

**LAKY TERÉZ:**

## **AZ ATÍPIKUS FOGLAKOZÁSOKRÓL**

A tanulmány 3 fő részből áll. Az első rész rövid gazdaságtörténeti áttekintést ad a foglalkozási viszonyok folyamatos változásáról, s ennek során a ma már "hagyományosnak", "tipikusnak" tekintett alkalmazotti munkaviszonyok általánossá válásáról Európában és Magyarországon, majd Európában fokozatos visszaszorulásáról. A második rész az ún. atipikus foglalkozások különböző fajtáit, s - ahol van - ezek nemzeti definícióját mutatja be. Ismerteti az atipikus munkák különböző fajtáinak elterjedtségét az EU tagállamaiban, valamint a különböző formák nemzetenként eltérő súlyának ismert vagy feltételezett okait.

A harmadik rész foglalkozik a magyarországi helyzettel, a különböző formák meghonosításának, regisztrálható foglalkozási viszonyra alakításának főbb feltételeivel.

A tanulmányban a kereső tevékenységet végzőket "foglalkoztatottnak" tekintjük. A foglalkoztatottak egy része "munkaviszonyban" álló alkalmazott, azaz a munkáltató és a munkavállalói közötti kétoldalú szerződés értelmében a munkáltató által előírt feladatokat végzi, amiért meghatározott mértékű jövedelem (bér, fizetés) illeti meg.

### **I. Az alkalmazotti társadalmak kialakulása**

Ma a gazdaságilag fejlett országokban a keresők meghatározó többsége (az iparilag fejlettekben több mint 80%-a) alkalmazott; azaz munkaszerződést kötött munkáltatójával. A munkának ez a világa, amelyben úgyszólván minden kereső bérből, fizetésből élő alkalmazott, csak századunk 20-as, 30-as éveitől vált dominánssá. Bár korábban is nagy tömegeket tettek ki a bérből élők, mindenekelőtt az ipari forradalmakkal egyre növekvő számú bérmunkásság, sőt az államoknak, városoknak, s kisebb közösségeknek is voltak fizetett

alkalmazottai (a miniszteriális tisztviselőktől a tanítókig és az éjjeliőrökig) - jellemzően és tömegesen csak a szegények, a föld nélküliek, a mesterséghez nem értők, vagy a mesterséget tanulók kényszerültek rá, hogy mások szolgálatába álljanak, "eladják munkaerejüket".<sup>1</sup> A lenézett "bérmunkás" státusz csak néhány évtizede lényegült át "alkalmazotti" státussá, a bérből és fizetésből élők közös (ha nem is egyenértékű és egyenrangú) társadalmi helyzetének jellemzőjévé.

Az alkalmazotti munkaviszony általánossá válása lényegében századunk terméke. Robert Castell a francia társadalomról írja, hogy 1931-ben az aktív népességből még 50%-ot sem tett ki a bérből élők aránya; 1975-ben az arány már majdnem 83 százalék volt. Ebben az időben nőtt meg látványosan a nem fizikai munkát végzők száma, ami 1975-re már meghaladta a korábban az alkalmazásban állók tömegét adó ipari és mezőgazdasági fizikai munkásokét. A 30-as években még nem létezik a "közép- és felsőszintű szakemberek" kategória, alig vannak "szakértők és technikusok". Az állami és magánszektor kistisztviselői kara azonban gyorsan nő és gyorsan rétegződik. Kialakul az alkalmazotti elit. (*R. Castell: A szociális kérdés alakváltozásai, A szociálpolitikai értesítő könyvtára, 1998, 319.old.*)

Ugyancsak Castell idézi: 1911-ben a francia kereső népesség 47%-a élt bérből; ekkoriban Nagy-Britanniában - amelyhez képest Franciaország gazdasági fejlődése "elégé megkésettnek bizonyult" - a bérből élők aránya már megközelítette az aktív népesség 90%-át. (I. m. 297 old.)

Hogyan váltak a fejlett országok "alkalmazotti társadalmakká"? Anélkül, hogy itt a gazdaságok és társadalmak számtalan, meghatározó folyamatára akár csak utalhatnánk (ezt csak a gazdaságtörténeti munkák vállalhatják) csupán két nagy

---

<sup>1</sup> A 17. századi Angliáról írja C. Hill: a teljesen a bérmunkától függőket a szegényekkel azonosnak tekintették. "Ilyen helyzetben a férfiak kétségbeesetten küzdöttek azért, hogy elkerüljék a bérmunkásság örvényét". (C.Hill: Potage for free born Englishmen: Attitudes to wage labour in the sixteenth and seventeenth centuries.) Idézi R.E. Pahl: Division of Labour, Basil Blackwell, Oxford, 1984, (42. old).

folyamatot emelünk ki a nem olyan távoli múltból, az utóbbi 100-150 év történetéből, a Nyugat-Európában és az Egyesült Államokban a második ipari forradalommal együtt lezajló, a gazdaságokat és a társadalmakat markánsan átformáló változásokból.

Az egyik a modern igazgatási formák általánossá válása. A 19. században felgyorsult a - Max Weber kifejezésével - "bürokratizmus" azaz az előre rögzített szabályok szerint működő, szakértő hivatalnokokat alkalmazó, és szakszerűsége következtében minden korábbi formánál hatékonyabb, racionális igazgatási szervezetek térhódítása.<sup>2</sup> (Terjedését nagymértékben elősegítette, hogy a század végére, az oktatás széleskörűvé válásával folyamatosan nőtt a szabályokat szakértően alkalmazni képes, tanult hivatalnok-réteg, amely minden területen - az államigazgatástól a tőkés nagyüzemig - képes volt a szervezetek racionális működtetésére).

Az igazgatás modernizálódásával párhuzamosan jelentősen előrehaladt az a történelmi folyamat is, amelynek során a modern államok fokozatosan hatókörükbe vonták, "állami feladattá" tették a valaha családi, helyi közösségi teendőket, a (tűz, rend) védelemtől a szegényekről, öregekről, betegekről gondoskodásig. Új feladataikhoz az új hivatalok, foglalkozások sokasága jött létre (beleértve természetesen az adószedés ősi mesterségét szakértőkkel felváltó, az újabb, változatos adónemek behajtására is képes hivatalokat, s az ipari cégeknél alkalmazott kis- és főtisztviselőket). A különböző rendű-rangú hivatalnok-sereg így csatlakozott, folyamatosan növekvő létszámban a második ipari forradalom során ugyancsak egyre nagyobb létszámú bérmunkáshoz.

Az "alkalmazotti társadalom" kialakulásához vezető másik meghatározó folyamat az ipari tömegtermelés általánossá válásával az ipari munkásság fogyasztóvá válása. A század 20-as, 30-as éveitől a lassan, de fokozatosan javuló életkörülményekben egyaránt közrejátszott a termelő tevékenységek

---

<sup>2</sup> Max Weber szerint: "A modern" szervezeti formák fejlődése minden területen (legyen a kérdéses szervezet állam, egyház, hadsereg, párt, gazdasági üzem, érdekszervezet, egyesület, alapítvány vagy bármi egyéb) teljesen egybeesik a bürokratikus igazgatás fejlődésével és állandó növekedésével. A **bürokratikus igazgatás**

minden elemének Taylor nyomán elindult racionalizálása, s vele a termelékenység - és a termék tömeg - ugrásszerű növekedése<sup>3</sup>; a Ford futószalagjain bevezetett, a korábbinál magasabb bérekkel ösztönző bérezési rendszer<sup>4</sup>, és a szakszervezetek szívós küzdelme a munkásság jogainak elismertetéséért, helyzetének jobbításáért.<sup>5</sup> Európában - ahol ugyancsak futótűzként terjedtek a modern üzemvezetés és szervezés törekvései - a szakszervezetek régi és újabb küzdelmei hatására egyre érzékelhetőbben változott a munkásság helyzete. A jobb körülményeket, a szervezkedés szabadságát, a kollektív szerződéseket azonban csak a 20-as, 30-as évek hozták el.

Bár a bérből élő munkások és a fizetésből élő tisztviselők erősen strukturált rétegei között erős válaszfalak maradtak, megállíthatatlanul formálódott a

---

létrejötte jelenti például a modern nyugati állam csíráját". (M. Weber: Gazdaság és társadalom. A megértő szociológia alapvonalai. L. kötet. KJKK, 19R7. 230. old.)

<sup>3</sup> Taylor maga így érvelt: "Ha egy közhasznú cikk ára csökken, akkor szinte azonnal megnő a kereslet az áruk iránt. A cipőgyártásban például a korábban kézzel végzett munkaelemek gépesítése azt eredményezte, hogy a korábbinál jóval alacsonyabb bérköltséggel lehetett cipőket előállítani, ami miatt az eladási ár is jelentősen csökkent. Olyan olcsók lettek a cipők, hogy a munkások, munkásnők és gyerekek is vesznek egy-két párat évente, és mindig cipőben járnak - holott korábban talán ötvenként, ha vettek egyet és általában mezítláb jártak, kivéve, ha nagyon elegánsak akartak lenni, vagy nagyon hideg volt. Annak ellenére, hogy a gépesítés következtében óriási mértékben megnőtt az egy munkás által termelt cipők mennyisége, a kereslet is nőtt, és végül több ember dolgozik a cipőiparban, mint bármikor korábban". (F. W. Taylor: *Üzemvezetés. A tudományos vezetés alapjai*. KJK. 1993, 189. old.)

<sup>4</sup> Ford 1909-ben kezdte meg a tömeges előállítással olcsóvá tehető gépkocsi, a technika-történeti hírességű T-modell gyártását, s az előállítás költségét 950 dollárról tíz év alatt, 1919-re 525 dollárra szorította le, miközben az évi termelés mennyiségét a kevesebb, mint 19 ezer darabról több, mint 500 ezerre növelte. A gazdaságtörténeti hírességüvé vált magas bér - ami 1909-ben napi átlagban 2,5 dollár volt, és 1913-ra napi 56 dollárra nőtt - arra is szolgált, hogy munkásai által is bizonyíthassa az autóvásárlók körének bővülését". (Ladó László: *Szervezés-elmélet és módszertan*, KJK, 1979, 159. old.)

<sup>5</sup> Taylor és Ford persze Amerika - ahol, bár egyre erősödtek a szakszervezetek, a legnagyobb cégek hosszú ideig hallani sem akartak a dolgozóik érdekvédő szervezkedéséről. Taylor például - noha kezdeményezéseit a munkások heves ellenállása kísérte - saját rendszerét úgy reklámozta, mint az üzemi béke megteremtőjét, ahol munkáltatók és a munkások konfliktusait egyszer s mindenkorra kiiktatja a tudományos irányítás révén kapott "egyetlen legjobb megoldás". Ford pedig úgy vélte, saját bérezési és szociális juttatási rendszerével messze túl ment a szakszervezetek lehetséges követelésein és keményen ellenállt üzemében a munkások szervezkedésének.

munkaviszonyt jellemző közös státusz: az alkalmazásban állóké.<sup>6</sup>

A gazdaságok felgyorsult fejlődésével párhuzamosan néhány évtized alatt, a gazdasági válságok, világháborúk dacára általánossá vált és stabilizálódott ez a foglalkoztatási forma.<sup>7</sup>

Stabilizálódtak (és uniformizálódtak) az alkalmazotti munkaviszony lényeges jegyei, amelyeket az államok törvényei rögzítettek a munkajogban a munkáltatók és a munkavállalók közötti viszony szabályozásában. Bár számos főbb vonás már a korábbi években kikristályosodott, és többféle (esetenként jelentős) eltérés is maradt a különböző országok munkajogi szabályaiban, a legfontosabb közös jellemzők az alábbiakban foglalhatók össze:

- **Határozatlan időre szóló alkalmazás.** Akit felvettek, s rendszeren végezte dolgát, az akár munkasétele végéig a cégnél dolgozhatott. Az egyre szélesebb körre kiterjedő közszolgálati munkakörökön túl (amelyeknek számos területén a szenioritási elv, azaz meghatározott időszakonként a garantált előléptetés érvényesült), a magáncégek is igyekeztek hasonlóan elismerni megbecsült, régi dolgozóikat.

---

<sup>6</sup> Castell szerint az első, nem bérmunkás, hanem "társadalmilag megbecsült" foglalkozási csoport, amely követelni kezdi, hogy alkalmazottnak tekintés, a mérnököké, akik ezt az igényt már 1936-ban megfogalmazták. "Helyzetüket a munkaadók és a munkások közötti "köztes" helyzetként definiálják, vélhetőleg az a kettős szándék vezette őket ebben, hogy részesedjenek a munkásosztály által kivívott szociális vívmányokból. ugyanakkor világossá tegyék a munkásosztálytól való elkülönülésüket." (I. m. 321. old.) Angliában, - mint Ladó M. és Lux J. idézi - az első "fehér galléros szakszervezetek már a 19. század utolsó harmadában megjelentek. Elsőként 1870-ben az elemi iskolai tanítók Országos Szakszervezete (National Union of Elementary Teachers), majd a hivatalnokok és a helyi kormányzatok tisztviselőinek szakszervezetei (Clerks Union, 1890; Municipal Officers Association, 1894). *Ladó M - Lux J.: A munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseletek, in: Tóth Ferenc (szerk.): Bevezetés a Munkaügyi Kapcsolatokba. Egyetemi jegyzet. GATE. Gödöllő. 1997.*

<sup>7</sup> Sőt a 30-as évek gazdasági világválságait követően levont - elsősorban Keynes hatására megfogalmazódott - tanulságok fel is erősítették szerepét. Az egyik fő tanulság, hogy a túltermelési válság oka az egyensúly megbomlása az óriásira növekedett árukínálat, s a vele lépést nem tartó fizetőképes kereslet között. A válságot követő sokféle intézkedés sorában került sor a keresletet teremtő állam, mint gazdasági szereplő értelmezésére, s a New Deal-re. Az 1936. évi Wagner törvény adta meg a kollektív szerződés-kötés jogát a szakszervezeteknek, ami a második világháború után Európában a munkát (a bérből és fizetésből élő dolgozókat) és a tőkét (a munkáltatókat) reprezentáló szervezetek rendszeres tárgyalásainak intézményesítésében teljesedett ki. A tárgyalások fő célja a megállapodás a nyereség megosztásának célszerű mértékéről, aminek makrogazdasági célja kifejezetten a munkából élők fizetőképes keresletének fenntartása, növelése.

- **Meghatározott napi, heti óraszámú munkaidő.** A "törvényes munkaidőt" minden országban jogszabályok, kollektív szerződések, megállapodások rögzítették. Akinek - a cég érdekében - ennél többet kellett dolgoznia, annak több pénz járt (a túlmunkák lehetséges hosszát, a hozzá kapcsolódó pihenőidőket stb. aprólékos szabályok védték, csakúgy, mint az általánostól eltérő munkaidő-beosztásokat). Aki a cég rendelkezése miatt kevesebb órányi munkát végezhetett, annak a kieső időre (állásidőre) kárpótlást járt.
- **A munkakörrel meghatározott (besorolási) bér** járt, a teljesítményért előre rögzített összeg. A munkakörtől (beosztástól) függően differenciált bérformák (a havi bértől a darabbérig) talán a legkifinomultabban részletezett (és évenként újra-tárgyalt) megállapodások. A legalacsonyabb fizetést, a minimálbért - többnyire ugyancsak országos megállapodás alapján - a legtöbb országban törvény írta elő (akkor is, ha szakmánként esetleg különbözött) és a büntethetővé vált az a munkaadó, aki ennél kevesebb bérrel vett fel alkalmazottat.
- A fenti, legáltalánosabb elveken túl - jórészt a szakszervezetek sok évtizedes küzdelmeinek eredményeként - a hagyományos munkaviszonyhoz sokféle további munkavállalói jog kapcsolódott (fizetett szabadság, a munkáltató által is fizetett egészségbiztosítás, több országban kötelező nyugdíjbiztosítás, fizetett ünnepek, stb.)

Hosszú évtizedeken át, generációk számára ez volt Európában (és Magyarországon is) a tipikus, jellemző munkaviszony. A keresők jellemzően több mint 80 százalékának megszokott, rendezett, jól szabályozott helyzete a 70-es évektől kezdett érzékelhetően változni, elbizonytalanodni. És bár az Európában az országok többségében tartósan uralmon lévő szociáldemokrata kormányok, s a szakszervezetek egyaránt a hagyományos munkaviszony védelmezői, a változások - úgy tűnik - megállíthatatlanok: a legfejlettebb

országokban a keresők 40-60%-a már nem a hagyományos munkaviszonyban dolgozik.

### **A változásokat elindító folyamatok**

A 70-es évek kezdetén, az olajválság sokkoló hatásának tükrében ugyanis hirtelen nyilvánvalóvá váltak a fejlett gazdaságok korábban rejtetten létező folyamatai. A legfontosabb talán az, hogy a századforduló után egyre növekvő, s az évtizedek során egyre jobb módú középosztály (ide tartoztak az alkalmazottak - köztük a "munkás" elnevezést már mindinkább csak munkaköri besorolásként használók - legkülönbözőbb csoportjai) fogyasztói kereslete alaposan megváltozott. A fogyasztók legnagyobb tömegét adó középosztálybeliek már nemcsak több pár cipőt vettek maguknak, hanem mindent megvásároltak, amire igényük volt. Jó lakásokat, házakat, azokat igényesen berendezték, megvették az autókat, a TV-ket, a porszívókat, a mosó- és mosogatógépeket - mindent, amit az egyre modernizálódó tömegtermelés kínált. A 70-es évekre az iparilag legfejlettebb, leggazdagabb országok polgárainak széles rétegei - kielégítve elsősorban az ipar termékeivel fedezhető igényeiket - másra kezdtek költeni: az egészségükre, a sportra, a turizmusra, a szolgáltatások számtalan fajtájára.

Ennek egyik, jól érzékelhető következménye a foglalkozási szektorok folyamatos, erőteljes átrendeződése lett: egyre kevesebben dolgoznak (az egyre több tőkével modernizált) termelő szektorokban (mezőgazdaság, ipar) és mind többen a szolgáltatásokban. A legfejlettebb országok keresőinek mintegy 70%-a már a szolgáltatásokban foglalkoztatott. Az ipari tömegtermelés folyamatosan visszaszorult (és új utakat keresve települt át a harmadik világ fejlődő országaiba); a századelőn egyre nagyobbá nőtt ipari üzemek osztódni kezdtek, elindítva a fogyasztói igényekhez jobban alkalmazkodni képes kis- és közép

méretű egységek gyors szaporodását.<sup>8</sup>

E folyamat mintegy melléktermékeként, a tömegtermelő nagyipar megbomlásával a legfejlettebb országokban hirtelen megnőtt a munkanélküliség, s megkezdődött az erős jogokkal körülbástyázott munkavállalás átalakulása, az új - a megszokottól, az immár hagyományosnak tekintett alkalmazástól eltérő formák - terjedése. A 70-es évektől eltelt, most már csaknem 30 év alatt - miközben a munkanélküliséget nem sikerült érdemben csökkenteni - a nem hagyományos (a nemzetközi szóhasználatban leginkább atipikusnak nevezett) foglalkoztatás aránya évről évre nő; 1997-ben már az új formák valamelyikében dolgozott a keresők csaknem fele. (Az EU által nyilvántartott formákban - részmunkaidő, meghatározott idejű szerződés, önfoglalkoztatás - 1985-ben a keresők mintegy 33%-a dolgozott; 1997-ben 44%-a.)

Bár a többség még mindig "alkalmazott", az "alkalmazás" módja már nem hagyományos, s a változások - jól érzékelhetően - egyre szélesebb rétegeket érintve erősödnek. Mindez egyfelől új ideológiai közelítésre kényszeríti a dolgozó osztályok érdekeinek védelmét valló és vállaló szociáldemokrata pártokat<sup>9</sup> a dolgozók hagyományos, kivívott jogait keményen védő szakszervezeteket, s az új helyzethez alkalmazkodni kényszerülő, de munkát (munkahelyet?) kereső milliókat. Az EU - a tagországok eltérő törekvéseinek kompromisszumaként - egyszerre hangsúlyozza a foglalkoztatás rugalmasabbá tételét és a szociális biztonság megőrzését, miközben pragmatikusan - ösztönzi az új foglalkoztatási formák terjedését, mint lényegében az egyedüli esélyt arra, hogy a fejlett Európa polgárai munkához jussanak.

## **Magyarország: megkésett modernizálódás**

---

<sup>8</sup> A kérdéssel foglalkozó számos kitérő gazdaságtörténeti munka közül itt csak Piore és Sabel elemzésére utalunk, akik széles történeti áttekintésben mutatják be az ipari tömegtermelés kialakulására, majd térvesztésére ható tényezőket. (M. J. Piore-C. F. Sabel: *The Second Industrial Divide*, Basic Books, 1984).

<sup>9</sup> Napjaink legtanácstalanabb útkeresését jelzi az angol Munkáspárt (Tony Blair "harmadik utas") a francia szociáldemokraták (az Aubry törvénnyel a 35 órás munkahetet szorgalmazó, s ily módon a foglalkoztatottak



Magyarország, ahol a gazdaság modernizálása - mint minden gazdaság-történeti munka tényszerűen megjegyzi - mintegy 50 évvel maradt el a fejlett országoktól, a századfordulón még egyértelműen mezőgazdasági (és nem ipari) ország volt; a keresők több mint 60%-a a mezőgazdaságban dolgozott.<sup>10</sup>

Az "önálló státuszú" kis- és törpebirtokos családok tagjai - kiknek már nem nyújtott megélhetést a föld - százezrével kényszerültek ugyan a nagybirtokokon és más nagy-gazdaságokban, legalábbis az év meghatározott részében, időszaki (szezonális, alkalmi) munkavállalásra, de a gyáriparra jellemző, a munkásokra érvényes feltételek nélkül. A kereső népességnek csak mintegy 10%-a talált megélhetést az iparban, (az építőiparral együtt 14%-a); a 719 ezer ipari munkásból - ide tartoztak a termék-előállító kisiparosok és alkalmazottaik is, a csizmadiáktól, lószerszám-gyártóktól a kalaposokig - mindössze 320 ezer dolgozott a gyáriparban (44,5%).<sup>11</sup> a szolgáltatásokban - az állami hivataloktól az iskolákon, kereskedőkön át a vasútig, postáig stb. - a keresők 24%-a dolgozott. Az Európához képest fél évszázaddal később lezajlott iparosodási

---

számát növelni remélő) és a német szociáldemokraták (Schröder-Lafontaine vita a foglalkoztatás növelésének lehetséges útjairól) erősen eltérő feltételezése a követendő politikáról.

<sup>10</sup> Lásd pl. Berend T. I.-Ránki Gy: A magyar gazdaság száz éve, Kossuth és KJK, 1972.

<sup>11</sup> " Az ipari munkások számáról Berend és Ránki idézett adatainál (83. o1d) jóval kevesebbet jeleznek a KSH adatai, amelyek szerint mindössze 320 ezren dolgoztak az iparban és az építőiparban az 1900 évi népszámláláskor. Az eltérést nyilvánvalóan a szakmai besorolások különbözősége magyarázza.

folyamat a lépéshátrányon túl számos jellemzőjében is eltért a nyugat-európai úttól.<sup>12</sup>

A felzárkózás megkésettége és felemás volta ellenére a lassú modernizálódással párhuzamosan nőtt az alkalmazotti réteg. Nőtt mindenekelőtt az ipari munkásság, amely - a gyárparban, azaz a legalább húsz munkást foglalkoztató üzemekben - 1938-ra csaknem 300 ezer főt számlált.<sup>13</sup>

A második világháború idején - lényegében a hadi szállítások hatására - csak az 1938-as területet figyelembe véve mintegy 120 ezer fővel nőtt a gyárpari munkások száma; többel, mint a két világháború közötti évtizedekben. (Berend-Ránki, i. m. 216. old)<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Berend és Ránki elemzi mind a hasonlóságokat, mind a különbségeket. A magyarországi iparosodás íráj -"tendenciájában és irányában kétségtelenül hasonló volt a nyugat-európai ipari forradalomhoz, s hasonló növekedési dinamizmus alakult ki. A modernizálódás ugyancsak a gazdaság minden ágára és területére - a mezőgazdaságból a bankrendszeren és a közlekedésen át az iparig - kiterjedt, s nagy horderejű társadalmi változásokat indított meg."

A magyarországi - és általában a kelet-európai - ipari forradalom mégsem a nyugat-európai kései másolata, megismétlődése volt; itt más modell termelődött ki. „Nyugat-Európában a modernizálás eredményeként a gazdaság és a társadalom radikális átalakulása következett be. Történelmileg rövid idő alatt, mintegy robbanás-szerűen alakult át a tradicionális gazdaság és társadalom tőkés gazdasággá és társadalommá. Néhány évtized leforgása alatt az ipar nemcsak dinamizmusával és nemzetgazdasági hatásával, de súlyával, a gazdaságban betöltött közvetlen szerepével is meghatározóvá, a nemzetgazdaság vezető ágává vált." Magyarországon viszont nem a belső fejlődés következtében, hanem elsősorban a Nyugat /és ezen belül is az Osztrák-Magyar Monarchia új igényei hatására gyorsultak fel a változások. „Az iparosodott Nyugat, s elsősorban az Osztrák-Magyar Monarchia fejlettebb nyugati területei meghatározó tőkebefektetéseivel, hiteleivel... az ipar kiépülése is megindul, s bizonyos szintre emelkedik, de mindvégig igazodva a hitelezők nyersanyag-kitermelési igényéhez, közlekedési-szállítási érdekeihez, s az ország fennmaradó agrárjellegéhez. Ennek következtében azután Magyarország belső gazdasági és társadalmi struktúrája lényegesen átalakult, de mégsem változott meg gyökeresen. Az iparosodottság alacsony foka mellett pedig ugyanezen okok és hatások következtében a gazdaság minden szférája, a mezőgazdaság is megőrizte a korábbi elmaradottság számos nyomát és elemét." (I. m. 100-101. old.)

<sup>13</sup> Rézler Gyula adatai szerint 1938-ban "a trianoni Magyarország területén működő 3990 gyártelep műhelyeiben 299 500 munkás 3044.5 millió pengő értékű árut állított elő. 1921-gyel, a Csonkaország első évével összehasonlítva, a gyártelepek száma 90%-kal, a munkásoké pedig 110 százalékkal emelkedett". (Rézler Gyula, szerk.: *Magyar gyári munkásság, Bp., 1940, 8. old.*)

<sup>14</sup> 1949-ben azonban még mindig a merőgazdaság volt a meghatározó ágazat: a 9,2 milliós népesség 94,2%-át adó "aktív keresők és eltartottjaik" közül 49.1% élt a mezőgazdaságból, 23.1% az iparból és építőiparból, és 22% a (mai kifejezéssel) szolgáltatásokból. A lakosság nem egészen 6%-a tartozott a nyugdíjasok és eltartottjaik közé. (Berend-Ránki: i. m; 263. old.)

Az iparosodással a bérből élők számának növekedése mellett folyamatosan nőtt a fizetésből élők tábora.<sup>15</sup>

Az "alkalmazásban állók" számára a szakszervezetek megpróbálták a nyugati példát követő feltételeket elérni. A munkaszervezési eljárások gyorsan eljutottak Magyarországra is (a Taylor-féle racionalizálási elvek és a teljesítmény-méréseken alapuló bérrendszer már az első világháború előtt ismert volt a hazai üzemekben) de a munkajogviszonyt érintő változások lassabban hatályosultak. A munkaidő például 1929-ben még átlagosan 9 órát tett ki, 1933-ban 8,6 órára csökkent, 1935-re ismét felment 8,84 órára. A 8 órás munkaidőt az 1937. évi XXI. Törvény állapította meg; ez határozta meg Magyarországon első ízben - a minimális bért is, továbbá bevezette a fizetett szabadság intézményét.<sup>16</sup> (A magán és köztisztviselők helyzetüknél fogva eleve többféle privilégiumot élveztek).

A többé-kevésbé egységes, uniformizált szabályok 1945 után, az országnak a Szovjetunió érdekszférájába kerülésével alakultak ki. A termelőeszközök államosítása, s a tervgazdaság intézményesülését követően a keresők zöme (állami) alkalmazottá vált. (A formai megkülönböztetés dacára tulajdonképpen ugyanebbe a kategóriába kerültek a szövetkezetek tagjai is. Az egykori kisiparosok - jobbára kényszerűen szövetkezesített - vagyona felett hamarosan a területi és országos központ rendelkezett; ez történt a mezőgazdaságban is. A formálisan tagok, lényegileg alkalmazottak nagyjában egészében a bérből és fizetésből élők státuszába kerültek.)

---

<sup>15</sup> A gazdasági élet ügyintézőin kívül (gyári, banki, kereskedelmi stb. tisztviselők) egyre többen dolgoztak az államigazgatás szervezeteiben. "Az állam és a bürokratikus szervezetének még ma is egyre inkább fokozódó kiteljesedése hallatlan mértékben megnövelte a bürokratikus vezetés és az adminisztratív ügyintézők rétegét. Ez a réteg a legkülönbözőbb társadalmi osztályok és rétegek tanult tagjaiból alakul ki, jobbára munkások, bizonyos paraszti rétegek, kisebb iparosok és kereskedők fiaiból és leányaiból tevődött össze" - és került a korábban jórészt a lecsúszott dzsentri-családok tagjaiból verbuválódott állami tisztviselők sorába. (*Kulcsár K.: A szociológiai gondolkodás fejlődése, Akadémiai Kiadó, 1966, 221 old.*)

A két világháború közötti társadalmi rétegekről - köztük az állami alkalmazottak tipikus pályáiról - kitűnő leírást ad *Erdei Ferenc: A magyar társadalom a két háború között c. tanulmánya (Valóság, 1976/4 és 1976/5 szám).*

<sup>16</sup> Az a munkás, aki az utolsó évet megszakítás nélkül ugyanannál a vállalatnál töltötte, 6 napi fizetéses szabadságot élvezhetett. s a további évek után a szabadság ideje progresszíven emelkedett. A rendelet azonban a Szakszervezeti Tanács megállapítása szerint mindössze 60 ezer munkást érintett - ennyien dolgoztak megszakítás nélkül azonos munkahelyen. (Berend-Ránki, i.m. 200-201. old.)

A statisztikák szerint 1988-ban, a rendszerváltás előtt a keresők több mint 90%-a tartozott az alkalmazotti kategóriába (mintegy 70%-a az állami szektor alkalmazottja volt, 25% dolgozott a szövetkezetekben, tagként, alkalmazottként vagy segítő családtagként, az önálló aránya mintegy 6%-ot tett ki.)

A politikai hatalom ideológiájának megfelelően a "munkásosztály" vált a hatalom deklarált bázisává, politikai presztízse növekedésének ára a többi társadalmi réteg (szakalkalmazottak, irodai tisztviselők, értelmiségiek) korábbi privilégiumainak elvesztése lett. Az évtizedek során aztán a különbségek lassan összezsugorodtak (az ebben szerepet játszó tényezők egyike az államnak a gazdaság és a társadalom minden tevékenységére kiterjedő, központosított igazgatásához szükséges, nagy tömegű képzett szakember iránti igénye volt).

Kétségtelen viszont, hogy a szocializmus építésének évtizedeiben az óriási méretűvé szervezett vállalatoknál és a hierarchikusan felépített (köz)szolgáltatásokban általánossá és egységessé vált a ma hagyományosnak tekintett munkaviszony; amely fokozatosan magába ötvözte a Nyugat-Európa nagyüzemeiben, közszolgáltatásban honos elemek zömét, az alkalmazás módjától a dolgozóknak járó - részben kötelezően előírt - juttatásokig. (Sőt, egy ideig a nem a munkaviszonyhoz kötődő társadalmi jogosultságok egy része is például a családi pótlék - csak azoknak járt, akik munkaviszonyban álltak. Viszont a munkáltató által kezdeményezett létszámleépítés feltételei közül a végkielégítés intézménye már csak 1991-ben került a rendelkezések közé).

Az állam, mint a legnagyobb munkáltató (látszatra) nem függött sem a világpiactól, sem a konkurenciától; a költségvetés (majd az államadóság) fedezte a gazdaságilag nem indokolható foglalkoztatás, az eredményességtől független juttatások terhét.

A szocialista gazdálkodási rendszer összeomlásakor, amikor a nagy szervezetek tömeges piacvesztése, csődbejutása, felszámolása csaknem 1,5 millió munkahelyet temetett maga alá, és százezrek próbáltak maguknak önálló egzisztenciát teremteni, miközben százezrek számára semmilyen munkahely

sem akadt, egyre inkább felértékelődött a hagyományos foglalkoztatás jellemzőit őrző alkalmazotti munkahely. Különösen értékessé vált a Munka Törvénykönyve, s a kollektív szerződések aprólékos szabályaival védett munkaviszony, a szabályokat tiszteletben tartó munkáltató, illetve minden olyan munkahely, ahol az alkalmazottak jogait akár a törvény szigorával is érvényesíteni lehet.

Ma nem tudjuk, hogy mennyi a fenti kritériumoknak megfelelő munkahely. Bár a foglalkoztatás szabályait rögzítő Munka Törvénykönyve - a kisebb-nagyobb módosítások ellenére - alapjában változatlan maradt, és szabályai elvileg - minden munkáltatóra kötelezőek, érvényesülésének feltételei jelentősen módosultak.

Néhány év alatt alapvetően megváltozott a gazdaság szervezeti struktúrája. A 80-as évek végén mintegy 5 ezer "hagyományos" vállalat és szövetkezet működött az országban, 2,6 ezer "új típusú" kisvállalat és kisszövetkezet, valamint csaknem 16 ezer jogi személyiség nélküli társaság (PJT, GMK, stb.) továbbá mintegy 120 ezer magánkisiparos és kiskereskedő, együttesen 141 ezer gazdasági szervezet.<sup>17</sup>

1995-ben már ennek többszörösét tartották nyilván. 115 ezer jogi személyiségű, 106 ezer jogi személyiség nélküli és 541 ezer egyéni vállalkozót, összesen 762 ezer gazdasági szervezetet. A folyamatosan szaporodó szervezetek (1998-ban már csaknem 780 ezer) foglalkoztatták az egyre csökkenő létszámú keresőt (1990: 5,4 millió, 1992: 4 millió, 1995: 3,678 ezer, 1997: 3,646 ezer fő).<sup>18</sup>

A nagy szervezetek száma folyamatosan csökkent; 1987-ben 16 vállalat volt 10 ezer főnél nagyobb, további 38 létszáma 5 és 10 ezer fő közötti és 237 cégé 2-5 ezer fős. A statisztika ma már csak az "500 főnél nagyobb" kategóriát használja a legnagyobbak besorolására - ebben a mérettartományban mindössze

---

<sup>17</sup> Adatforrás: Gálik és szerzőtársai: Az új típusú kisszervezetek 1987-ben. Munkaügyi Kutatóintézet, 1988, és Lakv T.-Neumann L: A nyolcvanas évek kisvállalkozói In: Társadalmi riport 1990. Szerk: Andorka R. - Kolosi T. - Vukovich Gy. TARKI. 1 990. 272-287. old.

<sup>18</sup> Laky T.: A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok, 1999. 31. old. és 22. old.

481 cég szerepel. (Viszont: több mint 700 ezer tartozik a legkisebb, 0-9 fős mikrovállalkozás körébe, az összes gazdasági szervezet 96,5%-a. A 0 fő a statisztikákban az alkalmazott nélküli, csak a tulajdonos által működtetett szervezetet jelenti.)

A KSH 1998 évi adatai szerint Magyarországon a keresők

31 %-a mikro-szervezetekben (0-9 fő)

10%-a kisvállalkozásokban (10-49 fő)

14%-a a közepes méretű vállalkozásokban (50-249 fő)

45%-a pedig nagy (250 főnél nagyobb) szervezetekben dolgozott.

Az adott szervezeti struktúrában a valószínűsíthető, hogy a hazai munkahelyek mintegy 60%-ában, a nagy- és a közepes méretű vállalkozásoknál és a költségvetési szerveknél alkalmazottak esetében érvényesülnek többé-kevésbé maradéktalanul a Munka Törvénykönyvében lefektetett elvek.<sup>19</sup>

Feltehető, hogy a keresők 10%-át foglalkoztató 10-49 fős szervezetek egy részében is érvényesülnek a foglalkoztatás törvényi szabályai, de minél kisebb a szervezet, annál több lehet a szabályok alóli kitérés. Márpedig a kisméretű szervezetek csaknem kétharmada a legfeljebb 10-19 főt foglalkoztatók közé tartozik.

Eléggé bizonytalan azonban szabályok maradéktalan alkalmazása a mikrovállalkozások körében. Az adóbevallások arra utalnak, hogy 1997-ben a főfoglalkozású egyéni vállalkozók 76%-a egyedül (legfeljebb családi segítséggel) dolgozott; 13%-uknak egy, 7%-uknak 2-3, s kevesebb mint 4%-uknak volt 3-nál több alkalmazottja. A jog személyiség nélküli bt-kben ugyan már több mint 240 ezer alkalmazottat regisztráltak, az átlagos létszám - számításunk szerint - 1,7 fő. Nagyon sok - csaknem 50 ezer kft és 769 rt - működik alkalmazott nélkül, s - a KSH és az OEP adatai szerint - a kft-k átlagos létszáma 8 fő, az rt-ké 22,5 fő volt 1998-ban.

---

<sup>19</sup> A magyar törvények rendelkezéseit a legtöbb külföldi vállalat betartja akkor is, ha esetleg nem látja szívesen a szakszervezet jelenlétét, nem köt kollektív szerződést stb. Különösen a nagyobb cégek szerint a cég presztízse is megköveteli, hogy maximálisan betartsák a magyarországi szabályokat.

Azaz bár a keresők vélhetően mintegy 40%-át nem pontosan a Munka Törvénykönyvében rögzítettek szerint alkalmazzák és az érintetteknek valószínűleg nem is érdeke a munkaidőre, bérre stb-re vonatkozó megállapodások vitatása, a törvényi minimumok léte számukra is biztonságot jelenthet súlyosabb konfliktusok esetén.

A szabályok egyébként Európa szerte változóban vannak. A szociáldemokrata kormányok ideológiai vitáikkal tulajdonképpen a kiutat keresik, s megpróbálják a versenyképesség által diktált "olcsóbb" foglalkoztatást összeegyeztetni a dolgozók biztonságát, elért vívmányait őrző lépésekkel, s a foglalkoztatás növelésével. Az európai szakszervezetek - miközben igyekeznek őrizni a hagyományos formákhoz fűződő sokféle jogosultságot maguk is sok példáját adták már az új megoldások keresésének, szolidaritásuknak a munka világából kiszorultakkal.

Ilyen módon - évek óta - folyamatosan nő a nem hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottak száma. Az európai statisztikák szerint az elmúlt években új munkahelyek kizárólag az ún. atipikus formákban létesültek. (1998 volt az első év, amikor az új munkahelyek mintegy fele teljes munkaidős foglalkoztatást jelentett.)

## **II. Az atipikus foglalkozások**

### **A fogalom születése**

Az atipikus munka (atypical job) kifejezés a 80-as évek elejétől honosodott meg. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a 80-as évek elején figyelt fel a hagyományostól eltérő munkaviszonyok terjedésére. 1986-ban egy szemináriumot szervezett a témáról. Ezt követően számos országtanulmány készült, adatokkal és részletes helyzetleírásokkal. Ezt "*Precarious Jobs in Labour Market Regulation*". (Sérülékeny munkahelyek a munkaerő-piaci

szabályozásban) címmel adták ki 1989-ben (*Szerk.: G. and J. Rodgers*). Azóta, bár más elnevezések is megmaradtak, (például a rugalmas [flexibilis] munkák vagy, ahogy az első megközelítés sugallta: törékeny, sérülékeny munkahelyek), a legáltalánosabban az "atipikus" elnevezés terjedt el. Majd tömegével születtek a jelenséget elemző munkák. A cél egyfelől, ha a munka világában nem is ismeretlen, de egyre szélesebb körben terjedő munkavégzési, alkalmazási formák feltérképezése volt, másfelől az így dolgozók szociális védelmének áttekintése: az önként, vagy kényszerűen új helyzetbe kerülők hátrányt szenvednek-e, s ha igen, milyen vonatkozásokban a hagyományosan foglalkoztatottakhoz képest?

Az "atipikus" gyűjtőfogalom alá mindazokat a foglalkoztatási formákat besorolták, amelyek egy vagy több - esetleg valamennyi - elemükben eltérnek a hagyományos (alkalmazotti) munkaviszonytól.

### **Az atipikus foglalkozási formák**

Atipikus foglalkozásnak az alábbiak minősülnek:

#### **1./ A megrövidített munkaidő:**

- Részmunka

#### **2./ Az időszakos foglalkoztatási formák, mint pl.:**

- alkalmi munka
- szezonális munka
- meghatározott idejű foglalkoztatás

#### **3./ A nem munkaviszonyban végzett munka:**

- önfoglalkoztatás
- otthon, megbízásból végzett munka

#### **4./ Egyéb, a fentiekbe nem besorolható, a hagyományos munkaviszonytól eltérően végzett munkák.**



A fenti, másnak fizetség ellenében végzett munkák jó része korábban, a gazdaságtörténet különböző periódusaiban is létezett, sőt, az egyes országok eltérő fejlődési periódusaiban uralkodó szerepet játszott. Például a mezőgazdaság számos országban jellemzően önálló (önfoglalkoztató) családi gazdaságokból állt, - amelyek ha a munka úgy kívánta - foglalkoztattak szezonális munkásokat, napszámosokat, alkalmi munkásokat is. Az ipari forradalom előtt önállóak voltak a kézművesek (a nagyobb műhelyek segédekkel és inasokkal); "önálló vállalkozásként" működtek a fogadók, a kereskedők, a pénzváltók, stb; a vendéglátók állandó és kisegítő személyzettel. A régi formák - a változó világgal - veszítették el valahai jellegzetességeiket, gazdasági szerepüket. Változtak a kibocsátó rétegek; hol jobb, hol rosszabb, de mindenképpen más pályát kínálva az újabb nemzedékeknek.

A régi formák a 20. század közepétől jelentek meg ismét tömegesen; természetesen minden korábbtól többé vagy kevésbé eltérő, módosult formában.

Létezésükre rányomja bélyegét a gazdasági tevékenységek megváltozott munkaerő- és munkaidő igénye. Egyfelől - mint erről már szó volt - a fejlett országokban jelentéktelenné zsugorodott a **mezőgazdaság**. A valaha a felnőtt népesség legnagyobb hányadát foglalkoztató ágazat a globális élelmiszer-kereskedelem közepette a mai 3-5%-nyi foglalkoztatottjával és magas technikai színvonalon, drágán - és gyakran ezért is eladhatatlan - tömegű árút termel. Az **iparban** - amely a befektetett tőke és tudás révén óriási terméktömeg előállítására képes - évtizedek óta nem kell több munkaerő. A foglalkoztatásra lényegében csak a **szolgáltatások** kínálnak új esélyeket; elsősorban ott, ahol a jómódú lakosság fizetőképes kereslete, és/vagy az államok költségvetése finanszírozza a társadalmi közös fogyasztás keretében bővülő szolgáltatásokat.

A megváltozott világ új adottságaihoz alkalmazkodás utóbbi 30-40 évében úgy tűnhetett tehát, hogy "elfogyott a munka".<sup>20</sup> Az Európai Unió akkori

---

<sup>20</sup> A munkaidő-foglalkoztatás összefüggései azonban régebben - lényegében a 30-as évek válságától - foglalkoztatják elsősorban a közgazdaság-tudomány különböző irányzatait. A vita egyik fő árama jórészt arról

országokban 1975-ben mintegy 5 millió munkanélküli volt, (a munkanélküliségi ráta 3,7%); 1985-ben csaknem 15 millió (9,9%-os munkanélküliségi ráta.) (*Employment in Europe, 1998, European Commission, 1999, 149. old.*) Milliók maradtak munka nélkül; elvesztették állásukat s aztán nem akadt másik, vagy az iskolából kilépve hiába kerestek munkahelyet.

Egyidejűleg csökkent a munkaidő.<sup>21</sup> Az egykor még 3x8 órát, a pihenés és az alvásidő mellett a napi 10 órán felüli munkaidő helyett a 8 órás munkaidőt követelő szakszervezetek néhány évtized múltán a 48 órás munkahét folyamatos csökkenését tekinthették eredménynek. Európában a 70-es évekre általánossá vált 40 órás munkahét számos országban vagy ágazatban tovább csökkent (Dánia: 37 óra, Németország: 38,5, Svédország: 39 óra stb.) A törvényes munkaidő csökkenése azonban már nem egyértelműen minősül vívmánynak; legalább annyira kényszernek.

A munkáltatók ugyanis - az egyre erősödő nemzetközi verseny kényszerére hivatkozva - a költségek leszorításának egyik útjaként a hagyományos foglalkoztatásnál olcsóbb megoldásokat részesítik előnyben. Csak annyi órára, hétre, hónapra alkalmaznak új munkaerőt, amennyi a munka elvégzéséhez szükséges. Ez adott lökést a részmunkaidős, valamint a meghatározott idejű

---

szólt: a jómódú országokban a keresők több szabadidő (rövidebb munkaidő) érdekében készek lemondani keresetük egy részéről. Az egyéni preferenciák fontosságát hangsúlyozó érveket azonban a 70-es években háttérbe szorította a növekvő munkanélküliség. Frey Mária - aki nagy ívű áttekintést ad az elméleti vitákról is - egyebek között idézi az Európai Szakszervezeti Szövetség véleményét: a munkaidőt azért kell csökkenteni, mert a tömeges és tartós munkanélküliség ellen Európában 1975 óta semmilyen politikai és gazdasági stratégia nem fogalmazódott meg. Holott, ha mindenki kicsit kevesebbet dolgozna, az csökkentené a termék-kibocsátást. Így annak szinten tartása pótlólagos foglalkoztatást tenne szükségessé. Frey Mária ismerteti több európai (és az amerikai AFL-CIO) szakszervezetnek a 80-as évek végén megfogalmazott álláspontját is; már ekkor többen szorgalmazták a 35 órás munkahét bevezetését. Miközben a Német Szakszervezeti Szövetség úgy ítélte meg, hogy az 1984 után végrehajtott munkaidő-csökkentések mintegy félmillió munkahelyet őriztek meg vagy teremtettek, az amerikai szakszervezetek az ellenkező stratégiát választották: elfogadták a munkaidő növelését (a fizetett szabadság csökkentését) a költségcsökkentés és a nemzetközi versenyképesség növelése érdekében, amivel - megítélésük szerint - jobb foglalkoztatási hatást is lehet elérni. (Frey M.: *A munkaidő-csökkentés mint foglalkoztatáspolitikai eszköz*, in: *Foglalkoztatás-politíai orvosságos és méregtár*. Szerk.: Köllő J. és Gábor L.: *A Szociálpolitikai Értésítő Könyvtára, Bp, 1995; 239-275. old.*)

<sup>21</sup> A munkaidő általános csökkenése - egészen különböző okokból - végig kísérte az ipari forradalmakat, a munka folyton változó világának egyik összetevőjeként. Mint Timár János részletesen leírja: a 8 órás munkanapot, a II. Internacionálé 1889-i. alakuló kongresszusának egyik fő követelését lényegében 1919-ben a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) első "Egyetemes Értekezletének" határozata fogadta el az ipari munkások munkaidejeként. Ezt 1930-ban terjesztették ki a kereskedelmi és irodai dolgozókra is. A 40 órás munkahét - ami első ízben a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal 1932. évi ülésén merült fel - lényegében csak a hetvenes évek elején vált általánossá. (Timár J.: *Idő és munkaidő, KJK. 1988. 57-58. old.*)

foglalkoztatásnak. A részmunkaidőt ugyan többen úgy is tekintik, mint a teljes munkaidős állások megosztását, s az így foglalkoztatottak zöme is - a felértékelődött szabadidőre hivatkozva elégségesnek tekinti a rövidebb munkaidejű munkavállalást, elterjedését kétségkívül a takarékos munkaerő felhasználás igénye (kényszere?) hozta magával.

A jogi szabályozás - bár némi késéssel - igyekezett számolni a kialakult, terjedő gyakorlattal. A szabályozás a legtöbb országban fokozatosan specifikálódott, választotta szét és különítette el egymástól a korábban gyakran együtt kezelt formákat (pl. a szezonális és alkalmi munkát, vagy a határozott idejű alkalmazást és a szezonális munkát, stb.). Noha a fogalmi rendszer még sok országban némileg bizonytalan, - mint ahogy a valóságban is bizonytalan lehet a tevékenység munkafajta szerinti besorolása - egyre inkább terjednek az egyértelmű - és Európában egységes - értelmezések. Szükséges megjegyezni, hogy a speciális (atipikus) fonnák szabályozása szorosan illeszkedik a munka világát érintő szélesebb nemzeti szabályrendszereikbe, amelyek Felölelik az egészségbiztosítást, nyugdíjbiztosítást stb.<sup>22</sup>

A formálódó nemzeti szabályok Európa-szerte a társadalmi partnerek - a munkáltatók és a munkavállalók képviselői - megállapodásának eredményei. A partnerek erőviszonyai, elkötelezettsége, kompromisszum-készsége tükröződik a szabályozások országonkénti különbségében. A legutóbbi időben már az európai szakszervezeti és munkáltatói szövetségek szintjén is hoznak szabályokat (például éppen a részmunkaidőben dolgozó alkalmazottak jogairól). A következőkben, a különböző formák tárgyalásakor kitérünk a jellemző nemzeti különbségekre, s az EU szintű megállapodásokra is.

### **Az atipikus foglalkozások és elterjedtségük**

---

<sup>22</sup> A nemzeti szabályok fokozatos egységesülésének erős ösztönzője az Európai Unió igénye a foglalkoztatási folyamatok rendszeres áttekintésére, ezen belül az egységes számbavételi módszerek, mindenképp az ILO ajánlását követő, a nemzeti szabályozási sajátosságokon túllépő lakossági munkaerő-felmérés (Labour Force Survey = LFS) egyre általánosabb használata. Magyarország 1992 óta vesz részt az LFS rendszerében.

Valóságban nincs teljes áttekintés arról, hogy a különböző országokban mennyien dolgoznak a hagyományos munkaviszonytól eltérő formákban. Nyilvánvaló, hogy az önállókon kívül minden, atipikus foglalkozásút is "alkalmazott", a részmunkaidőben dolgozók többnyire tartósan, az alkalmi munkások esetleg csak néhány napig. De a részmunkaidős is dolgozhat meghatározott idejű szerződéssel, stb. A nemzeti besorolások még meglévő különbségei közepette, és az esetleges értelmezési különbségek ellenére, - mint erről már szó volt - az EU tagországokban három, többé-kevésbé azonosan értelmezett kategóriát tartanak rendszeresen nyilván: a részmunkaidőben, az önállóként, s a meghatározott idejű szerződéssel dolgozók arányát a foglalkoztatottak között. Az így kapott adatok tehát értelemszerűen kisebbek, mint az atipikus formákban foglalkoztatottaké; az alkalmi, szezonális stb. munkások figyelembevétele esetenként jelentősen növelné az arányokat.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> A nemzeti statisztikákban természetesen általában az így foglalkoztatottakat is regisztrálják. Nemzetközi összehasonlításokhoz azonban az adatok csak kevéssé használhatók a viszonyítási alap különbsége, mindenekelőtt az országok gyakran eltérő munkavállalási kor-meghatározása miatt. (A munkavállalási korú népességbe - hogy a két szélsőséges példát említsük - Dániában a 15-67 éves korú férfiak és nők tartoznak, Olaszországban pedig a 15-9 éves férfiak és az 15- éves nők). A problémát remélhetően az ILO ajánlásán alapuló egységes meghatározása használata hidalja majd át.

**Atipikus foglalkozások aránya az Európai Unió tagországaiban 1985-ben és 1997-ben**

	Részmunkaidő		Önfoglalkoztató		Meghatározott idejű szerződés		Együtt	
	aránya a foglalkoztatottak között -							
	1985	1997	1985	1997	1985	1997	1995	1997
Belgium	8,6	14,7	15,9	14,9	6,9	6,3	31,4	35,9
Dánia	24,3	22,2	9,9	8,3	12,3	11,1	46,5	41,6
Németország *	12,8	17,5	9,2	9,9	10,0	11,7	32,0	39,1
Görögország	5,3	4,6	36,0	33,3	21,1	10,9	62,4	48,8
Spanyolország	5,8	8,2	22,6	20,9	15,6	33,6	44,0	62,7
Franciaország	10,9	16,8	12,6	11,2	4,7	13,1	28,2	41,1
Írország -	6,5	12,3	21,5	19,5	7,2	9,4	35,2	41,2
Olaszország	5,3	7,1	24,1	24,5	4,8	8,2	34,2	39,8
Luxemburg	7,2	7,7	9,4	8,4	4,7	2,1	21,3	18,2
Hollandia	22,7	38,0	9,1	11,3	7,5	11,4	39,3	60,7
Ausztria	7,0	14,9	11,4	10,8	n.a.	7,8	-	33,5
Portugália	6,0	9,9	26,2	26,9	14,4	12,2	46,6	49,0
Finnország	8,2	11,4	13,4	14,4	10,5	17,1	32,1	42,9
Svédország	25,4	24,5	9,0	11,2	11,9	12,1	46,3	47,8
Egyesült Királyság	21,2	24,9	11,4	12,6	7,0	7,4	39,6	44,5
EU átlag:	10,8	16,9	13,1	14,9	9,0	12,2	32,9	44,0

\* Az 1985 évi adatok a régi, az 1997 éviéek az új területekkel

**Adatforrás:** Employment in Europe, 1998, pp.149-164

1997-ben a statisztikailag megfigyelt, három atipikus foglalkoztatási forma együttes aránya a legmagasabb Spanyolországban és Hollandiában volt, ahol, a keresők csaknem 63, illetve 61 %-a dolgozott a hagyományostól eltérő három formában; a legalacsonyabb Luxemburgban (18,2%), Belgiumban (35,9%) és Németországban (39,1 %).

**A részmunkaidő (Part-time work)**

A legelterjedtebb fonna a részmunkaidő. Országonként ugyan nagy szóródással (Görögország 4,6 - Hollandia 38%) de az Európai Unió átlagában a keresők csaknem 17%-a dolgozott ebben a formában 1997-ben.

A részmunkaidő egyre szélesedő gyakorlata ellenére a formának nincs egységes meghatározása. Mint az OFCD-nek a témával foglalkozó összefoglalója megállapítja: az ILO alapvetőnek tekintett meghatározása szerint a részmunkaidő jelentősen rövidebb, mint a normál munkaidő". Számos országban ezt a meghatározást használják ügyviteli célokból; de ez nem minden vizsgálathoz elégséges. Ezért vagy az alkalmazottakat kérdezik meg, hogy rész-munkaidőben dolgozónak tekintik-e magukat, vagy a teljes és a részmunkaidő megkülönböztetése alapján a megrövidített (cut off) munkaidőt tekintik rész-munkaidőnek. Nemzetközi összehasonlításokhoz jelenleg az az általános ajánlás, hogy a "megrövidített munkaidő" értelmezést használják.

A "megrövidítés" egységes értelmezéséhez az OECD "a heti 30 óránál kevesebb" meghatározást használja, elsősorban statisztikai célokra.

Az értelmezési különbségek, a "megrövidítés" eltérései jelentős különbségeket eredményezhetnek a részmunkaidőben dolgozók arányának meghatározásában.

"Mégis, - állapítja meg az OECD tanulmánya - ha egy országban relatíve magas a részmunkaidősök aránya, az bármely definíció mellett magas értéket mutat."

*(Employment Outlook, 1999, June, OECD, 22. old.)*

A részmunkaidőről már a 70-es években készültek jelentések. Történetileg egyik gyökere feltehetően a munkás-szolidaritás volt: a munkahelyek önkéntes megosztásával (work sharing) igyekeztek elkerülni a létszámcsökkentést, az elbocsátásokat.

A munkahelyek megosztását több ország is ösztönözte.<sup>24</sup>

A megosztott munkahelyek egyúttal a szokásosnál, a Nemzeti Szabályokban rögzítetttnél rövidebb munkaidőt is eredményezték. Egyidejűleg pedig számos ágazatban eleve a szokásosnál rövidebb idejű foglalkoztatás igényével jöttek létre az új munkahelyek.

A nemzeti szabályozások a 80-as évek közepétől, a 90-es évek elejétől foglalkoznak részletesebben a rész-munkaidővel.

A szabályozások néhány elemét emeljük itt ki:

1. Az általános jellemzőn túl ("rövidebb, mint az általános munkaidő") a megállapodást a legtöbb esetben hangsúlyozottan a munkáltatókra és a munkavállalóra bízta, tudomásul véve a cégek érdekét, a munkaerővel való takarékoságuk kényszerét. (Például: Dánia, Franciaország, Egyesült Királyság). Dániában a részmunkaidő meghatározása a kollektív

---

<sup>24</sup> Az OECD értékelése szerint a work sharing számos ország foglalkoztatás-politikájának fontos része volt a 90-es évek elején. Különböző modellek léteztek. munkahely-megosztási jutalom, időszakos távozás (sabbatical), rész-munkaidő, stb. Egyes országok új munkahelyek létrejöttét várták tőle, bizonyos szektorokban a munkaidő általános csökkenése révén.

**Belgium** az 1993. dec. 24-én kiadott Királyi Dekrétumban különböző lehetőségeket kínált, egy általános terv részeként. Munkáltatók, akik a munka szétosztására vonatkozó megállapodás alapján újabb munkahelyeket teremtenek, jogosultak a társadalombiztosítási hozzájárulás (150,000 BFR) csökkentésére. A flamand kormány jutalmat ajánlott fel azoknak a munkásoknak, akik a teljes munkaidős foglalkozásukat (minimum 80%-ban) rész-munkaidőre cserélik a munkahely megosztás keretében. A köz-szférában a teljes munkaidős alkalmazottak jogosulttá váltak, legalább egy éves időszakra, a normál munkájuk négyötödének ellátására. Az időszak során a csökkentett fizetésüket kapják, továbbá havonta egy 3250 BFR értékű bonuszt. Ha azonos részlegben két dolgozó vállalja a csökkentett munkát, a munkaadó egy munkanélküli felvételére köteles.

**Dániában** mindenki, akinek a munkanélküli biztosítását a munkahely-megosztási tervből fedezik, bizonyos feltételek között (kollektív szerződés, hetenként minimum 2 nap stb.) csökkentett (kiegészítő) juttatásra jogosult. A Dániában is meghonosított, ún. sabbatical leave (meghatározott feltételek között igénybe vehető fizetett távollét) ugyancsak módot adott a munkahely-megosztást ösztönző kedvezmények igénybevételére.

**Franciaországban** fizetési segély járt azoknak a társaságoknak, amelyek a munkaidőt legalább 15%-al csökkentették (a fizetésekkel együtt) és 6 hónapon belül legalább a létszámuk 10%-ának megfelelő mértékben növelték létszámukat.

**Finnországban** 1994-1995-ben a munkaerő szolgáltatótól részleges kompenzációt kapnak a részmunkaidőt vállalók. A cél az volt, hogy a teljes munkaidőben dolgozókat rábírják legalább egy évig a részmunkaidőt vállalására, s így munkanélkülit alkalmazhassanak.

**Írországban** a köztisztviselőknek tették lehetővé, hogy ketten töltsenek be egy munkahelyet.

**Hollandiában** a részmunkaidőt vált a legáltalánosabb munkahely-megosztási modellé. Mind a magán, mind a közszolgálatokban a 32, 36, vagy 38 órás munkahét vált általánossá, a kollektív szerződések szerint.

**Portugáliában** egy 1995-ös törvény szerint lehetővé vált munkanélküli alkalmazása, egy olyan dolgozó mellett, akinek kevesebb, mint 4 év volt hátra a nyugdíjazásig, főként hogy átadhassa tapasztalatait.

Az **Egyesült Királyságban** mintegy 250 ezren dolgoztak megosztott munkahelyen. A cél a rugalmas foglalkozás terjedésének bátorítása volt.

(Employment Observatory, Tableau de board. 1995. European Commission, DG.V., 1996, 70-71.old.)

szerződésekben sem szerepel. Talán az egyetlen kivétel Belgium, ahol a részmunkaidő szabályozásának belső vállalati megegyezésen **kell** alapulnia és a 100 fősnél nagyobb cégeknél a dolgozói tanáccsal is **meg** kell tárgyalni.

2. Esetenként mégis megjelölik a részmunkaidő minimális vagy maximális óraszámát. (Belgium: a heti teljes munkaidő egyharmada, ami hozzávetőlegesen heti 13 óra, 3 órányi periódusokban; Írország: azonos munkáltatónál folyamatosan legalább 8 órányi munka hetenként, legalább 13 héten át; Portugália: általában a normál munkaidő fele. Franciaország: a heti vagy a havi munkaidő egyötödénél kevesebb, stb.) E szabályozások nem a napi, hanem többnyire a heti munkaidő mértékéről szólnak, sőt, a francia szabályok az éves munkaidő elszámolást is megengedik, részben azoknak, akik az aktív és az inaktív időszakokat váltogatják, részben pedig, akiknek éves munkaideje (heti munkaidőben számolva) kevesebb a kötelező munkaidő egyötödénél. A ledolgozott, tényleges munkaidő egyébként heti 15,4 és 25,1 óra között szóródott az OECD országokban 1979-ben; 1988-ra csak csekély mértékben változott (14,1 és 24,5 óra). Rész-munkaidőben 1988-ban a férfiak 14,4 és 28 óra, a nők 13,9 és 24,7 óra közötti időt dolgoztak hetenként. (*Desen, i.m. 33. old.*)

3. Az érzékelhetően rendkívül rugalmas lehetőségű megállapodásokat azonban a dolgozók szociális védelmének kemény szabályaival párosították. Az alapelv: a részmunkaidőben dolgozók a teljes munkaidősökkel azonos jogokat élveznek (a részleges foglalkoztatás bázisán), beleértve a fizetéseket, a felmondási időt, a végkielégítést, a gyereknevelési távollétet, stb. Ezt az elvet közösen foglalta megállapodásba az UNICE és a CEEP (az EU munkáltatóit tömörítő szervezetek) valamint az ETUC (az európai szakszervezeti szövetség.) Az 1997-ben kötött megállapodás a részmunkaidő támogatásáról és a részmunkaidőben dolgozók védelméről szól. (*Eurnpean Framework Agreement on Part-time Work, 1977, dec. 15*). Ily módon tehát megerősítést kapott a nemzeti



szabályozások sokféle, általános és részletes kikötése.

- Általános jellemző, hogy nemzeti előírások megkívánják a részmunkaidős szerződések írásba foglalását, többnyire a munkafeltételek (a fizetés, besorolás, a munkabérek stb.) részletezésével. Néhány országban (Spanyolország, Olaszország) a szerződéseket regisztráltatni kell a helyi munkaügyi szervezetnél is.
- Az egységes szabály mellett (a teljes munkaidőben foglalkoztatottakkal azonos jogok) néhány ország külön is kiemeli az egészségbiztosításra és/vagy a nyugdíjbiztosításra vonatkozó kérdéseket. (Ausztriában például leszögezik: 5 évnyi részmunkaidő csak kis mértékben vagy egyáltalán nem érinti a nyugdíjat, minthogy a nyugdíj-megállapítás alapja a legjobb 15 évben befizetett hozzájárulás. Finnországban "a részmunkaidőben dolgozók nem szenvedhetnek hátrányt az egészségbiztosítás és az egészségügyi ellátás tekintetében." Spanyolországban a társadalombiztosítási hozzájárulás mértékét a munkaidőhöz igazítva állapítják meg, de a társadalmi védelmi jogok is csökkennek, ha a munkaidő heti 12 vagy havi 48 óránál rövidebb. stb.)
- Több nemzeti szabályozás hangsúlyozza, hogy a részmunkaidőben dolgozók előnyt élveznek a teljes munkaidős állások betöltésekor (Belgium, Görögország, az utóbbi szabályozás azt is kiköti, hogy nem kerülhet hátrányba az a dolgozó, aki vissza utasítja a teljes munkaidős állásának részmunkaidősre cserélését). Ugyancsak több ország szabályozza a részmunkaidőben dolgozók túlóráztatását. (Franciaország: a kollektív szerződéstől függően, de a túlóra nem lehet több, mint a megállapított munkaidő egytizede-egyharmada: Görögországban a részmunkaidőben dolgozó megtagadhatja a túlmunkát, "ha van másik állása is, vagy családi kötelezettsége van". Olaszországban tilos a részmunkaidősök túlmunkája, "hacsak a kollektív szerződés másként nem rendelkezik".)

Az országoként nagyvonalúbb vagy aprólékosabb szabályozás alapján némi

egyszerűsítéssel úgy fogalmazhatunk: a részmunkaidőben dolgozó ugyanolyan alkalmazottja a cégnek, mint a teljes munkaidőben dolgozó; csupán a munkaideje rövidebb).

Három jellemző különbséget azonban mégis érzékelhetünk. Az egyik: a részmunkaidőben dolgozók meghatározó hányada nő. A másik: az életkori sajátosságok. A harmadik: a részmunkaidőt egy részük nem önkéntesen, hanem a teljes munkaidős állás hiánya miatt választotta.

### **A részmunkaidőben dolgozó nők aránya**

Az OECD, és az Európai Unió statisztikai évtizedek óta a nők növekvő arányát mutatják ki a részmunkaidőben dolgozók között.

Az 1. táblázatban bemutattuk - a megfigyelt formák között - a részmunkaidőben dolgozók arányát az EU országokban. A táblázatot most kiegészítjük a férfiak és a nők arányával:

2. táblázat

A részmunkaidőben dolgozók és nemek szerinti arányuk a foglalkoztatottak %-ában

Ország	Összesen		Férfi		Nő	
	1985	1997	1985	1997	1985	1997
Belgium	8,6	14,7	1,8	3,3	21,1	31,4
Dánia	24,3	22,2	8,4	12,1	43,9	34,5
Németország*	12,8	17,5	2,0	4,2	29,6	35,1
Görögország	5,3	4,6	2,8	2,6	10,0	8,1
Spanyolország	5,8	8,2	2,4	3,2	13,9	17,4
Franciaország	10,9	16,8	3,2	5,4	21,8	30,9
Írország	6,5	12,3	2,4	5,4	15,5	23,2
Olaszország	5,3	7,1	3,0	3,3	10,1	13,7
Luxemburg	7,2	7,7	2,6	1,0	16,3	19,4
Hollandia	22,7	38,0	13,8	17,0	57,5	67,9
Ausztria	7,0	14,9	3,4	4,0	23,1	29,0
Portugália	6,0	9,9	3,4	5,7	10,0	15,0
Finnország	8,2	11,4	6,2	7,6	17,2	15,6
Svédország	25,4	25,5	6,8	9,3	46,6	41,4
Egyesült Királys.	21,2	24,9	4,4	8,8	44,8	44,9
EU átlag	10,8	16,9	3,7	5,8	28,0	32,4

\* Az 1985 évi adatok a régi, az 1997 éviéek az új területekkel  
 Forrás: Employment in Europe, 1998.

Azon túl, hogy a részmunkaidősök aránya (Dánia és Görögország kivételével)

az EU tagországok többségében folyamatosan nőtt, a férfiak szerény, a nők jelentős mértékben váltak részmunkaidőssé.

1997-re az Európai Unió átlagában a nők egyharmada dolgozott részmunkaidőben.

Kiugróan magas arányuk Hollandiában: a nők több mint kétharmadát ebben a formában foglalkoztatják, de a nők több mint 40%-a dolgozik így az Egyesült Királyságban és Svédországban is.

Más oldalról: a 70-es évek elejétől alig változó mértékben, de a részmunkaidősök több mint 90%-a volt nő 1990-ben Németországban; több mint 80%-a Belgiumban (89,6%), Ausztriában (88,8%) az Egyesült Királyságban (87%), Svédországban (83,7%). és Franciaországban (83,1 %). De az OECD országok mindegyikében meghaladta a 60%-ot, azaz a részmunkaidős állások meghatározó hányadát nők töltötték be. *(Adatforrás: L. Delsen: Atypical Employment: an International Perspective, The Netherlands, 1995, 18. old).*

A nők munkaerő-piaci helyzete természetesen nem értelmezhető csupán a részmunkaidős foglalkoztatás tükrében. Az Európai Unió átlagában a 15-64 éves nők mindössze 50,5%-a volt foglalkoztatott 1997-ben, és további mintegy 7% keresett aktívan munkát. Azaz, a nők kevesebb, mint 60%-a volt jelen a munkaerőpiacon, a többiek nem dolgoztak, s nem is kívántak állást vállalni. (Az EU megítélése szerint itt van az egyik nagy deficit, ami az európai foglalkoztatási szintet az Egyesült Államok és Japán szintje alatt tartja)

Országonként a nők munkaerő-piaci jelenlétében igen jelentősek a különbségek. 1997-ben a nők gazdasági aktivitása, Dániában volt a legmagasabb arányú (71,1 %-nyi foglalkoztatott, és a munkát keresőkkel, együttes aktivitási rátája 76,8%-ot ért el). Svédországban a vonatkozó értékek 67,7 és 75%; Finnországban 60,8 és 71,2%. A legalacsonyabb értéket a gazdaságilag kevésbé fejlett uniós országok, elsősorban a görög (40,1 és 47,1%) és a spanyol adatok mutatják (33,9 és 47,3%), de közel van hozzájuk a legjobb módúak közé tartozó Luxemburg (46,5-48,9%) és az ugyancsak

szegényebb (alacsonyabb egy főre jutó nemzeti jövedelmű) Írország adata is (45,3 és 50,4%).

Nyilvánvaló, hogy a nők munkavállalási szándékában számtalan tényező játszik szerepet, a nemzeti, vallási, kulturális hagyományoktól, a nők szerepéről vallott értékektől a professzionális tudás hasznosítási szándékán át a megélhetés kényszeréig.

Köztudott, hogy az európai nők az első világháború után jelentek meg egyre növekvő számban a munkaerőpiacon, annak legkülönbözőbb területein, a gyárakon túl a hivatalokban, a kereskedelemben, s a professzionális foglalkozásokban. A második világháború és a következő évek már nélkülözhetetlenné tették őket úgyszólván minden foglalkozási ágban. A nők erősödő munkavállalási szándékában közrejátszott növekvő részvételük a magasabb szintű oktatásban, de a csökkenő gyerekszám is.<sup>25</sup> A nők tömeges munkába lépése egyúttal javította a családok élethelyzetét. Többségük szívesen vállalta és vállalja a teljes munkaidőnél rövidebb foglalkoztatást, ami mellett mód nyílt családjuk, a háztartás ellátására is. Annak ellenére, hogy bár a nemzeti szabályozások az egyenlő jogokat deklarálják, a legtöbb országban és a legtöbb szektorban kisebb az órakeresetük, mint a teljes munkaidősöké. (*Employment Outlook, June, 1999, OECD, 18-41. old.*)

---

<sup>25</sup> Az egy nőre jutó gyerekszám a 60-as évektől meredek zuhanást mutat egész Európában. Az Európai Unió demográfiai helyzetével foglalkozó tanulmány a korábbi gyerekszám alapján négy csoportba sorolva mutatja be az országokban az egy nőre jutó átlagos gyerekszámot. Bár néhány ország túljutott a mélyponton, az ötvenes évek magas átlagos gyerekszámára már sehol sem tért vissza. 1994-ben az átlagos gyerekszám a legtöbb országban 1.5 volt, a skandináv országokban közelített a 2 felé, de a déli országokban (Olasz-, Spanyol- és Görögország) az 1.5 alatt maradt. A 2025-ig elkészített demográfiai prognózis szerint az alacsony gyerekszám a következő évtizedekben sem változik. (*The demographic situation in the European Union 1995, Luxemburg Office for Official Publications of the European Communities, 1996.*)

## Az életkori sajátosságok

A foglalkoztatottak meghatározó hányada a "legjobb munkavállalási korúak" (prime age), a 24-54 évesek közé tartozik. A fiatalabbak zöme rendszerint még tanul (a leginkább jómódú európai országokban a 20 éves korúak 40-60%-a még "iskolás", de a 24 évesek egyötöde-egyharmada is); az idősebbek jó része pedig a munkalehetőségek drámai beszűkülése óta igyekezett kihasználni a legtöbb országban lehetővé tett, korhatár alatti nyugdíjba menést. A részmunkaidő terjedése sokuknak adott alkalmat a munkaerőpiacon maradásra.<sup>26</sup>

A részmunkaidős férfiak jellemzően a legfiatalabbak és a legidősebb korosztályok tagjai. Delsen adatai szerint (*i.m. 27-32 old.*) kevés kivétellel a 15-24 és a 60 év feletti korosztályokhoz tartoztak a 80-as évek közepén.

Az országokénti jelentős különbségek dacára az a tendencia volt érzékelhető, hogy az európai országokban és Japánban elsősorban az idősebb férfiak, Kanadában, az Egyesült Államokban és Ausztráliában főként a fiatalok vállalnak rész-munkaidős foglalkoztatást.

A fiatal férfiak részaránya mintegy 60% volt az Egyesült Államokban és mintegy 2% Németországban, miközben a 65 éves és idősebb férfiak aránya a részmunkaidős férfiak kétharmadát tette ki az Egyesült Királyságban.

Az idősebb férfiak - inkább, mint a fiatalok - előnyben részesítik a részidős foglalkoztatást.

A fiatalok számára a részmunkaidő lehet a relatíve legegyszerűbb belépési kapu a munkaerőpiacra, illetve a tanulás melletti jövedelemszerzésre. A tanulás és a munka kombinációja jellemző Ausztriában, Dániában, az Egyesült Királyságban és az Egyesült Államokban.

Az időseknek a részmunkaidő megoldást kínál a "nyugdíjazási sokk" ellen; s az

---

<sup>26</sup> A spanyolok rész-munkaidő szabályozása például külön kitér arra, hogy a nyugdíjkorhatár előtt 3 évvel az érintettek kérhetik a napi munkaidő felére csökkentett foglalkoztatásukat. A cégnek ilyen esetben (a munkahely-megosztás szabályai szerint) a felszabaduló félidőre másik dolgozót kell alkalmaznia.

élet-kilátások növekedése közepette bizonyítja az érintett korosztályok jó egészségügyi helyzetét, képességeit és szándékát a munkaerőpiacon maradásra. Ezt esetenként anyagi helyzetük is ösztönzi. A 55-64 éves svédek és hollandok mellett a japánok különösen magas arányban találhatók a részmunkaidősök között.<sup>27</sup>

A férfiaktól eltérően a rész-munkaidős nők valamennyi korosztályból rekrutálódnak. Ennek ellenére létezik a férfiak részmunkaidejéhez viszonyítható, néhány közös jellemző. Például a fiatal nők is valamivel nagyobb arányban találhatók a részmunkaidősök között; különösen Kanadában, Dániában, Norvégiában és az Egyesült Államokban, ahol a 25 évesnél fiatalabb nők a részmunkaidősök 20-35%-át adják, annak ellenére, hogy a 20 és 24 év közötti részmunkaidős nők aránya úgyszólván minden országban alacsony.

Az 55 évnél idősebb nők aránya viszont fokozatosan növekszik.

A "legjobb munkavállalási korúak" között is némileg átlag feletti a részmunkaidőben dolgozó nők aránya. Ez összefügghet azzal, hogy a munkát igyekeznek összeegyeztetni a gyerekneveléssel és háztartási tevékenységeikkel. Európában és Japánban mind a férfi, mind a női részmunka-vállalók egyre inkább az idősebbek közül kerültek ki a 80-as években. Viszont Észak Amerikában és Ausztráliában jellemzően fiatalabbak voltak a teljes munkaidőben foglalkoztatottnál, és - nagy valószínűséggel - egyedülállók. Az életkori megoszlások is változtak azonban az évek során. A részmunkaidőben dolgozó férfiak száma fokozatosan növekszik, egyúttal feltehetően a fiatalabb korosztályokhoz tartozók aránya is nőtt, különösen a munkanélküliek közül részmunkaidőben foglalkoztatottá válók révén.

---

<sup>27</sup> A svédek és hollandok esetében ugyancsak szerepet játszik a nyugdíj-rendszer több kikötése.

## **A nem-önkéntes részmunka**

Az imént idézett Employment Outlook (amely évről évre részletesen elemzi a munkaerőpiac valamely, fontosnak tekintett jelenségét) a teljes- és a részmunkaidő több tényezőjének összehasonlítása során kitért arra is: mennyien választották csupán kényszerből, teljes munkaidős állás hiányában a részmunkaidőt, illetve a teljes munkaidősök közül mennyien dolgoznának szívesebben részmunkaidőben.

A válaszokat egy kérdőíves vizsgálatból nyerték, amelyet 1994-ben az Európai Bizottság irányításával végeztek, illetve az OECD 1997-ben azonosan feltett kérdéseire kapott adatokból.

A nem-önkéntes részmunkaidősök aránya csaknem 20% volt (19,3%) 1997ben a mintába bekerült 16 OECD ország részmunkaidőben dolgozói közül. A legtöbben Franciaországban (41,3 %) és Görögországban (41 %) tekintették a részmunkaidőt kényszerválasztásnak, a legkevesebben a Cseh Köztársaságban (3,1%) Hollandiában (5,5%), Svájcban (6,3%) és az Egyesült Államokban (7,8%).

Az elutasítók között a férfiak aránya volt nagyobb. Az átlagos 22,2%-hoz képest a francia (52,9) és a görög (50,2%) férfiak választották jobban a munkának ezt a formáját.

A nők átlagosan 17,9%-a dolgozott kényszerűségből részmunkaidőben, legtöbben a finnek (40,2%), a franciák (38,8%) és a görögök (36%) közül. A legkisebb arányban a cseh (3,7%) a japán (4%) és a holland (4,6%) nők tekintették választásukat nem önkéntesnek.

Az 1994 évi, csak az Európai Unió 11 országára kiterjedő felmérés során az akkor részmunkaidőben dolgozók közül 31 % szeretett volna teljes munkaidős állást (a férfiak 59, a nők 26%-a). Megfordítva: a teljes munkaidősök közül sokkal kevesebben választották volna a részmunkaidőt: mindössze 12% (a férfiak 9 és a nők 18%-a).

Az összefoglaló elemzés megállapítja:

- Valamennyi országban (Spanyolország kivételével) a részmunkaidőben dolgozó férfiak sokkal nagyobb arányban választanák a teljes munkaidőt, mint a nők. A teljes munkaidőt előnyben részesítő férfiak aránya a holland 25%-tól a portugálok 100%-áig terjed.
- A teljes munkaidőt választó nők aránya mindenütt jóval alacsonyabb 50%-nál, és több országban a 10%-ot sem éri el.
- Minél több nő dolgozik részmunkaidőben egy adott országban, annál kevesebben részesítik előnyben közülük a teljes munkaidős állást. Például Olaszországban, ahol a nők 12%-a tekintette magát részmunkaidősnek, 42%-uk a teljes munkaidős foglalkoztatást preferálná. Hollandiában viszont, ahol a nők 65%-a dolgozott részmunkaidőben, csak 7% választotta volna a teljes munkaidőt.

### **A részmunkaidő fő területei**

A már többször idézett L. Delsen, aki a 80-as évek közepétől főként az OECD adatai alapján behatóan elemzi az atipikus fonnák terjedését, 1979 és 1986 között, tehát a részmunkaidő térhódításának korai szakaszában adott áttekintést alkalmazásának területeiről.

Megállapította: az országok közötti különbségek jórészt a gazdasági szerkezet különbségeivel, a keresők szektoronkénti megoszlásával, valamint a szervezeti méretekkel magyarázhatók. A szektorok fejlődésének elemzése bizonyos mértékig választ adhat a rész-munkaidő gazdasági ciklusérzékenységére, valamint a teljes munkaidő részmunkaidőre váltásának általános tendenciájára.

A három nagy foglalkozási szektor (mezőgazdaság-ipar-szolgáltatások, foglalkoztatási adatai szerint



- a mezőgazdaságban alkalmazott rész-munkaidő mértéke lényegesen különbözik az adott ország mezőgazdasági szektorának foglalkoztatási súlya szerint. A jelentős mezőgazdaságú országokban jelentős a részmunkaidő felhasználásának aránya is: (például Írországbban (30%), Franciaországban (14%) Görögországban (42%), Olaszországban (25%), míg Hollandiában, Új-Zélandon és az Egyesült Királyságban kevesebb, mint 3%.
- A feldolgozóiparban felhasznált részmunkaidő 18-20% volt (Németország, Japán), de csak 5% Kanadában és az Egyesült Államokban.
- A szolgáltatási szférában a nagy- és kiskereskedelem, a vendéglátás, szálláshely-szolgáltatás általában 20-30%-nyi részmunkaidőst foglalkoztat; Új-Zélandon és az Egyesült Államokban az arány elérte a 40%-ot, miközben Hollandiában és Görögországban csupán 16%.
- A közösségi, társadalmi és személyes szolgáltatásokban nő a legnagyobb arányban a részmunkaidős foglalkoztatás: Görögország (19%) Japán (23%), Írországbban (26%) kivételével általában minden országban 30% feletti az így foglalkoztatottak aránya; és több mint 50% Kanadában, Dániában és Hollandiában.

Összességében a részmunkaidős foglalkoztatás a szolgáltatási szektorban összpontosul. A részmunkaidősök több mint 80%-át foglalkoztatja ez a szektor Ausztráliában, Belginroban, Kanadában, Dániában, Finnországban, Hollandiában, Új-Zélandon, az Egyesült Királyságban és az Egyesült Államokban. Japánban a szolgáltatásokban foglalkoztatottak fele részmunkaidős, Görögországban (ahol a legalacsonyabb volt arányuk) 40%.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Talán érdemes itt emlékeztetni rá, hogy 1989-ben az Európai Unió átlagában a keresők már valamivel több, mint fele (57.5%-a) dolgozott a szolgáltatásokban. (1997-ben pedig már csaknem kétharmada (65,6%). 1985-ben Hollandia, Svédország, Dánia, Belgium, Luxemburg és az Egyesült Királyság érte el vagy közelítette meg a kétharmadot: de Görögországban és Portugáliában a keresők még csak legfeljebb 45%-a dolgozott a szolgáltatásokban.

A feldolgozóipart az jellemezte, hogy részmunkaidősöket elsősorban az igények gyors változásainak kitett tevékenységekre alkalmaztak. A tömegtermelő, tőkeintenzív ágazatok jellemzően a teljes munkaidős foglalkoztatást részesítik előnyben.

Delsen idézett, az 1980-as évek közepét tükröző adatai óta - mint már bemutattuk - a részmunkaidő aránya növekedett. Az EU országok adatait évente ismertető *Employment in Europe 1998*-as kötete szerint az utóbbi hat év közül ötben az Unióban a teljes munkaidős állások száma nem növekedett; a foglalkoztatás növekedése csaknem teljes egészében a részmunkaidős foglalkoztatás terjedésének köszönhető. 1994-1997-ben csaknem 2,4 millió részmunkaidős állás keletkezett az Unió országaiban, éves átlagban több mint 3%-os volt a növekedés, miközben a teljes munkaidős állások száma 125 ezerrel lett kevesebb. Ebben az időszakban több mint 830 ezer férfi és több mint egymillió nő talált rész-munkaidős állást. Közülük 1997-ben a férfiak 14, a nők 40%-a volt az előző évben munkanélküli. (*Employment in Europe 1998, 41-44 old.*)

A részmunkaidő, a növekedés ellenére, megőrizte a szektorokhoz fűződő, a 80-as években megismert jellemzőit: fő alkalmazási területe a szolgáltatások sokféle ágazata.

### **Az adó- és nyugdíjrendszerek terelő hatása**

Csupán szórványos, utalás-szerű információkkal rendelkezünk arról, hogy egy-egy ország adó- és nyugdíjrendszerei - és feltehetően más, pl. társadalombiztosítási, munkanélküli ellátási stb. - szabályai, mint a gazdasági viselkedés jól ismert orientálói, a részmunka esetében hogyan befolyásolják

állampolgáraik munkahely választását. A téma önálló elemzést igényelne, jelenleg azonban - sajnos - csak illusztrációkkal rendelkezünk.<sup>29</sup>

A következő, villanás-szerű jelzések egyetlen szerepe, hogy felhívják a figyelmet ebben a vonatkozásban is a munka világtól esetleg távol eső jogi szabályozások gazdasági cselekvéseket orientáló hatására.

**L.példa:** Az idősök részmunkaidőssé válása Japánban, az Egyesült Királyságban és az Egyesült Államokban.

Az előzőekben már utaltunk arra, hogy az 55-64 éves japán férfiak (a hollandokhoz és a svédekhez hasonlóan) kiugróan magas arányt képviselnek a részmunkaidőben dolgozók között.

A magyarázat szerint ez "az élethosszig tartó" Japán foglalkoztatási gyakorlat és az ezzel nem harmonizáló nyugdíjfolyósítás következménye. Bár a mai japán szerzők cáfolják az életem végéig tartó foglalkoztatás általános voltát,<sup>30</sup> valójában nem a foglalkoztatás hossza, hanem a nyugdíjkorhatár előtti felmondás lehetősége okozza a problémát.

A magyarázat szerint a japán cégek többségénél 55 év volt a kötelező nyugdíjbavonulási kor, a dolgozók ekkor "kiválási átalány összeget" (lump sum separation payment) kaptak. Ez azonban nem fedezte a megélhetést a csak 60 évtől kezdődő nyugdíjfolyósításig. Így a legtöbb alkalmazott folytatni kívánta a munkát, rendszerint a 60. évén túl is. Az 55 évet elért dolgozó már alkalmi munkásnak minősült, megszűnt mindenfajta munkahelyi biztonsága, beleértve a szenioritáshoz fűződő jogait és a jutalmazás esélyét. A "nyugdíjas" dolgozó rendszerint talált új, bár kevésbé kedvező munkát, többnyire rész-munkaidőset.

---

<sup>29</sup> A példák jórészt Delsen könyvéből származnak, azaz a 90-es évek első feléből, illetve annál korábbi időszakokból. Érvényességüket nincs módunkban vizsgálni.

<sup>30</sup> Számos japán szerző szerint ez ma már csak a cégek kis hányadára jellemző és a nagy szervezetek dolgozóinak töredékét érinti. (L.pl. Akira Takanasi et al: Japanese Employment Practices, The Japan Institute of Labour, Japanese Economy and Labour Series, No.4, Tkyo 1999. Valamennyien elismerik azonban, hogy ez korábban jóval általánosabb volt.

Japánban a "nyugdíjazás" után dolgozni kívánók aránya meghaladta a 60%-ot. Az okot csaknem 50%-uk a megélhetési költségek fedezésében jelölte meg.

1986-ban, az idősebb dolgozók alkalmazásának stabilizálásáról hozott törvény, s az akkori munkaerőhiány hatására a társaságok elkezdtek fokozatosan növelni és a 60. évéhez közelíteni a nyugdíjazást. A törvény felhatalmazta a kormányt a korhatárt be nem tartó cégek elleni fellépésre, és ösztönözte a korhatáron túli alkalmazást. A törvény dacára a cégek több mint harmada 60 éves kor alatt rögzítette a nyugdíjazási kort. Ráadásul javaslat született arra, hogy a nyugdíjfolyósítási kor kezdete 65 év legyen, ami, ha életbe lép, tovább szélesíthetné a távolságot a nyugdíjazási és a nyugdíjfolyósítási kor között.

Az Egyesült Királyságban a 65 éves és idősebb férfiak és nők magasan aránya a rész-munka-vállalók között részben ugyancsak a teljes állami nyugdíj alacsonynak tekintett szintjének tulajdonítható; továbbá annak, hogy a 65-70 éves férfiaknak a nyugdíjrendszer módját ad hetenként 12 óránál kevesebb munka végzésére és a 80 fontnál kisebb keresetre.

Az Egyesült Államokban növekvő tendencia a 65 éven felüli férfiak rész-munkaidős foglalkozása, válaszként a kereset-tesztnek alávetett nyugdíjakra. A rész-munkaidős foglalkozást sokan azért vállalják, hogy a kereset-tesztet elkerüljék.

## **2. példa:**

Svédországban minden negyedik kereső rész-munkaidőben dolgozott 1997-ben, és Európában az egyik legkisebb különbség volt a férfiak (71,2%) és a nők (67,7%) foglalkoztatási szintje között. Ebben jelentős szerepet kapott a részleges nyugdíjak igénybevételi lehetőségének rendszere, csakúgy, mint a csökkent munkaképességűek egészségügyi biztosításának változása 1991 után. De erősebb hatást valószínűleg két korábbi intézkedés váltott ki, egyfelől a családi adózást felváltó egyéni adózás, ami jelentősen csökkentette a férjzett nők adóhányadát és érdekelte őket abban, hogy a házimunka helyett

kereső foglalkozást válasszanak. A nők munkaerő-piaci részvétele, és főként magas aránya a rész-munkaidős foglalkozásokban szorosan kötődik az adóstruktúrához. Másfelől a férj vagy a feleség által igénybevehető, fizetett gyerekgondozási távollét, majd a természetes visszalépés lehetősége a foglalkoztatottak közé ugyancsak a nagyobb (heti 20 óránál hosszabb) részmunkaidős foglalkozások terjedésére hatott. Így a heti 35 óránál valamivel rövidebb foglalkozás általános gyakorlattá vált és különösen a nők számára vonzó a rövidebb és hosszabb munkaidős foglalkozások váltogatása.

### **3.példa:**

Hollandiában, ahol valamennyi európai ország közül a legmagasabb a részmunkaidőben dolgozók aránya, az egyik ösztönző az ágazat-specifikus visszavonulási (nyugdíjazási) időszak séma, és a kollektív szerződéseken alapuló munkaidő-csökkentés az idősebb dolgozók számára.

### **Időszakos foglalkoztatások (Temporary Employment)**

Míg a részmunkaidő a megrövidült (megrövidített) munkanap (hét, hónap, év) munkaidejére utal, az időszakos foglalkozások sokféle fajtája arra, hogy milliók nem folyamatosan, hanem esetleg jelentős megszakításokkal, időszakonként dolgoznak.

Az időszakos munkák igényének lehetnek objektív okai. A természet például számos tevékenységben kijelöli a munkavégzés lehetséges idejét. A mezőgazdaságban a növénytermesztés jól ismert ciklusaitól függően hol minden munkáskézre szükség van, hol úgyszólván senkinek nincs érdemleges tennivalója. De sok szempontból az időjáráshoz kötött az építőipar, a tengeri halászat, az idegenforgalom munkaerőigénye is, sőt, a kereskedelem is több embert igényel a szezonális árusítások, a karácsonyi vásár stb. idején; csakúgy, mint az élelmiszeripar a termékek (zöldségek, gyümölcsök, cukor stb.)

feldolgozásakor. A szezonális hatásokon túl a különben szabályos és ütemes munkarendben dolgozó szervezetekben is előfordul, hogy egy váratlan rendelés, vagy akár valamilyen fennakadás elhárítása hirtelen több, belülről nem fedezhető számú, új segítőt kíván.

A munkaerőigények hullámozása, s a racionális munkaerő-gazdálkodás, a takarékos munkaerő-felhasználás szándéka az időszakos foglalkoztatás sokféle formáját tartotta mindig is életben. Többségük marginális jelentőségű volt addig, amíg a fejlett világban magas szintű volt a foglalkoztatottság. (Néhány országban azonban már akkor is speciális (szezonális) szerződést kötöttek bizonyos szakmák dolgozóival, például a tengeri hajózás vagy a halászat alkalmazottjaival.)

Az európai munkanélküliség tartósan magas szintje, s a foglalkoztatás növelésének szándéka azonban e munkák fokozott figyelembevételére készítette a kormányokat. Bár még mindig sok szempontból bizonytalan az időszakos munkák elhatárolása és megkülönböztetése, a nemzeti jogalkotás

Európa-szerte egyre inkább törekszik jellemzőik meghatározására, s a szabályozott munkaviszonyok keretei közé illesztésükre.<sup>31</sup>

Részben a meghatározások sokfélesége, részben e munkák gyakorlatban is nehéz elhatárolása, továbbá a számbavétel más nehézségei miatt a 80-as években még egyáltalán nem léteztek komplett, szisztematikusan használt, nemzetközileg is összehasonlítható adatok.

---

<sup>31</sup> 31 Az értelmezési különbségekre Delsen hozott fel példákat a 90-es évek elejéről. Így az Egyesült Államokban az minősül időszakos dolgozónak, aki egy időszaki munkásokat közvetítő cégtől kapja a fizetését, mint időszakonként foglalkoztatott.

Japánban az minősül időszakos dolgozónak, akinek szerződése egy hónaptól egy évi időszakra terjed, továbbá a napi munkás, akinek szerződése egy hónapos időtartamnál rövidebb.

Európában az LFS vizsgálatok szerint a mind a munkaadó, mint a munkavállaló által meghatározott idejűnek számít az alkalmazás, s véget ér, ha az előre kikötött időpontot elérte, vagy az időszakosan helyettesített dolgozó visszatér.

Ausztráliában az eseti (causal) tevékenységű dolgozó minősül időszakosan foglalkoztatottnak.

Az Egyesült Királyságban a szezonális, időszaki vagy eseti, továbbá a meghatározott idejű szerződéssel dolgozókat tekintik e kategóriába tartozónak, stb. (Delsen, i.m. 39-40 old.)

A nemzeti szabályozások azonban, főként a 90-es években mindinkább igyekeznek egyértelművé tenni saját meghatározásukat.

Mint már említettük, az időszakos munkák közül egyelőre csak a meghatározott idejű szerződésekre vonatkozó adatokat használják a nemzetközi összehasonlításokban. A szezonális, az alkalmi (eseti) munkákról általában nemzeti áttekintések készülnek, bár lehet, hogy egyes - például a még jelentős mezőgazdaságú - országokban az alkalmi munkát végzők száma magasabb. (Viszont számbavételük is bizonytalanabb, mert kisegítő, szezonális, alkalmi, stb. munkást leginkább a családi gazdaságok, egyéni vállalkozók, háztartások alkalmaznak, s kérdéses, hogy regisztráltatják-e az ilyen munkavégzéseket).

### **A meghatározott idejű foglalkoztatás (Fixed term contract)**

Mint az elnevezés is mutatja: szemben a határozatlan időre szóló alkalmazással, itt előre kikötött, meghatározott időre szól a foglalkoztatás. A cégek általában bizonyos igények esetén alkalmaznak pótlólagos munkaerőt: a tervezettnél nagyobb, sürgősebb munkákra, munkacsúcsokra (pl. konzervgyárak a szezonban stb.). Noha ez az alkalmazási forma meglehetősen elterjedt (1997-ben az EU-ban átlagosan csaknem minden nyolcadik alkalmazott ebben a formában dolgozott) a meghatározott időre szóló szerződés tartalmi jegyei csak most kezdenek egyértelművé válni.

Fontos jellemző, hogy a 90-es évek közepén úgyszólván minden EU tagállamnak (az Egyesült Királyság és Írország kivételével) volt erre vonatkozó szabályozása. Közös jellemző az is, hogy az ilyen szerződések kötése általában csak speciális feladatok teljesítéséhez megengedett. A nemzeti szabályokat részletesen áttekintő és ismertető OECD kiadvány, az Employment

Observatory<sup>32</sup> megállapítása szerint számos országban ez a szabályozás egyre rugalmasabbá igyekszik tenni az alkalmazásokat.

A nemzeti szabályok általános, leginkább közös jegyei:

- A szerződésben világosan és egyértelműen kell szerepelnie az érvényesség (befejeződés) időpontjának.
- Szabályozott a szerződés maximális időtartama. (Kivétel: Dánia, Görögország, Hollandia, ahol a szabályozás nem tartalmaz az időszakra vonatkozó kikötést.) Az engedélyezett időszakok viszont országonként jelentősen eltérőek (Olaszország: 6 hónap; Németország, Franciaország: 18 hónap, Luxemburg: 24 hónap; Svédország: 6 hótól 2 évig; Spanyolország, Portugália: 36 hónap; Ausztria, Belgium: 3 év).
- A nemzeti szabályok leginkább a körülményeket írják körül, amikor a meghatározott idejű szerződés alkalmazható. (A spanyol szabályok szerint 4 esetben: például speciális munkára vagy szolgáltatásra; alkalmi piaci-termelési igény jelentkezésekor; alkalmi áthelyezések esetén; és végül új tevékenységek kezdetén).
- Egyes országok tiltják, mások engedik a szerződések megújítását, bár ezt többnyire feltételekhez kötik. A tiltók közé tartozik Ausztria, Olaszország (bár mindegyik szabályozás hagy egy kiskaput, és "objektív okok" esetén mégis lehetővé teszi) kétszeri megújítást enged a francia, a görög és a luxemburgi szabályozás; bár az engedély is esetenként feltételekhez kötött. (Például Németországban ezt teszik az "objektív okoktól" függővé). Finnországban a tartósan munkanélküliek szerződése újítható meg az egyébként korlátozó feltételektől függetlenül. Hollandiában csak a szerződés időtartama alatt lehet új szerződést kötni, hacsak a befejezett és a kezdő időszak között nem telt el több, mint 31 nap. Viszont: a szerződés

---

<sup>32</sup> Tableau Board, 1995,



határidejének túllépését a legtöbb ország azzal bünteti, hogy azt - a munkavállaló javára - határozatlan idejű megállapodássá teszi.

- A tiltó és megengedő szabályok gondosan ügyelnek arra, hogy a határozott idejű szerződésekkel, a rugalmas munkaerő-felhasználással a cégek egyfelől képesek legyenek alkalmazkodni az újabb (esetleg előre nem látott, vagy csak szezonálisan jelentkező) kereslethez, másfelől azonban ne rövidíthessék meg munkavállalóikat, ne foszthassák meg őket a felmondási időtől és a végkielégítéstől, ami a "hagyományosan" foglalkoztatott alkalmazottakat elbocsátás esetén megilleti. Ennek egyik eszköze, hogy az objektív ok nélkül kötött vagy megújított szerződések esetén a dolgozót határozatlan időre felvett alkalmazottnak kell tekinteni, annak minden következményével. A bíróságok megbüntethetik azt a munkaadót, akiről megállapítható, hogy a határozott idejű munkaszerződést a munkavállaló jogainak (felmondási idő, végkielégítés, felmondási védelem) kijátszása érdekében kötötte. Kétségtelen, hogy a meghatározott időre történő alkalmazás előnyös a cégek racionális működése, takarékos munkaerő-felhasználása nézőpontjából.

Esetenként bizonyos szakmák dolgozói is előnyben részesítik ezt a formát.<sup>33</sup>

Európában azonban a meghatározott időszakra szóló szerződések a dolgozók számára inkább a "rossz" állásokat jelentik, amelyek nem kínálnak előmeneteli lehetőséget.

---

<sup>33</sup> Mint egy tanulmány beszámol róla: az Egyesült Államokban, a technikai fejlesztés legendás híri központjában, a Szilikon-völgyben 1984 és 1995 között jelentősen megnőtt az időszakosan foglalkoztatottak aránya, akiket egyre gyakrabban erre szakosodott munkaközvetítő cégek (temporany help service, THS farm) keresztül alkalmaznak. A növekedés fő okát a piac nagyon gyors változásaiban és a nagyon erős versenyben látják: az egyre inkább egy-egy projektre szerveződő team-ek a THS cégek közreműködésével állnak össze. A legmagasabban képzettek - főként a rendszer-fejlesztők - jelentős része nem kíván a cég alkalmazottjává válni, a függetlenséget többre becsülik a munkahely biztonságánál. Minél lejjebb megyünk a foglalkozási hierarchia fokozatain, annál erősebbé válik az, igény a munkahelyhez szorosan kötő munkaszerződésre. A tanulmány szerzői úgy vélik, hogy a Szilikon völgyben kialakult új foglalkoztatási formák, különösen az időszakos munkára szerződtetések és a munka megosztása az alvállalkozásokkal, mintegy a jövő egyik "laboratóriumának" tekinthető. (Carnay, M - Castells, M - Benner, Ch: Labour markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley, International Labour Review 1997/1, 27-48 old. )

Egy, a 90-es évek kezdetéről szóló tanulmány szerzői szerint: a meghatározott idejű szerződéssel alkalmazottak között a legnagyobb arányban a másodlagos munkaerőpiac foglalkozási csoportjai találhatók; az akkor vizsgált, az EU-ban átlagosan 9,8%-nyi időszakosan szerződtetett dolgozó 63%-a alacsony képzettségű volt. A sort a szolgáltatásokban dolgozók vezették, de magas volt a feldolgozóipari munkások aránya is. (A szerzők megjegyzése szerint ehhez valószínűleg hozzájárult a számos országban ugyancsak meghatározott idejű szerződésűnek tekintett ipari tanulók idesorolása is). A harmadik nagyobb csoportot a szakképzett munkások és az irodai alkalmazottak adták. Szektorok szerint a szolgáltatásokat és a feldolgozóipart követően szerepelt csak a mezőgazdaság. A megegyelések szerint a meghatározott időre szóló szerződés a munkaerőpiacra belépés csaknem normális módjává vált. (*De Grip, A - Hoerenberg, J. - Willems, E.: Atypical employment in the European Union, International Labour Review, 1971., 48-71. old.*)

A határozott idejű szerződések alkalmazásának gyakoriságáról az "Európai Alapítvány az élet- és munkakörülmények jobbításáért" (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) 1989-ben és 1990-ben az Európai Unióhoz tartozó 8 ország összesen 3520, tíz fősnél nagyobb nem mezőgazdasági gazdálkodó szervezeténél végzett vizsgálata tájékoztat.<sup>34</sup> Az egyébként számos kérdésre kiterjedő vizsgálat szerint a 8 országban a szervezetek több mint felében egyáltalán nem használták ezt az alkalmazási formát (legkevésbé az Egyesült Királyságban, Írországban és Dániában, ahol a cégek 75-88%-ában nem kötöttek meghatározott időre szerződéseket; a legszélesebb körben pedig Spanyolországban, Olaszországban és Görögországban használták, itt a cégek csupán 31-47%-a nem alkalmazta.) A legmagasabb arányban használók Spanyolország és Hollandia voltak, a legalacsonyabbak az Egyesült Királyság és Dánia. A vizsgált országok szervezeteinek mintegy felében, ahol kötöttek határozott idejű szerződéseket,

---

<sup>34</sup> A vizsgálatot Delsen ismerteti. i.m. 162-166 old.)

arányuk a foglalkoztatottak egészének 5%-át sem érte el, de a három nagy felhasználó országban is csak kevesebb, mint 10%-át.

Figyelemreméltó, hogy az így alkalmazottak jelentős hányada volt nő, ha nem is olyan magas arányban, mint a részmunkaidőben foglalkoztatottak között. Olaszországban például az összesen 7%-nyi határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottból 70% volt nő; Németországban a 2,5%-ból 47%, miközben Spanyolországban a 12,5%-ból mindössze 28,4%.

A határozott idejű szerződés időtartama - országonkénti jelentős eltérésekkel - a 8 ország átlagában jellemzően 3-6 hónap (35,5%) és 6-12 hónap (34,4%) volt. A 12-18 hónapos szerződések aránya 13%-ot, a 3 hónapnál rövidebbeké 10,3%-ot tett ki; a 18 hónapnál hosszabb idejű szerződések aránya nem érte el a 7%-ot.

Az alkalmazások több mint fele a fizikai foglalkozásokban történt (átlagosan 41,4% a szakképzetlen és 13% a szakképzett fizikai dolgozó). A nem-fizikai foglalkozások közül 19% volt magasabb 26% alacsonyabb szintű irodai foglalkozás. Míg a fizikai munkakörökben az átlagnál jóval alacsonyabb, addig az irodaiakban az átlagnál jóval magasabb volt a nők aránya: a magasabb státuszúak között 23, az alacsonyabbakban 40%.

A kutatás igyekezett megállapítani a határozott idejű szerződések létrejöttének legfontosabb okait is. A válaszok szerint az esetek több mint felében valamely időszakos feladat (25,2%) vagy a távollévők helyettesítése (27,7%) volt a meghatározó ok. További 18,5% a jövőbeli munkamennyiség bizonytalansága miatt alkalmazott csak határozott ideig munkaerőt. Jellemző még a hosszabb próbaidő igénye (15,3%) minden további ok azonban már szerény hatású (a határozatlan időtartamra szerződöttettek elbocsátásának költséges voltára átlagosan mindössze 4,7%-ban hivatkoztak, egyéb okokra 6,3%).

Az okok között elenyésző súlyú a dolgozó kívánsága: ez átlagosan csupán az esetek 2,3%-ában szerepelt.

Más szóval: a részmunkaidővel ellentétben, amit a dolgozók többsége önként is választott, a határozott időre szóló munkaviszony az esetek többségében nem a dolgozók választása.

### **A határozott idejű munkaszerződés egyéb formái**

Mint már említettük, nem-állandó munkaviszony még számos formában létezik, alkalmi munkától a szezonális foglalkoztatásig. Ezekre azonban alig, vagy véletlenszerűen találunk utalásokat a rendelkezésünkre álló nemzeti szabályozásokban.<sup>35</sup> Egyes országokban számos munkavégzés vagy nincs szabályozva, vagy - amennyire megállapítható - általában a határozott idejű alkalmazás szabályai alá esik.

Pontosabban: úgy tűnik, hogy számos országban még keresik a gyakorlatban létező, de nem szabályozott munkavégzések szabályozási lehetőségét.

E szabályozásoknak azonban - mint erről már szó volt - nem könnyű a megalkotása, még kevésbé érvényesítése.

---

<sup>35</sup> A néhány kivétel:

- Portugáliában a "speciális szerződések" közé sorolják a háztartási munkát, ha azt fizetett segítség végzi. A szerződésnek legalább maximum egy évi határozott időre kell vonatkoznia, vagy hosszabb időtartamra, amikor a munka időszakos természetűnek minősül. A szerződést írásba kell foglalni. A 16 éven aluli háztartási segítő alkalmazása tilos. A mezőgazdasági munkára vonatkozó szabályozás minden mezőgazdasági, állattenyésztési és erdészeti tevékenységű vállalat munkáltató-munkavállaló kapcsolatát felöleli, beleértve a szövetkezeteket is. A szerződés lehet határozott idejű, vagy a szezonális, alkalmi munka meg nem határozott időszakára vonatkozó. A határozott idejű szerződésen kívül a többit nem kell írásba foglalni. Külön szabályozás vonatkozik a hajózásban, illetve a dokkokban foglalkoztatottakra, továbbá a szórakoztató iparban működőkre, valamint a professzionista futballiga tagjaira. (*Employment Observatory, MISEP Basic Information Report, Portugal, 1997*)
- Hollandiában ugyancsak a háztartások fizetett segítőinek speciális alkalinázási feltételeit szabályozták. A munkaerő-költségek lényeges csökkentését tervezték a háztartásokat ellátó cégeknek. (*Employment Observatory, Basic Information Report, Netherlands, 1995*)
- Spanyolországban a határozott idejű szerződések között szerepel az alkalmi munkavégzés; elsősorban a mezőgazdasági foglalkoztatás részeként. Andaluziában és Extremadurában speciális program indult, amelynek eredményeként az új szerződések 75%-át képzetlen, korábban munkanélküliként regisztrált alkalmi munkásokkal kötötték. (*Employment Observatory, Basic Information Report, Spain, 1995*).
- Olaszországban ugyancsak a "depresszióban lévő" mezőgazdaság s annak meghatározott területein szabályozták 1996-ban a munkanapok számát és a munkáltatókat számos, a foglalkoztatással kapcsolatos adat (például a foglalkoztatási kategória, a bruttó napi fizetés stb.) bejelentésére kötelezték. Részletesen szabályozták a szórakoztatóipar alkalmazottainak szerződési és bejelentési kötelezettségét is. Ezenkívül speciális szabályozás vonatkozik a kenyérgyárak, az ipari tanulók, a ház körüli segítő, a bedolgozók, a tengerészek és a dokk-munkások alkalinázási feltételére. (*Employment Observatory, MISEP Basic Information Report, Italy, 1997*).

A **megalkotásnak** két problémája ismert. Az egyik, hogy nagyon nehéz eltalálni a szabályokban lefektetett jogoknak és kötelezettségeknek az érintettek számára is kielégítő egyensúlyát. A szabályok jellemzően kettős céllal születnek. Egyrészt az állam a munkavégzés bejelentési kötelezettségével együtt biztosítja,

hogy hozzájuthasson a többnyire mind a munkáltatókra, mind a munkavállalóra kirótt adókhöz, járulékokhoz. Másrészt a dolgozók ily módon különböző jogosultságokat egészségbiztosítási, munkanélküli segélyre, stb.

Az országok adózási, társadalom-biztosítási, nyugdíj-, munkanélküli biztosítási rendszereitől függ, hogy az időszakos munkák mely formáinál hogyan alakíthatók ki a kötelezettségek és a jogok bejelentést ösztönző arányai. Ha a kötelezettségek súlyosabbak, mint az elérhető előnyök, a szabályozás - mint a gyakorlat mutatja - nem lesz végrehajtható. A szabályok megalkotásának másik problémája az, hogy a szabály létevel az államok, miközben újabb területekre terjesztik ki a legális munkavégzés határait, egyebek között a végrehajtás ellenőrzésének nehézségei miatt - újabb területeket jelölnek ki a nem-legális munkavégzés potenciális területeként.<sup>36</sup>

Ezért is van szabad tere számos országban<sup>37</sup> elsősorban a háztartásoknak végzett eseti, alkalmi, stb. munkáknak, ezeket nem kell bejelenteni. Más kérdés, hogy

---

<sup>36</sup> Olaszországban például, ahol a legtöbb speciális szabályozás létezik, Európában egyik legmagasabbnak tekintik a törvények (az adófizetés) alól kibúvókat is; s ílymódon a GDP-ben a be nem jelentett munkákból származó arányt.

<sup>37</sup> Az EU ezzel foglalkozó tanulmánya szerint: "Illegális munka nem létezik a teljesen szabályozatlan és elfogadott helyzetekben. Ennek megfelelően bizonyos gazdasági tevékenységek illegálisak lehetnek egyes országokban, míg másokban legálisak, ezért aligha lehet elérni egy közös EU definíciót. (*Communication from the Commission on Undeclared Work, Brussels, 1998, 219 final*).

több országban - most már újabb módokon - keresik regisztrálhatóvá tételük módját.<sup>38</sup>

A szabályok **érvényesítése** - mint jeleztük - az időszakosan végzett munkák terepén nem sok sikerrel kecsegtet.<sup>39</sup>

Ennek a gyakorlatból is jól ismert, fontosabb okai:

- A "foglalkoztatók" tömege jellemzően maga sem regisztrált "gazdálkodó szervezet", hanem háztartás; a regisztrált egységek zöme pedig családi gazdaság, alkalmazott nélküli vagy néhány alkalmazottal dolgozó mikro vállalkozás;

- Igényük nem "foglalkoztatás", hanem rövid idejű (esetleg csak néhány óras) kisegítés; segítség a háztartás, a család ellátásában (a gyerekek, öregek, betegek alkalmi felügyeletétől a takarításig és a kertápolásig stb.); vagy üzleti tevékenységeikhez (szállítás, telefon-ügyelet, takarítás stb.)

- A "foglalkoztatottak", az igényelt "kis" munkákat elvállalók zömmel inaktívak, munkanélküliek, vagy a fő munkájuk mellett az alkalmilag adódó munkára vállalkozók, helyenként és esetenként az adott országban nem munkavállalóként tartózkodó külföldiek (diákok, rokonok, vendégek stb.).

- A "munkáltató" és a "munkavállaló" kapcsolata jellemzően társadalmi; rokonok, szomszédok, ismerősök és barátok útján szerveződik.

- A különösen a néhány óras, vagy napi munkavégzés gyakorlatilag ellenőrizhetetlen, illetve költségei - a háztartások és kis szervezetek

---

<sup>38</sup> Frey Mária egy az Európa Tanács által szemezett nemzetközi kutatásban részvétele során találkozott a francia és belga kezdeményezéssel, a helyi foglalkoztatási társaságok megszervezésének gondolatával. A német, majd a mintájukra létrejött magyar foglalkoztatási társaságoktól jelentősen különböző kezdeményezés lényege, hogy a munkanélkülieket és a dolgozni kívánókat a helyi társaság tömörítene, közvetítene és kölcsönözné. A foglalkoztató szerepét ellátó társaság az elképzelések szerint jelentős adó- és járulékbefizetési kedvezményeket élvezne, csakúgy, mint tagjai. Frey M.: Munkahely-teremtés a munkaerőpiac fő áramán kívül, Budapest, 1997.

<sup>39</sup> A problémát szélesebb összefüggésben és részletesebben tárgyalja Változó fogalmak a munka változó világában c. cikkem, Közgazdasági Szemle, 1998. febr., 123-136 old.

mindennapos életvitelét áttekintő ellenőrző hálózat fenntartása értelmetlenné tennék az ellenőrzést.<sup>40</sup>

A nem hagyományos munkaviszonyban, hanem időszakonként, hosszabb-rövidebb ideig másoknak, fizetség ellenében végzett munkák ma valószínűleg sokkal általánosabbak, mint akár 30-40 évvel ezelőtt, a legtöbb európai országban is magas foglalkoztatási szint mellett voltak.

A fizetőképes kereslet növekedésével, a nukleáris családok tömegessé válásával, az életkor hosszabbodásával stb. megjelentek a családok, háztartások újabb igényei. A gazdasági szerkezet változásával, a kis szervezetek, önálló magas arányával, a technikai fejlődésen belül akár csak a személyi számítógépek elterjedésével stb. a munkaerő felhasználás új igényei közepette éppen az időszakos munkákban várható további növekedés.

A nemzeti szabályokba illesztésük nem történhet a régi logika szerint, a tömegtermelés hagyományos munkahelyeire kialakított szabályok "illesztésével". Ha az államok az új típusú munkákat szabályozni akarják - és tömegessé válásukkal ezt természetesnek kell tartanunk - akkor az feltételezhetően csak akkor lesz sikeres, ha a.) az új társadalmi, gazdasági, demográfiai körülményekhez illesztve teszik; b.) kompromisszumot kötnek a foglalkoztatást terhelő adóbevételek és a regisztrált foglalkoztatás mértéke között; tudomásul véve, hogy a növekvő regisztrált foglalkoztatás nem jár növekvő adóbevételekkel, hanem esetleg még áldozni is kell azért, hogy a regisztrált foglalkoztatás növekedjen.

---

<sup>40</sup> Bár éppen Olaszországban próbálkoznak azzal is – mint a már idézett Undeclared Work c. tanulmányban szerepel – hogy az „adókerülő munkák” lakossági bejelentésére egy speciális telefon-vonalat működtetnek.

## Az önfoglalkoztatás (self-employment)

A hagyományos munkaviszonytól, s az eddig tárgyalt atipikus foglalkozási formáktól megkülönböztetett forma az önfoglalkoztatás. (Megjegyezzük, hogy többféle, tartós munkaviszonyban nem állót, pl. az eseti munkavállalókat, szezonális munkásokat is lehetne önfoglalkoztatónak tekinteni; a különbség – amit később bemutatunk – mégis érzékelhető.)

Az önfoglalkoztatás definícióját az ILO alkotta meg. E meghatározás szerint önfoglalkoztatónak minősülnek az önálló céggel nem rendelkező, **azaz a jog személyiség nélküli** vállalkozások dolgozó tulajdonosai (a hazai köznyelvben: a kisvállalkozók), függetlenül attól, hogy vannak-e alkalmazottaik; a saját számlára dolgozók (pl. szellemi szabad foglalkozásúak), a mezőgazdasági önállók, s valamennyiük segítő családtagjai és szakmunkás tanulói; valamint a termelő típusú szövetkezetek dolgozó tagjai.<sup>41</sup>

A „gazdaságilag önálló” meghatározás mindenekelőtt a bérből és fizetésből élőkötől különíti el azokat, akik nem egy cég által meghatározott munkafeladatokat végzik el alkalmazottaiként, hanem saját kínálatukkal termékkel vagy szolgáltatással jelennek meg a gazdaságban. A saját termék vagy szolgáltatás felkínálásához speciális engedéllyel rendelkeznek (a hozzáértést tanúsító vállalkozói igazolvány, működési engedély, stb); az engedély megszerzését a jogszabályok különböző feltételekhez kötik (szakmai vizsga, diploma, stb.)

Az engedélyezett tevékenység a „vállalkozó”, „önálló” egzisztenciális létalapja. A tevékenység végzése a szaktudáson kívül esetleg anyagi befektetést is megkíván (a mezőgazdaságban föld, épületek, felszerelések, állatállomány, stb); az ipari-szolgáltató tevékenységekben gépek, műhely, iroda, rendelő stb.)

---

<sup>41</sup> Valószínűleg magyarul kezdettől helyesebb lett volna a „gazdaságilag önálló” meghatározás használata, mert az „önfoglalkoztató” az egyedül dolgozó, (önmagát foglalkoztató) képzetével párosult, sok félreértést okozva.



A vállalkozás vagyona, bevételei azonban nem különülnek el a háztartás vagyonától, bevételeitől (mint a jogi személyiségű, csak meghatározott minimális összegű tőkebefektetéssel alapítható cégek esetében). Ezért az önfoglalkoztató vállalkozás üzleti tevékenységéért teljes vagyonával felel (szemben a cégeknek a cég vagyonáig terjedő kötelezettségétől) és nem a cég fizet (vállalkozói) adót, hanem az egyén (személyi jövedelemadót).

Ez a tradicionális tevékenységi – megélhetési forma mára széleskörűvé vált; a hajdani mezőgazdasági – kisiparos – kiskereskedő réteg a szellemi foglalkozásokkal gyarapodott.

Az önálló legnagyobb csoportját a mezőgazdaság kis farmerei adják. A családi farmok sokaságát valószínűleg aligha lehet (és aligha érdemes) a modern cégformák valamelyikébe beszorítva céggé alakítani. Ezért az önfoglalkoztatók, alapjában a család munkaerejét felhasználók aránya jellemzően a még jelentős mezőgazdasággal rendelkező európai országokban magas. (1997-ben az Európai Unió átlagos 5%-ával szemben Görögországban a foglalkoztatottak még csaknem 20%-a dolgozott a mezőgazdaságban, és az összes kereső több mint egyharmada volt önfoglalkoztató; Portugáliában az arányok 13 és 27%; Írországban 11 és 20%, stb.). A másik nagy csoportot a nagy idegen forgalmat lebonyolító országokban tömegesen létező kis, családi üzemeltetésű panziók, vendéglők, s az idegen forgalomhoz kapcsolódó kis boltok dolgozó tulajdonosai adják Görögországon és Portugálián túl Olaszországban és Spanyolországban magasabb az európai átlagnál az önfoglalkoztatók aránya.

A minden országban jelentős számú és a helyi igények kielégítésében fontos szerepet játszó javító-szolgáltató kisiparosok, kiskereskedők mellett a szolgáltatások úgyszólván minden ágában tevékenykednek önfoglalkoztatók, a „szabadfoglalkozású” fotósoktól, újságíróktól, fordítóktól a teherfuvarozókon át a takarítókig.

Jól érzékelhető azonban, hogy minél fejlettebb, jobb módú egy ország, annál kevesebben lesznek (maradnak) polgárai közül önfoglalkoztatók. Többnyire azok kerülnek ebbe a státuszba, akiknek nincs elég tőkéje önálló (jogi személyiségű) cég alapítására. (Dániában például, ahol az Európai Unió országai közül az egyik legmagasabb az egy főre jutó nemzeti jövedelem és a 15-64 éves népesség csaknem 80%-a kereső, 1997-ben a legalacsonyabb volt az önfoglalkoztatók aránya, mindössze 8,3%. Hasonló volt az arány az ugyancsak a legjobb módúak közé tartozó Luxemburgban. A relatíve sokkal alacsonyabb nemzeti jövedelmű országokban viszont, Spanyolországban, Írországban, Portugáliában, Görögországban, mint láttuk, a keresők nagy hányada, minden harmadik-ötödik önfoglalkoztató.)

**A mezőgazdaságban foglalkoztatottak aránya az  
EU tagországaiban 1997-ben**

Ország	Mezőgazdaság	Ipar és építőipar	Szolgáltatások	Önfoglal- koztatás
Belgium	2,6	27,6	69,8	14,9
Dánia	3,7	26,2	70,1	8,3
Németország	2,9	34,7	62,4	9,9
Görögország	19,8	22,5	57,7	33,3
Spanyolország	8,3	29,9	61,8	20,9
Franciaország	4,6	26,6	68,8	11,2
Írország	10,8	28,5	60,7	19,5
Olaszország	6,5	31,7	61,8	24,5
Luxemburg	1,8	23,0	75,2	8,4
Hollandia	3,7	22,9	73,4	11,3
Ausztria	6,9	29,6	63,5	10,8
Portugália	13,3	31,0	55,7	26,9
Finnország	7,7	27,4	64,9	14,4
Svédország	3,2	25,5	71,3	11,2
Egyesült Királyság	1,9	26,9	71,2	12,6
Európai Unió átlaga:	5,0	29,4	65,6	14,9

Sőt, mint az 1. tábla adatai mutatják 1997-ig, a tartósan magas munkanélküliség dacára sem nőtt lényegesen az önfoglalkoztatók („kényszervállalkozók”) száma. Az Európai Unió 15 országa közül 1985 és 1997 között tízben kisebb-

nagyobb mértékben csökkent; kettőben (Olaszország, Portugália) a néhány tized-százaléknyi növekedés is inkább stagnálásnak minősíthető. A három országban a több mint tíz éves időszakban kimutatott növekedés is szerény (Finnország1, Egyesült Királyság 1,2, Svédország 2,2%).<sup>42</sup> Annak ellenére, hogy ugyanebben az időszakban, országonként jelentős szóródással ugyan de az Unió átlagában több mint 8%-kal, 57,5 %-ról 65,6%-ra nőtt a szolgáltatásokban foglalkoztatottak aránya, ami elvileg teret nyitna az önfoglalkoztatás terjedésének. (Employment in Europe, 1998, 149-164 old.)

Ugyanebben az időszakban azonban folyamatosan nőtt a nemzeti jövedelem is, azaz az országokban tovább nőtt a jólét. OECD adataiból számíthatóan 1986 és 1996 között az Európai Unió országaiiban – ugyancsak jelentős szóródással – átlagosan évi 2,6 %-kal, 1997-ben pedig 3,5%-kal nőtt a nemzeti jövedelem. (Employment Outlook, 1999, 16 oldal).

---

<sup>42</sup> Az Egyesült Királyságban például az országban élő különféle etnikumokhoz tartozók – pakisztániak, indiaiak, az afrikai országokból érkezettek – váltak nagy számban önfoglalkoztatóvá.

A gazdaságilag önállóvá válást az országok – Európában és Európán kívül – elsősorban a munkanélküliség csökkentése érdekében ha óvatosan is, de más cégtől szorgalmazzák”<sup>43</sup>.

Az akciók azonban, mint láttuk, szerény eredménnyel jártak: az önfoglalkoztatók száma – kevés kivétellel – inkább csökkent, s alig volt hatása a munkanélküliség alakulására.

1997-ben, amikor a luxemburgi megállapodással nem egyszerűen a munkanélküliség csökkentése, hanem a foglalkoztatottság növelése vált az elsődleges céllá, s az Európai Unió foglalkoztatási irányelveiben az un. négy pillér egyike a vállalkozóvá, illetve az önfoglalkoztatóvá válás ösztönzése lett, a legtöbb ország új közelítés-módokat keresett.

Az első (=1998-ban elért) eredményekről a Bizottság 1999 évi előzetes összegzése, s a tagországok beszámolóit tájékoztatnak (Joint Employment

---

<sup>43</sup> A spanyolok például 1985-től a munkanélküli segélynek a jogosultsági időre járó összegét mintegy tőkeként odaadták az önállósulónak. 1990-ben több mint 76, 1991-ben több mint 80 ezer személy kapott így „tőkét” az induláshoz. 1992-ben mintegy 45 ezren, a következő két évben már csak 10-10 ezren kaptak így segítséget. (Employment Observatory, Basic Information Report, Spain, 1995 83 old.)

Németországban az önfoglalkoztatók létszámfelvételeit ösztönözték. A legfeljebb 2 éve önállósultak fizetékieskiegészítést kaphattak, ha korábban munkanélkülit alkalmaztak. A vállalkozás létszáma nem lehetett 5 főnél nagyobb, s egyszerre legfeljebb 2 új alkalmazott után lehetett igényelni, maximum 12 hónapra (Employment Observatory, MISEP Basic Information Report, Germany, 1997, 74.old.)

Ausztriában a munkanélküliek által alapított szövetkezetek és kft-k létrejöttét ösztönözték, és pénzügyi segítséget kaphattak a bezárásra ítélt vagy tönkrement üzemek alkalmazottait ilyen módon átvevők is. (Employment Observatory, MOSEP Basic Information Report, Austria, 1996, 90 oldal.)

Finnsországban a munkanélküliek önfoglalkoztatóvá válását tanácsadással és pénzügyileg segítették. A jövődő vállalkozótól korábbi üzleti tapasztalatokat, vagy képzésben részvételt igényeltek. A képzésben résztvevők maximum 10 hónapig 2500-4500 FIM fizetést kaptak. (Employment Observatory. Basic Information Report, Finland, 1996. 58 old.)

Svédországban „a munkanélküliség alternatívájaként” ugyancsak az önfoglalkoztatást és az új vállalkozást választók kaptak segítséget. Az induláshoz adott összeget – kormányzati alapból – a 20 évesnél idősebb, munkanélküliként regisztráltak 6+6 hónapig vehették igénybe; képzésük céljából is. (Employment Observatory, Basic Information Report, Sweden, 1995, 57.old.)

Portugáliában a 18-25 év közötti fiatalok kaphattak segítséget az önfoglalkoztatóvá váláshoz, valamint azok a tartósan munkanélküliek, akik képesítéssel rendelkeztek valamely, önállóan végezhető szakmához, beleértve a kézműveseket.

Ezen túlmenően létezett támogatás az üzleti vállalkozó (Jogi személyiségű társaság, szövetkezet) alapításakor; továbbá külön támogatást kaptak a kisvállalkozók képzését vállaló egyetemek, kutatóintézetek, cégek vagy egyesületek. (Employment Observatory, MISEP Basic Information Report, Portugál, 1997, 96-99 old.)

Görögországban 1982-től az új vállalkozók kaphattak támogatást, ha munkanélküliek voltak; a család (vagy az egyén) jövedelme nem haladta meg az előírt szintet; ha megfelelő helyiséggel rendelkezett is vállalta, hogy a vállalkozás tevékenysége lesz a kizárólagos foglalkozása. (Employment Observatory, Basic Information Report, Greece, 1995, 66-67 old.)

Report 1999, Part I. The European Union Executive Summary Draft Joint Employment Report 1999; Part II. The Member States)

Az Európai Unió megállapítása szerint a csaknem 15%-nyi önfoglalkoztatónak kevesebb, mint harmada foglalkoztat alkalmazottat, ami az EU szintjén az összes foglalkoztatott mintegy 5%-át jelenti. „Az önfoglalkoztatás magas szintje – állapítja meg a jelentés – nem tekinthető úgy, mint a fejlett vállalkozói kultúra vagy a dinamikus üzleti struktúra indexe, amely igazán rugalmassá teszi a termelő- és a szolgáltató piacokat. Sokkal inkább egyszerű tükröződése a tradicionális mezőgazdaság vagy a kiskereskedelem súlyának, vagy, bizonyos esetekben, az alkalmazás rejtett formáit jelenti”.

A jelentés a továbbiakban is hűti az önfoglalkoztatáshoz fűződő, esetleges túlzott várakozásokat: „Azt a feltételezést, hogy az önfoglalkoztatás nőni fog, mintegy válaszként a munkaerőpiac feszültségeire a bizonyítékok nem látszanak alátámasztani. Nem lehet egyértelmű kapcsolatot találni az önfoglalkoztatás és a munkanélküliség szintje vagy növekedése között. Az önfoglalkoztatás mértékében a tagállamok közötti különbségek elsődlegesen a gazdasági szerkezet, a jogi szabályozás, az üzleti élet nyitottsága, a szakmák, az adórendszer különbségének jelzései lehetnek, csakúgy, mint a vállalkozói klímáé”. A jelentés számol azzal is, hogy az önfoglalkoztatók többsége sosem teremt további munkahelyeket, a különféle feszültségek és nehézségek miatt, amelyekkel szembesülnek. (i.m. I. rész, 45-46 old).

Ennek ellenére változatlanul a foglalkoztatást növelő programok része az önfoglalkoztatóvá válás ösztönzése. A hagyományos alkalmazotti munkahelyek hiányában jogos az a feltételezés, hogy bizonyosan jobb, ha az emberek önálló tevékenységbe kezdve megpróbálnak gondoskodni önmagukról és családjukról, mintha munkanélküliként a társadalom segítségére hagyatkoznának.

Ezért a legtöbb ország kész további erőfeszítéseket tenni (bár a fő cél mindenütt a kis- és középméretű vállalkozások munkaerő felvételének ösztönzése). A következő példák a nemzeti jelentésekből származnak.

Előre kell bocsátanom, hogy a nemzeti jelentések jelenlegi, szűkszavú (és egységes séma szerint elkészített) formájukban nem mindig különítik el világosan egymástól a kisvállalkozást és az önfoglalkoztatást. Ennek a területi korlátokon túlmenően többféle oka is lehet. Az egyik, hogy az adott ország életében az önfoglalkoztatók jellemzően perifériális helyzetűek (mint az előzőek mutatták, ez több gazdag országban valószínű). A másik, hogy éppen ellenkezőleg, az önálló gazdasági szereplőket nem választják el szigorúan (például az ILO definíció szerint) a kisméretű vállalkozásoktól; hiszen nagyon sok jegyben hasonlítanak egymásra. (Erről a magyar helyzet ismertetésekor részletesebben is szólnunk).

Ezért ha a nemzeti beszámolókból nem említik külön az önfoglalkoztatókat, az nem feltétlenül jelenti azt is, hogy létszámuk növelését szükségtelennek tekintik.

Itt azonban a beszámolók szövege szerint idézzük a megállapításokat.

**Belgium** az 1998-ban létrejött több mint 11 ezer új munkahely közül mindössze 310 önfoglalkoztató. Bár 1,9%-kal csökkentették a kereseteket terhelő szociális járulék-fizetési kötelezettségeket, az a munkaerőköltségek 2,2%-kal magasabbak maradtak az európai átlagnál. Új hitel-lehetőségeket nyitottak meg az új kis- és középvállalkozások, valamint az önállósulni kívánó munkanélküliek számára s az új vállalkozók és önfoglalkoztatók regisztrálásának megkönnyítésére bevezették az ún. egy ablakos rendszert.

**Dánia** Az Európa Unióban a legmagasabb foglalkoztatási szintet (1998-ban 79,2%-ot) elért ország jelentése, miközben foglalkoztatási programja többféle

módon bátorítja a vállalkozásokat (például az alacsony bérű munkák adóterheinek csökkentésével) nem említi az önfoglalkoztatást.

**Németország** Az önfoglalkoztatás nőtt 1988-ban, különösen a fiatalok között (és 22%-uk nő). Mintegy 45 ezren éltek a munkanélkülinek nyújtott, az önfoglalkoztatóvá válást elősegítő lehetőséggel.

**Görögország** ahol, mint tudjuk, a legmagasabb az önfoglalkoztatók aránya – ugyancsak nem említi az arányuk további növelésével kapcsolatos programot. A „vállalkozásokat” ösztönző programjai azonban, amelyeket a Területi Foglalkoztatási Paktum, a Mezőgazdasági Minisztérium és a Nemzeti Társadalmi Jóléti Rendszer keretei között kíván megvalósítani, megengedik azt a feltételezést, hogy a programokban a vállalkozások és a kisvállalkozónak tekintett önfoglalkoztatók egyaránt szerepelnek.

**Spanyolország** Az egyik fő cél a személyi jövedelem-adó csökkentése, egyebek között annak érdekében is, hogy az önfoglalkoztatók számára kevésbé legyen költséges az első alkalmazott felvétele. Új programot készítenek elő helyi vállalkozások támogatása érdekében, és két korábbi a szolgáltatások foglalkoztatási potenciáljának növelésére. (Ezek egyike lehetővé tenné a cégeknek, hogy a társadalombiztosítással kapcsolatos tevékenységüket az interneten keresztül intézték). A beszámoló azonban megemlíti, hogy a cégeknél alkalmazottak száma gyorsabban nőtt, mint az önállóké. Azaz, a fizetett alkalmazottak számára jobbak voltak a lehetőségek, mint az önfoglalkoztatóké.

**Franciaország** A korábban „új szolgáltatások – új munkahelyek” program neve és tartalma megváltozott: kifejezetten a fiataloknak kívánnak így munkahelyet teremteni. A program 1998-ban sikeresebb volt a vártnál. Az új vállalkozások megindításához szükséges adminisztratív eljárások ideje egy napra csökkent. A „független dolgozók” és a mikrovállalkozások alapításához közpénzből kockázati tőkealapot teremtettek.

Az „Új szolgáltatások – új munkahelyek fiataloknak” program segítségével 1998 végéig 160 ezer munkahelyet teremtettek, (a beszámolóból nem tűnik ki, hogy közülük mennyi az alkalmazott, az önfoglalkoztató vagy a vállalkozó), több mint 70%-kal korábban fiatal munkanélküli volt. A közpénzekből támogatott program sikere azonban majd azon múlik: gazdaságilag mennyire lesznek életképesek az így született munkahelyek.

**Irország** a tartós elmaradottságból kitört ország néhány éve az EU „munkaország”, ahol a gazdaság további növekedése, a munkanélküliség csökkenése, a foglalkoztatottak arányának javulása érdekében számtalan reformot vezettek be. A leglényegesebbnek 1998-ban a cégeket terhelő társasági adó csökkenését tekintik (ezt tovább folytatják, és a 32%-ról 28%-ra csökkentett adómérték a tervek szerint 2002-re 12,5% lesz). Az önfoglalkoztatásról a nemzeti beszámoló nem tesz említést.

**Olaszország** A cégek adminisztratív terhei tovább egyszerűsödnek. Csökkentek az adók és a járulékok is. Felerősödtek az új vállalkozások indításának ösztönzői. Egyszerűsödött az eljárás, az önkormányzatoknál bevezették az egy ablakos rendszert. Az önfoglalkoztatás kérdései nem szerepelnek a beszámolóban.

**Luxemburg** A beszámolóban csak a vállalkozások helyzetének, új vállalkozások létrejöttének ösztönzői szerepelnek (a foglalkoztatás és az új cégalapítások megkönnyítése, a kockázati tőkepiac fejlesztése), az önfoglalkoztatásról nem esik szó.

**Hollandia** A vállalkozások adminisztratív terheit tovább csökkentették. A kormány a vállalkozásokat segítő programot nyújtott be az alsóházhoz. A piac deregulációja ugyancsak az új vállalkozások indulását kívánja segíteni. Az alacsony keresetű dolgozókat foglalkoztatókat érintő adócsökkentés a szolgáltatási szektor fejlődéséhez járul hozzá. Az önfoglalkoztatókról nem tesz említést a beszámoló.



**Ausztria** A javasolt adóreform hangsúlyozott célja, hogy elősegítse az új vállalkozások alapítását. A szociális, a környezeti és a kulturális szektorban új, munkahely-teremtő programokat indítottak, valamint az Új Területi foglalkoztatási Paktum révén remélik új munkahelyek létrejöttét a helyi és a regionális szinteken. Az önfoglalkoztatás nem szerepel a beszámolóban.

**Portugália** A szolgáltatási szektorban – a számítások szerint – több mint 900.000 potenciális munkahelyet lehetne teremteni, a beszámoló nem foglalkozik ennek módjával. Csupán annyit említ meg, hogy az 1999 évi állami költségvetés új adó-kedvezményeket alkalmazott a kis- és középméretű vállalkozások javára és új eszközökkel is segíteni kívánja a fiatalok alkalmazását.

**Finnország** A nemzeti akcióterv tovább kívánja csökkenteni a vállalkozások adminisztratív terheit és bátorítani az önfoglalkoztatást. Kezdeményezi az egyéni, közösségi és a jóléti szolgáltatások, valamint az információs társadalom fejlődését. Csökkentik az adóterheket, elsősorban az alacsony keresetűek jövedelem-adóját és a társadalombiztosítási kötelezettségek mértékét.

**Svédország** Csökkenteni kívánják a kis- és közép-vállalkozások adminisztratív terheit, valamint az alacsony keresetűek jövedelem-adóját. Meghatározott esetekben 6 hónapra növelik a kezdő-vállalkozások pénzügyi támogatását.

**Egyesült Királyság** Folytatódik az adó- és járulék-reform, amelynek egyik célja a kisvállalkozások terheinek csökkentése és az újak indulásának egyszerűsítése. A regionális programok (Skócia, Wales, Észak-Írország, Anglia) a helyi stratégiáknak megfelelően segítik a munkahely-teremtést.

Összegezve tehát: a beszámolók akár kiemelten, akár a „vállalkozások” körében említik az önfoglalkoztatást, nyilvánvaló, hogy Európa foglalkoztatás-növelő erőfeszítéseiben ez a forma is fontos szerepet játszik, csakúgy mint a többi, atipikus foglalkoztatás. Funkciója azonos a többiével: a kereső

foglalkoztatás esélyét kínálja a hagyományos, alkalmazotti formából kiszorultaknak a munkaviszonyok megváltozott világában.

### **III. Az atipikus foglalkozások Magyarországon**

1. A téma tárgyalásához mindenképp emlékeztetnünk kell azokra a fontos jellemzőkre, amelyek Magyarország gazdasági fejlettségét, a foglalkoztatási szektorokat, a gazdaság szerkezetrendszerét stb. a fejlett európai országokétól megkülönböztetik. Viszonyítási alapunk elsősorban az Európai Unió lesz; bár esetenként az OECD országok adatait is felhasználjuk. Nem foglalkozunk viszont sem a nálunknál elmaradottabb országokkal, sem pedig a velünk együtt az Európai Unióba igyekvő volt szocialista országok helyzetével.
2. Kiemelten kezeljük a foglalkoztatási helyzetet, a 15-64 éves foglalkoztatottak – munkanélküliek – gazdaságilag inaktívak népességen belüli mértékét és arányainak változásait, az inaktivitás különlegesen magas arányát, mint a gazdaság (és az Európa Unióhoz csatlakozás) egyik legmagasabb tehertételét.
3. A foglalkoztatottság kapcsán külön tárgyaljuk az atipikus formák statisztikailag mért terjedelmét, amelyek e formák szórványos jelenlétére utalnak a szervezett gazdaságban.
4. Ennek okai közül három témát vizsgálunk részletesebben:
  - a jogi szabályozás,
  - a munkaerőköltségek és
  - a nem-szervezett gazdaság terjedelmére utaló feltételezéseket.
5. A bemutatott érvek és adatok alapján vonunk le következtetéseket a foglalkoztatást növelni hivatott atipikus munkák elterjedésének feltételeiről.

#### **1. A gazdasági fejlettség néhány mutatószáma**

E témakörben csak a legszükségesebbnek ítélt, néhány mutatószámot idézünk fel, annál is inkább, mert a rendszerváltás óta széleskörű és részletes elemzések, nemzetközi összehasonlítások tárgya a magyar gazdaság helyzete, teljesítménye.<sup>44</sup>

Az egyik legátfogóbb, egy ország fejlettségét kifejező mutató az egy főre jutó nemzeti jövedelem (GDP). A mérési módról, az összehasonlítás alapjául választott pénznemről, a vásárlóerő tényleges különbségeiről stb. folyó, fel-fel erősödő szakmai viták ellenére (jobb híján) mindmáig ez az adat mutatja a legegységertelműbben a fejlettség (jövedelem-termelő képesség) szintjét és ebben az országok közötti különbségeket.

A Világbank 1996-ban közölt adatai szerint Magyarország a középmezőnyben helyezkedett el a világ számításba vett 133 országa között. Az egy főre jutó nemzeti jövedelem nagysága szerint 3 nagy csoportot képeztek (pontosabban négyet, mert a középső csoportot alsó- és felső szintre bontották). Az országok közötti óriási különbségek (Ruanda: 80, Svájc csaknem 38 ezer USD) némileg enyhülnek a csoportosítás révén, de így is beszédesek. Az 51, legkisebb egy főre jutó nemzeti jövedelmű országok átlaga 380 USD volt, a középső csoport (56 ország) alsó szintjéhez tartozó 39 országában átlagosan 1590, a felső csoport 17 országában 4640 USD. Ehhez a csoporthoz tartozott az országok sorrendjében 99. helyen álló Magyarország, 3840 USD egy főre jutó nemzeti jövedelemmel. Az EU tagországok közül csupán Görögország tartozott még ide, 7700 USD-ral. A legmagasabb egy főre jutó nemzeti jövedelmi 25 ország átlaga 23,420 USD volt; és ebbe a csoportba tartozott (Görögországon kívül) az EU valamennyi országa, többségük a 20 ezer USD-t meghaladó jövedelemmel. (World Development Report 1996, From Plan to Market, World Bank, Oxford University Press, 188-189 old).

A különbségek természetesen hátrányosan megmutatkoznak minden területen: a nemzeti vagyonban, az utak, a alkások minőségében csakúgy, mint az

---

<sup>44</sup> A számtalan, különféle indíttatású tanulmányon, cikken túl az OECD is többször készített un. országtanulmányt; Magyarország hivatalosan is adott jelentést az EU tagsági kérelemhez kapcsolódóan, stb.

üzemek, vállalatok gépparkjának korszerűségében, s az egyének, családok felhalmozási képességében.<sup>45</sup>

És bár Magyarország az idők során sokat ledolgozott a történelmileg kialakult hátrányából, a 90-es évek elején elszenvedett piacvesztéséből következő válság visszavetette a GDP szintjét is, s az ország nemzeti jövedelme csak a közelmúltban kezdte elérni az 1989-es értéket. (A KSH számítása szerint 1996-ban ez USD-ban 9300, „OECD nemzetközi dollárban” számítva pedig 10.281 volt ; ami mind az OECD, mind pedig az EU országok átlagának 47%-át jelentette.) (A bruttó hazai termék nemzetközi összehasonlítása, 1996, KSH, 1999, 9-10 old).

Azaz: a szerencsés esetben elérhető évi 3-4%-os nemzeti jövedelem növekedés esetén is – az eddigi európai növekedési trendek változatlansága esetén – a következő évtizedekben csak kevéssé szűkülhet a köztünk, s a fejlett országok nemzeti jövedelmi szintje közötti különbség.

A nemzeti jövedelem-termelő képesség különbségei megmutatkoznak a foglalkoztatás szintjében, s a három nagy foglalkoztatási szektor arányában is. Aligha tekinthető véletlennek, hogy a leginkább jómódú országokban a legmagasabb a foglalkoztatás szintje. Erről már volt szó korábban is, ezúttal bemutatjuk a vonatkozó adatokat.

#### táblázat

#### Az egy főre jutó nemzeti termék (GNP)\* és a foglalkoztatottak aránya néhány OECD országban

Országok	Egy főre jutó nemzeti termék USD-ban 1993	A foglalkoztatottak aránya a 15-64 éves népességben (%) 1995
Svájc	35.760	79,2

<sup>45</sup> Nemzeti valutában és vásárlóerőben mérve ugyan kisebbek az országok közötti különbségeke, de úgy is tetemesek. Ehrlich és Révész számításai szerint 1997-ben az EU 15 országának 19,988 USD-ben mért átlagához képest Magyarországon 9746 USD-t (49%-ot) ért el az egy főre jutó nemzeti jövedelem. Ehrlich É – Révész G:

Japán	31.490	74,1
Dánia	26.730	73,4
Norvégia	25.970	74,4
Egyesült Államok	24.740	73,5
Svédország	24.740	71,1
Olaszország	19.840	52,1
Portugália	9.130	65,7
Törökország	2.970	54,1
Spanyolország	13.591	45,9
Görögország	7.390	54,2
Írország	13.000	55,0

- A Világbank rendszeresen a GNP, a bruttó nemzeti termék mérőszámát közli. A bruttó hazai termék mutatója (GDP) és a GNP nagyságrendjében általában nincs érdemleges különbség.

• **Adatforrás:** Egy főre jutó GNP: Workers in an Integrating World, Development Report 1995, World Bank-Oxford University Press, 1995, 162-163 old.: foglalkoztatottak aránya: Employment Outlook, OECD, July, 1996. 186.old.

A vizsgált időszakban Magyarországon az egy főre jutó GNP a fenti forrás szerint 3.350 USD volt, a foglalkoztatás szintje pedig 1995-ben 15-64 éves népességben 53,7%. A számítási módszerek változása miatt a hazai foglalkoztatási adatok csak nagyságrendileg hasonlíthatók össze a korábbi évekével, de így is érzékelhető, hogy foglalkoztatási szintünk lényegében nem változott (1998, 53,9%).

A foglalkoztatottakat a nemzetközi statisztikai gyakorlat szerint a különböző ágazatokat magukba foglaló három nagy foglalkoztatási szektor – a mezőgazdaság, az ipar és a szolgáltatások – valamelyikébe sorolják be.

A táblázatban már összevetettük a mezőgazdaságban foglalkoztatottak és az önfoglalkoztatók arányát, itt most részletesen bemutatjuk a három szektorban a foglalkoztatottak megoszlását.

### táblázat

#### A foglalkoztatottak szektoronkénti aránya az EU tagországaiban és Magyarországon 1997-ben

Országok	Foglalkoztatott*	Ebből		
		Mezőgazdaság	Ipar- és építőipar	Szolgáltatások
Belgium	57,3	2,6	27,6	69,8
Dánia	77,5	3,7	26,2	70,1
Németország	61,8	2,9	34,7	62,4

Görögország	56,7	19,8	22,5	57,7
Spanyolország	48,6	8,3	29,9	61,8
Franciaország	60,1	4,6	26,6	68,8
Írország	57,8	10,8	28,5	60,7
Olaszország	51,3	6,5	31,7	61,8
Luxemburg	60,6	1,8	23,0	75,2
Hollandia	66,7	3,7	22,9	73,4
Ausztria	69,6	6,9	29,6	63,5
Portugália	67,5	13,3	31,0	55,7
Finnország	63,9	7,7	27,4	64,9
Svédország	69,5	3,2	25,5	71,3
Egyesült Királyság	70,8	1,9	26,9	71,2
Európai Unió átlaga:	60,5	5,0	29,4	65,6
Magyarország 1997	52,8	7,9	33,1	59,0
1998**	53,9	7,5	34,2	58,3

\* A 15-64 éves népesség százalékában.

\*\* A KSH-ban 1998 január 1-től alkalmazott számítási mód szerint. Az adatok nem hasonlíthatók közvetlenül össze a korábbi évek adataival.

**Adatforrás:** EU: Employment in Europe 1998. 149-164 old; Magyarország: A munkaerő felmérés idősorai, 1998 KSH, 1999.

Történetileg, száz év távlatában persze alapvetően megváltozott a magyar gazdaság, s vele a szektorokban foglalkoztatottak aránya, és a változások végtelen sorát - csupán témánkra szűkítve – az önállóan illetve a mások alkalmazásában végzett munkák súlya, jellege.

**A foglalkoztatási szektorok változása Magyarországon**

ezer főben

Év január 1.	Mező- és erdőgazd.		Ipar- építőipar		Szolgáltatás		Foglalkoztatottak	
	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
1900	1.735,8	61,1	422,3	14,9	683,2	24,0	2.841,3	100,0
1941	2.163,9	51,5	919,3	21,9	1.118,7	26,6	4.201,9	100,0
1960	1.830,0	38,5	1.617,6	34,0	1.311,9	27,5	4.759,5	100,0
1970	1.246,0	23,2	2.379,2	44,3	1.747,5	32,5	5.372,7	100,0
1980	1.109,0	19,3	2.386,1	41,6	2.238,5	39,1	5.733,6	100,0
1990	955,0	17,5	1.976,8	36,1	2.540,1	46,4	5.471,9	100,0
<b>Éves átlag</b>								
1992	460,1	11,3	1.431,0	35,0	2.191,6	53,7	4.082,7	100,0
1993	349,4	9,1	1.292,2	33,8	2.185,7	57,1	3.827,3	100,0
1994	327,6	8,7	1.237,3	33,0	2.186,6	58,3	3.751,5	100,0
1995	295,1	8,0	1.198,1	32,6	2.185,6	59,4	3.678,8	100,0
1996	302,4	8,3	1.190,1	32,6	2.155,6	59,1	3.648,1	100,0
1997	287,8	7,9	1.207,9	33,1	2.150,6	59,0	3.646,3	100,0
1998*	278,8	7,5	1.264,3	34,2	2.154,6	58,3	3.697,7	100,0

\* Az új módszerek szerint számítva

**Adatforrás:** 1990-ig: Évkönyvek és munkaerőmérlegek, 1992-től: A munkaerő-felmérés idősorai 1992-1998., KSH, 1999.

Anélkül, hogy itt gazdaságtörténeti elemzésre vállalkozhatnánk, szektoronként csupán néhány jellemzőjét emeljük ki a századelőtől a századvégig tartó, a foglalkoztatást is a munkaviszonyokat érintő változásoknak.

**Mezőgazdaság**

A korabeli statisztikai adatok szerint a század elején a mezőgazdaságban dolgozott a keresők több mint 60%-a. (A családi gazdaságokban dolgozó nők nem minősültek önálló keresőnek). A mezőgazdaság sokféle keresőt foglalkoztatott. S bár különféle hatásokra (például az iparosodás erősödésével) a keresők különböző csoportjainak mérete folyamatosan módosult, nagyjából az 50-es évekig, illetve a kikényszerített szövetkezetesítésig megmaradtak az alábbi fő foglalkozási formák:

- tartósan alkalmazásban állók (például a nagybirtokok állandó személyzete, a tisztartóktól a kocsisokig, cselédekig);
- alkalmilag foglalkoztatottak (nagy- és középbirtokokon a szezonális munkacsoportok, „bandák”, és a napszámosok, alkalmi munkások);

- a családi gazdaságok tagjai, mint „önálló” keresők.

Mint köztudott, jórészt a föld nélküliek és a nagyobb létszámú családokat eltartani képtelen kis- és középgazdaságot birtokló családok tagjai képezték a mezőgazdasági munkacsúcsokhoz igényelt munkaerő-tartalékokat; belőlük verbuválódtak az egy-egy idényre összeálló, csapatban elszerződő „bandák” és az egyénileg elszegődő napszámosok. Azaz: a mezőgazdaságban dolgozók jelentős részének foglalkoztatási helyzete akár az év során is többször változhatott: hol a saját földjén dolgozó gazdaságilag önállóként, hol segítő családtagként, hol hosszabb-rövidebb ideig alkalmazásban állóként dolgozott. Munkaerő-piaci helyzetük változása elsősorban a mezőgazdasági munkák zömének természet-adta szezonálisával függött össze.

Az ötvenes évektől nagyjából a 80-as évek végéig, a nagybirtokok államosításával megalapozott állami gazdaságokban széleskörűvé vált az alkalmazotti munkaviszony; a korábban időszakosan foglalkoztatottak egy része is állandó alkalmazottá vált. A szövetkezetekben kétféle foglalkozási viszony létezett: a tagi és az alkalmazotti. A kétféle viszonyhoz kötődő, változó előnyök vagy hátrányok hatására az évtizedek során egyre általánosabbá vált az alkalmazotti viszony, közelítve a gazdaság más területein érvényesülő szabályozásokhoz. Egyúttal az előbb a háztáji gazdaságokkal, később különféle földhasználati módok elterjedésével (a tagoknak művelésre átadott kvázi-bérletek) a családtagok, a formailag nyugdíjasok vagy nyugdíjas korúak széles köre is foglalkoztatható volt; s a szövetkezetek és a magángazdaságok sajátos szimbiózisa a foglalkoztatások (jövedelem-elszámolások) sokféleségét eredményezte. (Más kérdés, hogy ezt statisztikailag meg sem kísérelte kimutatni. A gazdasági jelenségekre érzékeny kutatók azonban a legmeggyőzőbben éppen a mezőgazdaság példáján írták le az ún. második gazdaságot.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Gábor R.I. Galasi P: A „második” gazdaság, KJK, 1981.



Csekély számban, de megmaradt az egyénileg gazdálkodó mezőgazdasági önállók rétege is. A családtagok – idősek és fiatalok – munkaerejét racionálisan felhasználó háztartásokban azonban – a századelőhöz hasonlóan – a feleség nem minősült önálló keresőnek.

A tényleges sokféle réteget érintően sokféleképpen változó gazdálkodási viszonyokból csak néhány tény tükrözött a statisztika. Kétségtelen hogy miközben a századelőtől a 80-as évekig országosan mintegy 4 millióval nőtt a foglalkoztatottak száma, folyamatosan csökkent a (főfoglalkozású) mezőgazdasági keresőké. A 90-es évekre egymillió alá süllyedt létszámot tovább csökkentette az értékesítési válság, a piacok elvesztése, a gazdálkodók (mind az állami gazdaságok, mind a szövetkezetek) eladósodottsága, csődbejutása, majd a szövetkezeti vagyon nevesítése kapcsán igen sok szövetkezet megszűnése. 1998-ban a mezőgazdasági keresők (regisztrált) létszáma 300 ezer alá süllyedt.

A mezőgazdaságban azonban igen magasra becsülhető a nem főfoglalkozású illetve a nem-regisztrált keresők száma. Az így dolgozók – regisztrálásuk esetén – szinte kivétel nélkül az atipikus foglalkozásúak körébe sorolódhatnak. A mezőgazdaságban nem regisztráltan dolgozók számáról készült becslések a KSH adatfelvételein alapulnak.<sup>47</sup> Ma becsülhetően jelentős csoportot alkotnak **az egyéni gazdálkodók.**

Az 1994 őszi végzett mezőgazdasági gazdasági-szerkezet – összeírás eredményeit összegező kötet – a korábbi statisztikai gyakorlattól eltérően, amikor a lakosság mezőgazdasági tevékenységét összefoglalóan kistermelésnek nevezték - az egyéni gazdálkodás (egyéni gazdálkodó) gyűjtőfogalmat használja, s azokat a háztartásokat sorolja ide, amelyeknek földterülete vagy állatállománya eléri a gazdaság-méret kritériumát.

Az összeíráskor valamivel több, mint 2 millió háztartást (az ország háztartásainak 53%-át) keresték fel. Közülük 1.675 ezer (a felkeresett

---

<sup>47</sup> Egyéni gazdálkodás a mezőgazdaságban 1994, KSH, 1995, és az 1996 évi mikrocenzus. Az utóbbiról ld. Fóti J. – Lakatos M.:

háztartások 83%-a) foglalkozott valamilyen mezőgazdasági tevékenységgel. Közülük 1.201 ezer érte el a gazdaság-méret nagyságot.

Az egyéni gazdálkodók közül 51 ezren főfoglalkozásban irányították háztartásuk mezőgazdasági tevékenységét.

Az egyéni gazdálkodók – munka-erőpiaci nézőpontból – az egyéni vállalkozókhoz hasonlóan önfoglalkoztatónak minősülnek, akkor is, ha vannak alkalmazottaik. A KSH felvételében szereplő 51 ezer főfoglalkozású egyéni gazdálkodó összesen mintegy 8,6 ezer állandó (5,3 ezer) és időszakai (3,3 ezer) alkalmazottat foglalkoztatott. (A mezőgazdaság valamennyi – tehát részfoglalkozásban is irányított – gazdaságában egyébként 12 ezer állandó és 21 ezer időszakai alkalmazott dolgozott.)

A főfoglalkozású gazdálkodók egyéni gazdálkodó háztartásához 147 ezer fő tartozott, akik közül 93 ezren végeznek rendszeresen mezőgazdasági munkát a saját háztartásukban. Egy ilyen háztartás tehát átlagosan 2 fő családi munkaerőre alapozódik (a felvétel azonban nem közli, hogy hányan minősülnek közülük főfoglalkozású segítő családtagnak). Az 51 ezer, főfoglalkozású egyéni gazdálkodó közül azonban csupán mintegy 15 ezer a regisztrált (vállalkozói igazolvánnyal rendelkező) és összesen 8 ezer az adóbevallást rendszeresen benyújtó.<sup>48</sup> A többiek – a vállalkozói igazolvánnyal nem rendelkezők – eltűnnek a statisztikákból, nem szerepelnek a nyilvántartott mezőgazdasági keresők között.

Bár a különböző forrásokból származó adatok összehasonlítását megakadályozza, hogy a KSH idézett felmérése nem közli az egyéni gazdálkodók kormegoszlását (tehát az 51 ezer főfoglalkozású között lehetnek nyugdíjas-korúak is) az köztudott tény, hogy a mezőgazdasági önállók – jogszerűen – kimaradhatnak a vállalkozói regisztrációból.

---

<sup>48</sup> Pontosabban: az APEH és a KSH statisztikaiban szerepel még mintegy 5 ezer nyugdíjas és 7600 mellékfoglalkozású, vállalkozói igazolvánnyal rendelkező mezőgazdasági önálló is. Az együttesen mintegy 30 ezer egyéni vállalkozó közül mintegy 17-18 ezren nyújtanak be adóbevallást.

A gazdasági szervezeteket összegző statisztikákban ugyanis csupán az adószámmal rendelkezők szerepelnek, tehát azok, akiknek éves árbevétele meghalad bizonyos előre meghatározott összeget. (Ez korábban kisebb, 1998-ban évi 4 millió Ft volt.) Az ennél alacsonyabb árbevétel adómentes; ezért e tevékenységet végzőknek vállalkozói igazolványt sem kellett kiváltani.<sup>49</sup>

Velük együtt a saját gazdaságukban rendszeresen dolgozó családtagok sem szerepelnek sehol „keresőként”. (Itt fel kell hívni a figyelmet egy ténylegesen létező számbavételi nehézségre: a ma használatos definíció szerint csak az minősül foglalkoztatottnak, aki fizetség ellenében végzett másnak munkát. A mérték: legalább 1 órányi munka egy adott héten belül. Aligha mérhető fel, hogy az alkalmazottként vagy rendszeresen eladott tej, tojás, gyümölcs stb. ellenértéke mikor éri el a „foglalkoztatottság” kritériumát. Mindenesetre némi tájékozódást ad a KSH-nak a háztartások élelmiszer fogyasztásának értékére vonatkozó adat: a saját termelés 20,2 %-ot tesz ki.)<sup>50</sup>

A mezőgazdasági önállókon túl több százezerre becsülhető a kiegészítő tevékenységként mezőgazdasági munkát végzők száma.

Az 1994 évi felmérés szerint az összeírt több mint 1,6 millió háztartáshoz csaknem 4,8 millió fő tartozott, az ország lakosságának 46%-a. Közülük több mint 3 millióan (mintegy 63%-uk) rendszeresen részt vettek a háztartás mezőgazdasági munkáiban. A gazdaságméretű háztartásokhoz tartozó 3,5 millió főből 2,3 millióan (66%) végeztek a gazdaságban rendszeresen valamilyen mezőgazdasági munkát, míg a gazdaság méret alatti – gyakorlatilag saját fogyasztásukra termelő – háztartások 1,2 milliót meghaladó népességéből 760 ezren =63%).

---

<sup>49</sup> A különféle kedvezményekkel ösztönzött östermelői igazolvány kiváltásának szerény eredményei azt jelzik, hogy az eddig nem regisztráltak óvakodnak a regisztrálástól.

<sup>50</sup> A KSH adatai szerint a háztartások élelmiszer-fogyasztásának értékéből 20,2%-ot tesz ki a saját termelés. Ezzel egybehangzó, de részletesebb adatokat közöl az FM-AMC Kht felmérése. Eszerint a háztartások csaknem fele (47,1%) az elfogyasztott sertéshús teljes mennyiségét veszi, a 33% kb. a felét. Baromfiból az arányok csaknem azonosak (48,7% a teljes fogyasztást veszi. 36% legalább a felét.) Burgonyából a háztartások 46%-a vásárolja meg a teljes szükségletet. 28% azonban önálló. Zöldség-gyümölcs fogyasztását csupán a háztartások 23,7%-a vásárolja teljes egészében: a többi háztartás kisebb vagy nagyobb részben megtermeli, stb. (Gaál, 1998);

A nagyságrendre vonatkozó, önmagukban is sokat mondó adatok a mezőgazdasági tevékenységek rendkívül széles elterjedtségét jelzik, s a lakosság nagy rétegeinek életvitelében, pótlólagos jövedelem-szerzésében a mezőgazdaság mindmáig fontos szerepét. Tulajdonképpen ezt erősítik meg a KSH 1996 évi mikrocenzusának adatai is. Egyfelől: az alkalmazásban állók között milliós nagyságrendet (955 ezer fő) ért el a kiegészítő tevékenységként végzett mezőgazdasági munka. Azaz: minden harmadik, alkalmazásban álló dolgozó – főállása mellett – részt vett valamilyen mezőgazdasági munkában. E körön belül meghaladja a 150 ezret azok száma, akik az adott évben legalább 90 napnyi mezőgazdasági munkát végeztek.

Még többen és többet dolgoztak a mezőgazdaságban a papírforma szerint „gazdaságilag inaktívak”. A felmérést megelőző évben (1995 ) legalább 90 napnyi mezőgazdasági munkát végző 365 ezer főből

- nyugdíjas volt	248,1 ezer fő
- munkanélküli volt	41,6 ezer fő
- eltartott családtag	39,9 ezer fő
- egyéb inaktív	13,0 ezer fő
- gyerekgondozási ellátásban részesült	12,6 ezer fő

A kérdés az, csakúgy, mint az alkalmazásban állóknál, hogy a végzett munkából mennyit fordítottak a saját háztartásukban a saját fogyasztásukra, illetve mennyit végeztek másoknak fizetség ellenében és/vagy közvetve, árutermelőként.

Sajnos, az adatok erről nem adnak tájékoztatást. Két feltételezés azonban megengedhető. Az egyik, hogy a hivatalosan inaktívak közül százezrek dolgoznak, ha tehetik. Erre a mezőgazdaság jellemzően a községekben élőknek – még komoly lehetőséget kínál. A másik, hogy ha az ilyen munkákat másoknak végzik, akkor azt főként alkalmi, időszakos, napszámos munkaként teszik, ami – természeténél fogva – sehol sem kerül regisztrálásra.

A KSH 2000-ben végez teljes körű mezőgazdasági felmérést, s megkezdődött a népesség napi időfelhasználásáról képet adó ún. időmérleg vizsgálat is. Talán e két felmérésből többet megtudhatunk a másoknak, fizetség ellenében végzett munkákról is.

Eddigi ismereteinkből az eléggé nyilvánvaló, hogy a mezőgazdasági foglalkoztatás nem szűkíthető le a regisztráltan alkalmazásban állók és önállóak létszámára; a mezőgazdaság feltehetően az atipikus (és nem-regisztrált) foglalkozások jelentős színtere is.

### **Ipar**

Míg a modernizálással (további jelentős tőke és emberi tudás befektetésével) a mezőgazdaság létszáma az idők során tovább csökken, nagy a valószínűsége, hogy az ipari létszám-arány hosszabb távon változatlan marad, vagy csak enyhén csökken. A fejlett országok fejlődési tendenciái azt mutatják, hogy az ipari termelést is egyre inkább a nagy tőkebefektetéseket és tudást megtestesítő technika alakítja, s nem az emberi munkaerő-szükséglet. Folyamatosan változik az egyes ágazatok foglalkoztatási súlya (lásd pl. a szénbányászat, az acélipar, a fejlődő országokba kitelepülő textilipar stb. visszaszorulását); változnak a racionálisnak tekintett szervezeti méretek (lásd az EU új meghatározását a kis-közép és nagyvállalatokról, ahol a „nagyok” a 250 főnél többet foglalkoztatók). A múlt század végétől a fejlett országoktól mindig jelentősen elmaradt, de mindig felzárkózni igyekvő Magyarország iparát ma elsősorban a külföldi tőke fejleszti, a saját igényei értékesítési ambíciói és esélyei szerint. Ez – a KGST piacok, s az oda irányuló tömegtermelés összeomlása után – jó esély, akkor is, ha az így meghonosodó munkahelyek jelentős része az anyaországok magas munkaerő-költségénél jóval alacsonyabb hazai munkaerőköltsége (de nem rosszabb szaktudása és munkakultúrája) miatt idetelepített – idetelepülő tömegtermelő munkahely.

A századelőtől az ipari foglalkoztatás gyorsabb és egyértelműbb változásokon ment keresztül, mint az a mezőgazdaságban történt. Az alkalmazottakkal

dolgozó gyáripár és az önállókát és alkalmazottakat foglalkoztató kisipar létszám-arányai fokozatosan módosultak. A századfordulón a 15%-nyi ipari kereső zöme még önálló, kézműves, kis műhely tulajdonosa, egyedül vagy néhány segéddel dolgozó. A 19. Század végén ugyan már 2700 ipari üzemet írtak össze, 300 ezer munkással, s folytatódott a kiegyezést követő évtizedek ipari térhódítása, az első világháborút megelőző „utolsó békeév-ben” a legalább 20 főt foglalkoztató 4850 gyártelepen mindössze 350 ezer munkás dolgozott.

Rézler Gyula szerint azonban a trianoni békekötés után a gyártelepek mindössze 49%-a, a gyári munkásság 50%-a maradt az új határokon belül. A gyári munkáslétszám – ami még 1929-ben és 235 ezer főt jelentett 1938-ra csupán 288,5 ezer főig növekedett.<sup>51</sup>

„A két világháború között szerény mértékben emelkedett az iparosodottság mértéke, a magyar ipar termelése azonban az európai átlagnak csupán 43%-át érte el. Az ipari termelés negyedrésze kisipari volt” – írja L.Nagy Zsuzsa történész.<sup>52</sup> Rézler Gyula szerint azonban még 1939-ben is – amikor a gyáripár adta az ipari termelés 80%-át, „az iparban foglalkoztatott munkásoknak kb. csak a fele dolgozik gyárak műhelyeiben.” (I.m. 9.old)<sup>53</sup>

A másik fele még önálló kisiparos volt, vagy a kisipari műhelyekben alkalmazott. A gyáripár (alkalmazotti) foglalkoztatás azonban gyorsuló ütemben növekedett.

Az 1930, majd az 1941 évi iparstatisztika adatai egyértelműen illusztrálják a gyáripari foglalkoztatás növekedését és a kisipar fokozatos térvesztését.<sup>54</sup>

Az 1930. évi népszámláláskor kapcsolódó kisipari statisztikai felvétel összesen 156 ezer kisipari üzembről adott számot; közülük több mint 90 ezer alkalmazott

---

<sup>51</sup> Rézler Gyula (szerkesztő és az áttekintő, bevezető fejezet szerzője) Magyar gyári munkásság. Szociális helyzetkép, Bp, 1940

<sup>52</sup> Egy ezredév. Magyarország rövid története. Szerk. Hanák Péter, Gondolat, 1986, 342-345 old.

<sup>53</sup> Rézler Gyula és a KSH később idézett adatai csak tendenciájukban hasonlíthatók össze. Rézler csak a 20 főnél nagyobb cégeknél dolgozókról szól, a KSH pedig nem vállalati méretű nagyság, hanem más kritériumok szerint osztályoz (a jogi személyiségű ipari cégek pl. – értelemszerűen – nem szerepelnek a kisipar számbavételekor, stb.

<sup>54</sup> Farkasfalvi Sándor dr: Kisipari statisztika Magyarországon. Magyar Statisztikai Szemle, 1935, 529-548 old; és Szalay Zoltán Az 1941 évi népszámlálással kapcsolatban végrehajtott általános iparstatisztika első eredményei Magyar Statisztikai Szemle, 1943/5-6 szám, 268-284 old.

nélkül dolgozott. A 65 ezer, alkalmazottat foglalkoztató kisiparosnál csaknem 170 ezren dolgoztak (csak majdnem kétharmaduk a legfeljebb 5 fős műhelyekben). A jelentés szerint „A kisiparban alkalmazott segédmunkaerőket az adatgyűjtés eredményei négy csoportba sorozva mutatják ki: úgymint tisztviselők, segítő családtagok, ipari munkát végző szakmunkások, segédek, tanoncok illetőleg egyéb ipari munkások, végül nem ipari munkások (szolgák, kocsisok, stb.) .....A kisipari alkalmazottak zömét az ipari munkát végző szakmunkások, segédek és tanoncok, illetőleg egyéb ipari munkások teszik, akiknek száma az összes alkalmazottak 80%-át jelenti. A segítő családtagok száma is jelentős, 23864, míg a tisztviselőké csak 2295... ami körülbelül megfelel a legalább 10 munkaerőt foglalkoztató kisiparosok arányszámának..”

A kisiparosok köréből azonban eleve kihagyták (a korábban részletesen felmért házi és vándoripart, valamint mindazokat, „akiknek műhelyük, üzemük nem volt, esetleg azért, mert olyan ipart üztek, amelyben nem feltétlenül szükséges műhely vagy ipartelep, pl. a gőzcséplőgép-kezelők, liftgépészek, a műszerészek néhány kategóriája, a böllérek, stb. De még inkább a női iparosok közül, pl. a házivarrónők, hímzőnők, horgolónők, papírvirágkészítők, ruhatisztítók” népes csoportjából, nyakkendőjavítók, mosónők, vasalónők népes csoportjából kihagyta a házaknál dolgozókat, „például csak a varrással és mosással foglalkozóknál közel 20 ezer önálló iparost” kimaradtak a manikűrösök s a kozmetika körébe vágó más foglalkozásúak, de kihagytak azok is, akik ábr önálló iparosok, mégis nem a saját műhelyükben dolgoztak, például gazdasági kovácsok, gépészek”, végül azok, akiknek ipara szezonális jellegű (kő-, agyag-, vagy kavicsbányászatnál, mészégetésnél, útépitésnél stb. dolgozó önálló iparosok egy része.

Azaz , az **iparstatisztika** már a 30-as években mellőzte a (mai technológiával) személyi szolgáltatást nyújtók sokféle szakmáját. Ezek azonban több tízezer embernek jelentették az önálló egzisztenciát. (Az értékelés a vándor-iparosokon

kívül 42 ezer főre tette a népszámláláskor számbavett, de az iparstatisztikából kihagyott foglalkozásúak létszámát).

A 40-es évekre az önállók száma gyarapodott ugyan (csaknem 189 ezer kisipari üzem) s nőtt az alkalmazottak létszáma is (az egyedül dolgozó mintegy 80-100 ezer kisiparoson kívül 283 ezer alkalmazott), a gyáripar azonban már 430 ezer embert foglalkoztatott.

A gyári munkásság növekedésének legjelentősebb forrását Rézler a kisipari alkalmazottak rétegében látja: abban a közvetlenül alatta elhelyezkedő kb. 200 ezer iparossegédben és napszámosban, akik felváltva hol gyárakban, hol kisiparos műhelyében dolgoznak és a gyári munkásság állandó és legbiztosabb tartalékának tekinthetők” (I.m. 21 old)<sup>55</sup>

A második világháború után aztán bevitte a gyárakba, hivatalokba a nőket is. 1939-ben a gyári munkások egyharmada volt nő; a tanulatlan munkások 45%-a. A ruházati iparban a szakmunkások 40, a textiliparban 25, az élelmiszeriparban 20%-át adták a nők. De magas volt a női napszámosok aránya is 15-40% iparáganként változóan.

Bár a gyáriparnak a háborús konjunktúrával meglódult foglalkoztatási igénye mind többeket tett alkalmazottá, az ötvenes évekig jelentős maradt az ipari önállók rétege, köztük az egyedül dolgozóké. A hagyományos kisipar (zömmel kézműipar) gazdasági szerepét aztán két körülmény alakította meghatározóan: az ipari szövetkezetekbe kényszerítéssel az önállóság feladása, s a tömegtermelő nagyipar erősödésével a kisipari termék előállítás egyre gyorsuló sorvadása, javító-szolgáltató tevékenységgé változása.

A „szocialista iparosítás” évei azután jelentősen átrendezték a foglalkozási viszonyokat. Az iparban évről évre újabb tízezrek váltak alkalmazottá, s kerültek az aprólékosan szabályozott munkaviszony hatálya alá. Az egykori önállókból és alkalmazottaikból szövetkezeti tagok és alkalmazottak lettek,

---

<sup>55</sup> Rézler egyébként az ipari munkaerő utánpótlási forrásának tekinti a „magasabb társadalmi osztályokból” leszállók közül főként azokat a kisiparos mestereket, „akiket önállóságuktól akár a gyáripar versenye, akár az általános gazdasági helyzet megfosztott. Ezeknek száma azonban csekély és a gazdasági helyzet szerint



ugyancsak szabályozott jogviszonyok kereteiben.<sup>56</sup> Az önállók rétege egyre zsugorodott; főként a mind szigorúbb adó-szabályok hatására.<sup>57</sup>

Az ország külföldi eladósodottságát, s a gazdaság gyenge teljesítőképességét javítani hivatott reformok során, a gazdasági működés módosuló szabályaival új foglalkoztatási formák is megjelentek: a 80-as évek elején az un. kisvállalkozásokat engedélyező jogszabályokkal mód nyílt a **társas** magánvállalkozások alapítására. Közülük elsősorban a GMK-k jelentek meg az iparban. 1993 őszén összesen már több mint 4 ezer GMK működött, csaknem 25 ezer taggal és alkalmazottal, 1987-ben pedig az összesen 11 ezer, 68 ezer főt foglalkoztató GMK-ból csak az iparban több mint 3,5 ezer működött csaknem 20 ezer fővel, az építőiparban további 2700, 21 ezer fővel.<sup>58</sup>

A társas magánvállalkozásokkal (a GMK-n kívül a PJT, szakcsoport) új foglalkoztatási viszonyok is meghonosodtak. A tagok – bizonyos keretek között – maguk határozták meg a munkavégzés, jövedelem-részesedés, juttatások stb. mértékét. (Az említett társas vállalkozási formák – más, itt nem tárgyalt formákkal egyetemben – a társasági törvény értelmében vagy már megszűntek, vagy 1999. December 31-ig át kell alakulniuk a jelenleg érvényes formák valamelyikébe. A formaváltás azonban közvetlenül nem érinti a munka-jogviszonyokat.)

---

változik” Nagyobb számú középosztálybelit a 20-as évek B-listái, s a 30-as évek második felétől a zsidótörvények szorítottak a gyárakba.

<sup>56</sup> 1949 és 1953 között az önálló kisiparosok száma az egynegyedére csökkent. Tellér Gyula adatai szerint: „A magánkisiparból távozott összesen mintegy 235 ezer fő, ebből 155 ezer hajdani önálló és 80 ezer egykori alkalmazott és ipari tanuló. A volt önállók 155 ezres tömegéből az ipari szövetkezeti mozgalomba lépett mintegy 80-85 ezer fő, Tszcs-be, földműves-szövetkezetbe mintegy 20-30 ezer fő, állami iparba (nagyipar, tanácsi vállalatok) mintegy 45-50 ezer fő. A volt alkalmazottak és ipari tanulók 80 ezres tömegéből kb. 10 ezer maradt a szövetkezeti mozgalomban, 70 ezer vagy annál némileg több pedig átlépett az állami iparba”. (Tellér Gyula: A magyar kisipari szövetkezetek története. Szövetkezeti Kutatóintézet Bp. 1972.

<sup>57</sup> 1948-tól a kisipart számtalan megszorító intézkedés sújtotta, az anyag- kiutalástól a közületi megrendelések erős korlátozásán át az alkalmazottak foglalkoztatásának büntető adójáig. A folyamatot részletesen bemutatja Kovács Géza József több, a Munkaügyi Kutatóintézetben készült munkája, köztük pl. a „Sikeres talponmaradás – kudarcos integráció” című (1987) Megállapítása szerint az 50-es évekre jobbra csak azok a kisiparosok maradtak meg, akik életkoruk, szakmájuk, kis településen működésük és hasonló okok miatt érdektelennek bizonyultak a szövetkezetek számára.

<sup>58</sup> Az 1997 évi adatok forrása: az új típusú kisszervezetek 1987-ben, Munkaügyi Kutatóintézet, 1988.

Az ipari foglalkozási viszonyokat némileg tovább módosította a 90-es évek elejei gazdasági válság, s a piacgazdaság működéséhez illeszkedő új szerkezeti formák megjelenése, valamint a privatizáció.

Az 1980-ban még csaknem 2,4 millió embert foglalkoztató ipar- és építőipar létszáma 1990-re 2 millió alá csökkent, s 1997-ben alig haladta túl az 1,2 milliós szintet. Az ipari munkahelyek mintegy felét maga alá temette az összeomlott gazdaság, a csődbe és felszámolásra került nagy szervezetek sokasága. Az újra-szerződés során – mint erről már szó volt – az iparban is tömegessé váltak mikro-vállalkozások (1999-ben a mintegy 67 ezer ipari-építőipari társas-vállalkozás több mint 55 ezer, 82%), csaknem 40%-uk alkalmazott nélküli.

A ki (10-49 fős) társas-vállalkozások aránya 8%, a közepes (50-249 fős) méretűeké 3%, s mindössze 1%. A több mint 80 ezer ipari-építőipari egyéni vállalkozás működtetője közül mintegy 60% a főfoglalkozású; 97%-uk mikroméretű.

A radikálisan átrendeződött szervezeti struktúra természetesen kihat a foglalkozási viszonyokra is. Egyfelől kétségtelen, hogy az ipar nagy szerkezeti-és elsősorban a 250 fősnél nagyobbak – változatlanul is jellemzően a „hagyományos” munkahelyek fenntartói. Relatív szerény számuk ellenére (az iparban mintegy 700, az építőiparban kb. 30) a nagy és a több mint 2000 közepes méretű szervezet foglalkoztatják az 1,2 milliós ipari létszám meghatározó többségét.

Mind a hazai, mind a külföldi tulajdonú cégeknél ritka az atipikus foglalkoztatás. Néhány szezonális ágazat – például az élelmiszeriparban a konzerv-, cukoripar, vagy az építőipar- a kivétel ahol – tradicionálisan – meghatározott időre – az idényre – vesznek fel nagyobb létszámot. Ma már jellemző, hogy – főként az élelmiszeripari cégek – munkaerő-kölcsönzőkön

keresztül verbuválják az idényre alkalmazott dolgozókat; akik esetenként a kölcsönző céggel állnak munkaviszonyban.<sup>59</sup>

Vannak – elvértve – részmunkaidősnek tekinthető dolgozók is, jellemzően a cég nyugdíjasként foglalkoztatott volt alkalmazottai, akik a munkakörben szokásos heti óraszámnál kevesebbet dolgoznak.

Alkalmi munkavállaló foglalkoztatása is előfordul (például vagonkirakás, hótakarítás, s más eseti fizikai munkaigény kapcsán), a cégek azonban az ilyen munkákra is szívesebben vesznek igénybe vállalkozói igazolvánnyal rendelkezőt (azaz adókat és járulékokat önállóan fizetőt) vagy a munkaerő-kölcsönző cég alkalmazottait.

A nagyobb ipari cégeknél kevésbé, a kisebbeknél valószínűleg inkább előfordul, hogy az alkalmazottak egy részét formális önállósulásra készítetik az egyéni vállalkozói igazolvány kiváltásával, mert ily módon nem a céget, hanem a „vállalkozót” terhelik a közterhek. (Ez azonban távolról sem csak az ipar, hanem a szolgáltatás szerkezeteinek – például a biztosító-társaságok – gyakorlata is.)<sup>60</sup>

Viszont: az ipar legkisebb szervezeti lényegesen és jellemzően atipikus foglalkozásúakat igényelnek. A zömmel családi háttérre támaszkodó kézműipar

---

<sup>59</sup> Kivételesnek tekinthető, de ismert Magyarországon egy nagy nemzetközi termék-előállító cég is, amely dolgozói zömét egy kölcsönző cégtől „bérlí”. A dolgozók a kölcsönző céggel állnak munkaviszonyban; a „bérlőnek” pedig valószínűleg a kölcsönző cég díjának megfizetése sem drágítja meg érdemlegesen a munkaerőt.

<sup>60</sup> Az APEH-hez 1994-ben és 1995-ben benyújtott adóbesorolások alapján szakmacsoportok szerint elemeztük a vállalkozók és az alkalmazottak arányának változását. Az eredmény nem igazolta azt, a széles körben elterjedt feltételezést, hogy a foglalkoztatási költségek megtakarítása miatt az alkalmazotti státuszokat tömegesen vállalkozói státusszá alakították volna át. Jellemzően az alkalmazottak száma nőtt úgyszólván minden ágazatban, az iparban és az építőipar kivétel nélkül. (A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok, 1997, 105 old.)

csak elkerülhetetlen esetben vesz igénybe külső segítséget; mert számára az „idegen” munkaerő foglalkoztatása túlságosan költséges. A mikro-vállalkozások életképességének feltétele (és egyen bizonyítéka) az a találékonyság, ahogy a saját erővel el nem végezhető feladataikat megoldják: a fizetett és nem fizetett segítők széles hálózata épül ki egy-egy vállalkozás körül.<sup>61</sup>

Elsősorban más kisvállalkozásokat vesznek igénybe (pl. sürgős munkákhoz, alvállalkozáshoz, szállításhoz) de ha szükséges, néhány órára, hetenként 1-2 napra alkalmi kiségitőket is (többnyire a saját ismeretségi körükből megbízható szakmunkást, vagy más segítőt).

Míthogy a magyar iparban és építőiparban tömegesek a munkaerő-költségekre rendkívül érzékeny a mikro-vállalkozások (egyéni vállalkozások, bt-k, de kft-k is) itt nem várhatóak regisztrálható „állások”; inkább csak kivételképpen. Tényleges foglalkoztatási esélyt az atipikus munkák regisztrálhatósága ígér.

### **A szolgáltatások**

Magyarországon a szolgáltatásokban foglalkoztatottak részaránya rendkívül lassan nőtt a század első harmadában, tulajdonképpen csak a 70-es évek óta érzékelhető a növekedés.

Az arány lényegében a 90-es évek óta közelíti a kevésbé fejlett európai országokét; azóta is elsősorban azért, mert az ipar és a mezőgazdaság nagyarányú létszámvesztése következtében, a három foglalkoztatási szektor egymáshoz viszonyított arányainak átrendeződésével nőtt meg a szolgáltatások súlya. (Bár az arány 1998-ban meghaladta az 58%-ot, ténylegesen kevesebben dolgoztak a szolgáltatásokban (2,15 millió fő) mint 1990-ben, amikor az arány 46,4% volt, de 2,54 milliónyi foglalkoztatott.)

---

<sup>61</sup> Az Észak-Olaszországban meghonosodott, Industrial District-nek elnevezett együttműködési forma kapcsolatrendszerét találta a Galga-völgyében is Kuczi és Makó; itt az asztalosok nagyobb megrendeléseiket osztották meg egymással, anélkül, hogy újabb munkaerőt kellett volna alkalmazniok. (Kuczi t – Makó Cs.:

A szolgáltatások foglalkoztatási aránynövekedésének köztudottan a jólét növekedése a feltétele, akár a költségvetés ráfordításai (igazgatás, egészségügy, oktatás) akár a lakossági kereslet teremti meg a növekedés alapján (többnyire a kettő együttesen).

Bár a mértékek ma már nem állapíthatók meg, valószínű, hogy a közösségi forrásokból (ma jellemzően a központi költségvetésből) fedezett ágazatokban jöttek létre tömegesen a hagyományos alkalmazotti munkaviszonyok. Az állam gazdasági terjeszkedésével a századfordulóra a vasúthálózat zömének állami tulajdonba vételével, a posta állami monopóliumával stb. ugyancsak érzékelhetően nőtt az (állami) alkalmazottak száma.

A szolgáltatási ág jellegétől függően azonban – miközben mindegyikben jellemző maradt az alkalmazottak számának növekedése – többféle foglalkozási viszony is tartósan létezett. Például a szabad foglalkozású szellemi dolgozóké (ügyvédek, építészek, színészek, képzőművészek stb); a kiskereskedőké; a javító-szolgáltató kisiparosoké, a személy- és teherfuvarozóké, az önálló ügynököké, stb. Az önállók egy részének voltak alkalmazottai, segítő családtagjai.

A szolgáltatások különféle ágaiban – csakúgy, mint a mezőgazdaságban és az iparban – több kevesebb rendszerességgel igényeltek alkalmi segítőket is. Különösen az idényjellegű munkákhoz: a kereskedelem a kiárúsítások, szezonális vásárok idején (pl. karácsony előtt); a vendéglátók (panziók, üdülők, vendéglők) szakácsot, takarítókat, pincéreket. A „szezon” – legyen a nyári Balaton part, a téli hegyvidék vagy a városi kereskedelem csúcsidőszaka – mindig jelentős számú többlet-munkaerőt szívott fel, majd bocsátott ki az idény befejeződésével.

A javító-szolgáltató kisipar, s a személyi szolgáltatásoknak a kortól függő sokféle igénye (házi varrónők, mosónők, vasalónők, háztartási gépjavítók, festők-mázolók, fűtés- és villanyszerelők, a házhoz járó borbélyok, pedikűrösök- és a lista tetszőlegesen folytatható) termelte ki a másod-

foglalkozásokat, vagy az alkalmilag így végzett munkák szolgáltatóinak táborát.

Az ilyen tevékenységeket sohasem lehetett jól számonkérhető (pl. adózási) szabályokba szorítani, egyszerűen a szolgáltatás színhelye és szolgáltató és a kliens személyi bizalmon alapuló természete miatt.

Bár az 50-es évektől megkezdődött a különféle szolgáltatások állami vagy szövetkezeti keretekbe szervezése, (beleértve a kereskedelem, a vendéglátás, a háztartási gépjavítás és a gépkocsijavítás stb. területileg lehatárolt szervezeteit), tulajdonképpen sosem sikerült megakadályozni a nem-regisztrálható (következésképpen nem adózó) tevékenységet, a szolgáltató cég alkalmazottja, s az egyéni háztartás számára végzett munkák adó-kerülő jövedelem-szerzését.<sup>62</sup>

A szolgáltatások köréből számos régi tevékenység eltűnt (különösen a személyi szolgáltatásokból), helyükbe, folyamatosan újak lépnek a mindennapos használati eszközök átalakulásával (pl. a személyi számítógépek, mosogatógépek, videók stb. javítása, karbantartása). Átalakultak a tulajdoni és a szervezeti formák; elsősorban ide áramlottak be az egyéni vállalkozók, itt alakult a legtöbb, jogi személyiség nélküli társas vállalkozás. (Összehasonlításképpen: mezőgazdaságban és az iparban építőiparban a mellékfoglalkozásúakat és a nyugdíjasokat itt nem számítva) a szolgáltatásokban több mint 200 ezer; a társas vállalkozások közül az első két szektorban mintegy 79 ezer, a szolgáltatásokban 250 ezer). Az alapvetően a költségvetésből fedezett ágazatokban is elterjedtek a vállalkozások: 1998 végén az oktatásban mintegy 2,3 ezer (főfoglalkozású) egyéni és több mint 4 ezer társas vállalkozás működött; az egészségügyben 3,7 ezer egyéni és 9 ezer

---

<sup>62</sup> A 80-as évek közepén, több közreműködő segítségével, átfogóan elemeztük a szolgáltató kisvállalatokat. Ez az 1981-ben létrehozott speciális forma a hatékonyabb működéshez kívánt keretet nyújtani a zömmel állami trösztökből önállósított egységeknek. Az 1985-ben működő 196 kisvállalat – egy, csökkent munkaképességűeket foglalkoztató kivételével – szolgáltatásokat végzett (gépkocsi, háztartási gépjavítás, fodrászat, ruhatisztítás, stb.) A több mint 21 ezer főt foglalkoztató cégek alapvető problémája az volt, hogy szakembereik – lényegében ellenőrizhetetlenül – elsősorban saját zsebükre dolgoztak; bevételeikből annyit engedtek át vállalatuknak, amennyi a sokféle állami kedvezményt biztosító kisvállalati forma fenntartásához

társas.(A társas vállalkozások esetében nem állapítható meg az azokat főfoglalkozásban működtetők aránya.) A szolgáltatások legtöbb ágában (is) a mikro méretű szervezetek dominálnak. Az egyéni vállalkozások fél százaléka sem haladta meg a mikro-méretet 1998-ban; a társas vállalkozások 95% volt mikro méretű.

**táblázat**

**A szolgáltatásokban működő társas vállalkozások méretkategóriái, %-ban, 1999 október 31-én**

	Működő vállalkozások száma	Ebből: %-ban		Mikro méretű együtt	10 főnél nagyobb
		0 fős*	1-9 fős		
Kereskedelem, javító szolgáltatás	95.894	37	57	94	6
Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás	12.719	38	54	92	8
Szállítás, posta és távközlés	11.366	32	58	90	10
Pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatásai	2.600	38	46	84	14
Ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatás	99.882	5839	97	3	
Oktatás	4.362	50	47	97	3
Egészségügy	9.330	35	63	98	2
Egyéb közösségi, személyi szolg.	14.311	45	51	96	4
Egyéb tevékenység	34	85	15	100	-
<b>Együtt:</b>	<b>250.498</b>	<b>44</b>	<b>49</b>	<b>93</b>	<b>7</b>

\*/ Alkalmazott nélküli szervezet az ismeretlen létszámokkal együtt.

Forrás: A működő gazdasági szervezetek száma, 1999/10, KSH, 1999 nov.

A táblázathoz érdemes megjegyezni, hogy az 1-9 fős kategória is zömmel 2-3 fős létszámot takar. Az 1997-ben adóbevallást benyújtott bt-kben (köztudottan ez a legnépszerűbb társas vállalkozási forma, számuk (140 ezer, 1998-ban már meghaladta a jog személyiségű társaságokét csaknem 138 ezer) az átlagléttség mindössze 1,7 fő volt.

kellett. (Laky T: A szervezeti decentralizáció félmegoldása: az állami kisvállalat, Közgazdasági Szemle, 1988/1, 49-63 old.)

Továbbá, hogy a kis társas vállalkozásokhoz csatlakozik a zömmel egyedül dolgozó, vagy legfeljebb mikro-méretű egyéni vállalkozások csaknem 200 ezer főfoglalkozású vállalkozója: 1998 végén a kereskedelemben, javító szolgáltatásban 19 ezren, a szállítási, raktározás, posta és távközlés ágazatban 26,9 ezren, a pénzügyi és azt kiegészítő szolgáltatásokban 7,6 ezren, az ingatlanügy, bérbeadás és a gazdasági tevékenységeket segítő szolgáltatásban 35 ezren, a oktatásban 2,3 ezren, az egészségügyben csaknem 3,8 ezren, az egyéb szolgáltatásokban 25 ezren tevékenykedtek. (Rajtuk kívül több mint 43 ezer nyugdíjas és csaknem 106 ezer kiegészítő foglalkozású, egyéni vállalkozói igazolvánnyal vagy engedéllyel rendelkező nyújtott valamilyen szolgáltatást). Azt talán a számok is érzékeltetik, hogy a szolgáltató egységek zöme kicsi. Ez önmagában még indokolható is azzal, hogy a szolgáltatások sokaságának közvetlen helyi környezet a piaca.

Ez a piac egyértelműen a fizetőképes kereslet növekedésével együtt bővül (vagy, mint arról már szó volt, a költségvetési ráfordítások növekedésével). A piac (remélhető) bővülése azonban nem ígérkezik gyors folyamatnak. A bővítés foglalkoztatási hatásai sem egyértelműek. Az egyik lehetséges út, hogy a ma másodállásban végzett tevékenységek egy része főtevékenységgé, egzisztenciális létalappá válik. A másik esély, hogy – főként a ma inaktívak körülvállalják a legális megjelenést, akár mint önálló, akár mint alkalmazottak.

A teljes munkaidős foglalkoztatásnál azonban még hosszú évekig valószínűbb a kiegészítő foglalkozás; a főmunkahely, a nyugdíj, gyes-gyed mellett vállalt heti néhány órás vagy napos munka. Annál is inkább, mert a piac jellegzetesen ilyeneket igényel, főként a ma is legáltalánosabb tevékenységekben, mint pl. a javító-szolgáltatás, a taxizás, a gazdasági szolgáltatás számtalan fajtája az adótanácsadástól a tervezésig, az iskolarendszeren kívüli zene, nyelv, balett stb. oktatás, a „maszek” fogorvos és a gyógytornásztatás, a sportolás (pl. az úszás, sí, tenisz, torna stb.). A teljes (fő) foglalkozásúak az egy-egy kliensnél nagyobb



vevőkör kiépülése a feltétele, ami viszont számos tevékenységben több kevesebb tőkebefektetést is kíván. A szolgáltatásokban, még hosszú évekig, két foglalkoztatási forma növekedésének van esélye: a kis szervezetekben, működő társaságok tagjaié és az önállóké, továbbá a különböző (a hivatalosnál rövidebb) időtartamú napi, heti munkavállalásoké. Az utóbbiban a (regisztrált) foglalkoztatottak száma akkor lenne jelentősen növelhető, ha – egyértelmű kedvezmények nyújtásával – a háztartások is bekapcsolhatók lennének a szolgáltatásokat igénylők és megfizetni képesek köré.

Összefoglalva: Magyarországon a 3 nagy foglalkoztatási szektor mindegyikében növelhető a regisztrált foglalkoztatás – ez azonban mindhárom szektorban némileg eltérő feltételek függvénye. A közös pont: a foglalkoztatás terheinek csökkentése, a regisztrálhatóság érdekében. A foglalkoztatás azonban már jellemzően az atipikus formákban növekedhet.

### **Az atipikus formák hazai elterjedtsége**

A nagy foglalkoztatási szektorokban – mint az előzőek is mutatták – az uralkodó alkalmazotti munkaviszony sokféle foglalkozási forma létezik.

Az utóbbiak közül, számos ok miatt, a statisztika csak néhányat és eléggé bizonytalanul tud számbavenni. Ezért célszerű eleve különbséget tenni a regisztrált, számításba vehető, adózó, azaz a szervezett gazdaságban megjelenő, s az azon kívüli, létező, de a szervezett gazdaságban nem jelentkező, be nem jelentett foglalkozások között. (A be nem jelentett munkák jelentős részét azonban – mint erről már ugyancsak volt szó, - s mint a mezőgazdaság vagy az alkalmi háztartási szolgáltatások példája mutatja nem lehet törvénysértőnek „fekete munkának” minősíteni; hiszen ha nincs szabály, akkor azt nem lehet megsérteni.)

Valószínűsíthető, hogy a statisztikailag mért atipikus foglalkozások mértéke jóval kisebb, mint a nem-regisztráltaké.

Az önállók Magyarországon, a többi atipikus formától eltérően, az ILO definíciójának köszönhetően a legjobban behatárolható kör az önfoglalkoztatóké. Az ide tartozó egyéni és jogi személyiség nélküli társas vállalkozásokról évek óta rendszeres statisztikák készülnek. (A kör azonban nem teljes, mert például – mint arról többször említés történt - a vállalkozói igazolvánnyal (adószámmal) nem rendelkező mezőgazdasági önállók, családi gazdaságok, mindaddig kimaradtak a megfigyelték közül, holott az eseti statisztikai felmérések szerint az ilyen gazdaságok vannak többségben

Magyarországon a önfoglalkoztatóknak minősülők meghatározó többségét az egyéni és a jogi személyiség nélküli társas vállalkozások (hazai szóhasználat: a kisvállalkozások) dolgozó tulajdonosai és családtagjaik adják. Az eredeti meghatározás külön említi a saját számlára dolgozókat (ILO, 1982.), Magyarországon azonban eleve az egyéni vállalkozói kategóriába tartoznak a gazdasági tevékenységet folytató, adószámmal rendelkező magánszemélyek (pl. a szellemi szabad foglalkozásúak). A KSH adatai szerint az összesen 41.407 ezer, nem vállalkozói igazolvánnyal, hanem adószámmal rendelkező (de az egyéni vállalkozók körében számba vett) személy közül mindössze 6.143 fő (15 %) volt főfoglalkozású; 10.117 fő (24 %) nyugdíjas, a többség, 25.147 fő (61 %) pedig mellékfoglalkozású. *{A működő gazdasági szervezetek száma, 1998/12; KSH, 1999. január}* Az önfoglalkoztatók szűkebb meghatározása mellett, tényleges foglalkoztatási képességük felméréséhez használják az önfoglalkoztató szektor megjelölést is; ilyenkor ide sorolják az önállóknál rendszeresen és alkalmilag foglalkoztatottakat is.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Martha F. Loutfi: An overview of self-employment in Europe: nature, trends and policy issues, ILO Geneva, 1990.

Az OEP adatai szerint - mint jeleztük - 1998-ban az önfoglalkoztatók által működtetett egyéni és jogi személyiség nélküli társas vállalkozásokban dolgozott a foglalkoztatottak 22,8 %-a. (1997-ben 21,2 %-a).

*táblázat*

*Az egyéni és a jogi személyiség nélküli társas vállalkozásokban foglalkoztatottak létszáma*

*1997-ben és 1998-ban*

*ezer főben -*

	Főfoglalkozású -		Nyugdíjas -		Együtt -	
	1997.	1998.	1997.	1998.	1997.	1998.
<b><u>Egyéni vállalkozások*</u></b> -	381,9	347,7	50,0	44,4	<b>431,9</b>	<b>392,1</b>
Alkalmazott és segítő családtag**	156,2	160,6	2,3	3,8	<b>158,5</b>	<b>164,4</b>
<b>Együtt -</b>	<b>538,1</b>	<b>508,3</b>	<b>52,3</b>	<b>48,2</b>	<b>590,4</b>	<b>556,5</b>
<b><u>Társas vállalkozások***</u></b> -						
Tag	49,3	119,7	7,5	18,3	<b>56,8</b>	<b>138,0</b>
Alkalmazott és segítő családtag**	126,2	151,8	5,0	11,8	<b>131,2</b>	<b>163,6</b>
<b>Együtt</b>	<b>175,5</b>	<b>271,5</b>	<b>12,5</b>	<b>30,1</b>	<b>188,0</b>	<b>301,6</b>
<b>Összesen -</b>	<b>713,6</b>	<b>779,8</b>	<b>64,8</b>	<b>78,3</b>	<b>778,4</b>	<b>858,1</b>

\* Benne: a mezőgazdasági önállók közül csak a vállalkozóként regisztráltak -

\*\* Az OEP együtt közli az alkalmazottak és a családtagok számát. Az utóbbiak létszáma a KSH munkaerőfelmérésének adatai szerint 28,8 ezer volt 1998-ban

\*\*\* Benne: bt, kkt, gmk

**Adatforrás:** OEP, 1998. évi jelentés, 1999

*A részmunkaidős foglalkoztatás -*

Mint erről szó volt, Magyarországon évek óta a keresők töredéke dolgozik a törvényesnél, vagy a kötelezőnél rövidebb munkaidőben.

Az OMMK rendszeresen készített, rövidtávú munkaerőpiaci prognózisa 4.736 jogi személyiségű gazdálkodó szervezetnél (amelyek az e körhöz tartozók csaknem 30 %-át foglalkoztatják) 1997. augusztusában a statisztikai állományi létszámban mindössze 2,1 %-nyi nem teljes munkaidőt regisztrált, ezen belül 1,8 % volt részmunkaidős. 1998. augusztusában az arány hasonló: a 2,2 % nem teljes munkaidős közül részmunkaidőben 1,7 % dolgozott. *{Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis, 1999. I. félév, OMMK, 1998. 36. old.}*

Az ország felnőtt lakosságának munkaerőpiaci helyzetét tükröző munkaerő-felmérésből egyelőre nem lehet jól elkülöníteni a részmunkaidőben foglalkoztatottakat.

Egyfelől: az órákban megadott „szokásos heti munkaidő”, különösen az 1-15 órás tartományban nem ad módot a ténylegesen részmunkaidőben dolgozók és az alkalmilag munkát vállalók elkülönítésére. (Mint tudott, a felmérésben az előző héten végzett egy órányi kereső munka is foglalkoztatásnak minősül, s valakinek minden héten akadhat néhány órai alkalmi munkája - ettől azonban még nem részmunkaidőben foglalkoztatott.) További értelmezési probléma, hogy - a tapasztalatok szerint - leginkább a nyugdíjasokat foglalkoztatják részmunkaidőben; a felmérés azonban eltekint a hazai munkavállalási kortól. Ugyancsak a tapasztalatok szerint a munkáltatók egy része - a foglalkoztatást terhelő adók és járulékok csökkentése érdekében - nemcsak minimálbéren, de a ténylegesnél rövidebb munkaidővel is jelenti be alkalmazottait.

A „nagyon változó” kategória is inkább az alkalmi, s nem a részmunkaidős foglalkoztatásra utal. Mindezért a következő tábla adatait nem is a részmunkaidő elterjedtsége, hanem csupán a szokásos munkaidőnél rövidebb idejű foglalkoztatás mértékének jellemzéseként értelmezhetjük; amelynek egy - nem meghatározható része - egyúttal vélhetően részmunkaidős foglalkoztatás.

**Rövidebb munkaidőben dolgozók**

ezer fő -

	Összes foglal- koztatott* -	Ebből: a szokásos heti munkaidő			
		1-15 óra -	16-30 óra -	1-30 óra -	nagyon változó -
1997. I.n.év	3.568,0	16,8	150,2	167,0	368,1
II.n.év.	3.579,5	15,0	150,6	165,6	394,9
III.n.év	3.618,7	12,2	142,4	154,6	393,6
IV.n.év	3.674,9	12,6	149,5	162,1	396,5
<b>Éves átlag</b>	<b>3.610,3</b>	<b>14,2</b>	<b>148,2</b>	<b>162,4</b>	<b>388,3</b>
1998. I.n.év	3.618,1	18,6	151,4	170,0	353,6
II.n.év	3.640,5	17,5	152,6	170,1	359,3
III.n.év	3.693,3	17,2	155,5	172,7	370,7
IV.n.év	3.747,0	17,2	161,4	178,6	364,6
<b>Éves átlag</b>	<b>3.647,7</b>	<b>17,6</b>	<b>155,2</b>	<b>172,8</b>	<b>362,0</b>

\* Sorkatonál nélkül

**Adatforrás:** KSH Munkaerőfelmérés nem publikált adat

A számbavétel bizonytalansága azonban csupán visszatükröződése annak, hogy Magyarországon a részmunkaidő mindmáig nem szerepel a foglalkoztatást növelni hivatott ún. aktív eszközök között. Született ugyan egy óvatos intézkedés<sup>64</sup> a munkahely-megőrzés érdekében, s ennek részeként a kisgyermekes anyák, a nyugdíj előtt állók, valamint a csökkent munkaképességűek részmunkaidős foglalkoztatásának támogatására, ezt, az önmagában is elégtelen lépést is részben keresztetik azonban a kormányzat más irányú intézkedései.<sup>65</sup>

<sup>64</sup> A 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyezetek kezelésére nyújtható támogatásokról, 18/A.§.(2) bekezdés; illetve a rendelkezést módosító 8/1997.(IV.28.) MüM rendelet.

<sup>65</sup> Tímár János véleménye szerint „akadályt jelent a foglalkoztatáspolitikai megváltozásában a kormányzat jelenlegi családpolitikája, amely akarva-akaratlan kifejezetten a nők foglalkoztatásának visszatartására irányul. Ezen túlmenően a gyermekgondozási segély állampolgári jogú kiterjesztése és a gyermekgondozási díj újbóli bevezetése (a „főhivatású anyaság” sajátos díjazása) sokszorosan nagyobb, tartós költséggel jár, mint amennyit a részmunkaidős intézkedések igényelnének. Ez a családpolitika a feltételezett előnyeivel (például a születésszám növekedése) szemben hosszabb távon növekvő hátrányokat hoz magával: fékezi a nők társadalmi előrehaladását, korlátozza a családi jövedelemben mutatkozó nagy egyenlőtlenségek mérséklését, és távlatilag más társadalmi konfliktusok kifejeződéséhez is vezethet. ... Hosszú ideje szilárd szakmai meggyőződése, hogy Magyarország jelenlegi és belátható jövőbeni helyzetében nemcsak a legfontosabb, de a legkedvezőbb társadalmpolitikai és gazdaságpolitikai hatásokkal járó lépés éppen a részmunkaidős foglalkoztatásban fennálló nagyfokú elmaradottságunk felszámolása volna”. {Népszabadság, 1998. dec. 19.}

Az 1997. július 1-én bevezetett intézkedések első eredményeiről Frey Mária adott áttekintést.<sup>66</sup>

A rendelkezés szerint támogatott részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók azok lehetnek, akik:

- \* saját háztartásukban egy vagy több kiskorú gyermeket nevelnek és a legfiatalabb gyermek a 10. életévét még nem töltötte be;
- \* legfeljebb öt évvel a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatár előtt állnak, vagy
- \* a munkaképességük romlása - az Országos Orvos-szakértői Intézet véleménye szerint - eléri a negyven százalékot és nem részesülnek egyéb ellátásban.

1997-ben, július és december között összesen 1,7 ezer, létszámleépítéssel veszélyeztetett dolgozó továbbfoglalkoztatásához és 469 fő rövidített munkaidőben történő foglalkoztatásához vették igénybe a törvény által biztosított kedvezményeket. A részmunkaidős foglalkoztatás kiterjesztése mindössze 85 főt érintett.

1997-ben 2,3 ezer fő szerepelt a munkahely-megőrzési programban, 1998-ban 4,6 ezer. (Az összegző adatból nem választható el az átmeneti likviditási gondok áthidalásához kapott támogatással érintettek, illetve a részmunkaidős foglalkoztatáshoz nyújtott támogatás; de ha mind a 4,6 ezer fő részmunkaidőben dolgozna, akkor is csak roppant szerény eredménynek minősíthetnénk.)

Ahhoz, hogy e érdemlegesen nőjön a (regisztrált) részmunkaidős foglalkoztatás, az ellene ható tényezőket kellene megszüntetni, vagy legalábbis jelentősen mérsékelni. Ezek elsősorban a munkáltatók foglalkoztatási terhei, köztük mindenekelőtt az egyre növekvő egészségügyi hozzájárulás, amely mint fix költség, ellenérdekelte

---

<sup>66</sup> Frey Mária: Aktív munkaerőpiaci eszközök típusai, részvevői és munkaerőpiaci hatásai (1991-

teszi a munkáltatókat a részmunkaidős dolgozók alkalmazásában. (Az előrelépést segítő megoldásokra több példát idéztünk a nemzetközi gyakorlatból.<sup>67</sup>

A munkahelyek megőrzésének támogatásával egyenrangúan fontos a munkahely bővítés; például segíteni azoknak a munkanélkülieknek az elhelyezkedését, akik részmunkaidőben kívánnak dolgozni; továbbá részmunkaidős állásokkal bővíteni a munkaerőpiacot, hogy minél több inaktív ember kapcsolódhasson be újból a munka világába. 1997-ben a csaknem 350 ezer munkanélküliből tízezren nyilatkoztak úgy, hogy csak részmunkaidőben szeretnének elhelyezkedni, 8 ezren pedig elsősorban részmunkaidős állást kerestek. Közülük 30 % volt a férfiak aránya, 70 % pedig a nőké.)

A nemzetközi gyakorlatban a munkáltatói fogadókészséget a bérjárulékok teljes vagy részleges átvállalásával szokták megteremteni, amire a Foglalkoztatási Törvény is lehetőséget ad. A munkavállalási szándék realizálásának az egyén szempontjából azonban akadály lehet a részmunkaidő alatt elérhető alacsony bér is, főleg a segélyezett munkanélküliek esetében. Ezt úgy lehetne elhárítani, ha a munkanélküli járadék vagy a jövedelempótló támogatás felét az elhelyezkedés után is folyósítanák a munkaügyi központok, a munkaviszony stabilizálódásáig (Hollandiában ez három év).

---

1997). *{Munkaügyi Kutatóintézet, 1998.}*

<sup>67</sup> Időskori részmunkaidős programot terveznek bevezetni például Ausztriában az ötven éven felüliek számára. Az elképzelések szerint a programban résztvevő munkáltatók csökkentett bérjárulékot fizetnének, s mentesülnének a 3 %-os munkanélküli hozzájárulás megfizetésétől. *{Világgazdaság, 1999. febr. 24.}* Az adott munkahelyen egyidejűleg fiatalok lennének alkalmazhatók, ugyancsak részmunkaidőben.

### Az alkalmi munkavállalás

A társadalom meghatározott rétegeihez tartozók - különösen az alacsony képzettségűek, a munkatapasztalat nélküli fiatalok, s a szervezett gazdaságban hagyományos munkaalkalmat nem találó idősebbek stb. - gyakran csak alkalmi, néhány napnyi vagy néhány órányi foglalkoztatáshoz jutnak. A háztartások, családi gazdaságok, kisvállalkozások világában időről-időre felkínált sokféle munka, a hagyományos munkahelyek hiányában egyre inkább felértékelődik.

Magyarországon a KSH munkaerő-felmérése bár évről-évre kissé növekvő számú, összességében a keresők töredékét kitevő alkalmi munkavállalót regisztrál. A felmérések során általában azok minősítették magukat alkalmi munkásnak, akik egyetlen munkaadónál sem álltak munkaviszonyban, s munkájuk többnyire szezonjellegű: a mezőgazdaság, a turizmus, a kereskedelem időszakos igényéhez kötődik.

táblázat -

#### Az alkalmi munkások száma 1992-1998 -

Év -	I. negyedév -	II. negyedév -	III. negyedév -	IV. negyedév -	Éves átlag -
1992	4.866	9.083	10.479	9.824	<b>8.563</b>
1993	12.740	14.637	18.391	14.758	<b>15.132</b>
1994	13.148	17.611	19.956	18.415	<b>17.283</b>
1995	13.782	17.949	20.805	19.001	<b>17.884</b>
1996	17.825	23.842	27.866	24.363	<b>23.474</b>
1997	20.450	25.232	27.667	29.472	<b>25.705</b>
1998	25.903	31.332	31.332	29.505	<b>28.524</b>

**Adatforrás:** A munkaerő-felmérés idősorai 1992-1998., KSH 1999



Az alkalmi munkák regisztrálására Magyarországon is kísérlet történt; a jogszabály 1997. szeptember 1-én lépett hatályba.<sup>68</sup> A rendelkezés fő célja az volt, hogy a munkanélküliek, s főként a jövedelem-pótló támogatásban részesülők meghatározott idejű munkaviszony igazolásával további jogosultságot szerezzenek a munkanélküli, egészségügyi, baleseti ellátásra.

Az ingyenesen kiváltható AM könyvet (amelybe a munkáltatók - minden más adminisztratív eljárás mellőzésével, csupán a megfelelő összegű közteherjegy (bélyeg) beragasztásával róhatták le a foglalkoztatást terhelő kötelezettségüket) 1997. szeptember 1. és december 31. között 11.441-en, zömmel munkanélküliek vagy jövedelempótló támogatásban részesülők váltották ki.

A könyvet azonban a tulajdonosok több mint egyharmada nem mutatta be a munkaügyi szervezetenél, mert vagy nem végzett ilyen módon munkát, vagy - a jövedelempótló támogatásban részesülőkön kívül - nem volt szüksége a munkaviszonyba töltött idő igazolására.

1997-ben a munkaügyi szervezetenél összesen 6.405 AM könyvet regisztráltak, 19.940 napnyi munkavégzéssel. Az egy főre jutó, munkaviszonyban töltött napok száma országos átlagban 3,1 nap volt, az így dolgozókat döntő többségben minimálbéren foglalkoztatták (legalábbis a lerótt bélyegek szerint).

1998-ban 21.084 fő váltott ki AM könyvet, mintegy 60 %-uk regisztrált munkanélküli, ezek kb. fele jövedelempótló támogatásban részesült. A

---

<sup>68</sup> Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített bevezetéséről rendelkező 1997. évi LXXIV. törvény. A törvény értelmében alkalmi foglalkoztatásnak minősül, ha a munkáltató ugyanazzal a munkavállalóval legfeljebb öt egymást követő naptári napig, de egy hónapon belül legfeljebb 15 naptári napig, egy évben pedig legfeljebb 90 napig létesít olyan munkaviszonyt, ahol a munkavállalónak kifizetett (levonások nélküli) munkabér legalább napi 700, legfeljebb napi 2.400 forint.

A munkavállalók a munkaügyi központoknál kaphatnak ingyenesen, egy évre szóló Alkalmi Munkavállalói könyvet (AM könyv). A munkáltató a napi munkadíj mértékétől függő, 500-1.500

többiek kis hányada pályakezdő (kb. 5 %), mintegy 14 % volt nem-regisztrált munkanélküli, 12 %-a háztartásbeli, vagy gyerekgondozáson lévő. A kiváltott AM könyveknek azonban már csak mintegy 60 %-át (13 ezret) mutatták be a munkaügyi központoknál, ahol 11 ezret fogadtak el. Többségük (7,1 ezer) a jövedelempótló támogatásban részesülők és a regisztrált munkanélküliek közé tartozott. Az év során a 11 ezer fő 45 ezernyi munkaalkalommal összesen csaknem 75 ezer napot dolgozott, átlagosan 6,7 napig, 93 %-uk minimálbéren.

Az alkalmi munkavállalás szabályozása tehát szerény eredményt hozott, s azt is főként a további jövedelempótló támogatást remélők körében.

Annak ellenére, hogy a jogszabály kedvezményeket biztosított a magánmunkáltatóknak: a közteherként befizetett összegek felét átvállalhatta a Munkaerőpiaci Alap, amennyiben a munkáltató jövedelempótló támogatásban részesülő (azt kimerítő), vagy a munkaerőpiaci szervezetnél regisztrált, de ellátásra nem jogosult munkanélkülit foglalkoztat. 1998. január 1-től az AM könyvvel rendelkező vagy ellátatlan tartós munkanélkülieket foglalkoztatók kérhették a munkaadót terhelő egészségügyi hozzájárulás átvállalását, a magánmunkáltatók pedig a közterhek támogatását is

Az aprólékosan szabályozott alkalmi munkavállalás szerint (bár reális) eredményeit több körülmény magyarázza. Az egyik, hogy a jogalkotás vélhetően a szezonális (több napos vagy hetes) foglalkoztatás igényéből indult ki, kikötve a heti, havi, éves munkaviszony maximális időtartamát.

Természetesen ilyen igények is léteznek, de a legáltalánosabb igény, a cégek,

---

forintos, az AM könyvbe beragasztott közteherjeggyel (bélyeggel) rója le a foglalkoztatáshoz kapcsolódó közterheket.

kisvállalkozások, háztartások nagyon gyakran csak néhány órás segítséget keresnek.<sup>69</sup>

A rendelkezés egyúttal az érvényes minimálbért alapulvéve állapította meg a közterheket. Ez reálisnak tekinthető alap, de mégsem mértékadó abban a közegben, ahonnan a munkaerőt vállalók verbuválódnak: a diákoktól a gyerek-gondozáson lévőkön a munkanélkülieken át a nyugdíjasokig. Ebben a körben más, a szervezett gazdaság és annak nagyobb szervezeteitől eltérő szabályok uralkodnak: a környéken az adott munkára érvényes napszámbér, az adott társadalmi közegben elfogadott idős gondozási, gyerek-felügyeleti vagy takarítási díjazás.

A havi maximálbér ebben a közegben aligha értelmezhető fikció.

A legfontosabb azonban valószínűleg az, hogy a társadalmi – családi, baráti – kapcsolatok alapján szerveződő alkalmi munkavégzés, azaz a kis szervezetek és a háztartások tömeges igénye mindig is képes volt függetlenedni a munkavégzés költségeit növelő állami előírásoktól, bürokratikus eljárástól (bejelentés) és adófizetési kötelezettségtől – a felek közötti egyszerű megállapodást tulajdonképpen sem a munkáltatónak, sem a munkavállalónak nem érdeke az állam által igényelt keretek közé illeszteni. Ez – mint a nálunknál sokkal gazdagabb országok tapasztalata is igazolja – sehol sem sikeres próbálkozás. Az alkalmi foglalkoztatások regisztrálhatóvá tétele érdekében tehát célszerű más megoldásokat keresni.

---

<sup>69</sup> A Népszabadság riportja szerint az egyetemi-főiskolai hallgatók becsülhetően mintegy 60%-a vállal rendszeresen munkát tanulmányai alatt. A diákok foglalkoztatását szervező diák-szövetkezetek szerint a cégek azért is keresik a diákokat, mert a feladatok alkalmi jellegűek: szórólap-osztogatás, kontírozó könyvelés, hét végi mentő-szolgálat stb. A cégeknek is, a diákoknak is előnyös a munkakapcsolat: például a kontírozó könyvelésért a hallgatók havi 20-30 ezer forintot kapnak, egy diplomásnak ezért a tízszeresét kellene fizetni. A diákok hivatalosan dolgozhatnak, és sem tb, sem egészségügyi hozzájárulást nem kell fizetniük. (Népszabadság 1999. Okt.3.)

## **A határozott idejű foglalkoztatás**

Az EU tagországok vonatkozó szabályozásai, mint láttuk, a teljes munkaidős foglalkoztatás védelmében csak meghatározott feltételek esetén engedélyezték a határozott idejű foglalkoztatást.<sup>70</sup>

A magyar jogszabályok lényegében megegyeznek az európai normákkal, s a bíróságok megbüntetik azt a munkaadót, akiről megállapítható, hogy a határozott idejű munkaszerződést a munkavállaló jogainak (felmondási idő, végkielégítés, felmondási védelem) kijátszása érdekében kötötte.

A határozott idejű foglalkoztatás elterjedtségéről az OMMK már idézett rövidtávú munkaerőpiaci prognózisa tájékoztat: 1997. augusztusában a foglalkoztatott nyugdíjasok nélkül számított teljes munkaidőben dolgozó statisztikai állományi létszám 19,8 %-át, egy évvel később 20,7 %-át alkalmazták határozott idejű szerződéssel. A becslések szerint ez „elérheti a 600 ezer főt”. Az érvényben lévő határozott időre szóló szerződések jellemző időtartama 180-210 nap volt.

A prognózis adataiból nem állapítható meg, melyek az érintett ágazatok, de nyilvánvaló az erős szezonális összefüggés: a megfigyelés kezdetétől, 1997. első félévétől a prognosztizált 1999. első félévéig az összes létszám-csökkenés több mint 20 %-a a lejárt szerződések következménye, a második félévben pedig ez az arány meghaladja a 45 %-ot. *{Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis, 1999. I. félév, OMMK, 1998. 40. old.}*

A határozott idejű munkaviszony - feltételezhetően - jelentős mértékben egybeesik a szervezett gazdaságban a szezonális foglalkoztatással, mégpedig elsősorban a közvetítő cégek közreműködésével szervezett alkalmazással.

## **Egyéb formák**

---

<sup>70</sup> Sőt, ha az alkalmi munkavállaló a bevallási kötelezettség alá nem eső (250 ezer Ft-ot el nem érő) jövedelméről mégis adóbevallást készített volna, akkor a **munkáltató** a közteherjegy beragasztásával befizetett adóelőleg egy részét vagy egészét visszakaphatja, mivel az ilyen bérjövdelemre adójóváírás illette meg, ami

A ma említésre érdemes törekvés a **táv munka program**.

Európában nagy reményeket fűznek ahhoz, hogy a számítógépek segítségével éppen az üzleti (foglalkoztatási) központoktól távol élők, s ezért helyi foglalkoztatásban nem reménykedhetők, a családi kötelezettségeik miatt a kötött munkaidőt vállalni nem képes személyek (például a kismamák), valamint a mozgásukban korlátozott emberek sokasága a munkát otthon, bizonyos értelemben kötetlen munkaidőben végezve visszakerülhet a foglalkoztatottak közé.<sup>71</sup>

Magyarországon 1998. elején indult a távmunka-program. Megalakult a Távmunka Közhasznú Társaság, amelynek feladata a hazai távmunka számítástechnikai feltételeinek biztosítása, egy országos szolgáltató központ üzemeltetése.

Az első lehetőségeket a megváltozott munkaképességűeknek írták ki, a második pályázatot a gyermekgondozáson lévő, illetve a gyermeküket egyedül nevelő nők számára. Munkavégző bőven akadt volna, a Kht. 1998. augusztusáig már több mint 15 ezer potenciális munkavállalót regisztrált, a munkaadók viszont alig érdeklődtek. 1998-ban hatvan, otthoni számítógépes

---

1998-ban a bér 20%-a, de legfeljebb jogosultsági hónaponként 4.200.- Ft volt. (1999-ben az adójóváírás a bér 10%-a, jogosultsági hónaponként 3.000.- Ft-ra csökkent.)

<sup>71</sup> Az EU 1994-ben közzétett úgynevezett Bangelmann-jelentése szerint az ezred fordulójáig 10 millió ilyen munkahely létesíthető. A gyakorlatban azonban a program kevésbé átütő sikerű. 1995-ben egy felmérés szerint 1,25 millió volt a távmunkások száma. E munkavégzési forma Nagy-Britanniában volt a legnépszerűbb, itt 560 ezer fő, Franciaországban 215 ezren, Olaszországban 97 ezren dolgoztak ebben a formában. {HVG, 1998. febr. 28.}

Átütő siker született viszont Dániában, ahol a távmunkások aránya az 1994. évi 0,4 %-ról 1999-re 5-10 %-ra növekedett. 1997-ben ugyanis a kormány - az adótörvény módosításával - lehetővé tette, hogy minden munkaadó adómentes juttatásként vásárolhat dolgozói számára otthoni számítógépet, amennyiben azt a dolgozó a munkájához kapcsolódó feladatokra is fel tudja használni. „Ennek eredményeként főként a nagyobb vállalatok gyors vásárlásba kezdtek, és rövid időn belül az alkalmazottak háztartásainak 75 %-ába pentiumos számítógép került, gyakran nyomtatóval, modemmel és Internet-előfizetéssel együtt. Cserébe a dolgozóktól megkövetelték, hogy szerezzék meg a komputerhasználói jogosítványt, az ECDL-t. A tanulást saját szabadidőben kellett megoldaniuk, akár távoktatás segítségével, de a munkáltató költségén. Két éven belül közel 200 ezer dán munkavállaló élt ezzel a lehetőséggel, amelynek következtében napjainkra Dánia világelső lett a számítógéppel felszerelt háztartások arányát tekintve”. {Wesselényi Andrea: A távmunka helyzete Európában, a Neumann János Számítógéptudományi Társaság hírlevele, 1999. márc.}

munkát ajánló cég pályázatát bírálták el, 27 részesült támogatásban 197 munkahely létesítéséhez.

Magyarországon – a nagy adatfeldolgozó cégek szerény száma, s a drága telefondíjak mellett – egyelőre igen mérsékelt eredmények várhatóak. A munkára ajánlkozók száma azonban változatlanul magas; bár jellemzően nem a munkanélküliek, hanem az inaktív státusznak (nyugdíjas, gyerekgondozáson lévő, diák stb.), és a mellékfoglalkozást (pótlólagos jövedelmet) keresők jelentkeztek. (A távmunkára jelentkezők munkaerő-piaci kínálata. SzCsM, kéziratban.

Az előzőek szemléletesen mutatják, hogy Magyarországon a szervezett gazdaságban elég szerény az atipikus munka mértéke, az így foglalkoztatottak aránya nemhogy 40, de a 20%-ot sem éri el. (A kiszámítható arány – az önfoglalkoztatókkal együtt – 16%). Viszont: valószínűleg annál szélesebbkörű a gazdaság és a társadalom reális igényei szerint szerveződő, de regisztrálatlan foglalkoztatás.

Ugyanakkor azonban nyilvánvaló, hogy a hagyományos alkalmazási formák egy része sem feltétlenül azonos a közhiedelem szerintivel. Túl az önálló kis (mikro) szervezetein, a jogi személyiségű társaságok közül a kft-k 87, az rt-k 42% -a is mikro-méretű volt. 1998 végén, azaz legfeljebb tíz alkalmazottat foglalkoztatott. Ezekben a cégekben a tulajdonosok (egy része) maga is a kft, illetve az rt alkalmazottja, akik tulajdonképpen önmaguknak határozhatják meg munkaviszonyuk tartalmát, feltételeit. Ugyanez érvényes a segítő családtagokra, különösen pedig a jogi személyiség nélküli bt-tagok sokaságára. (1998 végén több mint 140 ezer bt működött, 99%-uk mikro-méretű. Az 1997-ben adóbevallást benyújtóknak – a regisztráltak csaknem 90%-ának – átlagos létszáma 1,7 fő volt.) A nagyon gyakran a család két tagjából álló „társaság”, ha tagjai díjazás ellenében közreműködnek a társaság tevékenységében, munkafeltételeiket, munkaidejüket, juttatásaikat illetően eléggé lényegesen különböznek a nagy cégek, vagy a költségvetési szféra alkalmazottaitól.

A hagyományos alkalmazotti viszony számos elemét tehát már felbontotta a kialakult szerkezet-rendszer, a mikrovállalkozások tömege.

### **Az igazolás kényszere**

Magyarországon – mint ezt többször hangsúlyoztuk – kifejezetten alacsony szintű a (regisztrált) foglalkoztatás és – ennek párjaként – rendkívül magas a gazdaságilag inaktívak aránya.

Európa legtöbb országától eltérően, ahol a foglalkoztatás növelését elsősorban a fiatalok és az 50 év feletti korosztályok munkába lépésétől remélik, nálunk úgyszólván minden korosztályban jelentős a nem keresők, s ezen belül különösen a nők aránya.

Mindenekelőtt a magyar társadalom saját érdeke az, hogy minél több kereső foglalkozású, aktívan termelő-szolgáltató és fogyasztó tagja legyen; bár kétségtelen, hogy a felzárkózáshoz az erős ösztönzést most Európa adja.

A mára kialakult társadalmi-gazdasági valósághoz igazodás számos vonatkozásban kíván gyökeres változtatásokat.

A következőkben felsoroltak nem fontossági sorrendet, csupán fontos csomópontokat vázolnak fel, tudva, hogy azok mindegyike önmagában is szerteágazó, ugyanakkor a többivel is összehangolt feladatokat jelent, rendkívül aprólékos alapozó munkákkal.

1. Az egyik feladatkör: a foglalkoztatás, a foglalkozási viszonyok újrászabályozása. (Sőt ennek párjaként a munkanélküliség is, erre azonban itt most nem térünk ki.)

Magyarországon mindeddig úgyszólván semmi sem történt a hagyományostól eltérő munkavégzések befogadására a szervezett gazdaságba. Ami történt, azt a gazdasági, társasági jog hozta magával (egyéni vállalkozói törvény, a munkajogi személyiségű társas vállalkozások – máig bizonytalan értelmezésű – foglalkoztatási viszonyai, a tagi-

alkalmazotti státuszok összekeveredésével. Lehet persze, hogy az utóbbi, bár többszázezer embert érint, éppen így jó, így segíti leginkább a foglalkoztatást, de létrejöttéhez nem sok köze van a foglalkoztatáspolitikának.)

Az eddigi foglalkoztatáspolitikai intézkedések, szabályozások jobbra beleragadtak a hagyományos munkaviszonyok (a rendszerváltás előtti állapotok) újraélesztésének feltételezésébe; érzéketlenül a munka világának (visszafordíthatatlan) változásai iránt.

A szakszervezetek kizárólag a (hagyományos) munkaviszonyban állók érdekeinek védelmét tekintették feladatuknak, érzéketlenül a munkaerőpiacról kiszorult tömegek (újra) foglalkoztatása iránt.

Ez tükröződik a számtalan, egyébként aprólékos gondokat megalkotott, a részmunkaidő, az alkalmi munkavállalás ismertett eseteiben is. A jogalkotást kezelő – egyébként elismerést érdemlő – cél minden esetben a munkanélküliség csökkentése, a munkanélküliek elhelyezkedési esélyeinek növelése volt; anélkül azonban, hogy az inaktívvá válók évről évre növekvő tömegére a legkisebb figyelem fordult volna. (Miközben a munkanélküliség támogató rendszeréből kihullók, a rendszert elhagyva, maguk is inaktívvá váltak, illetve megpróbálták saját maguk munkát találni. Az OMK több éven át elvégzett, a munkanélküli járadékra való jogosultságukat elvesztett emberek további munkaerőpiaci helyzetét felmérő un. követéses vizsgálat eredményei szerint a többség kapcsolata megszakadt a munkaügyi szervezettel; jellemzően leginkább a még a jövedelempótló támogatásra igényt tartók maradtak regisztrált munkanélküliek.)

A munkanélküliek foglalkoztatási esélyeit növelő, a foglalkoztatásukat elősegítő kedvezmények mellett azonban a fő figyelemnek a dolgozni képes és kívánó, többszázezer ember foglalkoztatási lehetőségeire kell irányulnia. Ez feltételezi a foglalkoztatási törvényt, a Munka Törvénykönyvet, a



munkaerőpiaci szervezet átalakítását, a munkavégzés lehetséges formáihoz illesztését.

2. A munkaerő-költségek differenciálása. A szakértők általános véleménye szerint ma Magyarországon nem különösebben magasak az adóterhek. Ez, ha nemzetközi összehasonlításban jogosult állítás is, nem érvényes a munkát terhelő költségekre, (Munkaerő-költség alatt minden olyan, a munkáltatót terhelő kötelezettséget értünk, ami a munkaerő foglalkoztatásával, alkalmazásával kapcsolatban merül fel. A „költség” minden esetben a munkáltató számára jelent költséget, esetenként rendezendő kötelezettsége). E költségek három fő eleme közül itt csupán a béreket terhelő adók és kötelezően befizetendő járulékok mértékét érintjük. (A másik két elem közül az egyik a bér, amelynek mértékét a piaci viszonyok, és az azokat korrigálni hivatott, a munkáltatók és a munkavállalói szervezetek országos, ágazati vagy helyi megállapodásai alakítják. A másik elem a munkáltató által önként vállalt, vagy ugyancsak a szakszervezetekkel kötött megállapodásban rögzített béren kívüli juttatások.) Az adók és járulékok mértékét a törvényhozás állapítja meg.

Magyarországon 1992 és 1996 között a keretek 120,2%-kal emelkedtek, követve az inflációt. (Miután a nettó kereset növekedése az adott időszakban 15%-kal alacsonyabb volt, mint a bruttó keresetké, a munkavállalók keresetének reálértéke 14%-kal csökkent.) A keresetek részaránya az összes munkaerőköltségen belül alig változott (1992-ben 56,9% volt, 1996-ban pedig 57,1%).

A kötelező adók és járulékok mértéke ugyan valamelyest csökkent 1995-ben, majd 1996-ban is, viszont a társadalombiztosítási járulékalap fokozatosan kiterjedt a kereseten kívüli elemekre is. Emiatt az 1992-1996 közötti négy éves időszakban a keresetekenél valamivel gyorsabban, 121%-kal emelkedett a kötelező járulékok szintje. 1996-ban a kötelező társadalombiztosítási járulékok a munkaerőköltség 29,2%-át tették ki, ami

nemzetközi viszonylatban magasnak számít, különösen akkor, ha figyelembe vesszük, hogy ez nem tartalmazza az olyan, szintén kötelező, de nem járulék-jellegű kifizetéseket, mint a betegszabadság munkáltatót terhelő része. Összehasonlításképpen: az Európai Unió 1992-ben még 12 tagállamának átlagában a kötelező társadalombiztosítási költségek aránya 15% volt.

A versenyszférában a 20 fő feletti létszámot foglalkoztató vállalkozásoknál 1996-ban egy átlagos munkavállaló havi mintegy 50 ezer forintos keresetén felül a munkáltató a bér minden 100 forintja után további 75 Ft-ot fizetett ki az alkalmazás költségeként. Így egy átlagos munkavállaló foglalkoztatása havonta 87 ezer Ft-ba került, szemben az 1992 évi 39,590 Ft-os munkaerő-költséggel.<sup>72</sup>

A társadalombiztosítás költségei az 1996 évi statisztikai megfigyelés óta (a KSH az EU tagállamaival azonos rendszerben, 4 évenként méri fel a munkaerő költségek alakulását) évről évre növekedtek. Amint köztudott, az előírt járulékon felül a minden fajta foglalkoztatás után tételesen befizetendő egészségügyi hozzájárulás havi összege 2000-ben már elérte a 3900 Ft-ot.

A nagy és (multinacionális) cégek számára a teherterhelés a teljesítménytől független járulék-összegek növekedése, a kisebb cégeknél azonban kifejezetten a foglalkoztatás növelése ellen hat, különösen az alacsony keresetű dolgozók esetében.

A minimálbért mintegy 16 százalékkal megdrágító egészségügyi hozzájárulás csak tetézi a más jogcímenek előírt adókat társadalombiztosítási (33%) szakképzési, munkaadói járulék összességében - - a Népszabadság 1999. május 11-i számában közölt számítás szerint – a

---

<sup>72</sup> A munkaerő-költségek 1992 és 1996 közötti elemzését a KSH szakértője, Lindnerné dr. Eperjesi Erzsébet elemzése alapján ismertettük. A tanulmány teljes szövegét „A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok” 1998. című kiadvány közölte, 93-100 old.

minimálbéren (22.500.-Ft) foglalkoztatottak után fizetendő járulék-terhek a bruttó bér 52%-át tennék ki 1999-ben (2000-ben 50,75 %-át), míg a 90 ezer Ft-os bérsávban 40, majd 37,44%-át.

Bár nyilvánvalóan más tényezők is hatnak a foglalkoztatás szintjének alakulására, mégsem lehet véletlennek tekinteni, hogy **azokban az országokban, ahol a munkabéreket alacsony adó- és járulékfizetés terheli, a legmagasabb a foglalkoztatás szintje.**

Országok	A közvetlen bér és bérjellegű kifizetések aránya a munkaerőköltségben %	A társadalombiztosítási és egyéb terhek aránya %	A 15-64 éves népességből a foglalkoztatottak aránya 1997-ben %
Dánia	96,6	3,4	77,5
Egyesült Királyság	86,0	14,0	70,8
Luxemburg	83,0	17,0	60,6
Franciaország	69,0	31,0	60,1
Magyarország	62,2	37,8	53,5