

# ATIPIKUS MUNKÁK MAGYARORSZÁGON

**Laky Teréz**

*Az alábbiak a műhelyvita bevezető előadásaként hangzottak el. A műhelyvita résztvevői a problémakör jó ismerői, akik nem igényelték a meghatározások, kifejezések magyarázatát. Az olvasók többsége azonban vélhetően több tájékozódást kíván ahhoz, hogy jól értse a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerőpiac nálunk kevésbé ismert jelenségeit. E fejezetben igyekszem erre tekintettel lenni, anélkül azonban, hogy az elhangzottak eredeti – szűkrefogott – kereteit megváltoztathatnám.*

## A fejlett világ új munkahelyei

Az Európai Unió tagországainak foglalkoztatási helyzetét évről-évre bemutató kiadvány, az *Employment in Europe 1996*-ban a foglalkoztatottságról új rendszer szerint közölt adatokat. Már nemcsak a makacsul magas (bár országonként jelentősen eltérő) munkanélküliségi rátákat és a felnőtt (15-64 éves) népességből a foglalkoztatottak (országonként ugyancsak jelentősen különböző) arányát adta meg, hanem a foglalkoztatottakon belül külön is kimutatta néhány, a hagyományos munkaviszonytól eltérő formában dolgozók – részmunkaidőben, meghatározott idejű szerződéssel alkalmazottak és az önfoglalkoztatók – arányát. 1995-ben az Európai Unió keresőinek több mint 42%-a ezekben a formákban dolgozott; s az így foglalkoztatottak aránya az utóbbi években évenként 1,5-2%-kal nőtt.

Az Európában hagyományosnak tekintett munkaviszony fő jellemzői: a meghatározatlan időtartamra történő alkalmazás; a meghatározott (napi, heti) óraszámú munkaidő; a munkakörre meghatározott összegű bérezéssel.

A munkaviszony e fő elemeit minden országban jogszabályok, kollektív szerződések, megállapodások rögzítik és védik. (Például elbocsátás esetén a munkaadó felmondási időt köteles biztosítani és végkielégítést fizetni; a többletmunkaidőért túlóradíjat stb.) A különböző szintű (országos, ágazati, vállalati) megállapodások – jórészt a szakszervezetek sokévtizedes küzdelmeinek eredményeként – a hagyományos munkaviszonyhoz sokféle munkavállalói jogot kapcsolnak (fizetett szabadság, a munkáltató által is fedezett egészségbiztosítás, több országban kötelező nyugdíjbiztosítás, fizetett ünnepek stb.). Hosszú évtizedeken át, generációk számára ez volt Európában a tipikus, a jellemző munkaviszony.

Atipikusnak az ettől egy vagy több – esetleg valamennyi – elemében elétérő foglalkoztatást, munkavégzést kezdték elnevezni.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) már a 80-as évek közepén felfigyelt a hagyományostól eltérő munkaviszonyok terjedésére. Egy szemináriumot rendeztek (1986. Brüsszel), majd számos országtanulmány készült, adatokkal és részletes helyzetleírásokkal. Ezt "Precarious jobs in Labour Market Regulation" (Sérülékeny munkahelyek a munkaerőpiaci szabályozásban) címmel adták ki 1989-ben (Szerk.: G. and J. Rodgers). Azóta sokféle elnevezéssel illetik a hagyományostól eltérő foglalkozási formákat, a legáltalánosabban az "atipikus" elnevezés terjedt el. A gyűjtőfogalom alá sokféle forma tartozik: a részmunkaidő, az alkalmi (időszakos) munka (benne a szezonális foglalkoztatás, az ideiglenes alkalmazás), az önfoglalkoztatás, a bedolgozás stb.