális vagy átlagos szintű juttatást, főként öregségi, betegségi, rokkantsági és anyasági járadék, valamint családi pótlék formájában;
- alapvetően elfogadni, hogy azok a részmunkaidős dolgozók, akiknek a munkaviszonya megszűnt vagy felfüggesztették, és akik csak részmunkaidős munkát keresnek, megfelelnek a munkánélküli segély folyósításához szükséges azon feltételeknek, hogy képesek munkát vállalni;
- csökkenteni azt a kockázatot, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak hátrányos helyzetbe kerüljenek az olyan rendszerek miatt, amelyek az ellátáshoz való jogot meghatározott időn át tartó hozzájárulás, biztosítás vagy munkavállalás egy meghatározott referencia-időszakához kötik, vagy rögzítik az ellátás összegét, amelyhez alapul veszik mind az előző keresetek átlagát, mind a hozzájárulási illetve biztosítási díj fizetésének időtartamát.

4. Ahol szükséges, a törvényes társadalombiztosítási rendszert kiegészítő vagy helyettesítő privát szakmai biztosítási rendszerekbe való belépés feltételeinek küszöbét

progresszíven csökkenteni kell, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára a lehető legszélesebb körű védelem biztosítása váljék elérhetővé. A részmunkaidőben foglalkoztatottak számára ugyanolyan feltételek mellett kell védelmet biztosítaniuk ezeknek a rendszereknek, mint a hasonló, teljes munkaidőben foglalkoztatott dolgozók számára; megfelelő esetben ezeket a feltételeket meg lehet határozni a munka időtartama, a hozzájárulás vagy a kereset arányában.

5. Szükség esetén a munka időtartamához vagy a fix fizetéshez kötött feltételek küszöbét progresszíven csökkenteni kell az Egyezménynek megfelelően. Az egyezmény 4. pontjában említett területeken a védelemhez szükséges szolgálati időszak nem lehet hosszabb a részmunkaidős dolgozó számára, mint a hasonló helyzetű teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára.

6. Mivel a részmunkaidőben foglalkoztatottaknak általában egynél több állásuk van, a munkaóráik számának összegét, a hozzájárulásuk összegét, vagy a keresetük összegét kellene figyelembe venni annak meghatározásához, hogy megfelelnek-e a szakmai foglalkoztatottsághoz kötött törvényes társadalombiztosítási rendszerek által felállított küszöb feltételeknek.

7. A részmunkaidőben foglalkoztatottaknak igazságos alapon ugyanolyan anyagi juttatásokban kell részesülniük, amelyek hozzáadódnak az alapfizetéshez, mint a hasonló munkakörben lévő teljes munkaidős dolgozók.

8. Minden olyan intézkedést meg kell tenni annak érdekében, hogy a részmunkaidős dolgozók számára, amilyen mértékben a gyakorlatban megvalósítható, igazságos alapon lehetővé váljék a jóléti intézményekbe történő belépés az illető munkahelyen belül; és hogy ezek a jóléti intézmények és szolgáltatások a lehető legnagyobb mértékben figyelembe vegyék a részmunkaidősök érdekeit.

9. A munkaidő-beosztásban bekövetkező változásokról és a túlmunkát illetően a dolgozót előre értesíteni kell, de amennyire lehetséges, ezeket vissza kell szorítani. Az egyeztetett munkaidőt meghaladó túlmunka kompenzációjának kérdését az ország törvényeinek és gyakorlatának megfelelően meg kell tárgyalni.

10. Az ország törvényeinek és gyakorlatának megfelelően a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára, igazságos alapon, amennyire lehetséges, egyenlő feltételek mellett kell kiadni minden szabadságot, mint a hasonló munkát végző teljes munkaidős dolgozóknak, különösen a fizetett tanulmányi szabadságot, a gyermek után járó szabadságot, a gyermek betegsége vagy a munkavállaló más közvetlen családtagjának betegsége esetén igénybe vehető szabadságot.

Ahol lehet, ugyanazokat a szabályokat kell alkalmazni a részmunkaidős dolgozó esetében is, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottaknál az évi rendes szabadságon, vagy a pihenőnapon és ünnepnapon végzett munkát illetően.

Ahol lehetséges, intézkedéseket kell hozni azon specifikus megszorítások ellen, amelyek a részmunkaidőben foglalkoztatottakat érintik a továbbképzés, az előmenetel és a szakmai mobilitás terén.

11. A szakmai foglalkoztatáson alapuló törvényes társadalombiztosítási rendszerek rendelkezéseit, amelyek olyan természetűek, hogy elbátortalanítják az embereket a részmunkaidős munka keresésétől vagy elfogadásától, meg kell változtatni, különösen azokat, amelyek:

- aránylag magasabb hozzájárulást igényelnek a részmunkaidős dolgozóktól anélkül, hogy ehhez arányosan magasabb ellátás tartozna;
- ésszerű alap nélkül jelentősen csökkentik a munkanélküliségi támogatást azoknál a munkanélkülieknél, akik időlegesen részmunkaidős foglalkoztatást vállalnak;
- az öregségi járadék kiszámításánál túlhangsúlyozzák a részmunkaidős foglalkoztatottságból következő kevesebb jövedelmet, amelyet az illető közvetlenül a nyugdíjbamenetel előtti időszakban végzett.

12. A munkáltatóknak olyan intézkedések fogantatását kell fontolóra venni, amelyek megkönnyítik a részmunkaidősök foglalkoztatását a vállalkozás minden szintjén, beleértve, ahol lehetséges, a szakmai és irányító pozíciókat is.

13. Ahol lehetséges, a munkáltatóknak meg kell fontolni:

- azokat a kéréseket, miszerint egy munkavállaló a teljes munkaidős foglalkoztatását olyan részmunkaidőre szeretné változtatni, amely betölthetővé vált a vállalatnál;
- azokat a kéréseket, miszerint a munkavállaló a részmunkaidős foglalkoztatását olyan teljes munkaidősre szeretné változtatni, amely betölthetővé vált a vállalatnál.
- A munkaadóknak megfelelő időben tájékoztatni kell a dolgozókat a vállalatnál megüresedett részmunkaidős és teljes munkaidős állásokról, hogy ezáltal megkönnyítse a teljes munkaidős állás részmunkaidőre változtatását, vagy fordítva.

14. Az a tény, hogy egy dolgozó visszautasítja, hogy a teljes munkaidős állását részmunkaidőssé változtassák, vagy fordítva, önmagában nem képezhet érvényes indokot a munkaviszony megszüntetésére, de a munkaviszony az ország törvényeinek és gyakorlatának megfelelő és az érintett intézmény működésével kapcsolatos követelményekből eredő más indokokkal megszüntethető.

15. Amint az ország vagy a vállalat helyzete megengedi, indokolt esetben lehetővé kell tenni egy dolgozó teljes munkaidős foglalkoztatásának részmunkaidősre változtatását olyan esetekben, mint például terhesség esetén, kiskorú gyermek, vagy más beteg illetve rokkant

közvetlen családtag ápolásának szükségessége esetén, éppúgy mint azt, hogy a dolgozó később visszatérhessen a teljes munkaidős foglalkoztatásba, ha azt kéri.

16. Amikor a munkaadók kötelezettségeit az általa alkalmazott dolgozók száma alapján határozzák meg, akkor a részmunkaidőben foglalkoztatottakat teljes munkaidős dolgozóknak kell tekinteni. E mellett ha indokolt, a részmunkaidős dolgozókat munkaidejük arányában is számba lehet venni, azt figyelembe véve, hogy amennyiben a szóban forgó kötelezettségek az Egyezmény 1. pontjában foglalt védelemre vonatkoznak, akkor a részmunkaidősöket ugyanúgy kell figyelembe venni, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott dolgozókat.

AZ EURÓPAI SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG ÉS AZ EURÓPAI GYÁRIPAROSOK ÉS MUNKAADÓK SZÖVETSÉGÉNEK UNIÓJA MEGÁLLAPODÁSA – 97/81/EC IRÁNYELV

A részmunkaidőről szóló megállapodás a szociális partnerek közötti európai szintű tárgyalás és megegyezés alapján született 1997-ben az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) és az UNICE (Európai Gyáriparosok és Munkaadók Szövetségének Uniója) között (*European Framework Agreement on Part-time Work, 1997.*).

A megállapodás része annak a két jelentős EU-szintű egyezménynek (a másik a gyermekgondozási szabadságról szóló), amely a Szociális Protokoll (Szociális Protokoll: a szociális párbeszéd eljárási szabályinak összefoglalása, gyűjteménye, amely felhatalmazást ad a szociális partnereknek és felelősséget követel tőlük a megállapodások végrehajtásában) alapján, a szociális partnerek kérésére EU direktívában (97/81/EC Irányelv) is testet öltött 1997-ben. Elfogadása tripartit rendszerben történt és az európai foglalkoztatási stratégia részét képezi (*Országos Kereskedelmi Szövetség, 1998.: 3. o.*).

A megállapodás a fentiekben ismertetett Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1994. évi, a részmunkaidőről szóló Egyezményén alapul, döntően annak elemeit építi be a megállapodásba.

A megállapodásban a részmunkaidős dolgozó olyan alkalmazottat jelent, akinek a normál munkaideje heti alapon számítva, vagy a foglalkoztatás egyéves átlagát alapul véve kevesebb, mint az összehasonlítható teljes munkaidős dolgozó munkaideje. Az „összehasonlítható teljes munkaidős dolgozó” kifejezés az ugyanannál a létesítménynél dolgozó teljes munkaidős alkalmazottat jelenti, akinek azonos típusú munkaszerződése vagy munkaviszonya van, és aki azonos vagy hasonló munkakörben dolgozik, és akinek munkaviszonyával kapcsolatban ismertek más adatai is, mint például a munkaviszony hossza, az iskolai végzettség és képzettség.

Ahol nincs összehasonlítható teljes munkaidős dolgozó ugyanazon létesítménynél, ott az összehasonlítást a hatályban lévő kollektív szerződés alapján kell elvégezni, ahol pedig nincs hatályos kollektív szerződés, ott az országos jogszabályok vagy a gyakorlat a mérvadó.

Az egyezmény azokra a részmunkaidős dolgozókra vonatkozik, akik rendelkeznek munkaszerződéssel vagy jogilag szabályozott munkavisztonnyal, kollektív szerződéssel vagy hatályban lévő jogszabályban megfogalmazott gyakorlat alapján állnak munkaviszonyban valamely tagállamban.

Az egyezmény lefekteti a részmunkaidővel kapcsolatos minimális követelményeket és általános elveket, kifejezve a szociális partnerek akaratát, hogy létrehozzanak egy általános keretet a részmunkaidős dolgozók diszkriminálásának megszüntetése érdekében, és hogy segítsék a részmunkaidős munkaalkalmak fejlődését olyan alapon, amely egyaránt elfogadható a munkaadók és dolgozók számára.

A tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultáció után, az országos jogszabályokkal összhangban, és betartva a kollektív szerződéseket és gyakorlatot, továbbá a megfelelő szintű kollektív partnerek, összhangban az országos szakmai kapcsolatok gyakorlatával, objektív okokból teljesen vagy részlegesen kizárhatnak az egyezmény hatály alól olyan részmunkaidős dolgozókat, akik alkalmi munkások. Az ilyen kizárásokat időről-időre át kell tekinteni, hogy megállapíthassák, hogy az objektív okok fennállnak-e még.

A megállapodás főbb elemei és elvei a következők:

- A diszkrimináció tilalma általában és azon belül a munkaviszony megszüntetésénél, a szakképzett és vezetői beosztások elérhetőségében, a szakképzésben, a karrierlehetőségekben és a munkahelyi mobilitásban. A korlátozásokat - ahol fennállnak - igazolni kell és a diszkrimináció tilalmának elve értelmében áttekinteni.
- Részmunkaidős munkaalkalmak fejlesztése a munkaadók és munkavállalók igényei alapján, ahol lehetséges, a korlátok és adminisztratív akadályok megszüntetése.
- Amennyire lehetséges, átjárhatóság a teljes munkaidő és részmunkaidő között, ennek érdekében a részmunkaidős és teljes munkaidős álláshelyek időleges felülvizsgálata.
- Megfelelő információ biztosítása azon létező testületek számára, amelyek a részmunkaidővel kapcsolatban képviselik a dolgozókat a vállalatnál. A szociális partnerek és a kollektív szerződések szerepének erősítése.

**EURÓPAI UNIÓS TÁMOGATÁSÚ PROGRAM KERETÉBEN A
FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS HIVATAL MODERNIZÁCIÓS
PROGRAMIDODÁJA MEGBÍZÁSÁBÓL A FRISS EURÓPA KFT – TELEWORK
BUDAPEST KONZORCIUM VIZSGÁLATA 2009-BEN A RUGALMAS
FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK ÉS EZEN BELÜL A RÉSZMUNKAI DŐS
FOGLALKOZTATÁS HELYZETÉRŐL ÉS ELTERJESZTÉSÉNEK
LEHETŐSÉGIRŐL**

A Friss Európa Kft – Telework Budapest konzorcium egyrészt a rugalmas foglalkoztatási formák szabályozását, másrészt e formák vállalati elterjedtségét, a vállalati alkalmazás tendenciát és a vállalati terveket vizsgálta a nagy-, a kis- és közepes vállalatoknál, a mikro-vállalkozásoknál, továbbá a költségvetési intézményeknél és nonprofit szervezeteknél.

A következőkben a vizsgálatok részmunkaidővel foglalkozó részeit ismertetjük. ***(Ahol megjegyzést fűztünk a vizsgálathoz, azt zárójelben dőlt félkövér betűs szöveggel jeleztük.)***

RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS SZABÁLYOZÁSA*

Részmunkaidős foglalkoztatás a német munkajogban

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

A német munkajogi szabályok két speciális részmunkaidős foglalkoztatási formát is ismernek. Az egyik a részmunkaidős munkavégzés behívásos alapon. A munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak, hogy a munkavállaló a munkáját a munkafolyamat szerinti igényhez igazodva behívás alapján teljesíti. A megállapodásnak tartalmaznia kell meghatározott napi és heti munkaidőt. Ha a heti munkaidő nincs meghatározva, heti tíz órás munkaidőt kell megállapítottnak tekinteni. Ha a napi munkaidő nincs megállapítva, a munkáltatónak minden alkalommal legalább három egymást követő órára kell a

* E fejezet forrása: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium, 2009/1.

munkavállalót igénybe vennie. A munkavállaló csak akkor köteles munkavégzésre, ha a munkáltató a teljesítést legalább négy nappal előre közli.

A másik speciális formában a munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak, hogy több munkavállaló tölti ki egy státusz munkaidejét (státuszmegosztás). Ha a munkavállalók valamelyike akadályoztatva van a munkavégzésben, a másik munkavállaló helyettesítésére akkor köteles, ha erről kifejezetten egyedileg megállapodtak. A helyettesítés kötelezettsége fennáll akkor is, ha ezt a munkaszerződés sürgős üzemi érdek miatt előírja és ez kifejezetten elvárható. Ha egy munkavállaló kiválik a státuszmegosztásból, érvénytelen a munkaviszony megszüntetése azon az alapon, hogy a másik munkavállaló munkaviszonya a státuszmegosztásban megszűnt (*Bankó Zoltán, 2004*).

Részmunkaidős foglalkoztatás a magyar jogban

A Munka Törvénykönyve a részmunkaidő fogalmát csak közvetve definiálja. Részmunkaidősnek az a munkaviszony minősül, ha a munkavállaló munkaideje rövidebb a Munka Törvénykönyvében meghatározott teljes munkaidőnél. A teljes munkaidő napi 8 óra, heti 40 óra.

Részmunkaidős foglalkoztatásra akkor kerülhet sor, ha a munkaadó és a munkavállaló erről a munkaszerződésben külön megállapodik. A munkaszerződésben kell ekkor kikötni a teljesnél rövidebb tartamú munkaidő napi vagy heti mértékét.

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

Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkavállalót megillető juttatásoknál legalább az időarányosság elve alkalmazandó, de csak akkor, ha a juttatásra való jogosultság feltétele a munkaidő mértékével függ össze. Ezzel kapcsolatban nem tisztázza a Munka Törvénykönyve – jelentősen bizonytalanná téve ezzel a jogalkalmazást – hogy mi minősül pontosan munkaidő mértékével összefüggő juttatásnak, illetve mi a helyzet a nem ebbe a körbe tartozó juttatásokkal (pl. étkezési hozzájárulás, üdülési hozzájárulás). Mivel itt nem előírás az arányosítás, ebből az következik, hogy a részmunkaidős munkavállaló is a teljes összegű

juttatásokra jogosult. Figyelembe kell venni az a tényt is, hogy a bérpótlékok általános szabályként a személyi alapbér százalékában meghatározottak, így megállapításuk nem vet jogértelmezési kérdést.

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

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

A *társadalombiztosítási szabályok* szerint a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló teljes jogú biztosítottnak minősül, tehát az általános szabályok szerint illetik meg a társadalombiztosítási ellátásokról szóló törvényben biztosított anyasági, baleseti, egészségügyi és pénzbeli ellátások. A kizárólag részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók a pénzbeli ellátások összegének kiszámításánál kerülnek hátrányba a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben, hiszen az ellátásokat a járulékalapot képező jövedelem alapján számítják ki. Természetesen ha valaki egyidejűleg több munkáltatónál dolgozik részmunkaidőben, a járulékalapot képező jövedelmeket összeadják. A teljes körű biztosítottság elve alól a szolgálati idő kivételt jelent. A társadalmi nyugellátásról szóló törvény szerint ugyanis amennyiben a biztosítottnak a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonya keretében elért nyugdíjjárulékalapot képező keresete,

jövedelme a minimálbérnél kevesebb, akkor a biztosítási időnek csak az arányos időtartama vehető szolgálati időként figyelembe. Ebben az esetben a szolgálati idő és a biztosítási idő aránya azonos a nyugdíjjárulék alapját képező kereset, jövedelem és a mindenkori érvényes minimálbér arányával.

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

A részmunkaidőre vonatkozó hazai szabályozás hiányosságai, buktatói a gyakorlat tükrében

A Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium a kutatás során 16 szakértő bevonásával mélyinterjúkat készített olyan hazai szakemberekkel, akik az atipikus munkavégzés és azon belül a részmunkaidő jogi szabályozását mélyebben ismerik és ebben a témakörben jelentős szakmai tudással, tapasztalattal rendelkeznek. A munkajogi szakjogászokat és a foglalkoztatás szabályozási területen jelentős ismeretekkel rendelkező szakembereket név szerint keresték meg, véleményükre, tapasztalataikra, elképzeléseikre voltak kíváncsiak. Céljuk az volt, hogy a kérdőíves felmérésnél mélyebb és több információhoz jussanak az atipikus munkavégzés és azon belül a részmunkaidő jelenlegi jogi szabályozásáról, továbbá határozottabban megfogalmazódjanak a jogi háttér módosítására vonatkozó elképzelések, javaslatok.

A következőkben a felmérést, illetve az interjúalanyok véleményeit ismertetjük.

Az egyik megkérdezett azt mondta, hogy „Magyarországon a részmunkaidő nem igazán terjedt el, mert nem pozitív a környezet.” Véleménye szerint ennek az lehet az oka, hogy „két ellentétes fejlődés van Nyugat-Európa és Kelet-Európa között. Nálunk már az '50-es években elkezdődött, hogy a nők egyenrangúak.” „Nyugat-Európában pedig éppen arról volt szó, hogy a férfi az, aki fenntartja a családot, erre az anyagiak miatt lehetőség is volt. Ők később jutottak oda, hogy a fogyasztói igények fenntartására nem elég az egy kereset, hogy a családok egyre több helyen csonka családok lettek. Mindenképpen el kellett helyezkedniük a nőknek is.” „Nálunk (az egyenjogúságot tekintve) a részmunkaidő szinte visszalépés volna. Mert itt úgy néz ki, hogyha a nők dolgoznak, akkor teljes munkaidőben dolgoznak. Nem elhanyagolható, hogyha a struktúrát megnézzük, akkor a részmunkaidőben inkább nőket foglalkoztatnak, mint férfiakat. Ezt nem lehet attól függetlenül kezelni, hogy hogyan alakul a családmodell, hogyan alakul az egyenjogúság kérdése meg a munkaerő-piaci helyzet.”

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

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

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

Egy jogász is jogszabályi hiányosságra hívta fel a figyelmet. „A jog nem teszi kötelezővé a munkáltató részére, hogy legalább mérlegelje a munkavállaló igényét. Most készül egy jogszabály tervezet, hogy a közszolgálatban a közszolgálati törvény fogja kötelezni a közintézményeket, hogy vegyék vissza részmunkaidőben a GYES-ről, GYED-ről visszatérőket. Itt meg felmerül a diszkrimináció problémája, hogy miért csak a közszolgálatban? A minisztérium, mint munkáltató, magára nézve hozhat ilyen jogszabályt, de a köztisztviselői törvényt nem mint munkáltató hozza meg a kormány, hanem mint jogalkotó. Semmi specialitása nincs a köztisztviselői jogviszonynak ebből a szempontból. Külön kellene szabályozni a részmunkaidőt, mert ugyanúgy a gazdasági szférában dolgozóknak is joga lehetne GYES-ről, GYED-ről részmunkaidőben visszatérni. Ez lehet, hogy nem fog átmenni a diszkrimináció rostáján.”

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

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

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

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

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

Egy munkaügyi szakértő elmondta, hogy azokban az országokban, ahol magas a foglalkoztatási ráta, rugalmasan tudják kezelni a munkaidő-beosztást. „Itthon nagyon nehezen tudom elképzelni, amit Hollandiában, egy IKEA-ban tapasztaltam. Annyira rugalmasak, hogy ha pl. egy diáknak egy héten egy éjszakája van szabad, azt is igyekeznek beilleszteni. Nálunk egy személyzeti vezető ilyesmire nem is pocsékol szervezési energiát.”

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

„Nálunk a cégek nem is nagyon vállalnak társadalombiztosítási hozzájárulásokat, mert nyugaton, hogyha valakit akár részmunkaidőben foglalkoztatnak, ott esetleg csatlakozhat a cégnek az önkéntes nyugdíjpénztári vagy egészségbiztosítás alapjához vagy valamilyen plusz szolgáltatáshoz, amit az a cég minden munkavállalójának biztosít. Nálunk viszonylag kevés

helyen van, ahol plusz juttatások vannak. Sőt, most hogy most a cafetériákat megadóztatják tulajdonképpen ennek a plusz juttatásnak a lehetősége is elvileg elveszőben van.”

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

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

Az egyik munkaügyi szakértő így vélekedett: „a részmunkaidő nagyon szép és jó, akár tanulóknak, kismamáknak, nyugdíjasoknak, de Magyarországon gyakorlatilag nem működik, nem értik, hogy mi ez. A munkáltatók azt gondolják, hogy többbe kerül nekik 2 részdős, mint egy 8 órás foglalkoztatása – pedig ugyanannyi. A munkavállalóknak pedig nagyon kevés az a pénz, amit 4 óra után kapnak, nem éri meg emiatt bejárni, ingázni, másképp megszervezni az életüket. Aki elmegy dolgozni, attól elvárja a családja, hogy keressen rendesen. Ami pl. nálunk is működött, az osztott munkakör. Mikor egy munkakört két munkavállaló lát el részmunkaidőben. Az nekünk nagyon jól működött kismamákkal is. Persze a 4 órát fel kellett emelni 6-ra, mert olyan keveset kerestek. Igazából a végén két hatórás végezte el az egy nyolcórás, de mindegy, belefért.”

Az egyik szakjogász szerint „6 órában irracionális a foglalkoztatás, mert a fennmaradó 2 órát nehéz kipótolni. Nem éri meg a cégnek és a munkavállalónak se. A magyar bérvizonyok mellett az emberek többségének az az érdeke, hogy önkiszákmányolja magát. A szakszervezetek is a beígért túlórákért balhéznak. Nálunk nem az az érdeke az embereknek, hogy minél kevesebbet dolgozzon, hanem hogy minél több időt töltsön munkában. Meg kell nézni a béradatokat! 3 évvel ezelőtt 1500 euró volt Belgiumban (és kb. ugyanennyi Franciaországban) a minimálbér. Magyarországon a nemzetgazdasági átlagkereset ennek alig több mint a fele! És az árak szinte ugyanazok. Ha részmunkaidőről beszélünk, akkor az annak jó, akinek van egy gazdag férje és a felesége megengedheti magának, hogy keveset keressen. De a magyarok többsége nem engedheti meg magának.”

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

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

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

Egy másik munkaügyi szakértő szerint „az a legegyszerűbb, ha felszerelnek egy blokkoló órát, ahelyett hogy bevezetnének egy egyértelmű teljesítménymérő rendszert, ami egyértelműen bebizonyítaná, hogy valaki megcsinált valamit, vagy nem. És mindegy, hogy az mennyi ideig tartott neki, és hogy hol van.”

A NAGYVÁLLALATOK IGÉNYEINEK ÉS LEHETŐSÉGEINEK FELMÉRÉSE A RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS SZEMPONTJÁBÓL*

2009 szeptemberében történt meg a lekérdezés, amely 212 nagyvállalat illetékeseinek válaszait tette ismertté a vizsgálat számára *(részletesebben a módszertant a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009/2. tartalmazza).*

Az atipikus foglalkoztatási formák között a részmunkaidős foglalkoztatás a legelterjedtebb gyakorlat a nagyvállalatok körében. 1000 fölötti létszámú ilyen munkáltatóról számolt be egy élelmiszeripari, egy kereskedelmi és egy gépjárműipari cég.

A nagyvállalatok megoszlását a részmunkaidőnél alkalmazott heti munkaóra szerint az 1. táblázat mutatja.

1. táblázat

A részmunkaidő hány órás napi munkát jelent a vállalatánál?

Nem vonatkozik rá/napi	Vállalatok száma	Vállalatok
Nem vonatkozik rá	43	20,3
2 óra	1	0,5
4 óra	18	8,5
5 óra	1	0,5
6 óra	39	18,4
7 óra	9	4,2
Változó	92	43,4
Összesen	203	95,8
Hiányzó válasz/ nem tudja	9	4,2
Mindösszesen	212	100,0

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

A nagyvállalati válaszadók összevont ágazati kategóriák szerinti megoszlását a 2. táblázat mutatja.

*E fejezet forrása: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium, 2009/2.

Nagyvállalati válaszadók megoszlása összevont ágazati kategóriák szerint

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

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

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

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

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

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

A KIS- ÉS KÖZÉPVÁLLALATOK IGÉNYFELMÉRÉSE A RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS SZEMPONTJÁBÓL*

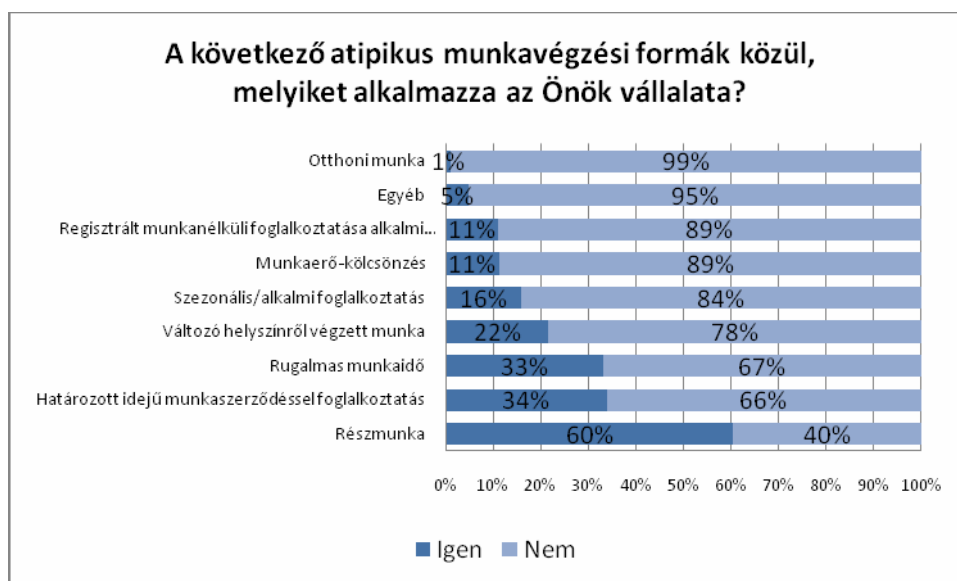
Az empirikus vizsgálatba bevont vállalati minta országosan reprezentatív foglalkoztatotti létszám-kategóriákra, régióra és településtípusra épült, vállalati elemszáma 400 *(részletesebben a módszertant a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009/3. tartalmazza).*

Habár a hazai kis- és középvállalati szektor vállalkozásai adnak munkát a foglalkoztattak kétharmadának (67%-ának, ha ebből kiemeljük a mikro-vállalatokat, akkor pedig 37%-ának), a vizsgálat szerint ezt leginkább hagyományos munkarendben, hagyományos munkaszervezéssel teszik, a rugalmas foglalkoztatási módok alkalmazása kevésbé jellemző.

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

* E fejezet forrása: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium, 2009/3

Rugalmas foglalkoztatási formák a mintába került kis- és középvállalatoknál



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

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

Rugalmas foglalkoztatási formák a mintába került kis- és középvállalatoknál

Rugalmas foglalkoztatási módok	Nem foglalkoztat/nem bővít	1 fő	2-5 fő	6 főnél több	Összesen
Részmunka	40%	13%	28%	20%	100%
Határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatás	66%	4%	9%	20%	100%
Rugalmas munkaidő	67%	2%	10%	21%	100%
Változó helyszínről végzett munka	78%	2%	7%	13%	100%
Szezonális/alkalmi foglalkoztatás	84%	1%	6%	9%	100%
Munkaerő-kölcsönzés	89%	1%	2%	8%	100%
Regisztrált munkanélküli foglalkoztatása alkalmi munkavállalói kiskönyvvel	89%	2%	5%	3%	100%
Egyéb	95%	2%	2%	0%	100%
Távmunka	98%	1%	0%	1%	100%
Otthoni munka	99%	0%	0%	0%	100%

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

MIKRO-VÁLLALATI IGÉNYFELMÉRÉS A RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS SZEMPONTJÁBÓL*

Az empirikus adatok 207 fő telefonos megkérdezésén alapuló kérdőíves felmérésből származnak. A válaszadók nagy hányada (mintegy 40%) maga a vállalkozás vezetője (ügyvezető, cégvezető) volt, amely nem meglepő, lévén, hogy mikro-vállalkozásokról van szó. Más részük pedig különböző adminisztrációs feladatot látott el a vállalkozásnál (részletesebben a módszertant a *Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009/4. tartalmazza*).

* E fejezet forrása: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium, 2009/4

(Az 1. ábra és a 4. táblázat összehasonlítása alapján mikro-vállalkozások jóval kisebb arányban alkalmaznak részmunkaidősöket, mint a kis- és közepes vállalatok.)

A 4. táblázat alapján a mikro-vállalkozások körében a leggyakoribb rugalmas foglalkoztatási (rugalmas munkaidő-szervezési) forma a rugalmas munkaidő. A mikro-vállalkozások közel egyharmada (32,9%) számolt be arról, hogy foglalkoztat rugalmas munkaidőben alkalmazottat/alkalmazottakat, a vállalatok egy kis része (1,9%) pedig a jövőben is tervezi ennek alkalmazását.

A vállalatok mintegy egynegyedénél fordul elő a részmunkaidős foglalkoztatás és a vállalatok egy elhanyagolható százaléka (0,5%) tervezi is, hogy a jövőben új munkatársat alkalmazva bővíteni fogja a részmunkaidőben dolgozó alkalmazottak számát.

A vállalatok 13%-ánál a változó helyszínről végzett munka is megtalálható és ebben az esetben is a vállalatok nagyon kis százaléka (0,5%) tervezi az ilyen formában történő foglalkoztatást.

4. táblázat

A rugalmas munkavállalási formák elterjedtsége a mikro-vállalkozásoknál

Rugalmas munkavállalási formák	Vállalatok hány % foglalkoztat	Vállalatok hány % tervezi
Részmunka	23,2	0,5
Rugalmas munkaidő	32,9	1,9
Távmunka	1,4	0
Változó helyszínről végzett munka	13	0,5
Határozott idejű munkaszerződés	3,9	0
Szezonális/alkalmi foglalkoztatás	1	1
Munkaerő-kölcsönzés	0,5	0
Otthoni munka	1,9	0
Alkalmi munkavállalói kiskönyvvel	2,4	1,4
Egyéb formában	0,5	0

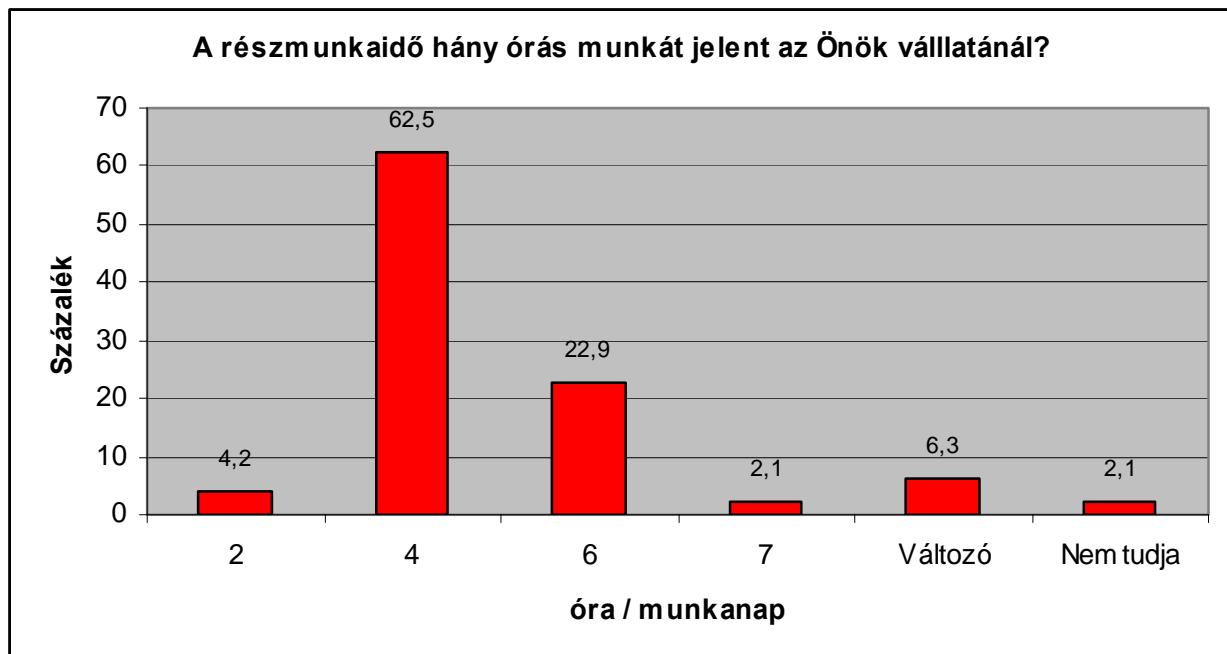
A többi munkavállalási forma nem elterjedt a mikro-vállalkozások körében.

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

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

2. ábra

A részmunkaidő napi hány órás munkát jelent az Önök vállalkozásánál?



(A nagyvállalatok vizsgálata, az 1. és a 2. ábra alapján az alkalmazott részmunkaidősök napi munkaórája tekintetében különbség és hasonlóság is van a nagyvállalatok, a kis- és középvállalatok, továbbá a mikro-vállalatok között. Míg a nagyvállalatokra, továbbá a kis- és középvállalatokra a változó munkaidő dominanciája jellemző, a mikro-vállalkozások döntő többsége (62,5%) 4 órás részmunkaidősöket alkalmaz és kicsi a változó munkaidő aránya. Hasonlóság a mikro-vállalkozások, továbbá a kis- és közepes vállalkozások között, hogy mindkét kategóriában jelentős szerepe van a 4 órás részmunkaidősöknek. A nagyvállalatoknál viszont a 4 órás részmunkaidősök aránya viszonylag kisebb. A három méretkategória között hasonlóság a 6 órás részmunkaidősök arányában van.)

AZ ÖNKORMÁNYZATOK ÉS CIVIL SZERVEZETEK IGÉNYEINEK ÉS LEHETŐSÉGEINEK FELMÉRÉSE A RUGALMAS MUNKAVÉGZÉS SZEMPONTJÁBÓL*

Az önkormányzati adatfelvétel 104 db kitöltött kérdőívet eredményezett (5. táblázat). A lekérdezés időszaka 2009. szeptember 29-30.

5. táblázat

Alkalmazottak száma a mintába került önkormányzatoknál és civil szervezeteknél

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

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

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

6. táblázat

A mintában lévő civil szervezetek profiljuk szerint

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

A 6. táblázat alapján 15 civil szervezet az oktatás, képzés, ismeretterjesztés, kutatás-fejlesztés területeire fókuszál tevékenysége során. A legnépesebb, viszonylag homogén csoport az egészségügyi és a szociális ellátás köreiből került ki (28). Kulturális, művészeti tevékenység 19 szervezet profiljában állt központi helyen. Az előbbi tevékenységek közé nem sorolható szervezetek heterogén csoportja 41 szervezetet fog össze.

Az egészségügyi és szociális területen viszonylag sok (8) nagyobb méretű szervezet található (legalább 50 fő foglalkoztatott): itt a legnagyobb a méretbeli koncentráltóság. Az oktatási-képzési, valamint a művészeti-kulturális területeken nem találtak a vizsgálatot

* E fejezet forrása: Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium, 2009/5

végzők 49 főnél többet foglalkoztató megkérdezett (*részletesebben a módszertant a Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium 2009/5. tartalmazza*).

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

7. táblázat

Részmunkaidős alkalmazottak száma

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

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

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

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

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

A részmunkaidő hány órás munkát jelent az Önök szervezeténél?

Megnevezés/óra	Önkormányz	Megoszlás,	Civil szervezet	Megoszlás,
Nem vonatkozik rá	33	32,0	41	40,6
2	2	1,9	0	0
4	15	14,6	23	22,8
6	26	25,2	15	14,9
7	3	2,9	2	2,0
Változó	24	23,3	19	18,8
Összesen	103	100,0	100	100,0
Nincs adat	1	.	3	.
Mindösszesen	104	.	103	.

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

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

(Az egy fős részmunkaidős foglalkoztatás döntő aránya a civil szervezeteknél, jelentős szerepe az önkormányzatoknál, illetve Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium következtetése felveti a kérdést, hogy ezeknél az intézményeknél valódi részmunkaidő alkalmazásáról van-e szó? Tekintettel a civil szervezetek és önkormányzatok többségének kis méretére, ez a kérdés azért is felmerül, mert hazai kutatásunk alapján (lsd. „A részarányt és a terjedést befolyásoló tényezők” című fejezet) a kis méret specializáció hiányában nem kedvez a részmunkaidőnek, a többfunkciós teljes munkaidő sokszor hatékonyabb. A Friss Európa Nonprofit Kft. – Telework Budapest Konzorcium vizsgálata és következtetése alapján az valószínűsíthető, hogy az önkormányzatok és civil szervezetek jelentős részénél a részmunkaidős foglalkoztatás nem a gazdasági, intézményi

tevékenység igényén, hullámzásán alapuló stratégiai funkcionális munkaforma – azaz nem valódi részmunkaidő –, hanem a költségvetési megszorítások, illetve az abból következő szűkös intézményi költségvetés miatt a dolgozók egy részét csökkentett munkaidőben alkalmazták.)

Discussion Papers published in 2009

- Judit KARSAI: The End of the Golden Age - The Developments of the Venture Capital and Private Equity Industry in Central and Eastern Europe. MT-DP. 2009/1
- András SIMONOVITS: When and How to Subsidize Tax-Favored Retirement Accounts? MT-DP.2009/2
- Mária CSANÁDI: The "Chinese Style Reforms" and the Hungarian "Goulash Communism". MT-DP. 2009/3
- Mária CSANÁDI: The Metamorphosis of the Communist Party: from Entity to System and from System towards an Entity. MT-DP. 2009/4
- Mária CSANÁDI – Hairong LAI – Ferenc GYURIS: Global Crisis and its Implications on the Political Transformation in China. MT-DP. 2009/5
- DARVAS Zsolt - SZAPÁRY György: Árszínvonal-konvergencia az új EU tagországokban: egy panel-regressziós modell eredményei. MT-DP. 2009/6
- KÜRTI Andrea - KOZAK Anita - SERES Antal - SZABÓ Márton: Mezőgazdasági kisárutermelők nagy kereskedelmi láncoknak történő beszállítása a nagyvevői igények alapján a zöldség-gyümölcs ágazatban. MT-DP.2009/7
- András SIMONOVITS: Hungarian Pension System and its Reform. MT-DP.2009/8
- Balázs MURAKÖZY - Gábor BÉKÉS: Temporary Trade. MT-DP. 2009/9
- Alan AHEARNE - Herbert BRÜCKER - Zsolt DARVAS - Jakob von WEIZSÄCKER: Cyclical Dimensions of Labour Mobility after EU Enlargement. MT-DP. 2009/10
- Max GILLMAN - Michal KEJAK: Inflation, Investment and Growth: a Money and Banking Approach. MT-DP. 2009/11
- Max GILLMAN - Mark N. HARRIS: The Effect of Inflation on Growth: Evidence from a Panel of Transition Countries. MT-DP. 2009/12
- Zsolt DARVAS: Monetary Transmission in Three Central European Economies: Evidence from Time-Varying Coefficient Vector Autoregressions. MT-DP. 2009/13
- Carlo ALTOMONTE - Gábor BÉKÉS: Trade Complexity and Productivity. MT-DP. 2009/14
- András SIMONOVITS: A Simple Model of Tax-Favored Retirement Accounts. MT-DP. 2009/15
- Ádám SZENTPÉTERI - Álmos TELEGDY: Political Selection of Firms into Privatization Programs. Evidence from Romanian Comprehensive Data. MT-DP. 2009/16
- András SIMONOVITS: Pension Reforms in an Aging Society: A Fully Displayed Cohort Model. MT-DP. 2009/17
- VALENTINY Pál - KISS Károly Miklós: A nélkülözhetetlen eszközök értelmezése és a postai szolgáltatások. MT-DP. 2009/18

- Gábor BÉKÉS - Péter HARASZTOSI - Balázs MURAKÖZY: Firms and Products in International Trade: Data and Patterns for Hungary. MT-DP. 2009/19
- KARSAI Judit: Áldás vagy átok? A magántőke-befektetések hatása a gazdaságra. MT-DP. 2009/20
- László HALPERN–Balázs MURAKÖZY: Innovation, Productivity and Exports: the Case of Hungary. MT-DP. 2009/21
- Zsuzsa KAPITÁNY: Non-employment, Ill-being and Subjective Well-being. MT-DP. 2009/22
- Szilárd BENK-Max GILLMAN-Michal KEJAK: A Banking Explanation of the US Velocity of Money: 1919-2004. MT-DP. 2009/23
- Zsolt DARVAS: The Impact of the Crisis on Budget Policy in Central and Eastern Europe. MT-DP. 2009/24
- NEMES Gusztáv: Gondolatok a vidékfejlesztési programok értékeléséről: Társadalmi tanulás a LEADER programban. MT-DP. 2009/25
- Ádám SZENTPÉTERI - Álmos TELEGDY: Political Objectives and Privatization Decisions. Selection of Firms into Privatization or Long-Term State Ownership in Romania. MT-DP. 2009/26
- András SIMONOVITS: Underreported Earnings and Age-Specific Income Redistribution in Post-Socialist Economies. MT-DP. 2009/27

Discussion Papers published in 2010

- Gábor BÉKÉS - Péter HARASZTOSI: Agglomeration Premium and Trading Activity of Firms. MT-DP 2010/1
- TARJÁN Tamás: Jánossy elmélete az új növekedélmélet tükrében. MT-DP. 2010/2
- Holger GÖRG - László HALPERN - Balázs MURAKÖZY: Why Do Within Firm-Product Export Prices Differ across Markets? MT-DP. 2010/3
- KOZAK Anita - SERES Antal - SZABÓ Márton: Sikeres kisárutermelők és egy sikeres termelési, értékesítési rendszer a zöldség-gyümölcs ágazatban. MT-DP. 2010/4
- András SIMONOVITS: Tax morality and progressive wage tax. MT-DP. 2010/5
- Peter CZIRAKI - Peter DE GOEIJ - Luc RENNEBOOG: Insider Trading, Option Exercises and Private Benefits of Control. MT-DP. 2010/6
- LACKÓ Mária: A rossz magyar egészségi állapot lehetséges magyarázó tényezői; összehasonlító makroelemzés magyar és osztrák adatok alapján, 1960-2004. MT-DP. 2010/7
- Gusztáv NEMES: Environmental Governance in Hungary Rural Development Policies and Social Learning during the Implementation of EU Agri-Environmental Policies - A Case Study. MT-DP. 2010/8