

SERES ANTAL

A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái

Az Európai Unió számos országában a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedése segíti a foglalkoztatottsági szint fenntartását vagy bővítését és hatékonyabb, intenzívebb munka- és munkaidő-szervezést tesz lehetővé. Magyarország a részmunkaidős foglalkoztatás arányát tekintve az európai uniós rangsorban az utolsó helyek egyikén áll, ami felhívja a figyelmet a munkaerő-gazdálkodás kihasználatlan tartalékaira is, és megmutatja, hogy e rugalmas foglalkoztatási forma alkalmazásával növelhető a foglalkoztatottság szintje.*

Journal of Economics Literature (JEL) kód: J22.

A vállalatok versenyképességének megőrzéséhez elengedhetetlen a munkaszervezet modernizálása, a dolgozók alkalmazkodóképességének javítása, a munka intenzitásának növelése, a munkaidő hatékonyabb hozzáigazítása a gazdasági tevékenységek sajátosságaihoz. Ezt a termelékenyebb munkavégzést segítheti a részmunkaidős foglalkoztatás, mivel az egyenletesebb munkaterhelés a munkaidőalap intenzív növelését szolgálja.

Míg az Európai Unióban folyamatosan növekszik a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, a magyar gazdaságban ez a rugalmas foglalkoztatási forma a munkaerő-gazdálkodás kihasználatlan tartaléka. E tanulmány célja annak vizsgálata, hogy milyen tényezők befolyásolják a részmunkaidős foglalkoztatás terjedését, továbbá melyek a bővülés és az alkalmazás tendenciái az Európai Unióban és Magyarországon.

A részmunkaidő fogalmának tárgyalásához az erre vonatkozó EU irányelvet (EU[1997]) használjuk, és ezért részmunkaidős dolgozóknak azokat tekintjük, akiknek rendszeres munkaidejük napi, heti alapon számolva vagy a foglalkoztatás több hónapos vagy egyéves átlagát alapul véve, kevesebb, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott hasonló dolgozók munkaideje. Nem tárgyaljuk a csökkentett munkaidejű foglalkoztatás azon formáit, amelyek háttérben egyes ágazatok és vállalatok átmeneti gazdasági gondjai állnak (műszak-szám csökkentése, ötnapos munkahét helyett négynapos munkahét bevezetése stb.).

A szakirodalmi források és a statisztikai adatok elemzése mellett a hazai gyakorlatot kilenc ágazati rész tanulmány (öt munkavállalói és négy munkáltatói), nyolc ágazati interjú (négy munkáltatói és négy munkavállalói), továbbá hét vállalati esettanulmány és nyolc vállalati interjú alapján vizsgáltuk a mezőgazdaságban és az élelmiszeriparban, az építőiparban, a kiskereskedelemben, továbbá az idegenforgalomban és vendéglátásban. Ezenkívül az elemzésben építettünk a Friss Európa Nonprofit Kft.–Telework Budapest Konzorcium 2009. negyedik negyedévi hazai felmérésére is.

* A cikk az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány megbízásából készített A részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztése és az éves munkaidő-elszámolás alkalmazásának lehetőségei a magyar gazdaságban című tanulmány részmunkaidőre vonatkozó részének átdolgozott változata.

A fejlett európai uniós országok

A terjedés két alapvető oka

A részmunkaidős foglalkoztatás terjedését egyrészt meggyorsítja a globalizáció, amelynek hatására erősödő verseny a fejlettebb és fejlődő világ gazdasági régiók, országok között Európát arra kényszeríti, hogy egyrészt egyre többet adjon fel a munkaerőt megdrágító, a munkaerőpiacot megmerevítő szabályokból, másrészt a vállalatok a munkaerőköltséget csökkentő, a korábnál rugalmasabb foglalkoztatási megoldásokat alkalmazzanak.

A globalizáció hatása még kiegészül azzal, hogy számos világ gazdasági régióban a gazdaság csökken, stagnál vagy alig fejlődik. Ez rendkívüli mértékben kiélezi a különböző ágazatok, illetve vállalatok közötti versenyt. 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 jellemző szoros kapcsolatban áll a vállalatok személyzeti politikájával és munkaszervezetével. A munkaerő jellemzői – egyrészt mint költségtenyezők, másrészt mint a hozzáadott érték tényezői – kulcsfontosságúak. Nagyfokú piaci versenyben erősödik a munkaszervezet modernizálásának kényszere, és a munkabéreköltség hatása (munkabéreköltség csökkentése) kap elsőbbséget, ami együtt jár a rugalmas munkaidőformák és rugalmas foglalkoztatási formák arányának növekedésével, továbbá a hagyományos munkaidő és a hagyományos foglalkoztatási formák visszaszorulásával.

Másrészt nagyban befolyásolja a részmunkaidős foglalkoztatás terjedését a szolgáltatási szektor egyre meghatározóbbá válása, ami a foglalkoztatás arányainak megváltozásával jár. Az Európai Unió országaiban már a kilencvenes évek második felében átlagosan a keresők csaknem 70 százaléka a szolgáltatásokban dolgozott (*Laky* [1997] 9. o.). A szolgáltatási szektor, illetve az értékesítési tevékenység térnyerése a termeléssel szemben együtt jár a fogyasztói igények hullámszerűségéhez jobban igazodó munka- és munkaidő-szervezési megoldások részarányának növekedésével.

Makrogazdasági tendenciák

A részmunkaidős foglalkoztatottak arányának változását 1991 és 2009 között az *1. táblázat* mutatja.

A táblázat alapján négy fő tendenciára lehet következtetni. Az egyik az, hogy 1991 és 2009 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 1991 és 2009 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 létszámnövekedéséből közel 6 milliót a részmunkaidőben munkát vállalók tettek ki (*KSH* [2007] 3. o.).

A harmadik tendencia, hogy a részmunkaidősök aránya általában összefüggésben van a gazdaság fejlettségi szintjével. A fejlettebb országokban magasabb a részmunka-

1. táblázat

A részmunkaidőben foglalkoztatottak arányának változása a foglalkoztatottak összességéhez viszonyítva nemenként az Európai Unió tagállamaiban, 1991–2009 (százalék)

Ország	Férfiak		Nők		Együtt	
	1991	2009	1991	2009	1991	2009
EU–15						
Ausztria	4,0	8,7	26,5	42,9	12,9	24,6
Belgium	2,1	8,6	27,4	41,5	11,8	23,4
Dánia	10,5	15,3	37,8	37,9	23,1	26,0
Egyesült Királyság	5,5	11,8	43,7	42,5	22,2	26,1
Finnország	7,0	9,2	13,9	19,0	10,3	14,0
Franciaország	3,4	6,0	23,5	29,8	12,1	17,3
Görögország	2,2	3,2	7,2	10,4	3,8	6,0
Hollandia	15,5	24,9	59,8	75,8	32,5	48,3
Írország	3,6	10,5	17,8	33,8	8,4	21,2
Luxemburg	1,9	5,6	17,9	35,1	7,5	18,2
Németország	2,4	9,7	30,1	45,3	14,1	26,1
Olaszország	2,9	5,1	10,4	27,9	5,5	14,3
Portugália	4,0	7,5	11,0	16,4	7,0	11,6
Spanyolország	1,6	4,9	11,2	23,0	4,7	12,8
Svédország	7,6	14,2	41,8	41,2	23,8	27,0
<i>EU–15 átlaga</i>	<i>3,9</i>	<i>8,1</i>	<i>26,7</i>	<i>37,0</i>	<i>13,7</i>	<i>21,6</i>
2004-ben csatlakozott EU-országok						
	1998	2009	1998	2009	1998	2009
Ciprus*	3,4	5,2	11,1	12,5	6,5	8,4
Csehország	2,6	2,8	9,9	9,2	5,7	5,5
Észtország	5,9	7,0	11,4	13,8	8,6	10,5
Lengyelország	8,1	5,8	13,2	11,6	10,4	8,4
Lettország	12,5	7,5	13,1	10,2	12,8	8,9
Litvánia*	9,2	7,0	11,1	9,5	10,2	8,3
<i>Magyarország</i>	<i>2,3</i>	<i>3,9</i>	<i>5,5</i>	<i>7,5</i>	<i>3,8</i>	<i>5,6</i>
Málta*	3,0	5,1	15,5	23,6	6,8	11,3
Szlovákia	1,1	2,7	3,8	4,7	2,3	3,6
Szlovénia*	5,2	8,4	7,2	13,2	6,1	10,6
<i>EU–25 átlaga</i>	<i>5,9</i>	<i>8,3</i>	<i>29,1</i>	<i>32,9</i>	<i>15,7</i>	<i>19,4</i>
2007-ben csatlakozott EU-országok						
Bulgária*	n. a.	2,0	n. a.	2,7	n. a.	2,3
Románia	12,6	9,1	17,5	10,6	14,9	9,8
<i>EU–27 átlaga</i>	<i>6,3</i>	<i>8,3</i>	<i>28,7</i>	<i>31,5</i>	<i>15,9</i>	<i>18,8</i>

* Ciprusról és Szlovéniáról 1999. évi, Máltáról és Litvániáról 2000. évi, Bulgáriáról pedig semmilyen korábbi adat nem állt rendelkezésre.

Forrás: Frey [2008] 31. o.

idősök aránya, mint a viszonylag alacsonyabb fejlettségi szintű országokban. Az összefüggés tekintetében van néhány kivétel, illetve a hasonló fejlettségi szintű országok között is vannak különbségek.

A negyedik tendencia: hasonló az országok esetében az, hogy a nők sokkal gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben, mint a férfiak. Hollandiában a legmagasabb az arányuk, közel 76 százalék. Németország, Norvégia, Belgium, Ausztria és az Egyesült Királyság, Svédország, Luxemburg, Dánia és Izland is viszonylag magas női részmunkaidős dolgozói rátával rendelkeznek.

A tendenciák alapján egyrészt az a következtetés adódik, hogy a részmunkaidő arányát a gazdasági fejlettségi szint befolyásolja. Hasonló következtetésre jutott egy EU szakértői munkacsoport, amely 2009-ben 30 európai országot vizsgált (*Plantenga–Remery* [2009]).

Másrészt a gazdasági fejlettségi szint mellett az országok közötti eltérésekre a nemzeti sajátosságok is hatást gyakorolnak. Ilyenek például a jogi szabályozás, a részmunkaidő ösztönzése, a szociális partnerek szerepe, a kollektív szerződések tartalma, a munkaerőpiaci helyzet, a koncentráció mértéke és a konkurenciaharc erőssége, a globalizáltság foka, a külföldi tőke szerepe által befolyásolt rugalmassági követelmények.

A részmunkaidőben foglalkoztatottak arányának növekvő tendenciáját nem változtatta meg a 2008-ban kezdődő pénzügyi és gazdasági válság. A 27 EU-tagállam átlagában a 2008. évi 18,2 százalékról 2009-ben 18,8 százalékra növekedett a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya úgy, hogy az országok döntő többségében növekedési tendencia érvényesült.¹

A 2. táblázat 27 EU-tagország részmunkaidős és a teljes munkaidős foglalkoztatottainak megoszlását mutatja 2006-ban.

2. táblázat

A teljes és részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása,
a 27 EU-tagország átlaga, 2006 (százalék)

	Teljes munkaidős	Részmunkaidős
	Végzettség	
Alapfok	23,7	28,6
Középfok	49,8	49,6
Felsőfok	26,4	21,7
Összesen	100,0	100,0
	Nemzetgazdasági ágak	
Mezőgazdaság	5,7	6,9
Ipar	31,4	10,6
Szolgáltatás	62,8	82,4
Összesen	100,0	100,0
	Nemek	
Férfi	62,6	21,9
Nő	37,4	78,1
Összesen	100,0	100,0
	Korcsoport	
15–24	9,4	14,9
25–49	67,8	60,2
50–64	22,8	24,9
Összesen	100,0	100,0

Forrás: KSH [2007] 3. o.

¹ Eurostat-adat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00159&plugin=1>).

A 2. táblázat alapján 2006-ban a nemek arányában mutatkozott a legnagyobb különbség a teljes munkaidősök és a részmunkaidősök között. Míg a teljes munkaidős foglalkoztatásban a férfiak szerepe a meghatározó (közel kétharmados), a részmunkaidőben a nők részesedése közel 80 százalék. A részmunkaidősök között magasabb volt az alapfokú, és kisebb a felsőfokú végzettségűek aránya, miközben a középfokú végzettségűek aránya megegyezett. A nemzetgazdasági ágak szerepét tekintve, míg a mezőgazdaságban dolgozók esetében nincs lényeges különbség a két forma között, addig jelentős eltérés mutatkozik az ipar és a szolgáltatások arányszámaiban: a teljes munkaidősök körülbelül 30 százaléka, a részmunkaidősök körülbelül 10 százaléka dolgozik az iparban, a szolgáltatási szektorban vállal munkát a teljes munkaidősök több mint 60 százaléka, a részmunkaidősök több mint 80 százaléka.

Ha azt vizsgáljuk, hogy az egyes korcsoportoknak mekkora az arányuk a részmunkaidőben dolgozók között, akkor láthatjuk, hogy részmunkaidősök között a fiatalok (15–24 évesek) és az idősebbek (50–64 évesek) aránya némileg nagyobb, mint a teljes munkaidősök között, míg a 25–49 éveseknél fordított a helyzet (KSH [2007] 2. o.).

Mikrogazdasági tendenciák

A fejlettebb EU-tagországok vállalatai körében a munkaköltségek csökkentése érdekében leggyakrabban alkalmazott eszköz a napi, a heti és az éves munkaidő átstrukturálása. E tekintetben a részmunkaidős foglalkoztatás erőteljes bővítése, feltételeinek javítása az öt legáltalánosabb vállalati törekvés közé tartozik (Borbély [1997] 23–24. o.).

A részmunkaidős foglalkoztatás az egyik legrugalmasabb foglalkoztatási formává vált a vállalati gyakorlatban. Hossza és beosztása naponta, hetente vagy évente variálható, és a teljes munkaidős foglalkoztatással nagyon sokféleképpen kombinálható (Frey [1998] 8. o., Seres–Nacsá [2003]).

A részmunkaidős foglalkoztatás részaránya és terjedése összefüggést mutat a koncentrációs folyamattal, illetve a vállalatok és a gazdasági egységek méretével. Ennek 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 részmuveletekre, amelyek elvégzéséhez nem kell szakképzettség, és így figyelemre méltó megtakarítás érhető el a munkabérek költségeiben. A munkafeladatok funkcionális differenciálódásának növekedése közeli kapcsolatban van a foglalkoztatás szerkezetének változásával: lehetővé teszi a részmunkaidő 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 részmunkaidő bővülése további dinamikus erőre tesz szert. A korszerű technika ugyanis lehetővé teszi számos munkafolyamat automatizálását, ami nemcsak számos korábbi, hagyományos módszerrel dolgozó szervezeti egységet tesz feleslegessé, hanem a muveletek száma növekszik, aminek hatására újrastrukturálódnak a feladatok a teljes munkaidő és a részmunkaidő között. A koncentrációs folyamat, a műszaki-technikai fejlődés és a részmunkaidő 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 részmunkaidő aránynövekedésének fontos tényezője az is, hogy azokban az ágazatokban – döntően a szolgáltatási szektorban –, 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 – az egy munkaóra jutó termelékenységi és hatékonysági különbség miatt – a vállalatok számára a részmunka előnyösebb, mint a teljes munkaidő. A gazdasági tevékenység sokszínűsége miatt a vállalatok modernizációjában és a terjeszkedési stratégiájában központi szerepet játszik a teljes és a részmunkaidő „testre szabott” keveréke.

Hatás 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 (munkahelymegőrző szerepe is van). Másrészt a gazdasági szerkezet változása új részmunkaidős állásokat is létrehoz, így a részmunkaidős foglalkoztatás hozzájárul a munkanélküliség csökkentéséhez és a foglalkoztatottsági szint javításához.

A részmunkaidős foglalkoztatás elleni érvek

A részmunkaidős foglalkoztatásnak vannak ellenzői is. A nagyarányú bővülés kapcsán a folyamatot más nézőpontból is értékelik. A szakirodalomban hangsúlyt kapnak az árnyoldakat bemutató írások is, amelyek rámutatnak a részmunkaidős foglalkoztatás negatív hatásaira. Egyes bírálatok szerint a részmunkaidős foglalkoztatás szabályainak liberalizálása bár új – jellemzően alacsony státusú és jövedelmű – munkahelyeket is teremtett, de:

- nem növeli az összmunkaórák számát és a kifizetett összmunkabért,
- a munkavállalók jelentős része nem önként, az önmegvalósítás céljával, és nem a több szabadidő reményében válik 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 a marginalizálódás, a szegénység és a kiszolgáltatottság kategóriájával kapcsolja egybe (*Nacsa* [1997] 47–48. o.).

Részmunkaidős foglalkoztatás Magyarországon

Magyarországon a részmunkaidős foglalkoztatás alacsony aránya évtizedek óta alig változik. Az *1. táblázat* szerint 2009-ban a férfiak 3,9 százaléka, a nőknek pedig 7,5 százaléka dolgozott részmunkaidőben, szemben a 27 EU-tagország 8,3 százalékos, illetve 31,5 százalékos átlagával.

Ugyanakkor figyelemre méltó tendencia, hogy ha összehasonlítjuk a teljes munkaidősök és a részmunkaidősök számának alakulását 2003 és 2008 között (a pénzügyi és gaz-

dasági válság előtti időszak), akkor az a következtetés adódik, hogy a teljes munkaidősök száma stagnált, illetve csökkent, a részmunkaidősök száma tekintetében viszont az enyhe emelkedés a tendencia (Seres [2010] 42. o.).

A részmunkaidő és az átmeneti munkaidő-csökkentés összemosódása és hatása

2009-ben a gazdasági, pénzügyi válság és annak nyomán a megrendelések csökkenésének hatására rövid idő alatt megnőtt a vállalatok által részmunkaidősnek jelentettek száma. Miközben a nemzetközi tendenciák (2. táblázat) és magyarországi felmérésünk alapján az ipari tevékenységre nem jellemző a részmunkaidő, a Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2009 augusztusában a válság által érintett iparban közel 40 százalékkal, azon belül a vegyi anyagok gyártásában 212 százalékkal, a számítógép, elektronikai és optikai termékek gyártásában 333 százalékkal, a gépek és gépi berendezések gyártásánál közel 410 százalékkal, a járműgyártásban 360 százalékkal több részmunkaidős dolgozót jelentettek a vállalatok, mint az előző év azonos időszakában (Seres [2010] 90–91. o.).

Ebben az játszotta a döntő szerepet, hogy a hazai statisztikai rendszerben és a foglalkoztatáspolitikában megfigyelhető a részmunkaidő és az átmeneti munkaidő-csökkentés fogalmának összemosódása. 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 nem részmunkaidő.

A 2008. októberben kezdődő gazdasági válság és a megrendelések csökkenésének hatására az érintett termelővállalatok jelentős része csökkentette, illetve csökkenti a műszakszámot és a heti munkaidőt. Ez azonban az ipari termelőtevékenységekben 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 egy új vállalati stratégia megvalósításának, a munkaszervezet modernizálásának, továbbá az intenzív munkaszervezésnek az egyik eszköze, a munkaidő ideiglenes csökkentése a vállalatok átmeneti piaci, gazdasági gondjainak (döntően a megrendelések csökkenésének) megoldására szolgáló átmeneti ideig alkalmazott 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 [2009] 6. o., Frey [2009] 188–189. o.).

A hazai foglalkoztatáspolitikában azonban teljesen összemosódik a két kategória. A 2009. április 5-én hatályba lépett a 70/2009. (IV. 2.) kormányrendelet – a szakképzettséggel rendelkező, pályakezdő álláskeresők munkatapasztalat-szerzésének és a létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatásáról – 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 – szemben a német vagy a holland esettel –, mint például hogyan változik a bér a rövidített munkaidő alatt, módosulnak-e a szociális juttatások, milyen következményt ró a nyugdíjra, jelent-e problémát az egészségbizto-

sítás 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 [2009] 207. o.)

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

A magyar szabályozás és annak következményei miatt 2009-től a hazai részmunkaidőre vonatkozó makroszintű adatok alapján nem lehet megbízhatóan értékelni ennek a foglalkoztatási formának a valós szerepét. A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint a 2008. évi 4,6 százalékról 2009-ben 5,6 százalékra, a 27 EU-tagország átlagát meghaladó mértékben nőtt a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya (KSH [2010a]). Ez azonban tartalmazza az átmeneti munkaidő-csökkentésben érintett dolgozók adatait is.

A terjedés makroszintű tényezői

Frey [2008] 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 foglalkoztatási ráta alapján felállított rangsorban, ha annak értékét nem létszamarányosan, hanem teljes munkaidőre átszámított létszámban határozzuk meg. Ebben az esetben ugyanis a 27 EU-tagország átlagához képest a foglalkoztatási ráta tekintetében fennálló magyar lemaradás minimalizálódik, a nőknél pedig ki is egyenlítődik. Frey Mária szerint a részmunkaidő nagy szerepet játszhat a foglalkoztatás bővítésében azzal, hogy a meglévő munkamennyiséget több ember között osztja el. Ez a népesség foglalkoztathatóságának fennmaradásában felbecsülhetetlen érték (Frey [2008] 7. és 29–30. o.).

Nemzetközi összehasonlításban a részmunkaidős foglalkoztatás terjedésének nehezítő tényezője a hazai jövedelmek viszonylag alacsony szintje. Magyarországon 2009-ben az egy főre jutó GDP vásárlóerő-paritáson számolva 65 százaléka volt az európai uniós átlagnak, míg a magas részmunkaidős aránnyal rendelkező országokban ugyanez a mutató 110 százaléktól 178 százalékig terjedt. A részmunkaidős foglalkoztatás szempontjából mintországnak tekintett Hollandiában 130 százalék volt (KSH [2010b]).

2008-ban a havi nettó keresetek átlaga 122 267 forint volt, ezen belül a fizikai foglalkozásúaknál 90 940 forint, a szellemi foglalkozásúaknál 157 163 forint. Az országos átlaghoz képest azoknak a hazai ágazatoknak egy részében voltak alacsonyok a teljes munkaidős átlagkeresetek, ahol nagyobb arányú részmunkaidős dolgozó alkalmazására lenne lehetőség. Például a részmunkaidő terjedése szempontjából kedvező kiskereskedelem és a vendéglátásban a teljes munkaidős átlagkereset jelentősen elmaradt az országos átlagtól. További nehezítő tényező, hogy a részmunkaidő egyik fő tartalékát jelentő fizikai foglalkoztatottnál általában jóval a nemzetgazdasági átlag alatt vannak az átlagkeresetek (Seres [2010] 61. o.). Ráadásul a dolgozók jelentős része minimálbérért dolgozik, ami körülbelül egyharmada az egyébként is alacsony átlagkeresetnek (Fazekas–Köllő [2008] 237. o.)

A 3. táblázat nemzetgazdasági áganként mutatja a részmunkaidős bruttó havi átlagkereseteket és azok arányát a teljes munkaidősökéhez képest. A 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 (például nyugdíjasok), vagy pedig családot még nem alapított fiatalok, diákok, akik „mellékes” jövedelemre tesznek szert például a tanulás mellett.

3. táblázat

A 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					
	forint/fő			a teljes munkaidősök havi bruttó átlagkeresetének százalékában		
	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
Ingyanügyletek, 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 3. táblázat országos és ágazati kereseti átlagokat mutat. Új tendencia, hogy ma már Magyarországon is vannak az átlagnál magasabb teljes munkaidős keresetű és magasabb részmunkaidős keresetű ágazatok, illetve munkahelyek. Általában azokban a nemzetgazdasági ágakban vannak viszonylag magas részmunkaidős keresetek, ahol a teljes munkaidős kereset is magas (*Seres [2010] 61–62. o.*). Ezek a területeken nagyobb a lehetőség a részmunkaidős foglalkoztatás bővülésére. A 4. táblázat alapján feltehetően az ilyen munkakörök döntő többsége nem a legmagasabban kvalifikált munkakörökhöz, hanem például a termelésen kívüli kiegészítő szolgáltatások körébe tartozik: pénzügyi tevékenység és ingatlanügyletek, továbbá a gazdasági, közösségi és személyi szolgáltatások besorított szellemi munkakörei. Ezek jelentős része kapcsolatban van az értékesítéssel, ezért a viszonylag magas havi bruttó átlagkeresetek okai között feltehetően az értékesítéshez kapcsolódó prémium és jutalom is szerepet játszhat.

A részmunkaidős foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlását a KSH munkaerő-felmérésnek adatai alapján a 4. táblázat mutatja. A 4. táblázat alapján a részmunkaidős foglalkoztatás döntően az alap- és középfokú végzettségűekre jellemző. Ugyanakkor e rétegnél a további bővülést nehezíti, hogy 30–40 százalékos az alacsony teljes munkaidős keresetű dolgozók aránya (*Fazakas–Lovász–Telegdy [2009] 269. o.*).

4. táblázat

A 15–74 éves részmunkaidős foglalkoztatottak megoszlása iskolai végzettség és nemek szerint, 2008 (százalék)

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
Összesen	100,0	100,0	100,0

Forrás: KSH munkaerő-felmérése.

A részmunkaidős foglalkoztatás bővülésének tartalékai között foglalkozni kell három társadalmi csoporttal: a kisgyermekes nők, a diákok és fiatalok, továbbá a nyugdíjasok.

Az, hogy a részmunkaidős munkalehetőségek megteremtésére jelentős igény van, mutatja, hogy 2007-ben a legalább egy, 12 éven aluli kiskorút nevelő 25–49 éves nők közül Málta után Magyarországon végeztek a legkevesebben fizetett munkát (Frey [2008] 10. o.).

A kisgyermekes nők alacsony foglalkoztatottsági szintjének emeléséhez szükség van a részmunkaidős munkavállalási lehetőségek bővítésére. Magyarországon a nemzetközi tendenciákhoz hasonlóan a részmunka-vállalásban a nőknek van meghatározó szerepük. A KSH munkaerő-felmérése alapján 2008-ban a részmunkaidős foglalkoztatásban 61 százalékos volt a nők aránya.

A kisgyermekes nők részmunkaidős munkavállalását nehezítik a következő tényezők is:

- nincs elég óvodai és bölcsődei férőhely,
- az óvodákra és a bölcsődékre a szűkülő és rugalmatlan nyitvatartási idő jellemző,
- a gyermekfelügyeletért kifizetett térítés nem arányos a részmunkaidős bérrrel,
- a részmunkaidős munkavállalást nem ösztönzi a gyes, a gyed és a szociális segély.

A bölcsődei és óvodai nyitva tartással kapcsolatos problémára mutatnak rá a Friss Európa Nonprofit Kft. és a Telework Budapest Konzorcium 2009. évi vizsgálata keretében készített interjúk is (*Rugalmas munkavégzési formák...* [2009]).

Magyarországon – a fejlettebb országokkal ellentétben – 2010-ig nem volt olyan lehetőség, hogy a munkavállalók számára alanyi jogot biztosítanak arra, hogy amíg gyermekük kicsi, részmunkaidőben dolgozhassanak – időarányos bérért (*Plantenga–Remery* [2009]).

Ma azonban a gyereknevelés és munkavállalás összehangolása szempontjából a részmunkaidő a gazdaságpolitika és a vállalatok érdeklődésének középpontjában áll. A 2010. január 1-jétől érvényes 2009. évi CXXVI. törvény a közszférában megteremtette a részmunkaidő bővítésének lehetőségét. A törvény szerint a közszférában a gyermek hároméves koráig kötelező részmunkaidős állást felajánlani annak a kisgyermekes szülőnek, aki visszatér a gyermekgondozási szabadságról, s ezt igényli. 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.

2011. január 1-jétől a kormány két évről három évre emelte a gyes időtartalmát, és a kisgyermekes nők a gyes folyósításának ideje alatt csak részmunkaidőben dolgozhatnak, maximum heti 30 órában. Ez a munkaadóknak is kedvezhet, hiszen a 27 százalék tb-járulék helyett csak 20 százalék járulékot kell fizetniük.

A fiatalok és azon belül a tanulók részmunkaidős foglalkoztatását *Bajnai és szerzőtársai* [2008] (75. o.) vizsgálta 26 országra kiterjedően. Az elemzés szerint 2005-ben a vizsgált országok döntő többségében a tanulók részidős munkavégzése magas arányú volt, a sorrendben azonban Magyarország az utolsó előtti helyen állt (10,9 százalék).

Ugyancsak *Bajnai és szerzőtársai* [2008] vizsgálta a részmunkaidő szempontjából fontos nyugdíj előtt álló férfi dolgozók, továbbá a férfi nyugdíjasok és munkaképtelenek arányát. A részmunkaidő tartalékait mutatja, hogy 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 (uo. 80. o.).

Foglalkoztatáspolitikai és annak eszközrendszere

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 [*European Framework Agreement on Part-time Work*, Directive 1997/81/EC (1997)] is megjelenő – megállapodásnak.

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.

Bankó és szerzőtársai [2007] tanulmánya alapján 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 gyakorlatban a részmunkaidős foglalkoztatás korai, hagyományos formája idegződött be, amikor a munkavállaló mindennap dolgozik, csak nem teljes munkaidőben. Az ettől eltérő részmunkaidős beosztás 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 státusmegosztásos munkaviszony. Ezeket a részmunkaidő-típusokat más országokban a munkajog szabályozza. A jogi szabályozás hiányosságaival kapcsolatos problémák az érintett vállalkozások – például a diákszövetkezetek – számára nap mint nap megjelennek, és sok zavart és értelmetlenségi problémát okoznak (*Bankó és szerzőtársai* [2007] 154. o.). Hasonló következtetésre jutott a *Rugalmas munkavégzési formák...* [2009].

A nyugdíjbiztosítás tekintetében a fejlettebb EU-országok általában ösztönzik (*Plantenga–Remery* [2009]), 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. Számos EU-országban alkalmazták azt a szabályozási típust, amelynek célja a nyugdíj előtt álló teljes munkaidős dolgozók részmunkaidős munkavállalásának, valamint a munkanélküliség csökkentésének egyidejű elősegítése, ösztönzése. Ennek lényege, hogy akkor támogatják a részmunkaidőt, ha a félévadulató teljes munkaidős állásra a vállalat új dolgozót vesz fel.

Különség 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 feltétlenül gátolja, de nem is ösztönzi eléggé a részmunkaidőt. A szabályozás kevés olyan, az EU-ban jellemző ösztönzőtípust tartalmaz, amelyek támogatnák a részmunkaidő munkahelyteremtő, munkanélküliséget csökkentő, munkahelymegtartó és szociális célú szerepét.

Mikroszintű tényezők

Míg az Európai Unió fejlettebb országaiban az intenzív fejlődés és az erős verseny kényszerítette ki a részmunkaidő bővülését, Magyarországon az 1989 óta eltelt több mint két évtizedben azokra az ágazatokra, amelyekben a rövid távú hullámváltozás miatt potenciálisan kedvező a nagyobb arányú részmunkaidő feltételei, az extenzív fejlődés volt jellemző. Az extenzív fejlődés és azon belül az új egységek üzembe helyezése a vállalati szférában növelte a keresletet a teljes munkaidős dolgozók iránt. Az extenzív fejlődés körülményei között a vállalatok extenzív munkaszervezési módszereket alkalmaztak. A vállalatok jelentős része nehezen tud elszakadni az extenzív munkaszervezési módszerektől. A termelésnövelés extenzív tartalékai azonban kimerülőben vannak, ezért a jövőben várhatóan előtérbe kerülnek az intenzív munkaszervezési módszerek és foglalkoztatási formák, és annak részeként a részmunkaidő jelentősebb bővítése. Ezt a folyamatot várhatóan erősíteni fogja a 2008-ban kezdődött pénzügyi és gazdasági válság hatása.

A koncentráció és a nagy gazdasági egységek szaporodásának hatására a nagyság szerinti különbségek a részmunkaidő bővülésének folyamatában várhatóan egyre erőteljesebben jelentkeznek, mivel a nemzetközi tendenciákhoz igazodóan a részmunkaidő nagyobb arányú alkalmazásának a feltételei elsősorban a nagyobb egységekben vannak meg. A koncentrációs folyamat főként a külföldi tőke és multinacionális vállalatok terjeszkedésén alapul. A külföldi nagyvállalatok általában hozzák magukkal a külföldi nagyobb egységekben alkalmazott munkaszervezési módszereket. Ennek hatása egyes vállalatoknál már ma is érezhető 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. Mivel a részmunkaidő szerepére ható technikai fejlesztés tökéletes, ez is azt valószínűsíti, hogy a részmunkaidő nagyobb arányú bővülésére elsősorban a tökéletesebb nagyvállalati szférában, illetve a nagyobb gazdasági egységekben lehet számítani (*Nagyvállalatok igényeinek...* [2009]).

A mikro- és kisvállalkozási szférában – az Európai Unióban megfigyelhető tendenciához igazodóan – a részmunkaidősök alkalmazásának a nagyobb vállalatokhoz és egységekhez viszonyítva kisebbek a lehetőségei.

Itt 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 kötelek 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 szükségesé (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 szétválasztásának részmuveletekre. 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 hullámváltozása esetén is hatékonyabb lehet, mint a részmunkaidő. A részmunkaidővel elérhető eredmény a specializáció hiányában nem arányos a ráfordításokkal.

Vállalati felmérések is azt bizonyítják, hogy a vállalati méretek csökkenésével párhuzamosan csökken a részmunkaidő aránya (*Kis- és középvállalatok...* [2009] és a *Mikrovállalati igényfelmérés...* [2009].)

A részmunkaidő alkalmazását befolyásolja, hogy a gazdasági tevékenység hullámszerűségének kezelésére sok olyan lehetőség közül választhatnak a vállalkozások (tevékenységek vállalkozásba adása stb.), amelyek az adózási, társadalombiztosítási és munkajogi szabályozás miatt sokszor előnyösebbek, mint a részmunkaidő.

Ráadásul a részmunkaidő-statisztikák torzítanak, mivel az adatok 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 bejelentés nélküli fizetett munkát. Ez minden bizonnyal kimeríthetetlen forrása a munkáltatók rugalmassági törekvéseinek (*Frey* [2008] 28. o.). Bár a felmérés során nem vizsgáltuk a munkavállalók – ezen belül az alkalmi, illetve határozott idejű munkavállalók – feketefoglalkoztatásának hatását a részmunkaidőre, az interjúk és konzultációk jelezték ennek jelentős befolyásoló szerepét (sok olyan vélemény volt, hogy amíg lesz feketefoglalkoztatás, addig nem lesz jelentős arányú részmunkaidő).

Munkáltatói és munkavállalói motivációk és a közöttük lévő konfliktusok

A munkáltatók szempontjából a részmunkaidő alkalmazásának fő mozgatórugója a munkaidő rugalmasítása és az azzal elérhető munkabéreköltség megtakarítás. A gazdasági tevékenység napon belüli hullámszerűségével szembeesülő ágazatokban az általunk végzett vállalati felmérés azt mutatja, hogy a vállalatok számára 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. Ugyanakkor más szolgáltatási ágazatokban (például személyi és közösségi szolgáltatások, ügyviteli munka) a heti alapon számított részmunka kínálhat előnyöket a vállalatoknak.

A részmunkaidős munkavállalók sokféle csoporthoz tartozhatnak: lehetnek foglalkoztatottak, munkanélküliek, inaktívak, továbbá diákok, kisgyermekes szülők, rokkantnyug-

5. táblázat

A 15–74 éves részmunkaidőben foglalkoztatottak a részmunkaidős munkavállalók motivációja szerint, 2008 (százalék)

Ok	Férfi	Nő	Együtt
Iskolába vagy továbbképzésre jár	6,6	4,0	5,0
Egészségi állapota miatt	22,7	19,1	20,5
Gyermekét látja el	1,1	10,7	7,0
Gondozásra, ápolásra szoruló hozzátartozóját, ismerősét látja el	0,5	2,1	1,5
Egyéb családi kötöttségek 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
Összesen	100,0	100,0	100,0

Forrás: KSH munkaerő-felmérés.

díjasok, idős munkavállalók. Ezeket különböző mozgatórugók vezérlik: az 5. táblázat a KSH munkaerő-felmérése alapján mutatja a dolgozók részmunkaidő-vállalásának motivációit és azok megoszlását.

Az 5. táblázat szerint 2008-ban a részmunkát vállalók között jelentős volt azok aránya (24,3 százalék), akik nem kívántak teljes munkaidőben dolgozni. Ugyancsak jelentős volt az egészségi okokból részmunkát vállalók aránya (20,5 százalék). Mivel sok hazai felmérés szerint a kisgyermeket nevelők jelentős része Magyarországon is szívesen vállalna részmunkát, 2008-ban a gyermekgondozás melletti viszonylag alacsony hazai részmunkaidő-arányban (10 százalék) feltehetően szerepet játszott az, hogy csak kevés lehetőség állt rendelkezésükre.

Az 5. táblázat alapján jelentős munkavállalói csoportok részére előnyöket kínál a részmunka. Ugyanakkor figyelemre méltó az is, hogy 2008-ban 25,5 százalék volt azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik nem találtak teljes munkaidős állást. Ebben a csoportba nem az önként részmunkát vállalók tartoznak, hanem azok, akik rákényszerülnek erre a munkára. Ennek az oknak a jelentős szerepe alapvetően a nemzetközi tendenciákhoz hasonló (Borbély [2008] 10. o., KSH [2007] 2. o.).

A gazdasági tevékenységek egy részében a részmunkaidő bővülését néhány tényező kedvezőtlenül befolyásolhatja mind a munkáltatók, mind a munkavállalók szempontjából. A munkáltatók a részmunkaidősöket „mellékes” munkaerőként kezelik, ebből eredően a részmunkaidősök kötődése, elkötelezettsége, a vállalati célokkal való azonosulása jóval kisebb, mint a teljes munkaidősöké. A vállalatok teljesen elkötelezett munkaerőt szeretnének részmunkaidőben is alkalmazni, ami ellen szól az, hogy a munkavállalók többsége ideiglenesnek tartja ezt a megoldást.

Munkavállalói szempontból a részmunkaidőnek alacsony a társadalmi presztízse. A részmunkaidős állások nem kínálnak kedvező karrier-, képzési, továbbképzési és szakképzési lehetőségeket. Ez nemcsak magyar, hanem európai uniós jellegzetesség (*Plantenga–Remery* [2009]), mivel a vállalatoknak elsősorban a szakképzettséget nem igénylő, betanított munkakörökben előnyös a részmunkaidősök foglalkoztatása, s eleve olyanokat vesznek fel, akiket nem szándékoznak továbbképezni.

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 (a felmondási idő rövidebb és a végkielégítés is kevesebb). A teljes munkaidősök tehát munkahelyük stabilitása fejében több feladatot, többféle munkakört is hajlandók ellátni. A munkakörök egy részében a munkáltatók számára is előnyösebb, ha kipróbált, bizalmat szerzett teljes munkaidős munkatársakkal dolgozhatnak együtt.

A gazdasági tevékenység napon belüli hullámzásában érintett vizsgált két ágazatban (kiskereskedelem és vendéglátás) hosszú évtizedek óta meghatározó szerepe van a részmunkaidőben dolgozó nőknek.

Az EU-tól eltérő sajátosság, hogy Magyarországon már nem jellemző a tradicionális egykeresős családmodell, és nemcsak a jövedelemcsökkenés, hanem a részmunkaidő kevésbé perspektivikus jellege miatt a nők teljes munkaidős foglalkoztatásra törekednek, amelyben nem érzik társadalmi szerepvállalásuk és az egyenrangúságuk csökkenését. Ez a sajátosság derült ki a *Rugalmas munkavégzési formák...* [2009] vizsgálati során lefolytatott interjúkból is.

A magas kvalifikált munkát és szakképzettséget igénylő munkakörök jelentős részében a magas képzési költségek miatt mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára előnyösebb a teljes munkaidős foglalkoztatás. A jól képzett munkaerő döntő többsége a magyarországi keresetszint mellett nem is vállal részmunkaidős foglalkozást. 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 csak átmenetileg (például kisgyermekes anyák).

A gazdasági tevékenység napon belüli hullámzásában érintett vizsgált ágazatokban (kiskereskedelem, vendéglátás és idegenforgalom) a részmunkával kapcsolatban az az illúzió, hogy több a szabadidő, ami igaz, de az nem akkor van, amikor a munkavállaló szeretné. 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.

Másik illúzió, hogy sokan azt gondolják, részmunkaidőben kevesebbet kell dolgozni, pedig a fordítottja igaz: a munkacsúcsok sokkal intenzívebb munkát igényelnek. 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 (Seres [2000]). Ezek a hazai munkáltatókat részmunkaidő alkalmazására serkentő okok megegyeznek a nemzetközi tendenciákkal (Plantenga–Remery [2009] 25–32. o.).

A kisgyermekes nők részmunka iránti igénye nem illeszkedik a napi hullámzó forgalom lebonyolítása miatt felmerülő részfoglalkoztatás igényeihez. Az ellentmondást bizonyítja, hogy a vállalatok egy része sokszor hiába próbál a munkacsúcsokhoz igazított részmunkaidősöket felvenni. A jelentkező munkavállalók (és azon belül a kismamák) döntő többsége nem kíván reggel, késő délután, este, éjjel, szombaton és vasárnap részmunkaidőben dolgozni, ellenben más, a gyermekneveléshez igazodó munkarendben szívesen vállalnának részmunkaidőt, főleg átmenetileg, néhány évre.

Javaslatok a hazai foglalkoztatáspolitikában

1. A részmunkaidő állami ösztönzése és támogatása munkahelyteremtő, munkanélküliséget csökkentő és szociális célok esetén javasolt (Seres [2008]). Az alacsony szintű foglalkoztatásból és a magas munkanélküliségből ez lehetne az egyik kitérés pont. Részmunkaidős állásokkal is bővíteni kellene a munkaerőpiacot, hogy minél több inaktív ember kapcsolódhasson be újból a munka világába.

2. A bővülés fontos feltétele, hogy a részmunkaidős jövedelem érzékelhetően haladja meg a szociális ellátásokból kapott juttatásokat, illetve a foglalkoztatáspolitikai munkára, munkajövedelemre módot adó részmunkaidős foglalkoztatást helyezze előtérbe a szociális juttatásokkal szemben.

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

Szinte minden, a munkavállalók körében végzett felmérés azt jelzi, hogy a kisgyermekes anyák jelentős része szívesen dolgozna részmunkában. Az eddigi intézkedések mellett fontos lenne részmunka-lehetőségeik további bővítése, illetve feltételeinek további javítása.

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 státusúak: tanulók és részmunkaidőben keresők (ma már jórészt így keresik meg a tanulás költségeit). A diákrészmunka ösztönzése azért is fontos lenne, mert az így szerzett munkatapasztalat javítja az elhelyezkedési esélyeket.

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 jelenleginél is jelentősebb része várhatóan kiszorul a munkaerőpiacról. 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 a hátrányos helyzetűek társadalmi csoportja, a megváltozott munkaképességek foglalkoztatásának javítása.

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

Hivatkozások

- BAJNAI BLANKA–HÁMOR SZILVIA–KÖLLŐ JÁNOS, 2008]: A magyar munkaerőpiac néhány vonása – európai tükörben. Megjelent: *Fazekas–Köllő* (szerk.) [2008] 38–86. o.
- BANKÓ ZOLTÁN–BERKE GYULA–KISS GYÖRGY [2007]: A munkajogi jogalkotás eszközei és lehetőségei a foglalkoztatás rugalmasságának alakításában. Zárótanulmány. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- BARABÁS T. JÁNOS [2009]: A válság új hullámára készül a német kormány. Napi Gazdaság, november 26. 6. o.
- BORBÉLY SZILVIA [1997]: Az atipikus munkák hátrországai: a rugalmas munkaerőpiac az EU-ban. Európai Tükör. Műhelytanulmányok. Integrációs Stratégiai Munkacsoport. No. 25. 15–41. o.
- 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, április, kézirat.
- EK KERETMÉGÁLLAPODÁS [1998]: A Tanács 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról (1997. december 15.) (HL L 14. január 20. 9. o.) Employment in Europe, 2007. Brussels
- EU [1997]: European Framework Agreement on Part-time Work, 1997 <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/seura/euagrpt.htm>.
- FAZEKAS KÁROLY–KÖLLŐ JÁNOS (szerk.) [2008]: Munkaerőpiaci Tükör 2008. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- FAZEKAS KÁROLY–LOVÁSZ ANNA–TELEGDY ÁLMOS (szerk.) [2009]: Munkaerőpiaci Tükör, 2009. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2009.
- FREY MÁRIA [1998]: Munkaidő-csökkentés és -flexibilizálás Magyarországon. Munkaügyi Kutató Intézet, Budapest.
- FREY MÁRIA [2008]: Nők és férfiak a munkaerőpiacon. A Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégia céljai tükrében. Kézirat.
- FREY MÁRIA [2009]: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete. Megjelent: *Fazekas Károly–Lovász Anna–Telegdy Álmós* (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör, 2009. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 177–223. o.
- KIS- ÉS KÖZÉPVÁLLALATOK... [2009]: A kis- és középvállalatok igényeinek felmérése a rugalmas munkavégzés szempontjából. 2009. október. Európai Unió támogatású program keretében készített tanulmány a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodája megbízásából. Friss Európa Nonprofit Kft.–Telework Budapest Konzorcium, Budapest.
- KSH [2007]: A rugalmas foglalkoztatás térnyerése az Európai Unióban. Központi Statisztikai Hivatal, Statisztikai Tükör, I. évf. 87. sz. november 28.
- KSH [2009a]: A teljes munkaidős és a nem teljes munkaidős foglalkozásúak létszámának alakulása, 2003–2008. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.

- KSH [2009b]: A teljes és a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszáma nemzetgazdasági ágak ágazatok szerint, 2009. augusztus. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- KSH [2010a]: Részmunkaidőben foglalkoztatottak összesen – MEF kiigazított adatok. A foglalkoztatottak százalékában. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest. http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/eurostat_tablak/tabl/tps00159.html.
- KSH [2010b]: Egy főre jutó GDP vásárlóerő-paritáson az európai országokban. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest. <http://portal.ksh.hu/pls/portal/docs/PAGE/KSHPORTAL/NYITOLAP/GDP101215.PDF>.
- LAKY TERÉZ [1997]: Atipikus munkák Magyarországon. Megjelent: *Laky Teréz* (szerk.): Az atipikus foglalkoztatási formák. Európai Tükör, Műhelytanulmányok, Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest, 7–14. o.
- Magyarországi munkaerőpiac, 2003. Budapest, 2003. Foglalkoztatási Hivatal, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- MIKROVÁLLALATI IGÉNYFELMÉRÉS... [2009]: Mikrovállalati igényfelmérés a rugalmas munkavégzés szempontjából. 2009. október. Európai uniós támogatású program keretében készített tanulmány a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodájának megbízásából. Friss Európa Nonprofit Kft.–Telework Budapest Konzorcium, Budapest.
- NACSA BEÁTA [1997]: Az atipikus munkaviszonyok szabályozása Nyugat-Európa egyes országokban. Megjelent: *Laky Teréz* (szerk.): Az atipikus foglalkoztatási formák. Európai Tükör. Műhelytanulmányok. Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest.
- NAGYVÁLLALATOK IGÉNYEINEK... [2009]: A nagyvállalatok igényeinek és lehetőségeinek felmérése a rugalmas munkavégzés szempontjából. 2009. október. Európai Unió támogatású program keretében készített tanulmány a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodájának megbízásából. Friss Európa Nonprofit Kft.–Telework Budapest Konzorcium, Budapest.
- PLANTENGA, J.–REMERY, C. (szerk.) [2009]: Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality. A Comparative Review of Thirty European Countries. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G1. <http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/FlexibleWorkingArrange.pdf>.
- RUGALMAS MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK... [2009]: Rugalmas munkavégzési formák szabályozása és gyakorlata Magyarországon és az Európai Unió egyes tagállamaiban. 2009. október. Európai Unió támogatású program keretében készített tanulmány a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Modernizációs Programirodájának megbízásából. Friss Európa Nonprofit Kft.–Telework Budapest Konzorcium, Budapest.
- SERES ANTAL [2000]: Részmunkaidős foglalkoztatás a hazai kereskedelemben. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, MT-DP 2000/3. 34 o. <http://econ.core.hu>.
- SERES ANTAL [2008]: Nem részkérdés. HVG, 2008. november 29. 124–125. o.
- SERES ANTAL [2010]: A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2010. MT-DP 2010/10. 160 o. <http://econ.core.hu>.
- SERES ANTAL–NACSA BEÁTA [2003]: Az éves munkaidő-elszámolás mint a munkaidő flexibilizációjának egyik eszköze. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, MT-DP 2003/1.