

Kiadja a Struktúra Munkaügyi Kiadó Kft.
Felelős Kiadó a Struktúra Kiadó Kft ügyvezető igazgatója
Készült a Két Könyvbarát Nyomdaipari és Szolgáltató Kft.
gondozásában

2001.

LAKY TERÉZ
AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZÁSOK

A kötet a „Közösen a Jövő Munkahelyeiért” Alapítvány
támogatásával készült.

TARTALOM

I. Az alkalmazotti társadalmak kialakulása	7
1.1 A „hagyományos „ munkaviszony jellemzői	10
1.2. A változásokat elindító folyamatok	11
1.3. Magyarország: megkésett modernizálódás	13
II. Az atipikus foglalkozások	21
2.2. Az atipikus foglalkozási formák	21
2.3. Az atipikus foglalkozások és elterjedtségük	25
2.4. A részmunkaidő (Part-time work)	27
2.5.1. A meghatározott idejű foglalkoztatás (Fixed term contract)	44
2.6. Az önfoglalkoztatás (self-employment)	52
2.7. Az egyéb formák	62
2.7.1. Otthoni munka (homework)	62
2.7.2. A távmunka (teleworking)	64
2.7.3. Munkaerő-kölcsönzés	65
III. Az atipikus foglalkozások Magyarországon	67
3.1. A gazdasági fejlettség néhány mutatószáma	67
3.2. A foglalkoztatás-munkanélküliség-inaktivitás arányai	71
3.3. A (regisztrált) foglalkoztatás növelésének szektoronkénti esélyei	73
3.3.1. Mezőgazdaság	76
3.3.2. Ipar	81
3.3.3. A szolgáltatások	86
3.4. Az atipikus formák hazai elterjedtsége	92
3.4.2.. A részmunkaidős foglalkoztatás	96
3.4.3. Az alkalmi munkavállalás	101
3.4.4. A határozott idejű foglalkoztatás	106
3.4.5. Egyéb formák	107
3.5. Az igazodás kényszere	109
3.6. A rejtett foglalkoztatás	116

Bevezető

A tanulmány célja, hogy az adott keretek között áttekintést adjon a hagyományosnak tekintett munkaviszonyoktól különböző, ún. atipikus foglalkoztatásokról. Ezek, az elsősorban a fejlett gazdaságú országokban egyre szélesebb körűvé váló munkavégzési-alkalmazási formák a folyamatos és visszafordíthatatlan változásban lévő társadalmi-gazdasági viszonyok termékei.

A különféle formák elterjedtsége, társadalmi elfogadottsága messzemenően függ az egyes országok történelmétől, hagyományaitól, gazdasági fejlettségétől, a társadalmi értékrendjéhez igazodó jogalkotásától, stb. Mindezek ismerete elengedhetetlen a munka világában most zajló változások értelmezéséhez. E tanulmány mégsem vállalkozhatott ilyen elemzésre, többnyire csupán az általánosan, a közösen jellemző szűkebb ösvényén haladt. A hazai viszonyok tárgyalása is mellőzte a jelenségek sokféle (gazdaságtörténeti, politikai stb.) háttér-összefüggését, remélve azonban, hogy azokat az olvasók amúgy is ismerik.

A 80-as évek kezdetétől egyre nagyobb az atipikus munkák jelenségének szakirodalma. Az egy-egy országra vonatkozó, vagy szélesebb közelítésű munkák sokféle feltételezésének, értelmezésének áttekintése ugyancsak hiányzik a tanulmányból.

A hazai teendők felvázolása sem megy túl néhány, kézenfekvőnek tűnő lehetőségnél. Magam az alkalmazkodást segítő megoldásokat sokféle szakértő sokféle nézőpontú együttgondolkodásával, a szociális partnerekkel és a kormányzat aktív közreműködésével vélem csak kialakíthatóknak. Jelen tanulmány talán az egyik adalék lehet a pótolhatatlan együttgondolkodáshoz.

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,

atipikus foglalkozások különböző rajtaít, 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.¹

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.

¹ Különösen ebben a részben messzemenően támaszkodom Frey Mária munkáira, aki évek óta behatóan foglalkozik elsősorban a részmunkaidő meghonosításának problémáival. Igyekeztem felhasználni a témakörben írt valamennyi, hozzáférhető hazai tanulmányt, köztük elsősorban Simonyi Ágnesnek a szezonális foglalkoztatással kapcsolatos kutatási eredményeit, valamint Gere Ilona (részben Frey Mária-val is közös) munkáit, illetve a határozott idejű foglalkoztatásról végzett empirikus vizsgálatát. A nem túl bőséges hazai szakirodalom számos tanulmánya megjelent Az atipikus foglalkoztatási formák című, az Integrációs Stratégiai Munkacsoport keretében végzett kutatásokat összegző kötetben, Európai Tükör Műhelytanulmányok, 25. Szám, 1997 (a kutatásokat koordinálta és a kötetet szerkesztette Laky Teréz).

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 tanítóig 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”.² 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. (Castell: 1998; 319.) Ugyancsak Castell idézi: 1911-ben a francia kereső népesség 47%-a élt bérből; eközben Nagy-Britanniában - amelyhez képest Franciaország

² 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 Pahl 1984; 42.).

gazdasági fejlődése „elégge 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 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.³ (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 válása. A tanulatlan munkaerőt egyre nagyobb mértékben felszívó tömegtermelés során az ipari munkásság néhány évtized alatt fogyasztóvá vált. A század 20-as, 30-as

³ 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** létrejötte jelenti például a modern nyugati állam csíráját”. (Weber 1987; I. 230.)

éveitől a lassan, de fokozatosan javuló életkörülményekben egyaránt közrejátszott a termelő tevékenységek minden elemének Taylor nyomán elindult racionalizálása, s vele a termelékenység - és a termék tömeg - ugrásszerű növekedése⁴; a Ford futószalagjain bevezetett, a korábnál magasabb bérekkel ösztönző bérezési rendszer⁵, és a szakszervezetek szívos küzdelme a munkásság jogainak elismertetéséért, helyzetének jobbításáért.⁶ 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 munkaviszonyt jellemző közös státusz: az alkalmazásban állóké.⁷

⁴ 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 korábnál 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 ötévenként, 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”. (Taylor 1993; 189.)

⁵ Ford 1909-ben kezdte meg a tömeges előállítással olcsóvá tehető gépkocsi, a technika-történeti hírességű Tmodell 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 autótvasárlók körének bővülését”. (Ladó 1979; 159.)

⁶ 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 üzemeiben a munkások szervezkedésének.

⁷ Castell szerint az első, nem bérmunkás, hanem „társadalmilag megbecsült” foglalkozási csoport, amely követelni kezdi, hogy alkalmazottnak tekintsék, 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

A gazdaságok felgyorsult fejlődésével párhuzamosan néhány évtized alatt, a gazdasági válságok, világháborúk dacára általánossá vált és stabilizálódott ez a foglalkoztatási forma.⁸

1.1 A „hagyományos”, munkaviszony jellemzői

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 rendszeresen végezte dolgát, az akár munkásélete 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. A határozatlan időre felvett alkalmazottat nem lehet egyszerűen elbocsátani. Ha nem követett el fegyelmi vétséget, akkor a munkáltatónak a nála feleslegessé vált alkalmazott elbocsátásakor a kollektív szerződésekben rögzített felmondási időt és végkielégítést kell fizetnie.

- **Meghatározott napi, heti óraszámú munkaidő.** A „törvényes munkaidőt” minden országban jogszabályok, kollektív szerződések,

Szakszervezete (National Union of Elementary Teachers), majd a hivatalnokok és a helyi önkormányzatok tisztviselőinek szakszervezetei (Clerks Union, 1890; Municipal Officers Association, 1894). (Ladó M - Lux J 1997.)

⁸ 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.

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 minimál-bért - többnyire ugyancsak országos megállapodás alapján - a legtöbb országban törvény írta elő (akkor is, ha szakmánként esetleg különbözött) és 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 százalékanak megszokott, rendezett, jól szabályozott helyzete a 70-es évektől kezdett érezhetően 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.

1.2. 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-eket, 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.⁹

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; 1999-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; 1999-ben 45%-a.)

Bár a többség még mindig „alkalmazott”, az „alkalmazás” módja már nem

⁹ A kérdéssel foglalkozó számos kitűnő gazdaságtörténeti munka közül itt csak Piore és Sabel elemzésére utalunk, akik széles történeti áttekintésben mutatják be az ipari tömegtermelés kialakulására, majd térvészítésére ható tényezőket. (Piore-Sabel 1984).

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 pártokat¹⁰ 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.

1.3. Magyarország: megkésett modernizálódás

Magyarország, ahol a gazdaság modernizálása - mint minden gazdaságtörténeti 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.¹¹

Az „önálló státuszú” kis- és törpebirtokos családok tagjai - kiknek már nem nyújtott megélhetést a föld - százezrével kényszerültek ugyan a nagybirtokokon és más nagygazdaságokban, legalábbis az év meghatározott részében, időszeri (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 15%-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%). A szolgáltatásokban - az állami hivataloktól az iskolákon, kereskedőkön át a vasútig, postáig stb. - a keresők 24%-a dolgozott. Az Európához képest fél

¹⁰ 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 számát növelni remélő) és a német szociáldemokraták (Schröder-Lafontaine vita a foglalkoztatás növelésének lehetséges útjairól) erősen eltérő feltételezése a követendő politikáról.

¹¹ Magyarország népessége és gazdasága Múlt és Jelen KSH, 1996, 88.old.

évszázaddal később lezajlott iparosodási folyamat a lépéshátrányon túl számos jellemzőjében is eltért a nyugat-európai úttól.¹²

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

A második világháború idején - lényegében a hadi szállítások hatására - csak az 1938-as területet figyelembe véve mintegy 120 ezer fővel nőtt a gyáripari munkások száma; többel, mint a két világháború közötti évtizedekben.

(Berend-Ránki, i. m. 216. old)¹⁴

¹² Berend és Ránki (1972) elemzi mind a hasonlóságokat, mind a különbségeket. A magyarországi iparosodás írják „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 mezőgazdaságtól 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.)

¹³ 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 1940; 8.)

¹⁴ 1949-ben azonban még mindig a mezőgazdaság 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.¹⁵

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-mérésen 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.¹⁶ (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 - jobbra 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.)

¹⁵ 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, jobbra 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 1966; 221)

A két világháború közötti társadalmi rétegekről - köztük az állami alkalmazottak tipikus pályáiról - átfogó képet ad (Erdei 1976).

¹⁶ 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 munkaviszonytól elvileg független társadalmi jogosultságok egy része is 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 eredményeségtől 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. Az ilyen munkahelyek száma azonban nálunk sem növekszik. 1995-98 között a foglalkoztatás stagnáló szintje azt jelentette, hogy az új munkahelyek száma csak pótolta az éppen megszűnőket. Az új munkahelyek egy része feltehetően hagyományos alkalmazotti munkahely (például a külföldi befektetésekkel létrehozott, fejlesztett nagy cégeknél), egy része azonban biztosan nem (például a bt-k foglalkoztatottjai körében).

Ma nem tudjuk, hogy mennyi a hagyományosnak tekinthető 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 kishozvetkezet, valamint csaknem 16 ezer jogi személyiség nélküli társaság (PJT, GMK, stb.) továbbá mintegy 120 ezer magánkisiparos és kiskereskedő, együttesen 141 ezer gazdasági szervezet.¹⁷

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 (2000-ben összesen több mint 900 ezer,) a gazdasági szférában több mint 800 ezer) foglalkoztatták a lecsökkent létszámú keresőket (1990: 5,4 millió, 1992: 4 millió, 1995: 3,678 ezer, 2000 : 3,849 ezer fő).¹⁸

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 fő. A statisztika ma már csak az „500 főnél nagyobb” kategóriát használja a legnagyobbak besorolására - ebben a mérettartó

¹⁷ Adatforrás: Gálik és szerzőtársai: 1988, és Laky-Neumann (1990; 272-287.)

¹⁸ A működő gazdasági szervezetek száma, KSH, és A munkaerő felmérés idősorai 1992-2000, KSH, 2001

mányban 2000-ben mindössze 490 cég szerepel. (Viszont: a 847 ezer vállalkozásból több mint 800 ezer tartozik a legkisebb, 0-9 fős mikro-vállalkozás körébe, az összes gazdasági szervezet 97,5%-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 az 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.¹⁹

Feltehető, hogy a kisvállalkozások 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.

Elégge bizonytalan azonban szabályok maradéktalan alkalmazása a mikro-vállalkozások körében. Az adóbevallások arra utalnak, hogy a főfoglalkozású egyéni vállalkozók több mint háromnegyede egyedül (legfeljebb családi segítséggel) dolgozik; további 13%-uknak egy, 7%-

¹⁹ 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.

uknak 2-3, s kevesebb mint 4%-uknak van 3-nál több alkalmazottja. Elégge természetes, hogy ahol 1-2 alkalmazott van, ott nem a nagy szervezetek, hanem a családi munkaszervezet mintájára formálódnak a személyes- és munkakapcsolatok. A munkaidő, a szabadság, a betegállomány, a fizetett ünnepek stb. időtartama, elszámolása az éppen létező feladatokhoz igazodó megállapodás kérdése; a fizetés is független lehet az országos bérmegállapodásoktól.

A munkaviszonyt személyes viszonyokkal ötvöző kapcsolat, amelyben a munkaadó és a munkavállaló közötti megállapodások egy része – már csak az üzletmenet előre nem látható változásai miatt is – a folytonos és kölcsönös kompenzációk terméke, s ahol erős lehet a kölcsönös érdek, a kölcsönös függőség, ott, bár formailag „alkalmazotti” a munkaviszony, tartalmilag legfeljebb (helyileg felülbíráható) igazodási pontokat jelentenek a munkára vonatkozó törvények, szabályok.

Még sajátosabb a helyzet a jog személyiség nélküli társaságokban. A bt-kben például ugyan már több mint 160 ezer alkalmazottat regisztráltak, az átlagos létszám - számításunk szerint - 1,7 fő. A bt-eket - mint köztudott – nagyon gyakran a „családban” alapítják; férj-feleség felnőtt gyerekeikkel, stb. Itt az „alkalmazott” lehet az egyik tag – akinek a belső szabályok körvonalazzák a „munkaviszonyát”. (A kérdésre később visszatérünk). Hasonló lehet a helyzet a kisméretű jogi személyiségű szervezetekben (kft,rt) ahol a tulajdonos egyúttal a „cég” alkalmazottja, aki saját magának határozza meg a bérét, munkaidejét, stb. Azaz a keresők vélhetően mintegy 40%-át nem pontosan a Munka Törvénykönyvében rögzítettek szerint alkalmazzák és az érintetteknek valószínűleg nem is érdeke a munkaidőre, bérré stb-re vonatkozó helyileg kialakult megállapodások vitatása, bár 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 jogosult-

ságot - maguk is sok példáját adták már az új megoldások keresésének, szolidaritásuknak a munka világából kiszorulókkal. (Ilyen volt például a részmunkaidő kezdeti formája, az osztott munkahely).

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. (Hosszú idő után 1998 volt az első év, amikor az 1,8 millió új munkahely mintegy fele teljes munkaidős foglalkoztatást jelentett.)

II. Az atipikus foglalkozások

2.1. 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 a munka világában ugyan nem 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.

2.2. 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 kiegészítő 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.

Az egykori 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 élelmiszerkereskedelem 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”.²⁰ Az Európai Unió akkori országaiban 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, 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.²¹ 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

²⁰ 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 szól: a jómódú országokban a keresők több szabadidő (rövidebb munkaidő) érdekében késznek 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 1995; 239-275.)

²¹ A munkaidő általános csökkenése - egészen különböző okokból - végig kísérte az ipari forradalmakat, a munka folyton változó világának egyik összetevőjeként. Mint Tímár 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. (Tímár 1988; 57-58.)

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 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.²² 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) formák szabályozása szorosan illeszkedik a munka világát érintő szélesebb nemzeti szabályrendszereikbe, amelyek felölelik az egészségbiztosítást, nyugdíjbiztosítást stb.²³

A formálódó nemzeti szabályok Európa-szerte a társadalmi partnerek - a munkáltatók és a munkavállalók képviselői - megállapodásának eredmé-

²² A nemzeti szabályokat - ha más forrást nem jelölünk - az országok által 1995 és 1997 között azonos szerkezetben elkészített *Employment Observatory, MISEP Basic Information Report* című sorozat kötetei alapján ismertetjük. Évente 3-4 kötet jelent meg, így az elsők inkább a 90-es évek elején, a későbbiek a 90-es évek közepén érvényes szabályokat tartalmazzák. Az azóta megváltozott szabályokról csak szórványos információkkal rendelkezünk.

²³ A nemzeti szabályok fokozatos egységesülésének erős ösztönzője az Európai Unió igénye a foglalkoztatási folyamatok rendszeres áttekintésére, ezen belül az egységes számbavételi módszerek, mindenekelőtt 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.

nyei. 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.

2.3. Az atipikus foglalkozások és elterjedtségük

Valójában nincs teljes áttekintés arról, hogy a különböző országokban mennyien dolgoznak a hagyományos munkaviszonytól eltérő formákban. Nyilvánvaló, hogy az önállókon kívül minden, atipikus foglalkozású 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.²⁴

²⁴ A nemzeti statisztikákban természetesen általában az így foglalkoztatottakat is regisztrálják. Nemzetközi összehasonlításokhoz azonban az adatok csak kevésbé 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 15-66 éves korú férfiak és nők tartoznak, Olaszországban pedig a 15-59 éves férfiak és az 15-54 éves nők). A problémát remélhetően az ILO ajánlásán alapuló egységes meghatározása használata hidalja majd át.

1.sz. táblázat

Atipikus foglalkozások aránya az Európai Unió tagországaiban 1985-ben és 1999-ben

Országok	Részmunkaidő		Önfoglalkoztató		Meghatározott idejű szerződés		Együtt	
	aránya a foglalkoztatottak között							
	1985	1999	1985	1999	1985	1999	1985	1999
Belgium	9,4	17,5	15,9	14,8	9,1	10,3	34,4	42,6
Dánia	24,3	20,7	9,9	8,3	12,3	10,2	46,5	39,2
Németország*	12,8	19,0	9,2	10,0	10,0	13,1	32,0	42,1
Görögország	5,2	6,1	36,0	32,0	14,7	12,8	55,9	50,9
Spanyolország	5,8	8,3	22,6	19,3	15,6	32,7	44,0	60,3
Franciaország	10,9	17,2	12,6	10,6	4,7	14,0	28,2	41,8
Írország	6,5	16,7	21,5	17,8	7,3	7,7	35,3	42,2
Olaszország	5,3	7,9	24,1	24,4	4,8	9,8	34,2	42,1
Luxemburg	7,2	10,8	9,4	8,5	4,7	3,4	21,3	22,7
Hollandia	29,5	39,4	9,1	10,7	7,5	12,0	46,1	62,1
Ausztria	11,1	16,8	11,3	10,9	n.a.	7,5	n.a.	35,2
Portugália	6,7	11,0	26,2	24,9	13,8	18,6	47,7	54,5
Finnország	11,5	12,2	13,9	13,0	10,4	18,2	35,8	43,4
Svédország	25,6	23,8	9,5	11,0	n.a.	13,9	35,1	48,7
Egyesült Királyság	21,2	24,8	11,6	11,7	7,0	6,8	39,8	43,3
EU átlag:	13,1	17,7	15,1	14,4	8,3	13,2	36,5	45,3

- Az 1985 évi adatok a régi, az 1999 éviéket az új területekkel
Adatforrás: Employment in Europe, 2000. Pp.85-100.

1999-ben a statisztikailag megfigyelt, három atipikus foglalkoztatási forma együttes aránya a legmagasabb Hollandiában és Spanyolországban volt, ahol a keresők 62, illetve 60 %-a dolgozott a hagyományostól eltérő

három formában; a legalacsonyabb Luxemburgban (22,7%), Ausztriában (35,2%) és Dániában (39,2 %).

2.4. A részmunkaidő (Part-time work)

A legelterjedtebb forma a részmunkaidő. Országoként ugyan nagy szóródással (Görögország 6,1 - Hollandia 39,4%) de az Európai Unió átlagában a keresők csaknem 18%-a dolgozott ebben a formában 1999-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 részmunkaidőnek. Nemzetközi összehasonlításokhoz jelenleg azaz 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 részben önkéntes megosztásával (work sharing) igyekeztek elkerülni a létszámcsökkentést, az elbocsátásokat.²⁵

²⁵ A work-sharing történetéről – amelyet az európai államok ugyancsak igyekeztek ösztönözni és szabályozni – Frey Mária ad részletes áttekintést a már idézett, A munkaidő-csökkentés mint foglalkoztatáspolitikai eszköz c. tanulmányában (1995)

A munkahelyek megosztását több módon is ösztönözték.²⁶
A megosztott munkahelyek egyúttal a szokásosnál, a nemzeti szabályokban rögzítettnél rövidebb munkaidőt is eredményeztek. 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

²⁶ 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 szolgálatától részleges kompenzációt kaptak a rész-munkaidőt vállalók. A cél az volt, hogy a teljes munkaidőben dolgozókat rábírják legalább egy évig a rész-munkaidő vállalására, s így munkanélkülit alkalmazhassanak.

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

Hollandiában a rész-munkaidő 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.)

megállapodást a legtöbb esetben hangsúlyozottan a munkáltatókra és a munkavállalóra bízák, tudomásul véve a cégek érdekét, a munkaerővel való takarékoságuk kényszerét. (Például: Dánia, Franciaország, Egyesült Királyság). Dániában a rész-munkaidő meghatározása a kollektív szerződésekben sem szerepel. Talán az egyetlen kivétel Belgium, ahol a rész-munkaidő szabályozásának belső vállalati megegyezésen kell alapulnia és a 100 főnél nagyobb cégeknél a dolgozói tanáccsal is meg kell tárgyalni. Esetenként mégis megjelölik a rész-munkaidő 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.²⁷

2. Az érzékelhetően rendkívül rugalmas lehetőségű megállapodásokat azonban a dolgozók szociális védelmének kemény szabályaival párosították. Az alapelv: a rész-munkaidőben dolgozók a teljes munkaidő-sökkel azonos jogokat élveznek (a részleges foglalkoztatás bázisán), beleértve a fizetéseket, a felmondási időt, a végkielégítést, a gyermeknevelési 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 rész-munkaidő támogatásáról és a rész-munkaidőben dolgozók védelméről szól. (*European Framework Agreement on Part-time Work, 1977, dec. 15*). Ily módon tehát

²⁷ Itt és a következőkben többször idézünk L.Delsen holland kutató munkájából, aki a 80-as évek közepétől, főként az OECD adatai alapján behatóan elemzi az atipikus formák terjedését, jellemzőit. (L.Delsen: 1995; 33.)

mege erősítést 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 szervezetenél 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 visszautasítja 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 munkaidő-

ben 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.

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

2.sz. táblázat

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

Ország	Összesen		Férfi		Nő	
	1985	1999	1985	1999	1985	1999
Belgium	9,4	17,5	2,2	4,2	22,8	35,8
Dánia	24,3	20,7	8,4	9,6	43,9	33,9
Németország*	12,8	19,0	2,0	4,9	29,6	13,4
Görögország	5,2	6,1	2,8	3,6	10,0	10,1
Spanyolország	5,8	8,3	2,4	3,0	13,9	17,6
Franciaország	10,9	17,2	3,2	5,6	21,8	31,7
Írország	6,5	16,7	2,3	7,4	15,5	30,6
Olaszország	5,3	7,9	3,0	3,4	10,1	15,7
Luxemburg	7,2	10,8	2,6	1,9	16,0	24,6
Hollandia	29,4	39,4	13,7	17,9	57,5	68,6
Ausztria	11,1	16,8	3,4	4,4	23,1	32,6
Portugália	6,7	11,0	3,7	6,3	11,4	16,7
Finnország	11,5	12,2	6,2	7,9	17,2	17,0
Svédország	25,6	23,8	6,8	9,4	46,6	40,0
Egyesült Királyság	21,2	24,8	4,4	8,9	44,8	44,4
EU átlag	13,1	17,7	3,7	6,1	28,1	33,5

*Az 1985 évi adatok a régi, az 1999 éviéket az új területekkel

Forrás: Employment in Europe. 2000.

Azon túl, hogy a részmunkaidősök aránya (Dánia és Svédország kivételével) az EU tagországok többségében folyamatosan nőtt, a férfiak szerény, a nők jelentős mértékben váltak részmunkaidőssé. 1999-re az Európai Unió átlagában a nők egyharmada dolgozott részmunkaidőben.

Arányuk kiugróan magas 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. (*L. Delsen i.m.18.old*). Az Európai Unióban évtized végére, amikor a foglalkoztatottak között már csaknem 18%-ot ért el a részmunkaidőben dolgozók aránya, a részmunkaidősök 80%-a volt nő.

(*Employment in Europe 2000, 30.old.*)

A nők munkaerő-piaci helyzete természetesen nem értelmezhető csupán a részmunkaidős foglalkoztatás tükrében. Az Európai Unió átlagában a 15-64 éves nők mindössze 52,6%-a volt foglalkoztatott 1999-ben, és az aktívan munkát keresőkkel együtt 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).

Országoként a nők munkaerő-piaci jelenlétében igen jelentősek a különbségek. 1999-ben a nők gazdasági aktivitása Dániában volt a legmagasabb arányú (71,6 %-nyi foglalkoztatott, és a munkát keresőkkel együttes aktivitási rátája 76,5%-ot ért el). Svédországban a vonatkozó értékek 69 és 74,7%; Finnországban 64,7 és 72,5%. A legalacsonyabb értéket a gazdaságilag kevésbé fejlett uniós országok, elsősorban a spanyol (37,3 és 49%), és az olasz adatok mutatják (38,1 és 45,7 %) de közel van hozzájuk a legjobb módúak közé tartozó Luxemburg (48,7-

50,4%) Belgium és az ugyancsak szegényebb (alacsonyabb egy főre jutó nemzeti jövedelmű) Írország adata is.

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.²⁸ 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, 1999; 18-41.*)

2.4.2. 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

²⁸ 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 ország-csoportba sorolva mutatja be a térség országaiban az egy nőre jutó átlagos gyerekszámot. Bár néhány ország túljutott a mélypontra, az ötvenes évek magas átlagos gyerekszámára már seholy 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.*)

nyugdíjba menést. A részmunkaidő terjedése sokuknak adott alkalmat a munkaerőpiacon maradásra.²⁹

A részmunkaidős *férfiak* jellemzően a legfiatalabbak és a legidősebb korosztályok tagjai. Delsen adatai szerint (*i.m. 27-32 old.*) kevés kivétellel a 15-24 évesek közé 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 részi-dős 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 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.³⁰

A férfiktól 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

²⁹ 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 cégek ilyen esetben (a munkahely-megosztás szabályai szerint) a felszabaduló féldőre másik dolgozót kell alkalmaznia.

³⁰ Mindhárom ország esetében ugyancsak szerepet játszik a nyugdíj-rendszer több kikötése.

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.

2.4.3. 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%) 1997-ben 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 jobb híján 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.

• Az EU 1999 évről szóló jelentése szerint a részmunkaidőben foglalkoztatott férfiak csaknem negyede kényszerűségből, a teljes munkaidős állás hiányában dolgozik részmunkaidőben, a nőknek azonban csupán 15%-a. Mindkét nem esetében országonként eléggé jelentősek a különbségek. (*Employment in Europe, 2000; 30,-33.*)

2.4.4. A részmunkaidő fő területei

A már többször idézett L. Delsen 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 ciklusérzékenységre, 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 Írországban (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%), Írország (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, Belgiumban, Kanadában, Dániában, Finnországban, Hollandiában, Új-Zélandon, az Egyesült Királyságban és az Egyesült Államokban. Japánban a szolgáltatásokban foglalkoztatottak fele részmun-

kaidős, Görögországban (ahol a legalacsonyabb volt arányuk) 40%.³¹

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.*)

1999 volt az első év 1990 óta, amikor a teljes munkaidős állások aránya nőtt nagyobb mértékben; az új munkahelyek 63%-a volt teljes munkaidejű. A legtöbb részdős munkahelyet ezúttal is a nők töltötték be, és a 25-54 éves férfiak több mint 10, a hasonló korú nők mintegy 40%-a a munkanélküliség időszaka után talált így ismét munkát. (*Employment in Europe, 2000, 33. old.*)

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

³¹ 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.

2.4.5. 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.³²

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.

I. 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 életen át tartó foglalkoztatás általános voltát,³³ 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

³² A példák jórészt Delsen könyvéből származnak, azaz a 90-es évek első feléből, illetve annál korábbi időszakokból. Érvényességüket nincs módunkban vizsgálni.

³³ Számos japán szerző szerint ez ma már csak a cégek kis hányadára jellemző és a nagy szervezetek dolgozóinak töredékét érinti. (L.pl. Takanasi et al, 1999.) Valamennyien elismerik azonban, hogy ez korábban jóval általánosabb volt.

alkalmazott folytatni kívánta a munkát, rendszerint a 60. éven 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. 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 magas 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 módot 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-tesztnak 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 férjezett nők adóhányadát és érdekeltté tette 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 adó-struktúrához. Másfelől a férj vagy a feleség által igénybevehető, fizetett gyerekgondozási távollét, majd a természetes visszalépés lehetősége a foglalkoztatottak közé ugyancsak a nagyobb óraszámú (heti 20 óránál hosszabb) rész-munkaidős 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 rész-munkaidőben dolgozók aránya, az egyik ösztönző az ágazat-specifikus visszavonulási (nyugdíjazási) időszak séma, és a kollektív szerződéseken alapuló munkaidő-csökkentés az idősebb dolgozók számára. Ezen túlmenően, a dokumentumokból úgy tűnik, a holland szociális rendszer egésze ösztönzi a – bármilyen rövid időtartalmú – munkavállalást, elősegítve, hogy az emberek szívesen működjenek együtt az állammal, egyebek között a rövid időtartamú munkavégzés bejelentésével, adózásával is.³⁴

A rendszer fő pilléreit 14-15 törvény alkotja, az egészségbiztosítási, betegsegélyezési, a megváltozott munkaképességűek juttatásaitól szóló törvénytől a munkanélküli biztosítási, általános öregségi, családi pótlék törvényen át a rászoruló családok jövedelmét a garantált minimálbér jövedelemszintig kiegészítő nemzeti segélyezési törvényig.

³⁴ 2000-ben magyar munkaügyi szakemberek népesebb csoportja tanulmányozta Hollandiában a rész-munkaidővel kapcsolatos nemzeti szabályokat. Ennek keretében kaptak részletes tájékoztatást a holland szociális rendszerről is. A tényeket az írásban is rendelkezésre álló tájékoztató alapján ismertetjük.

A kötelezettségek és a jogok – mint az ilyen törvényeknél általában – aprólékosan részletezettek.³⁵

A legtöbb esetben a családi állapotra, a gyerekek számára és életkorára is ügyelő jogszabályokból egyértelműen kiolvasható lényeges következtetés: Hollandiában – ahol minden lakos köteles részt venni a biztosítási rendszerben – érdemes az akár heti 2 órás munkavégzést is bejelenteni. Mindenekelőtt azért, mert az állam – a biztosítási rendszereken keresztül – nem csak elvon, hanem rövid és hosszú távon (munkanélküliség, betegség idejére, nyugdíjba menéskor) a befizetéseket vissza is juttatja polgárainak, többnyire bőkezűen.

2.5. 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

³⁵ A példák bizonyára feleslegesek a szociális törvényeket ismerők számára, illusztrációként mégis bemutatunk néhányat:

- A megváltozott munkaképességűeknek járó juttatásokról szóló törvény (WAO) egyebek között kimondja: a befizetendő járulék két részből áll, egy alap- és egy differenciált járulékból. A utóbbi vállalatonként különbözően kalkulált járulék, egyebek között a vállalati mérettől is függően: a kisvállalatok számára a minimális járulék 0,77%, a maximális 2,43%, a nagyvállalatok esetében 3,24%.
- A munkanélkülieknek járó juttatásokról szóló törvény (WW) szerint az a személy jogosult munkanélküli segélyekre, aki állása elvesztését közvetlenül megelőző 39 hétből legalább 26 hetet dolgozott. Néhány munkavállalói csoportra - például az idején munkásokra – más követelmények vonatkoznak. Aki csak "a hetekre vonatkozó követelmény"-nek tesz eleget, rövid távú segélyben részesül, ami 6 hónapra a minimálbér 70%-a (vagy a napi kereset 70%-a, ha az kevesebb mint a minimálbér). A korábbi fizetéstől függő munkanélküli segélyre jogosultságnak az a feltétele, hogy az állását elvesztő alkalmazott a megelőző 5 évből legalább 4 évig évente minimum 52 napig kapta a fizetését (az "5-ből 4 követelmény"). Ez esetben utolsó fizetésének 70%-át kapja, maximum 315.09 guldenes napi bér esetén. A segélyezési idő a 18 éves kor utáni munkában töltött időtől függ (beleértve az évenként legalább 52 napig végzett munkát); ez 4 év esetén 6 hónap, 40 év és hosszabb időszak után 5 év.

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 segítőit kíván.

A munkaerőigények hullámzása, 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.³⁶

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.

³⁶ 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 esetei (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 igyekeztek 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 a magasabb. (Viszont számbavételük is bizonytalanabb, mert kiegészítő, szezonális, alkalmi, stb. munkást leginkább a családi gazdaságok, egyéni vállalkozók, háztartások alkalmaznak, s kérdéses, hogy regisztráltatják-e az ilyen munkavégzéseket).

2.5.1. 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 Observatory³⁷ megállapítása szerint számos országban ez a szabályozás egyre rugalmasabbá igyekszik tenni az alkalmazásokat.

³⁷ Tableau de Board, 1995,

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 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.³⁸ Európában azonban a meghatározott időszakra szóló szerződések a dolgozók számára inkább a „rossz” állásokat jelentik, amelyek nem kínálnak előmeneteli lehetőséget.

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

³⁸ 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 (temporary help service, THS firm) 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 legmagasabbban 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, et al, 1997/1; 27-48)

az irodai alkalmazottak adták. Szektorok szerint a szolgáltatásokat és a feldolgozóipart követően szerepelt csak a mezőgazdaság. A megfigyelések szerint a meghatározott időre szóló szerződés a munkaerőpiacra belépés csaknem normális módjává vált. (De Grip et. al, 1971; 48-71.)

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.³⁹ Az egyébként számos kérdésre kiterjedő vizsgálat szerint a 8 országban a szervezetek több mint felében egyáltalán nem használták ezt az alkalmazási formát (legkevesebé az Egyesült Királyságban, Írországból 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, 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).

³⁹ A vizsgálatot Delsen ismerteti. (i.m. 162-166 old.)

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 alkalmaztak csak határozott ideig munkaerőt. Jellemző még a hosszabb próbaidő igénye (15,3%) minden további ok azonban már szórványos (a határozatlan időtartamra szerződöttek 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 90-es évek elejéről származó képet némileg módosítja az Employment in Europe 2000 elemzése az 1999 évi adatokról.

A meghatározott idejű foglalkoztatás, ha szerény ütemben is, de évről évre növekszik az Európai Unió országaiban. Az 1999-ben létrejött új munkahelyek 40%-a ebbe a kategóriába tartozott, elsősorban a férfiaknak kínálva így munkalehetőséget.

A meghatározott idejű munkák a képzettségi skála két szélső pontján összpontosultak 1999-ben. Az így foglalkoztatott 25-64 évesek csaknem 40%-a – és főként a férfiak – legfeljebb a kötelező alapszintű iskolai végzettséggel rendelkeztek; a tartósan foglalkoztatottak körében ez az arány kevesebb, mint 30%. Az alacsony képzettségűek jellemzően fizikai dolgozók. A skála másik végén, az alacsony képzettségűeknél – sőt, a tartós szerződéssel rendelkezőknél is – kissé nagyobb arányban találhatók

a magas képzettségűek, az egyetemi diplomával rendelkezők. Az utóbbiak számára keveset jelent a meghatározatlan idejű alkalmazással együtt járó foglalkoztatási biztonság, mert szerződésük lejárta után könnyen találnak új – gyakran magasabb jövedelmű munkahelyet.

Az Európai Unió egyébként, a részmunkaidőhöz hasonlóan, keret-szabályokat alkotott a határozott idejű munkavállalásról is. Az egységes szabályrendszer fő célja, hogy megvédje a határozott idejű szerződéssel dolgozókat a munkaidő vagy a fizetett szabadság terén az őket gyakran érő diszkriminációtól. Egyúttal korlátozta az ilyen szerződések meghosszabbításának lehetőségét, ami számos visszaélés forrása volt a múltban; azaz, hogy a munkavállalókat ismétlődően ilyen szerződéssel alkalmazták. Az újabb alkalmazás már csak határozatlan időre történhet, kivéve a nemzeti hatóságok által „objektív oknak” minősített eseteket. Ugyancsak a nemzeti hatóságok jogkörében maradna, hogy maximalizálják az ilyen típusú szerződések érvényességi idejét vagy a megújítások számát.

Mint a Financial Times összegezte: az Unió 150 millió munkavállalója közül mintegy 17 milliót foglalkoztatnak határozott idejű szerződéssel. Az EU munkaerőpiacának reformját célzó erőfeszítések során kézenfekvő, hogy ilyen jelentős réteg számára egységesítsék az alkalmazási szabályokat. Egyúttal felszólították mind az ETUC-ot, mind az UNICE-t, hogy dolgozzák ki a közösen elfogadható szabályokat.

2.5.2. 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.⁴⁰ Egyes országokban számos munkavégzés

⁴⁰ A néhány kivételt:

• 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

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.

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 szerezhetnek egészségbiztosításra, 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

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 alkalmazási 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 kizárólag 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 bedolgozó, a tengerészek és a dokk-munkások alkalmazási feltételére. (*Employment Observatory, MISEP Basic Information Report, Italy, 1997*).

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.⁴¹

Ezért is van szabad tere számos országban⁴² elsősorban a háztartásoknak végzett eseti, alkalmi, stb. munkáknak, ezeket nem kell bejelenteni. Más kérdés, hogy több országban - most már újabb módokon - keresik regisztrálhatóvá tételük módját.⁴³

A szabályok érvényesítése - mint jeleztük - az időszakosan végzett munkák terepén nem sok sikerrel kecsegtet.⁴⁴

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 órá) 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.).

⁴¹ Olaszországban például, ahol a legtöbb speciális szabályozás létezik, Európában egyik legmagasabbnak tekintik a törvények (az adófizetés) alól kibúvókat is; s ily módon a GDP-ben a be nem jelentett munkákból származó arányt.

⁴² 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. final).

⁴³ Frey Mária egy, az Európa Tanács által szervezett 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, közvetítené és kölcsönözné. A foglalkoztató szerepét ellátó társaság az elképzelések szerint jelentős adó- és járulékbefizetési kedvezményeket élvezne, csakúgy, mint tagjai. (Frey 1997.)

⁴⁴ A problémát szélesebb összefüggésben és részletesebben tárgyalja (Laky 1998; 123-136).

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

- A különösen a néhány órás, vagy napi munkavégzés gyakorlatilag ellenőrizhetetlen, illetve költségei - a háztartások és kis szervezetek mindennapos életvitelét áttekintő ellenőrző hálózat fenntartása - értelmetlenné tennék az ellenőrzést.⁴⁵

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.

2.6. Az önfoglalkoztatás (self-employment)

A hagyományos munkaviszonytól, s az eddig tárgyalt atipikus foglalkozási formáktól megkülönböztetett forma az önfoglalkoztatás. (Meggjegyezzük, hogy többféle, tartós munkaviszonyban nem állót, pl. az eseti munka-

⁴⁵ Bár éppen Olaszországban próbálkoznak azzal is - mint a már idézett Undeclared Work c. tanulmányban szerepel - hogy az „adókerülő munkák” lakossági bejelentésére egy speciális telefonvonalat működtetnek.

vállalókat, 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 jogi 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.⁴⁶

A „gazdaságilag önálló” meghatározás mindenekelőtt a bérből és fizetésből élőkötől különíti el azokat, akik nem egy cég által meghatározott munkafeladatokat végzik el a cég alkalmazottjaként, 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.)

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

⁴⁶ Valószínűleg magyarul kezdettől helyesebb lett volna a „gazdaságilag önálló” meghatározás használata, mert az „önfoglalkoztató” az egyedül dolgozó, (önmagát foglalkoztató) képzetével párosult, sok félreértést okozva.

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

A fejlett európai országokban a keresők mintegy 15%-a önfoglalkoztató, országonként jelentős szóródással. 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. (1999-ben az Európai Unió átlagos 4,4%-ával szemben Görögországban a foglalkoztatottak még 18%-a dolgozott a mezőgazdaságban, és az összes kereső csaknem egyharmada volt önfoglalkoztató; Portugáliában az arányok 12,6 és 25%; Írországon 9 és 18%, stb.). A másik nagy csoportot a nagy idegenforgalmat 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, 1999-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, Írországon, Portugáliában,

Görögországban, mint láttuk, a keresők nagy hányada, minden harmadik-ötödik önfoglalkoztató.)

3.sz.táblázat

A gazdasági szektorokban foglalkoztatottak és az önfoglalkoztatók aránya az EU tagországaiban 1999-ben

Ország	Mezőgazdaság	Ipar és építőipar	Szolgáltatások	Önfoglalkoztatás
Belgium	2,4	25,8	71,8	14,8
Dánia	3,3	26,9	69,8	8,3
Németország	2,9	33,8	63,3	10,0
Görögország	17,0	22,9	60,1	32,0
Spanyolország	7,4	30,6	62,0	19,3
Franciaország	4,3	26,3	69,4	10,6
Írország	8,6	28,5	62,9	17,8
Olaszország	5,4	32,4	62,2	24,4
Luxemburg	1,7	29,3	76,0	8,5
Hollandia	3,2	22,3	74,5	10,7
Ausztria	6,2	29,8	64,0	10,9
Portugália	12,6	35,3	52,1	24,9
Finnország	6,4	27,7	65,9	13,0
Svédország	3,0	25,0	72,0	11,0
Egyesült Királyság	1,6	26,0	72,4	11,7
Európai Unió átlaga:	4,4	29,3	66,3	14,4

Adatforrás: Employment in Europe 2000.

Sőt, mint az I. tábla adatai mutatják, 1999-ig, a tartósan magas munkanélküliség dacára sem nőtt lényegesen az önfoglalkoztatók („kényszervállalkozók”) száma. Az Európai Unió 15 országa közül 1985 és

1999 között 11-ben kisebb-nagyobb mértékben csökkent; kettőben (Olaszország, Egyesült Királyság) a néhány tized-százaléknyi növekedés is inkább stagnálásnak minősíthető. A három országban a több mint tíz éves időszakban kimutatott növekedés is szerény (Németország 0,8; Hollandia 1,6; Svédország 1,5%).⁴⁷ Annak ellenére, hogy ugyanebben az időszakban, országonként jelentős szóródással ugyan, de az Unió átlagában 9%-kal, 57,3%-ról 66,3%-ra nőtt a szolgáltatásokban foglalkoztatottak aránya, ami elvileg teret nyitna az önfoglalkoztatás terjedésének. (*Employment in Europe, 2000*).

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 országaiban – ugyancsak jelentős szóródással – átlagosan évi 2,6 %-kal, 1997-ben pedig 3,5%-kal nőtt a nemzeti jövedelem. (*Employment Outlook, 1999, 16 oldal*).

A gazdaságilag önállóvá válást az országok – Európában és Európán kívül – elsősorban a munkanélküliség csökkentése érdekében ha óvatosan is, de már régtől szorgalmazzák.⁴⁸

⁴⁷ Az Egyesült Királyságban például az országban élő különféle etnikumokhoz tartozók – pakisztániak, indiaiak, az afrikai országokból érkezettek – váltak nagy számban önfoglalkoztatóvá. Míg a foglalkoztatott fehérek körében 11%, a pakisztániak-bangladesiek 19%-a, az indiai származásúak 15%-a volt önfoglalkoztató 1999-ben. (*Labour Market Trends, June, 2000*)

⁴⁸ A spanyolok például 1985-től a munkanélküli segélynek a jogosultsági időre járó összegét mintegy töteként 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 bértámogatást kaphattak, ha korábban munkanélkülit alkalmaztak. A vállalkozás létszáma nem lehetett 5 főnél nagyobb, s a támogatást 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, MISEP Basic Information Report, Austria, 1996, 90 oldal*).

Finnországban a munkanélküliek önfoglalkoztatóvá válását tanácsadással és pénzügyileg segítették. A jövődől 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 alaptól – a 20

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 Report 1999*.)

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 önfoglalkoztatás növekedéséhez fűződő, esetleges túlzott várakozásokat: „Azt a feltételezést, hogy az

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 vállalkozás (jogi személyiségű társaság, szövetkezet) alapításához; 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 korábban munkanélküliek voltak, és a család (vagy az egyén) jövedelme nem haladta meg az előírt szintet; ha megfelelő helyiséggel rendelkezett és vállalta, hogy a vállalkozás tevékenysége lesz a kizárólagos foglalkozása. (*Employment Observatory, Basic Information Report, Greece, 1995, 66-67 old.*)

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.)

Az 1999 évi jelentés az önfoglalkoztatás fokozatos és folyamatos csökkenését elsősorban a mezőgazdaság foglalkoztatási részarányának csökkentésével magyarázza. A gazdaság többi területén kissé növekedett is az önfoglalkoztatók száma, nagyjából azonosan az alkalmazásban állókéval. (*Employment in Europe, 2000, 37.old.*)

Ezért 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.

A legtöbb ország ezért 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 bocsátani, 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 terjedelmi 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 szólunk).

Ezért ha a nemzeti beszámolóknak 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, 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 említ jelentésében további növelésükre vonatkozó 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 a helyi vállalkozások támogatása érdekében, és két korábbi módosítanak 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 cégek 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%-uk 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 „minta-országa”, 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 csökkentését 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 vállalko-

zások 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.

2.7. Az egyéb formák

Az Európai Unió foglalkozási statisztikában rendszeresen megfigyelt három formán kívül továbbiak is léteznek és terjednek, a gazdaságok igényeinek megfelelően.⁴⁹

2.7.1. Otthoni munka (homework)

Az évtizedek óta létező, otthoni bedolgozásként ismert munka logikai alapon sorolódott az atipikus munkák közé. Bár történetileg sokkal régebbi, mint például a részmunka, és valójában kezdetektől magán viselte a hagyományos foglalkozástól eltérő jegyeket (nem a munkáltató telephelyén, nem a dolgozók számára előírt munkarendben,

⁴⁹ Ismertetésükhöz messzemenően felhasználtam a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete (MAT) számára készített áttekintést: Az atipikus foglalkoztatás feltételei és hatása a munka világára. A kutatást Borbély Szilvia vezette. Az általam felhasznált tanulmányok szerzői: Czuglerné dr. Iványi Judit (otthoni munka); Tóth Attila (távmunka).

munkaidőben történik a munkavégzés; a megbízás lehet eseti, a munkacsúcsokra korlátozódó stb.) mindeddig kevesebb figyelmet kapott, mint a többi forma. Méreteiről nincsenek adatok. A hivatkozott tanulmány szerint egyre jellemzőbb rá, hogy vállalkozók és alvállalkozók egész láncolata áll a munkát végző és a munkáltató között, de terjedni kezd e forma nemzetközi hálózata is, a multinacionális cégek irányítása alatt.

Az otthoni munkavégzés jellemzője, hogy munkaigényes, de relatíve kis képzettséget (leginkább begyakorlást) igénylő munkák esetében alkalmazták, amelyeknek kicsi – és olcsó – a munkaeszköz igénye is. A munkát többnyire darabérben fizetik. Fő alkalmazási területe a textil-, bőr-, és ruházati ipar, de más ágazatokban is használják.

Az otthoni munkavégzés esetében nem csak a munkavégzés helye különbözik a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottak helyzetétől. Az ilyen foglalkoztatás általában hátrányos, bizonytalan munkaként ismert. A munka alacsonyan fizetett, a munkaidő nem korlátozott, s az így dolgozók nem minden országban jogosultak társadalom-biztosításra.

A hátrányos körülményeket nyilvánvalóan csak azok vállalják, akiknek családi vagy más okok miatt nincs lehetőségük másfajta munkára.

Az ILO 1996-ban (177 sz. egyezmény) foglalkozott az otthon dolgozók helyzetével. A 2000 tavaszán hatályba lépett egyezmény alapvetően az otthoni munkát végzők szociális védelmének erősítését szolgálja, néhány minimum-követelmény felállításával, anélkül azonban, hogy az otthoni munkavégzés átfogó rendezésére vállalkozott volna.

Az egyezmény az otthoni munka fogalmát az „otthoni munkásra” vonatkoztatva határozza meg. Eszerint otthoni munkás az, aki

- a saját otthonában vagy az általa választott más helyen, de nem a munkaadó telephelyén
- díjazásért dolgozik,
- olyan termékeket előállítva vagy szolgáltatást nyújtva, amelyet a munkaadó határoz meg, függetlenül attól, hogy ki biztosítja a munkavégzéshez az eszközöket, anyagokat vagy más erőforrásokat.

Fontos eleme a meghatározásnak a *dolgozó gazdasági függése a munkaadótól*, tehát a munkát végző személy a nemzeti jog szerint ne minősüljön (gazdaságilag) függetlennek.

Az egyezményt eddig két ország, Finnország és Írország ratifikálta.

2.7.2. A távmunka (teleworking)

Míg az otthoni munka jellemzően az alacsony iskolázottságú, nem szakképzett nők vagy hátrányos helyzetű csoportok alacsonyán fizetett munkája, addig a távmunka a magasabb iskolai végzettségű, képzett, a számítógéphez értő férfiak és nők részben irodai adminisztratív, részben nagyobb tudást igénylő, kvalifikáltabb irányítói vagy kreatív munkavégzésének formája.

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.⁵⁰

⁵⁰ Az EU 1994-ben közzétett úgynevezett Bangemann-jelentése szerint az ezredfordulóig 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.}

Atütő 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 adótvörvény 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, 1999.}

Az Európai Unióban a „tudás-alapú társadalom” meghirdetésével a tagországok kormányfői elkötelezték magukat az információs technika (IT) széleskörű elterjesztésére, illetve feltételeinek megteremtésére.⁵¹ A felzárkózást – egyebek között – az Egyesült Államok eredményei és prognózisai sürgetik: egy előrejelzés szerint az Egyesült Államokban 2008-ig a tíz leggyorsabban növekvő foglalkozás közül négy a számítógépekhez kapcsolódik, többszázezer munkahelyet ígérve.⁵²

A számítógépes munkahelyek terjedése magával hozhatja a munkavégzés új formájának tömegesedését, amikor a dolgozó nem a cég telephelyén, hanem földrajzilag másutt (otthonában, de akár más földrészen) végzi a rá háruló feladatot; a többiekkel összehangoltan, de többé-kevésbé önállóan kialakított munkaidőben; munkatársaitól, vezetőitől távol, velük csak a számítógépen keresztül kommunikálva, stb.

A távmunkának sok formája alakult ki a gyakorlatban, amelyek eltérő munkafeltételeket jelentenek a munkát végzők számára (például satellite centrumok, számítógépes otthoni munka, mobil munka, kirendeltségi munka, határokon átnyúló távmunka stb.)

A munka sokfélesége, eltérő kvalifikációs igénye a munkajogi szabályozás várhatóan sok kérdését veti majd fel. (Bár az is elképzelhető, hogy egyebek között a ma nagyon is különböző nemzeti szabályozások miatt – mint például az Egyesült Államok és India esetében – a szabályok csupán néhány alapvető jellemzőre vonatkoznak majd.) Egyelőre a világ egy új folyamat kezdetével ismerkedik.

2.7.3. Munkaerő-kölcsönzés

Sajátos új foglalkoztatási forma az egyik (a kölcsönző) cég által felvett, de más (a kölcsönvevő) cégnél történő foglalkoztatás.⁵³

A felvevő cég – valójában ügynökség – azzal foglalkozik, hogy a megrendelő cég igényei szerint a kívánt létszámú, kvalifikációjú munkaerőt megkeresi, saját állományába veszi, majd meghatározott időtartamra az igénylő cég rendelkezésére bocsátja. A megrendelő a

⁵¹ Ennek jegyében a brit kormány 2000 tavaszán több mint százezer számítógépet kívánt szétosztani a rászorulóknak – elsőként a munkanélküli segélyből élők és legalacsonyabb jövedelműek – között, akik ezért és a modemért havi 5 fontot fizetnek. {Népszabadság, 1999. okt. 29.}

⁵² {Monthly Labour Review, Nov. 1999. Idézi: K. Ducatel-Jean. C. Bergelman 1999.}

⁵³ A forma munkajogi vonatkozásait részletesen tárgyalja (Nacsá 1997.)

szolgáltatásért a kölcsönadó cégnek fizet. A dolgozók az ügynökséggel állnak munkaviszonyban, s rá hárulnak a munkáltatói kötelezettségek is, a bérfizetéstől a közterhek befizetéséig.

Ez a forma elsősorban az ipar szezonális ágazataiban (cukor-, konzervipar stb.) a többnyire rövid ideig tartó gyártási csúcsok idején jellemző, de előfordul más ágazatokban is. Különösen az Egyesült Államokban, de Európa-szerte is széles körben léteznek a foglalkoztatási magánügynökségek (private employment agency) amelyek az igénylő cég számára felkutatják és kölcsönzik a fizikai dolgozókat, de akár a szabadságon lévő titkárnőt helyettesítő személyt, a fontos külföldi vendégről gondoskodó hostesseket, stb. azaz az alkalmilag, hosszabb vagy rövidebb ideig igényelt kisegítőket.

A két lényeges elem, amely a munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkaviszonyt alapvetően megkülönbözteti a többi tipikus és atipikus formától:

- A munkavállaló számára elválnak a vele munkaszerződést kötő *alkalmazó*, s az őt ténylegesen *foglalkoztató cég*;
- A munkavégzés a foglalkoztatónál *ideiglenes*; alkalmazása, munkaviszonya pedig az ügynökségnél határozatlan időre is szólhat, (de határozott időre is, csak az adott munkavégzés időtartamára).

Ez a foglalkoztatási forma elsősorban azoknak előnyös, akik egyéni, családi körülményeik miatt nem tudnak vagy nem akarnak tartós lekötöttséggel járó munkaviszonyt létesíteni, alkalmilag azonban szívesen vállalnak kereső foglalkozást. A kölcsönzött dolgozók zöme nő; az egyszerű fizikai munkát végzőkön kívül a magas szintű professzionális tudással rendelkezőkig. Legtöbbjük – a diáklányoktól a háziasszonyokig – gazdaságilag inaktív, aki maga nem is keres aktívan munkát, hanem megvárja, amíg az ügynökség „behívja”. Az ügynökségek egyébként csak azokkal kötnek tartós (határozatlan időre szóló) munkaszerződést, akiket tartósan kölcsönözhetnek, a többiek pedig nyilvántartásukban szerepelnek, s igénybevételük esetén kerül sor az aktuális munkaszerződés megkötésére.

A munkaerő-kölcsönzés a cégek számára a racionális munkaerő-felhasználás eszköze. Egyúttal elősegíti a kereslet és a kínálat találkozását, olyan személyeknek kínálva időről-időre munkalehetőséget, akik

többnyire nincsenek jelen a munkaerő-piacon, annak csak alkalmi szereplői.

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 évesek három meghatározó csoportja, a foglalkoztatottak – munkanélküliek – gazdaságilag inaktívak népességén belüli mértékét és arányainak változásait. Az inaktivitás különlegesen magas arányát, úgy tekintjük, mint a gazdaság (és az Európa Unióhoz csatlakozás) egyik legnagyobb teherterhelését.
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 adatok és érvek alapján vonunk le következtetéseket a foglalkoztatást növelni hivatott atipikus munkák elterjedésének feltételeiről.

3.1. 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.⁵⁴

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 legegységesebben 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 ország átlaga 380 USD volt, a *középső csoport* (56 ország) alsó szintjéhez tartozó 39 országban átlagosan 1590, a felső szint 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 jövedelmű 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 egy főre jutó jövedelemmel. (*World Development Report 1996; 188-189*).

A különbségek természetesen látványosan megmutatkoznak minden területen: a nemzeti vagyonban, az utak, a lakások minőségében csakúgy, mint az üzemek, vállalatok gépparkjának korszerűségében, s az egyének, családok felhalmozási képességében.⁵⁵

És bár Magyarország az idők során sokat ledolgozott a történelmileg kialakult hátrányából, a 90-es évek elején elszenvedett piacvesztéséből

⁵⁴ A számtalan, különféle indíttatású tanulmányon, cikken túl az OECD is többször készített un. ország-tanulmányt; Magyarország hivatalosan is adott jelentést az EU tagsági kérelemhez kapcsolódóan, stb.

⁵⁵ Vásárlóerőben mérve ugyan kisebbek az országok közötti különbségek, de úgy is tetemesek. Ehrlich számításai szerint 1997-ben vásárlóerőben mérve az EU 15 országának 19,988 USD-ban számított átlagához képest Magyarországon 9746 USD-t (49%-ot) ért el az egy főre jutó nemzeti jövedelem, s ez – mint láttuk – 1998-ban sem változott. (Ehrlich 1999.).

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 1998-ban az egy főre jutó nemzeti jövedelem 997 ezer forint volt, ami a hivatalos árfolyamon számítva 4650 amerikai dollárnak, illetve 4138 ECU-nak felel meg, és vásárlóerő-paritáson számolva az EU országok átlagának 49%-át éri el. (*Világgazdaság, 2000.jan.20.*)

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 is.

4.sz. 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
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
Spanyolország	13.591	45,9
Írország	13.000	55,0
Portugália	9.130	65,7
Görögország	7.390	54,2
Törökország	2.970	54,1

- 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, World Bank 1995; 162-163. foglalkoztatottak aránya: Employment Outlook, July, 1996; 186.

A vizsgált időszakban Magyarországon az egy főre jutó GNP a fenti forrás szerint 3.350 USD volt, a foglalkoztatás szintje pedig 1995-ben a 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 csak kevéssé változott (2000: 56,3%).

3.2. A foglalkoztatás-munkanélküliség-inaktivitás arányai

A foglalkoztatott népesség adott mértéke szoros kölcsönhatásban van mind a munkanélküliek, mind pedig a gazdaságilag inaktív arányával. A munkavállalási korúak egy adott időpontban e három részhalmaz valamelyikébe tartoznak; egyikből a másikba kerülésük alakítja a halmazok méretét. Azaz: a foglalkoztatottak számának növelése a munkanélküliek és/vagy az inaktívok számát csökkenti.

A munkanélküliek Európában 9,2%-os átlagos aránya mellett 1999-ben a népesség 31%-a volt inaktív; Magyarországon a 7%-nyi munkanélkülihez 40%-nyi inaktív társult.

5.sz.táblázat

A munkanélküli és az inaktívok aránya az EU tagországaiban, 1999*

Tagország -	Munkanélküli	Inaktív	Az inaktívok megoszlása	
			Férfi	Nő
Belgium	9,0	34,7	36,0	43,5
Dánia	5,2	18,9	14,5	23,5
Németország	8,7	28,3	20,2	36,6
Görögország	11,7	35,6	23,0	51,1
Spanyolország	15,9	37,3	23,0	51,0
Franciaország	11,3	31,6	24,9	38,1
Írország	5,7	32,3	19,5	45,0
Olaszország	11,3	39,8	25,1	44,3
Luxemburg	2,3	36,9	24,1	49,6
Hollandia	3,3	26,1	17,0	35,5
Ausztria	3,7	28,5	20,0	36,9
Portugália	4,5	25,3	16,6	33,6
Finnország	10,2	24,6	21,6	27,5
Svédország	7,2	22,8	20,4	25,3
Egyesült Királyság	6,1	23,7	15,9	31,7
EU átlag	9,2	30,8	21,2	40,4
Magyarország	7,0	40,0	35,2	47,7

Adatforrás: EU: számítás a 15-64 éves népességre az Employment in Europe 2000 táblázata alapján, 85-100. old. Magyarország: Munkaerő-felmérés, 1999., KSH 2000.;

Az inaktívak között minden országban szerepelnek a 15 éves koruk után is tanulók. Ennek mértéke változtathat ugyan az inaktivitási arányokon, különösen a 15-19 évesek körében, de az oktatási statisztikák szerint a legjobb módú, s a népesség legnagyobb hányadát foglalkoztató országokban a legmagasabb arányú a továbbtanulás is. Magyarországon 2000-ben a 2,7 millió, 15-64 éves inaktív mintegy negyede volt tanuló.

A felnőttek körében az inaktivitás lehet önkéntes (akinek nincs szándékában dolgozni), de nagyon gyakran jelent kényszerű távollétet a semmilyen, vagy csak rossz esélyeket kínáló munkaerőpiactól. (A kényszerűséget az ún. passzív munkanélküliek jelzik, akik azért adták fel a munkahely keresést, mert próbálkozásaik – munkahely hiányában – sorra megghiúsultak).

A munkaerőpiacról kivonulást az elmúlt évtizedekben többnyire az államok is támogatták, elsősorban a korhatár alatti, kedvezményes nyugdíjazás lehetőségével, a munkaerőpiacra belépni kívánó fiatalok esetében a belépést elhalasztó különböző oktatási formák kiterjesztésével, stb.

A munkaerőpiactól távolmaradás, az inaktivitás mértékét országonként sokféle, sajátos körülmény alakítja, egyebek között a női munkavállalás tradíciója, az idősebbek munkavállalásának lehetséges formái, stb. Az egyik meghatározó tényező az adott ország nyugdíjkorhatára. Nem tekinthető véletlennek, hogy ahol magas a nyugdíjkorhatár – például Dániában – ott alacsony szintű az inaktivitás.

Magyarországon az alacsony szintű foglalkoztatás és a jellemző európai gyakorlathoz képest alacsony nyugdíjazási kor között szoros a kapcsolat. Ezen túlmenően azonban a.) különösen magas a nők körében (a nők csaknem fele nincs jelen a munkaerőpiacon) és b.) nagyarányú a hazai szabályok szerint is munkavállalási korúak között: a mintegy 6,2 millió főből több mint 2,1 millió, 35% volt inaktív 1999-ben, mégpedig 930 ezer férfi és 1,231 ezer nő.

A munkanélküliek számát többszörösen meghaladó inaktivitás csökkentése, a dolgozni kívánók számára a kereső foglalkozás lehetőségének megteremtése önmagában is nemzeti érdek; amit ösztönözhet a most közvetlenül a családokra, közvetve az egész kereső népességre háruló eltartási (szociális) terhek csökkentése.

Az azonban nyilvánvaló, hogy a gazdaság rövid, de hosszú távon sem lesz képes számukra tömegesen hagyományos munkahelyeket teremteni. A foglalkoztatás növelésére az atipikus munkák meghonosítása adhat esélyt. Ennek jelentősen különböző útjaira, lehetőségeire utalnak a foglalkoztatás szektoronként eltérő adottságai.

3.3. A (regisztrált) foglalkoztatás növelésének szektoronkénti esélyei

A gazdasági tevékenységeket végzők 3 nagy foglalkozási szektorba (mezőgazdaság – ipar – szolgáltatások) sorolása bár lényegi elhatárolásokat, de témánk szempontjából túl nagy aggregátumokat eredményez. Az elhatárolás elsődleges szerepe az országok gazdasági szerkezetének áttekintésével egyfajta modernizációs összevetés, a gazdaságtörténet által hitelesített mérce mentén, ami szerint a gazdasági fejlettség egyik alapvető mutatószáma a mezőgazdaságban egyre kevesebb, a szolgáltatásokban pedig az egyre több foglalkoztatott.

A szektorokat itt magunk is csak az adott formában tudjuk kezelni. A továbbiakban azonban célszerű lesz részleteiben is elemezni a szektorokba vont ágazatokat, valamint jellemző szerkezeti formákat és foglalkoztatási viszonyokat, amelyekre itt inkább csak utalások történnek.

A 3.sz. táblázatban már összevetettük a mezőgazdaságban foglalkoztatottak és az önfoglalkoztatók arányát, itt most részletesen bemutatjuk a három szektorban foglalkoztatottak megoszlását.

6.sz. táblázat

A foglalkoztatottak szektoronkénti aránya az EU tagországaiban és Magyarországon 1999-ben

Országok	Foglalkoztatott*	Ebből		
		Mezőgazdaság	Ipar- és építőipar	Szolgáltatások
Belgium	58,9	2,4	25,8	71,8
Dánia	76,5	3,3	26,9	69,8
Németország	64,8	2,9	33,8	63,3
Görögország	55,0	17,0	22,9	60,1
Spanyolország	52,3	7,4	30,6	62,0
Franciaország	60,4	4,3	26,3	69,4
Írország	62,5	8,6	28,5	62,9
Olaszország	52,5	5,4	32,4	62,2
Luxemburg	61,6	1,7	22,3	76,0
Hollandia	70,9	3,2	22,3	74,5
Ausztria	68,2	6,2	29,8	64,0
Portugália	67,4	12,6	35,3	52,1
Finnország	67,5	6,4	27,7	65,9
Svédország	70,6	3,0	25,0	72,0
Egyesült Királyság	70,6	1,6	26,0	72,4
Európai Unió átlag:	62,1	4,4	29,3	66,3
Magyarország 1999	55,7	7,1	34,0	58,9
2000	56,4	6,5	33,8	59,7

* A 15-64 éves népesség százalékában.

Adatforrás: EU: Employment in Europe 2000. 85-100 old; Magyarország: A munkaerő felmérés idősorai, 2000 KSH, 2001.

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.

7.sz. táblázat

A foglalkoztatási szektorok változása Magyarországon

ezer főben

Év január 1.	Mező- és erdőgazd.		Ipar-építőipar		Szolgáltatás		Foglalkoztatottak együtt	
	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
Éves átlag								
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
1999	270,4	7,1	1.296,1	34,0	2.245,0	58,9	3.811,5	100,0
2000	251,7	6,5	1.298,4	33,8	2.299,0	59,7	3.849,1	100,0

Adatforrás: 1990-ig: Évkönyvek és munkaerőmérlegek, 1992-től: A munkaerő-felmérés idősorai 1992-2000., KSH, 2001.

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

3.3.1. 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 középirtokokon 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-tartalékot; 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 dolgozott gazdaságilag önállóként, hol segítő családtagként, hol hosszabb-rövidebb ideig alkalmazásban állóként. Munkaerő-piaci helyzetük változása, számos meghatározó tényezőtől, összefüggött a mezőgazdasági munkák zömének természet-adta szezonálisával is.

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 előbb a háztáji gazdaságokkal, később a 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 a statisztikai meg sem kísérelte kimutatni. A gazdasági jelenségekre érzékeny kutatók azonban a legmeggyőzőbben éppen a mezőgazdaság példáján írták le az un. második gazdaságot.)⁵⁶

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 ténylegesen sokféle réteget érintően sokféleképpen változó gazdálkodási viszonyokból csak néhány tényről 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. A mezőgazdasági keresők (regisztrált) létszáma már 1997-től tartósan 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.⁵⁷ Ma becsülhetően jelentős csoportot alkotnak az *egyéni gazdálkodók*.

Az 1994 őszi végzett mezőgazdasági gazdasági-szerkezet összeírásának eredményeit összegező kötet – a korábbi statisztikai gyakorlattól eltérően,

⁵⁶ Gábor - Galasi (1981.)

⁵⁷ Egyéni gazdálkodás a mezőgazdaságban 1994, KSH, 1995, és az 1996 évi mikrocenzus. Az utóbbiról ld. Fóti – Lakatos (1998; 101-109.)

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 összeírásakor valamivel több, mint 2 millió háztartást (az ország háztartásainak 53%-át) keresték fel. Közülük 1.675 ezer (a felkeresett 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 – munkaerő-piaci 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 (5,3 ezer) állandó és (3,3 ezer) időszakos alkalmazottat foglalkoztatott. (A mezőgazdaság valamennyi – tehát részfoglalkozásban is irányított – gazdaságában egyébként 12 ezer állandó és 21 ezer időszakos alkalmazott dolgozott.)

A főfoglalkozású egyéni gazdálkodók háztartásához 147 ezer fő tartozott, akik közül 93 ezren végeztek rendszeresen mezőgazdasági munkát a saját háztartásukban. Egy ilyen háztartás tehát átlagosan 2 fő családi munkaerőre alapozódott (a felvétel azonban nem közli, hogy hányan minősültek közülük főfoglalkozású segítő családtagoknak). Az 51 ezer, főfoglalkozású egyéni gazdálkodó közül azonban csupán mintegy 15 ezer volt a regisztrált (vállalkozói igazolvánnyal rendelkező) és közülük is mindössze 8 ezer az adóbevallást rendszeresen benyújtó.⁵⁸ A többiek – a vállalkozói igazolvánnyal nem rendelkezők – eltűnnek a statisztikákból, nem szerepelnek a nyilvántartott mezőgazdasági keresők között.

⁵⁸ Pontosabban: az APEH és a KSH statisztikáiban szerepel még mintegy 5 ezer nyugdíjas és 7600 mellékfoglalkozású, vállalkozói igazolvánnyal rendelkező mezőgazdasági önálló is. Az együttesen mintegy 30 ezer egyéni vállalkozó közül évente mintegy 17-18 ezren nyújtanak be adóbevallást.

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.

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.⁵⁹

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 végzett munka, illetőleg a 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 adata: a saját termelés 20,2 %-ot tesz ki.)⁶⁰

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

⁵⁹ A különféle kedvezményekkel ösztönzött östermelői igazolvány kiváltásának szerény eredményei is azt jelzik, hogy az eddig nem regisztráltak óvakodnak a regisztrálástól.

⁶⁰ A KSH adatával 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)

gazdaságban rendszeresen valamilyen mezőgazdasági munkát, míg a gazdaság méret alatti – gyakorlatilag saját fogyasztásukra termelő – háztartások 1,2 milliót meghaladó népességéből 760 ezren (63%).

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, napszám munkaként teszik, ami – természeténél fogva – sehol sem kerül regisztrálásra.

A KSH 2000-ben végzett 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.

3.3.2. 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 is változatlan marad, vagy csak enyhén mérséklődik. 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 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 önállókat 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 feltartóztathatatlan iparosodás néhány évtizedig még együtt jelentette ugyan a nagyipar és a kisipari műhelyek fejlődését, de már az 1930-as, még inkább az 1941. évi iparstatisztika adatai egyértelműen illusztrálják a gyáripari foglalkoztatás növekedését és a kisipar térvesztését.

Annak ellenére, hogy egyre több embert érintettek a gyáripar többé-kevésbé uniformizálódó alkalmazotti munkaviszonyai, s a kisipar valamelyest ehhez igazodó (bár sohasem azonos tartalmú) alkalmazásai, tartósan és nagy tömegben léteztek az alkalmazásban nem (vagy csak időszakonként) álló „keresők”.⁶¹ A regisztrált (iparigazolvánnyal rendelkező) de az ipari statisztikákból már kihagyott „önállók” mellett ott volt az iparban (is) a napszámból, alkalmi munkákból élők sokasága.

A második világháború után, a szocialista gazdasági rendszer időszakában búvópatakként tűntek el a totális állam rendjébe nem illeszkedő foglalkozási formák, hogy – a gazdaság gyenge teljesítménye miatt a megoldásokat kereső reformok során újból felbukkanjanak (például a 80-as évek közepétől a kisipart addig sújtó intézkedések fokozatos enyhítése, a társas magánvállalkozások (PJT, GMK) engedélyezése stb.)

A mai ipari foglalkozási viszonyok már a 90-es évek termékei. Létrejöttükben meghatározó szerepet játszott az 1989-93 évek gazdasági válsága, a piacgazdaság működéséhez illeszkedő új szervezeti 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 még 1998-ban sem érte el az 1,3 milliót. Az ipari munkahelyek mintegy felét temette

⁶¹ Az iparstatisztika már a 30-as években mellőzte a (mai terminológiával) személyi szolgáltatást nyújtók sokféle szakmáját, az önálló műhellyel nem rendelkezőktől a házi varrónőig, papírvirágkészítőkig stb. Ezek azonban több tízezer embernek jelentették az önálló egzisztenciát. Az értékelés a vándor-iparosokon kívül 42 ezer főre tette a népszámláláskor számba vett, de az iparstatisztikából kihagyott foglalkozásúak létszámát.

maga alá az összeomlott gazdaság, a csődbe és felszámolásra került nagy szervezetek sokasága. Az újra-szerveződés során – mint erről már szó volt – az iparban is tömegessé váltak mikro-vállalkozások (2000-ben a csaknem 73 ezer ipari-építőipari *társas-vállalkozás* közül több mint 60 ezer, (83%) volt 10 főnél kisebb; csaknem 40%-uk alkalmazott nélküli.)

A kis (10-49 fős) társas-vállalkozások aránya 12-13%, a közepes (50-249 fős) méretűeké 3%, s mindössze 1% 250 főnél nagyobb. A több mint 80 ezer ipari-építőipari *egyéni* vállalkozás működtetője közül mintegy 60% a főfoglalkozású; a vállalkozások 97%-a mikroméretű.

A radikálisan átrendeződött szervezeti struktúra természetesen kihat a foglalkozási viszonyokra is. Egyfelől kétségtelen, hogy az ipar nagy szervezetei - és elsősorban a mintegy 710, 250 főnél nagyobb - valamint a több mint 2400 közepes méretű szervezet foglalkoztatják az 1,2 milliós ipari létszám meghatározó többségét. Relatív szerény számuk ellenére változatlanul és jellemzően a nagyobb szervezetek a „hagyományos” munkahelyek fenntartói. Mind a hazai, mind a külföldi tulajdonú nagyobb 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.⁶²

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 szolgáltató céget,

⁶² Kivételesnek tekinthető, de ismert Magyarországon egy nagy nemzetközi termék-előállító cég is, amely dolgozói zömét egy kölcsönző cégtől „bérlő”. A „bérlőnek” valószínűleg a kölcsönző cég díjának megfizetése sem drágítja meg érdemlegesen a munkaerőt.

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.)⁶³

A gazdálkodók (munkáltatók) másik köre az *önállók*. Ide tartoznak az ipari-építőipari egyéni vállalkozók, valamint a jogi személyiség nélküli társas vállalkozások.

Az ipar egyéni vállalkozóinak száma az iparban folyamatosan csökken (a főfoglalkozásúak száma 1997-ben 36,1 ezer, 2000-ben 26,1 ezer volt; a nyugdíj mellett vállalkozóké 6,7, illetve 5,8 ezer.) Ez nagyjából az ötöde az 1940-ben a feldolgozóiparban működőknek.⁶⁴

Túl az önálló kisipart ért politikai indíttatású gazdasági megszorításokon, a termék-előállító kisipar sorvadásának fő oka a tömegtermelő nagyipar előretörése. A kisipar (kézműipar) termék-előállítás egyre drágább, már csak az egyre modernebb termelőeszközök költsége miatt is. Az ágazatonként, tevékenységenként differenciált, de mindenképpen tökeigényes működést ezért csak relatíve kevesen vállalják (bár éppen a termék-előállító kisiparban található ma Magyarországon a legjobban felszerelt, modern műhelyek.) Egyúttal a termék-előállítás igényel leginkább segítséget, (1995-ben – az adóbevallások szerint – itt dolgozott az akkor az egyéni vállalkozásokban foglalkoztatott 181 ezer alkalmazott fele, 91 ezer fő. További csaknem 75 ezer fő a kereskedelemben és a

⁶³ 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 megtakarítás miatt az alkalmazotti státuszokat tömegesen vállalkozói státusszá alakították volna át. Jellemzően az alkalmazottak száma nőtt úgyszólván minden ágazatban, az iparban és az építőiparban kivétel nélkül. (A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok, 1997, 105 old.)

⁶⁴ Az 1940 évi adat forrása: Szalay (1943)

vendéglátásban, minden más tevékenységben már csak szórványosan foglalkoztattak alkalmazottat.)

Az építőiparban valamivel több a főfoglalkozású egyéni vállalkozó (31 ezer) mint a megannyi ágazatot magában foglaló iparban (de kevesebb a nyugdíj mellett vállalkozó). Itt többnyire egyéni munkavégzés a jellemző (szakipari munkák) bár az 1995-ről adóbevallást benyújtó 42,5 ezer egyéni vállalkozó összesen 22,6 ezer alkalmazottat is foglalkoztatott.

Az ipar-építőipar egyéni vállalkozói, bár az egyéni vállalkozók között a legtöbb munkahelyet tartják fenn, összességükben sem jelentős foglalkoztatók. Nem is várható, hogy a tendencia érdemben változzék, elsősorban azért, mert ezeknek a kis cégeknek a zöme kockázat- és költségkerülő, az újabb alkalmazottakat illetően is.

Jórészt adózási (költség-elszámolási) okokból az évek során megszapordtak a jogi személyiség nélküli társas vállalkozások, elsősorban a betéti társaságok. (2000-ben az iparban 18 ezer, az építőiparban csaknem 15 ezer működött.) Figyelemreméltó a foglalkoztatottak száma is: az iparban csaknem 40 ezer, az építőiparban 18 ezer fő volt.

A „foglalkoztatott” meghatározás azonban itt ma áttekinthetetlen jogviszonyokat takar: a társaság tevékenységében közreműködő bel- vagy külső tagot a közreműködésért díjazás illeti meg, de lehetnek „külső”, (nem a tagok köréből verbuvált) alkalmazottaik is. Amennyiben tagokból áll az alkalmazotti gárda, nyilvánvaló, hogy munkahelyi jogaik és kötelezettségeik a saját maguk számára kialakított szabályoktól függenek.

Az állandó alkalmazottakon kívül az ipar legkisebb szervezetei lényegében és jellemzően atipikus foglalkozásukat igényelnek. A zömmel családi háttérre támaszkodó kisvállalkozások csak elkerülhetetlen esetben vesznek igénybe külső segítséget; mert számukra az „idegen” munkaerő foglalkoztatása túlságosan költséges. A mikro-vállalkozások életképességének feltétele (és egyben 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.⁶⁵

Elsősorban más kisvállalkozásokat vesznek igénybe (pl. sürgős munkákhoz, alvállalkozáshoz, szállításhoz) de ha szükséges, néhány órára, hetenként 1-2 napra alkalmi kisegítőket 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 a (jórészt külföldi tőkéből fedezett) újabb, nagyobb fejlesztésekkel létrejövő munkahelyek ígérnek, valamint – ha sikerül megoldani – az atipikus munkák regisztrálhatósága.

3.3.3. 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 évek óta közelíti a 60%-ot, ténylegesen kevesebben dolgoztak a szolgáltatásokban (2,30 millió fő) mint 1990-ben, amikor az arány 46,4% volt, de 2,54 milliányi foglalkoztatott.)

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 alapját (többnyire a kettő együttesen).

⁶⁵ 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 alkalmazniuk. (Kuczi–Makó 1996)

Bár a mértékek ma már nem állapíthatók meg, valószínű, hogy a századforduló körül az állami költségvetésből fedezett szolgáltatási ágazatokban jöttek létre tömegesen a hagyományos alkalmazotti munkaviszonyok. Az állami adminisztráción túl 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 a köz- és magán 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, segítők családtagjai.

A szolgáltatások különféle ágaiban – csakúgy, mint a mezőgazdaságban és az iparban – több kevesebb rendszerességgel munkához jutottak az alkalmi segítők is. Különösen az idényjellegű munkák időszakában: a kereskedelem a kiárusítások, szezonális vásárok idején (pl. karácsony előtt) igényelt segítők: a vendéglátók (panziók, üdülők, vendéglők) a szezonban, 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. Az ilyenkor alkalmazottak jórészt az inaktívakból (nyugdíjasok) vagy a különben nem-keresőkből kerültek ki.

A javító-szolgáltató kisipar, s a személyi szolgáltatásoknak a kortól függő sokféle igénye (házivarrónők, mosónők, vasalónők, háztartási gépjavítók, festők-mázolóok, 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.⁶⁶

⁶⁶ Az 1941 évi, már idézett iparstatisztika a „szolgáltatásokat végző iparosok” körében 27 ezer műhelyt és 47 ezer alkalmazottat regisztrált. A műhellyel nem rendelkező, s ezért az iparstatisztikákból kihagyottak zöme nő: a házivarrónők, hímzőnők, horgolónők, papír-virágkészítők, ruhatisztítók, nyakkendőjavítók, mosónők, vasalónők népes csoportjából kimaradtak a házaknál dolgozók, „például csak a varrással és mosással foglalkozóknál közel 20 ezer önálló iparos”; kimaradtak a manikűrösök s a kozmetika körébe vágó más foglalkozásúak.

A szolgáltatások tehát a foglalkozások legszélesebb skáláját foglalták magukba: a magas rangú állami tisztviselőtől a „nemzet napszámosáig” a tanítóig; az ugyancsak állami alkalmazott MÁV mozdonyvezetőtől a nagy- és kiskereskedő cégek tisztviselőinek és eladóinak sokaságáig, a javító-műhellyel rendelkező kisiparostól az alkalmilag házaknál dolgozó mosó- és vasalónőkig.

Ezt a statisztikai egységként kezelt, de tevékenységeiben, jövedelmi viszonyaiban, társadalmi presztízseben és nem utolsósorban alkalmazási viszonyaiban olyannyira heterogén világot kísérelte meg egységes elvek szerint kezelni a szocialista gazdaságirányítás, az 50-es évektől a 90-es évek elejéig uralkodóvá tett állami tulajdonlással.

A szolgáltatások valamennyi ágában is jellemzővé vált az (állami) alkalmazotti jogviszony (ami a 60-as, 70-es évektől egyszerre jelentette az állásbiztonságot és, ha nem is magas, de havonta kalkulálható jövedelmet). Ráadásul – főként a háztartási- és személyi szolgáltatásokban – egyre inkább a mellékjövedelem esélyeit is a megfelelő szakmával rendelkezőknek.⁶⁷

Az Európához képest megkésett, de számunkra mégis érzékelhető, tömeges életforma-változás leginkább talán a szolgáltatások bővülésén, ágainak technikai modernizálódásán, a háztartások gép felszereltségén, s a lakossági fogyasztásban a szolgáltatásokra költött kiadások arányán mérhető.

A sokféle szolgáltatás- fogyasztási igény (és kínálat) sokféle szervezeti formát tételez fel. 2000-ben a költségvetési ágazatokban dolgozott a szolgáltatásokban foglalkoztatott mintegy 2,3 millió kereső közül mintegy 850 ezer (37%) és jelentős létszámot foglalkoztat az állami tulajdonú vasút, posta, s az önkormányzatok tulajdonában lévő sokféle kisebb vállalkozás is.

A szolgáltatások legtöbb ágazatában azonban megjelent a magántulajdonú kisservezetek sokasága.

⁶⁷ 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 kellett. (Laky 1988)

Elsősorban ide áramlottak be az egyéni vállalkozók, itt alakult a legtöbb, jogi személyiség nélküli (és jórészt tőke nélkül alapítható) társas vállalkozás. (Összehasonlításképpen: a mellékfoglalkozásúakat és a nyugdíjasokat itt nem számítva, a mezőgazdaságban és az iparban – építőiparban mintegy 72 ezer főfoglalkozású egyéni vállalkozó működik, a szolgáltatásokban több mint 200 ezer; a bt-k, kkt-k közül az első két szektorban mintegy 39 ezer, a szolgáltatásokban 250 ezer). Az alapvetően a költségvetésből fedezett ágazatokban is elterjedtek a vállalkozások: 2000 végén az oktatásban mintegy 3,8 ezer (főfoglalkozású) egyéni és több mint 4 ezer társas vállalkozás működött; az egészségügyben 4,1 ezer egyéni és 9 ezer társas. (A társas vállalkozások esetében nem állapítható meg az azokat főfoglalkozásban működtetők aránya.) A szolgáltatások legtöbb ágában (is) a mikro méretű szervezetek dominálnak: vállalkozások 91% volt mikro méretű.

8.sz. táblázat

A szolgáltatásokban működő társas vállalkozások méretkategóriái, %-ban, 2000 december 31-én

	Működő vállalkozások száma	Ebből: %-ban			
		0 fős*	1-9 fős	Mikro méretű együtt	10 fősnél nagyobb
Kereskedelem, javító szolgáltatás	99.289	36	58	94	6
Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás	14.169	38	53	91	9
Szállítás, posta és távközlés	12.471	33	58	91	9
Pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatásai	3.327	43	45	88	12
Ingatlanügylek, gazdasági szolgáltatás	112.560	58	39	97	3
Oktatás	5.249	50	47	97	3
Egészségügy	11.263	36	62	98	2
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	15.545	45	51	96	4
Egyéb tevékenység	18	67	28	95	5
Együtt:	273.891	46	49	95	5

* / Alkalmazott nélküli szervezet az ismeretlen létszámúakkal együtt.
 Forrás: A működő gazdasági szervezetek száma, 2000. IV. né., KSH, 2001/febr.

A táblázathoz érdemes megjegyezni, hogy az 1-9 fős kategória is zömmel 2-3 fős létszámot takar.

Továbbá, hogy a kis társas vállalkozásokhoz csatlakozik a zömmel egyedül dolgozó, vagy legfeljebb mikro-méretű egyéni vállalkozások több mint 200 ezer főfoglalkozású vállalkozója: 2000 végén a kereskedelem, javító szolgáltatásban 70 ezren, a szállítási, raktározás, posta és távközlés ágazatban 25 ezren, a pénzügyi és azt kiegészítő szolgáltatásokban 11 ezren, az ingatlanügy, bérbeadás és a gazdasági tevékenységeket segítő szolgáltatásban 47 ezren, az oktatásban 3,8 ezren, az egészségügyben 4,1 ezren, az egyéb szolgáltatásokban 27 ezren tevékenykedtek. (Rajtuk kívül több mint 50 ezer nyugdíjas és csaknem 120 ezer kiegészítő foglalkozású, egyéni vállalkozói igazolvánnyal vagy engedéllyel rendelkező nyújtott valamilyen szolgáltatást).

A szolgáltató egységek zömmel kis mérete önmagában még indokolható is azzal, hogy a szolgáltatások sokaságának a 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 a nem regisztrált szolgáltatásokat végzők – főként a ma inaktívak - vállalják a legális megjelenést, akár mint önállók, 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 gyógytornáztatás, a sportoktatás (pl. az úszás, sí, tenisz, torna stb.). A teljes (fő)foglalkozás vállalásának a nagyobb vevőkör kiépülése a feltétele, ami egyfelől nagyobb fizetőképes keresletet,

másfelől 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.

3.4. Az atipikus formák hazai elterjedtsége

A nagy foglalkoztatási szektorokban – mint az előzőek is mutatták – a hagyományos alkalmazotti munkaviszony mellett sokféle foglalkozási forma létezik.⁶⁸

Az utóbbiak közül, számos ok miatt, a statisztika csak néhányat és eléggé bizonytalanul tud számba venni. 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.

Adatok az alábbi formákról állnak rendelkezésre:

⁶⁸ A KSH adatain túl messzemenően támaszkodom – mint az előzőekben is jeleztem – Frey Mária, Gere Ilona és Simonyi Ágnes kutatásaira.

3.4.1. Az önálló

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 önállóak, családi gazdaságok, mindeddig 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 szóhasználattal: 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 51,3 ezer, nem vállalkozói igazolvánnyal, hanem adószámmal rendelkező (de az egyéni vállalkozók körében számba vett) személy közül mindössze 13 ezer fő (25 %) volt főfoglalkozású; 9,2 ezer fő (18 %) nyugdíjas, a többség, 29 ezer fő (57 %) pedig mellékfoglalkozású. {*A működő gazdasági szervezetek száma, 2000; IV. né. KSH, 2001. február*} 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.⁶⁹

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).

Az önálló kör folyamatosan gyarapszik. Többé-kevésbé pontos adatokkal azonban csak az egyéni vállalkozókról rendelkezünk, ahol a statisztika kimutatja a fő-, a mellékfoglalkozású és a nyugdíj mellett vállalkozók létszámát is.

⁶⁹ Loutfi (1990.)

A főfoglalkozású és nyugdíjas vállalkozók együttes száma – amely a 90-es évek eleji 200 ezres nagyságrendről az évtized második felére meghaladta a 300 ezret – évek óta megállapodni látszik a 300 ezer körül. (1997:333 ezer, 1998:326 ezer, 1999:332,7 ezer 2000:321,9 ezer).

Háromnegyed részük a szolgáltatásokban dolgozott (szám szerint legtöbben, 86 ezren a kereskedelem- és a közszükségleti cikkek javító ágazatban, további csaknem 70 ezren pedig az ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatások ágazatban). Az egyéni vállalkozók negyede dolgozott a termelő ágazatokban: az iparban, valamint az építőiparban megközelítően ugyanannyian dolgoztak (32-34 ezer fő); a mezőgazdaságban – a már említett okok miatt – kevesebben, mint 20 ezren.

Az egyéni vállalkozók (bejelentett) segítő családtagjainak száma – mint erről más összefüggésben már szó volt – már 30 ezer fő alá csökkent. (az egyéni vállalkozók ipari tanulóiról nincs adatunk.)

Az ugyancsak az önálló körébe tartozó jogi személyiség nélküli társas vállalkozások (ön)foglalkoztatásának, számbavétele a többi szervezeti formához képest több pontatlanságot tartalmazhat, mert a társasági törvény alapján a tagok személyesen, díjazás ellenében is közreműködhetnek a társaság tevékenységében, és a társaság foglalkoztathat nem a tagok közül verbuvált alkalmazottat is. Ezért a tagi („vállalkozói”) és közreműködői, valamint az alkalmazotti státuszok alkalmanként nehezen pontosíthatók. A zömmel kismértékű vállalkozások azonban jellemzően tagjaiknak teremtenek munkalehetőséget.

A jogi személyiség nélküli 174 ezer társas vállalkozásból 167 ezer betéti társaság.

Bár a bt-k a gazdaság valamennyi ágában növekvő számban működnek, tevékenységük évek óta meghatározott ágazatokban összpontosul. Minde- nek előtt: mintegy 80%-uk a szolgáltatásokban, azon belül is elsősorban a kereskedelem, közszükségleti cikkek javítása, a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás, valamint az ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatás ágazatban. A több mint 167 ezer bt közül 164 ezer mikro-méretű, s ezek csaknem felében is a tulajdonos egyedül dolgozik.

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

* Benne: a mezőgazdasági önállóak közül csak a vállalkozóként regisztráltak

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

*** Benne: bt, kkt, gmk, stb.

Adatforrás: OEP, 1998. évi jelentés, 1999

3.4.2.. A részmunkaidős foglalkoztatás

Mint erről szó volt, Magyarországon évek óta a keresők töredéke dolgozik a törvényesnél, vagy a kötelezőnél rövidebb munkaidőben, holott lennének, akik szívesen vállalnák ezt a formát. Frey Mária visszatérően vizsgálta a szándékokat.

Vizsgálatai szerint Magyarországon a rendszerváltás előtt sokan dolgoztak volna szívesen részmunkaidőben, különösen a kisgyermekes anyák. Még 1995-ben is, miközben a reálbérek drasztikusan csökkentek, a dolgozó nők 10%-a, mintegy százezer fő vállalta volna a részmunkaidőt; több mint egyharmaduk azonban – elsősorban a nyugdíjas korúak – amúgy is ebben a formában dolgozott. (Frey, 1998.)

A részmunkaidős foglalkoztatás azonban a gyakorlatban alig fordul elő.

Az OMMK rendszeresen készített, rövidtávú munkaerő-piaci prognózisa több mint 4.700 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. 2000 augusztusában a 2,8%-nyi nem teljes munkaidős közül 2% volt részmunkaidős. { OMMK, 2000;40. }

Az ország felnőtt lakosságának munkaerő-piaci 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.

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.

10.sz. táblázat

Rövidebb munkaidőben dolgozók

%-ban

Szokásos munkaórák	1995			1999			2000		
	Férfiak Együtt	Nők		Férfiak Együtt	Nők		Férfiak Együtt	Nők	
Változó	12,8	6,0	9,5	13,5	5,6	9,7	14,0	5,3	10,0
Állandó	87,2	94,0	90,5	86,5	94,4	90,3	86,0	94,7	90,0
Állandóból:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1-14 óra	0,6	0,6	0,6	0,3	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3
15-35 óra	2,5	7,5	4,8	2,9	8,4	5,5	2,2	7,6	4,6
36 óra	0,6	1,1	0,8	0,5	0,9	0,8	0,5	0,9	0,7
37-39	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
40 óra alatt	3,8	9,3	6,3	3,8	9,9	6,8	3,1	9,0	5,7
40 óra	65,1	72,3	67,9	70,6	74,6	72,3	61,5	72,5	66,4
40 óra fölött	31,1	18,4	25,8	25,6	15,5	20,9	35,4	18,5	27,9
Fogl.-k, ezer fő	2049,6	1629,2	3678,8	2083,1	1708,4	3791,5	2102,4	1726,7	3829,1

Forrás: A KSH Munkaerő-felmérésének éves adatai in: Frey (2000)

A KSH rendszeresen felméri a fő munkában a szokásosnál (40 óránál) rövidebb idejű munkavégzés okait is. Mint a következő táblázatból látható, a keresők kevesebb, mint 6%-át érintő, rövidebb munkaidőben dolgozók zömét is azok teszik ki, akiknek rendes munkaideje eleve kevesebb heti 40 óránál.

10.sz. táblázat

A rövidebb munkavégzés okai 1996-2000-ben

A szokásosnál rövidebb munkavégzés okai	1996.			1999.			2000.		
	Férfi	Nő	Együtt	Férfi	Nő	Együtt	Férfi	Nő	Együtt
Munkakörében a teljes munkaidő rövidebb 40 óránál	39,6	48,8	46,1	38,7	45,4	43,4	41,3	45,1	44,0
Nem tudják teljes munkaidőben foglalkoztatni, nincs elég munka	19,0	17,0	17,6	16,6	15,1	15,5	13,8	13,3	13,4
Nem akar teljes munkaidőben dolgozni	17,0	17,2	17,1	15,7	20,7	19,2	16,5	20,4	19,3
Egészségi állapota miatt	7,7	3,8	5,0	13,0	5,7	7,9	13,7	7,5	9,3
Iskolába, továbbképzésre jár	-	-	-	2,4	3,4	2,2	2,8	2,2	2,3
Egyéb ok miatt	16,6	13,3	14,3	13,6	11,1	11,9	11,9	11,5	11,6
Összesen:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ezer főben:	61,1	143,0	204,2	69,9	161,6	231,4	62,6	155,8	218,4
A foglalkoztatottak %-ában	3,0	8,9	5,6	3,4	9,5	6,1	3,0	9,0	5,7

Forrás: A KSH Munkaerő-felmérések éves adatai in: Frey (2000)

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 intézkedés⁷⁰ 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 keresztezik azonban a kormányzat más irányú intézkedései.⁷¹

Az 1997. július 1-én bevezetett intézkedések eredményeiről Frey Mária adott áttekintést először 1998-ban, majd 2000-ben.⁷²

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.

⁷⁰ A 6/1996.(VII.16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásokról, 18/A.§.(2) bekezdés; illetve a rendelkezést módosító 8/1997.(IV.28.) MüM rendelet.

⁷¹ 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 meggyőződés, hogy Magyarország jelenlegi és belátható jövőbeni helyzetében nemcsak a legfontosabb, de a legkedvezőbb társadalmi politikai és gazdaságpolitikai hatásokkal járó lépés éppen a részmunkaidős foglalkoztatásban fennálló nagyfokú elmaradottságunk felszámolása volna”. [Népszabadság, 1998. dec. 19.]

⁷² Frey (1998.) és (2000/a)

rövidített munkaidőben történő foglalkoztatásához vették igénybe a törvény által biztosított kedvezményeket. A részmunkaidős foglalkoztatás kiterjesztése mindössze 85 főt érintett.

A jelzett csoportokhoz tartozók támogatott foglalkoztatási lehetőségét 1998-ban csupán a fővárosban, valamint Pest és Fejér megyében vették igénybe, összesen 115 fő. A támogatottak túlnyomó többsége, több mint 80%-a gyermekét egyedül nevelő szülő, 13%-a nyugdíjkorhatár előtt álló, 6%-a pedig csökkent munkaképességű volt. 1999-ban az érintett létszám 442 főre nőtt.

Mindez roppant szerény eredmény.

Ahhoz, hogy 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 teszi a munkáltatókat a részmunkaidős dolgozók alkalmazásában.⁷³ (Az előrelépést segítő megoldásokra több példát idéztünk a nemzetközi gyakorlatból.)

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 KSH munkaerő-felmérésében szereplő csaknem 350 ezer munkanélküliből tízezer nyilatkoztak úgy, hogy csak részmunkaidőben szeretnének elhelyezkedni, 8 ezren pedig elsősorban részmunkaidős állást kerestek. Közülük 30 % volt a férfiak aránya, 70 % pedig a nőké.

1999-ben a 284 ezerre mérséklődött számú munkanélküli közül ugyan csak több tízezer részesítették volna előnyben a részmunkaidős állást, mintegy 5 ezren pedig kifejezetten ilyen állást szerettek volna. 2000-ben hasonlóak voltak az arányok: kifejezetten részmunkaidős állást 10 ezren reméltek, elsősorban részmunkaidőset további csaknem 5 ezren, 87 ezren

⁷³ A társadalombiztosítási járulék-terhek foglalkoztatás-visszatartó hatását számításokkal alátámasztotta elemzi Futó (1999).

pedig akkor, ha nincs teljes munkaidős állás. Bármilyen típusú munkát 16,6 ezren kerestek. Azaz: a munkát keresők alig több mint fele (53%) ragaszkodna a teljes munkaidős álláshoz; a többiek önként vállalnák, vagy kényszerből elfogadnák a részmunkaidős állást is.

A *reszmunkaidős* állások elsősorban a ma nem keresőknek jelenthetnek munkaalkalmat, bár a rövidebb idejű munkáért kevesebb bért, de a jelenlegi helyzetükhöz képest előnyösebb lehetőséget kínálnak. A jelenleg dolgozók között is vannak – ha nem is nagy számban – akik személyi, családi, egészségi, stb. gondjaik miatt vállalnák a rövidebb munkaidőt, s a vele járó keresetcsökkenést.

Addig azonban, amíg a munkáltató közterhei függetlenek attól, hogy teljes- vagy részmunkaidőst foglalkoztat-e, a részmunkaidő terjedésében nem várható előrelépés.

A nemzetközi gyakorlatban a munkáltatói fogadókésztséget a bérjárulékok teljes vagy részleges átvállalásával szokták megteremteni, amire a Foglalkoztatási Törvény is lehetőséget ad. A munkavállalási szándék realizálásának az egyén szempontjából azonban akadálya lehet a részmunkaidő alatt elérhető alacsony bér is, főleg a segélyezett munkanélküliek esetében. Ezt úgy lehetne elhárítani, ha a segélyt az elhelyezkedés után is folyósítanák a munkaügyi központok, a munkaviszony stabilizálódásáig (Hollandiában ez három év, fokozatosan csökkentett összegű segéllyel).

3.4.3. 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.

12.sz.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	8.563
1993	12.740	14.637	18.391	14.758	15.132
1994	13.148	17.611	19.956	18.415	17.283
1995	13.782	17.949	20.805	19.001	17.884
1996	17.825	23.842	27.866	24.363	23.474
1997	20.450	25.232	27.667	29.472	25.705
1998	25.903	31.332	31.332	29.505	28.524
1999	22.484	26.407	27.369	24.974	25.315
2000	19.385	24.375	28.407	24.680	24.212

Adatforrás: KSH adatközlés

Az alkalmi munkák regisztrálására Magyarországon is kísérlet történt; a jogszabály 1997. szeptember 1-én lépett hatályba.⁷⁴ A rendelkezés fő célja az volt, hogy a munkanélküliek, s főként a jövedelem-pótló támogatásban

⁷⁴ Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített bevezetéséről rendelkező 1997. évi LXXIV. törvény.

A munkavállalók a munkaügyi központoknál kaphatnak ingyenesen, egy évre szóló Alkalmi Munkavállalói könyvet (AM könyv). A munkáltató a napi munkadíj mértékétől függő, az AM könyvbe beragasztott közteherjeggyel (bélyeggel) rója le a foglalkoztatáshoz kapcsolódó közterheket. A törvényt 1999-ben módosították és az eredetileg a magánszemélyekre korlátozott potenciális munkáltatók körét jelentősen kiszélesítették. A regisztrált munkanélkülit foglalkoztató munkáltatóknak a megvásárolt közteher-jegyek értékének 50%-át visszatérítik a munkaügyi központok. Amennyiben a munkavállaló éves jövedelme nem éri el a 250 ezer forintot, az AM könyvvel szerzett jövedelme után nem kell adóbevallást készítenie.

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 szervezetnél, 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 szervezetnél 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 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.

1999-ben az előző évinél mintegy 15%-kal kevesebben váltották ki az AM könyvet (csaknem 18 ezren) de a korábbinál valamivel többen vették ténylegesen igénybe. A 10 ezer munkavégző közül 6,3 ezer volt regisztrált munkanélküli (ezen belül 2800 jövedelempótló támogatásban részesülő, akik a jogosultság újbóli megszerzéséhez szükséges munkaviszonyban töltött időt igyekeztek ilyen módon megszerezni). Az AM könyvet

felhasználók további csaknem 12%-a volt nem regisztrált munkanélküli, 11%-a háztartásbeli, gyerekgondozáson lévő és más inaktív személy, 9%-a tanuló, nyugdíjas, 6%-a munkaviszonyban álló.

Az AM könyvvel munkát vállalók átlagosan hat alkalommal, alkalmanként 1,6 napot dolgoztak. A nagy többség (93%) napi munkabére a lerótt közteher jegyek szerint 900-1299 Ft- volt. 2000-ben, amikor már nemcsak magánszemélyek alkalmazhatták az AM könyvvel rendelkezőket, több mint 25 ezer AM könyvet váltottak ki. Ebből 16 ezret mutattak be, 14 ezren végeztek ténylegesen munkát. Mint a korábbi években, ezúttal is 60%-uk regisztrált munkanélküli volt, soraikban azonban megfogyatkoztak a jövedelempótló támogatásban részesülők, minthogy a támogatás megszűnése feleslegessé tette az újabb jogosultságot jelentő munkaviszony igazolását. A többiek között főként a nem-regisztrált munkanélküliek és az inaktívák száma nőtt meg; szerény mértékben a munkaviszonyban állóké is.

Átlagosan a munkaalkalmak száma 5, a munkavállalás alkalmankénti időtartama az egy évvel korábbihoz hasonló, 1,6 nap volt. 2000. jan.1-től némileg változtak a közteher jegy értékei (a díjfizetés kategóriák száma háromról négyre nőtt) s a legkisebb kategória díjtételét már csak nem egész napos munkavégzés esetén lehetett alkalmazni. Ennek megfelelően a legkisebb bért (és közterhet) fizetők aránya 70%-ra esett vissza. Összességében tehát, a 4 év alatti növekedés ellenére az alkalmi munkavállalás szabályozása szerény eredményt hozott, s azt is főként a további jövedelempótló támogatást remélők körében, amíg erre szükségük volt.

Annak ellenére szerénynek tekinthető az eredmény, hogy a jogszabály kedvezményeket biztosított a magán-munkáltatóknak: a közteherként befizetett összegek felét átvállalhatta a Munkaerő-piaci Alap, amennyiben a munkáltató jövedelempótló támogatásban részesülő (azt kimerítő), vagy a munkaerő-piaci szervezetenél regisztrált, de ellátásra nem jogosult munkanélkülit foglalkoztatott 1998. január 1-től az AM könyvvel rendelkező vagy ellátatlan tartós munkanélkülieket foglalkoztatók kérhették a

munkaadót terhelő egészségügyi hozzájárulás átvállalását, a magán-munkáltatók pedig a közterhek támogatását is.⁷⁵

Az aprólékosan szabályozott alkalmi munkavállalás szerény (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. Ez változott ugyan, de hatása még alig érzékelhető, holott a legáltalánosabb igénylők, a cégek, kisvállalkozások, háztartások nagyon gyakran csak néhány órás segítséget keresnek, s azt esetleg egyszerűbben is megkaphatják.⁷⁶

A rendelkezés egyúttal az érvényes minimálbért alapulvéve állapította meg a közterheket. Ez reálisnak tekinthető alap, de mégsem mértékadó abban a közegben, ahonnan a munkát 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 napszámber, az adott társadalmi közegben elfogadott idősgondozási, gyerek-felügyeleti vagy takarítási díjazás.

A havi minimálbér 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

⁷⁵ 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 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.)

⁷⁶ 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.)

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.

3.4.4. 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.

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 OMKMK már idézett rövidtávú munkaerő-piaci 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 2001. első félévére vonatkozó előrejelzés a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak arányának enyhe csökkenését jelzi (1999. aug: 20,2%, 2000.febr: 17,4, 2000 aug: 16,7%)

A szerződések jellemző időtartama kevésbé változott, 2000. augusztusában 180-220 nap volt. A határozott időre felvettek kétharmada szakképzettség nélküli.

A 2001 első félévére vonatkozó prognózis bemutatta a szezonális ágazatokban a 2000 második felében feleslegessé váló munkaerővel kapcsolatos szándékokat. A mezőgazdaságban a nem, vagy már nem kielégítően foglalkoztatható munkaerő egyharmadát, a feldolgozóiparban 44,5%-át, az építőiparban felét, a kereskedelemben 28%-át kívánták elbocsátani – nyilvánvalóan elsősorban a szezonra határozott munkaidőre felvetteket.

A prognózisban szereplő vállalatok körében a munkaerő-kölcsönzés még kevésbé terjedt el. A megkérdezett cégek mindössze 4,8%-a vette igénybe 2000-ben a munkaerő-kölcsönző ügynökségek szolgáltatását; főként a nagyvállalatok. Ágazati hovatartozásuk szerint az élelmiszer-feldolgozóipar, fémfeldolgozó- fémalapanyag-ipari és a gépipari vállalatok kölcsönöztek munkaerőt. A munkaerő-kölcsönzés jellemzően a munkaerő-hiányos térségekben jelent meg és gyakori eleme a multinacionális cégek munkaerő-gazdálkodásának. *{Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis, 2001. I. félév, OMMK, 2001. 43. old.}*

A határozott idejű munkaviszony – a tapasztalatok szerint - jelentős mértékben egybeesik a szervezett gazdaságban a szezonális foglalkoztatással. Léteznek azonban más formák is; szabályozása már csak ezért is differenciált megközelítést kíván. Mindenekelőtt célszerű megkülönböztetni az alkalmazás tervezett időtartama és célja szerint (próbaidő; ipari tanuló szerződés; vezetői kinevezés; a legalább 1 hetes – legfeljebb fél éves szezonális munka; a néhány órás (kiszegítő jellegű) alkalmi munka, stb.)

Fontos lenne a megkülönböztetés az alkalmazó szervezet szerint: a szabályozások a legalább tíz főt foglalkoztató szervezetekre és annál nagyobbakra korlátozódjanak, a mikro-szervezetekre és a háztartásokra ne, (mert a végrehajtás amúgy is ellenőrizhetetlen). A legszerencsésebb valószínűleg az lenne, ha a szezonális és az alkalmi foglalkoztatás a munkaerő-kölcsönző cégeken keresztül történne (nem kötelezően!). A legnagyobb szezonális foglalkoztató cégek zömmel már amúgy is ezt az utat választották.⁷⁷ Az alkalmi munkavállalók estében valószínűleg a helyi (non-profit) foglalkoztatási társaság jelenthetne megoldást.

3.4.5. Egyéb formák

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

Magyarországon 1998-ban és 1999-ben a foglalkoztatottak 1,2 %-a volt információs foglalkozású (a szélesebben értelmezett információs és kommunikációs technológiai szektorban 8,4%).

⁷⁷ Bár a kölcsönző cégek szerint ebben a vonatkozásban is pontosabb szabályokra lenne szükség, többségük számára ez sikeres, prosperáló üzletág. (Gere 1997.)

Számítógépes adatfeldolgozással 1998-ban 369 cég foglalkozott; 1999-ben 1487 fő, valamint az információs foglalkozásokon kívül még 2178-an; együttesen 3662-en. (Az *információs és kommunikációs technológiai szektor Magyarországon 1995-1999*, KSH, 2001).

A számítógépek terjedésétől, az információs társadalom fejlődésétől új esélyeket remélő foglalkoztatás-politika már 1997-ben elindította a távmunka programot.

Létre jött a Távmunka Kht, távközlési, számítástechnikai cégek, a Magyar Fejlesztési Bank és a Szociális és Családügyi Minisztérium elődje, a Munkaügyi Minisztérium részvételével. A minisztérium részvételének célja a távmunka elterjesztése volt, elsődlegesen a megváltozott munkaképességűek, majd a gyereket egyedül nevelő nők körében.

A társaság azonban nem volt sikeres. Munkavégző akadt volna: a kht már 1998-ban több mint 15 ezer potenciális munkavégzőt regisztrált, a potenciális munkaadók azonban csak gyéren jelentkeztek. A társaság 1999-ben csőd-közelbe került. A társaság törzstőkéjének kétharmadát a MATÁV vásárolta meg, s ismét hozzálátott a potenciális munkáltatók, valamint a távmunkára vállalkozók összehozásához. (HVG, 199. aug. 14.) A leendő távmunkások sem a várt körből jelentkeztek, hanem elsősorban az inaktív státuszúak (nyugdíjas, gyerekgondozáson lévő, diák), valamint a mellékfoglalkozást, pótlólagos jövedelmet remélők közül.

Magyarországon – a nagy adatfeldolgozó cégek szerény száma, s a drága telefondíjak mellett – a távmunka terjedésében még jó ideig csak szerény eredmények várhatók.

Összefoglalva: 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 86, az rt-k 43% -a is mikro-méretű volt 2000 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. 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 szervezet-rendszer, a mikro-vállalkozások tömege.

3.5. Az igazodás 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 újra-szabályozása. (Sőt ennek párjaként a munkanélkülisége 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 nem jogi 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 foglalkoztatás-politikának.)

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 foglalkoztatást érintő, egyébként aprólékos gonddal megalkotott több jogszabályban, pl. a részmunkaidő, az alkalmi munkavállalás ismertetett eseteiben is. A jogalkotást vezető – 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 többnyire inaktívvá váltak, illetve megpróbálták saját maguk munkát találni. Az OMKMK több éven át elvégzett, a munkanélküli járadékra való jogosultságukat elvesztett emberek további munkaerő-piaci helyzetét felmérő ún. követéses vizsgálata eredményei szerint a többség kapcsolata megszakadt a munkaügyi szervezettel; jellemzően leginkább a még a jövedelempótló támogatásra, illetve a szociális segélyre 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 törvény, a Munka Törvénykönyve, a munkaerő-piaci szervezet átalakítását, a munkavégzés lehetséges formáihoz illesztését.

2. A munkaerő-költségek differenciálása.⁷⁸ 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 kötelezettséget). 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 keresetek 120,2%-kal emelkedtek, követve az inflációt. (Miután a nettó kereset növekedése az adott időszakban 15%-kal alacsonyabb volt, mint a bruttó kereseteké, 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 kereseteknél valamivel gyorsabban, 121%-kal emelkedett a kötelező járulékok szintje. 1996-

⁷⁸ A munkaerő-költségek 1992 és 1996 közötti elemzését a KSH szakértője, Lindnerné dr. Eperjesi Erzsébet (1998.) munkája alapján ismertetjük.

**A béreket terhelő kötelező járulékok és a foglalkoztatottság
aránya
néhány európai országban**

Országok	A közvetlen bér és bérjellegű kifizetések aránya a munkaerő-költségben %	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

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 járulékJellegű kifizetéseket, mint a betegszabadság munkáltatót terhelő része. Összehasonlításként: 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 költségeiként. Így egy átlagos munkavállaló foglalkoztatása havonta 87 ezer Ft-ba került, szemben az 1992 évi 39,590 Ft-os munkaerő-költséggel

A társadalombiztosítás költségei az 1996 évi statisztikai megfigyelés óta (a KSH az EU tagállamaival azonos rendszerben, 4 évenként méri fel a munkaerő költségeik alakulását) évről évre növekedtek.⁷⁹ 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 járulékok-összegek növekedése, a kisebb cégeknél azonban kifejezetten a foglalkoztatás növelése ellen hat, különösen az alacsony keresetű dolgozók esetében.

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.*

Az Európai Unió évek óta szorgalmazza a kormányoknál a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adók és járulékok csökkentését, s a foglalkoztatás növelése érdekében a pénzügyminiszterek aktív részvételét a Nemzeti Akciótervek kidolgozásában. Az eredmények azonban mindeddig szerények.⁸⁰

Kétségtelen, hogy ebben a kérdésben az államok kétféle érdeke ütközik, s bár fontosnak tekintik a foglalkoztatás növelését, a költségvetési bevételeikről sem kívánnak lemondani. (Az EU egyébként a munkát terhelő adók csökkentése következtében kieső adóbevételeket más – például a környezetvédelmi adó - növelésével javasolja pótolni.)

Az alapvetően redisztribúcióra berendezkedett európai államok – és Magyarország is az – a következő években (évtizedekben) óhatatlanul szembesülnek adózási-elosztási rendszereik növekvő feszültségeivel.

⁷⁹ A társadalombiztosítási járulékok 1999-ben az addigi 33%-ról 31%-ra csökkent, a tételes egészségügyi hozzájárulás összege azonban 3600 Ft-ról 4200.- Ft-ra nőtt.

⁸⁰ Mint az 1999. évi jelentés megállapítja: bár az irányelvek alkalmazásáról szóló beszámolókból a tagállamok általában felismerték a foglalkozás-barát adórendszer létrehozásának szükségességét, a konkrét kezdeményezések ritkák és számos tagállam nem tett lépéseket a munkát terhelő költségvetési szorítás csökkentésére. (Joint Employment Report 1999, Part I, The European Union, p.4.)

3. Magyarországon a regisztrált foglalkoztatás növelése érdekében célszerű lenne néhány olyan lépés megtétele, ami tulajdonképpen nem vagy alig érintené a költségvetés jelenlegi pozícióit (pontosabban: lényegében csak az adóbevétel növekedéséről kellene lemondani), illetve néhány alacsony keresetű réteg esetében a munkáltatók számára kifejezetten olcsóvá (esetleg ingyenessé) tenni a foglalkoztatást.

A számításba jövő rétegek:

- A tartósan (egy évnél régebben) munkanélküliként regisztráltak. (A kör esetleg csupán a magas munkanélküliséggel sújtott munkaerő-piaci régiókra szűkíthető.) Összességében mintegy 150-200 ezer munkavállalási korú, alacsony iskolázottságú, képzetlen, regisztrált munkanélküli tartozik ebbe a körbe, akik valószínűleg már sosem remélhetnek hagyományos, teljes munkaidős alkalmazást. Jó részük korábban jövedelemplótló támogatásban részesült. Az új szabályok értelmében csak meghatározott feltételek esetén (egyebek között az önkormányzatok által igényelt közhasznú munka végzését követően) válhatnak jogosulttá a jövedelemplótló támogatást felváltó szociális segélyre.

Mind a szociális segély összege, mind a közhasznú munkával néhány hétig, vagy néhány hónapig kapható bér alacsony volta egyértelműen azt indokolja, hogy támogassuk az érintettek további, *munkával szerezhető* jövedelemszerzését.

Ennek azonban a potenciális munkáltatók érdekeltté tétele a feltétele: például ha regisztrált foglalkoztatásuk esetén mentesülnek a munkát terhelő adók, járulékok fizetésétől.

A kedvezmény – kísérletképpen – 2-3 évre lenne adható. Tartósan munkanélküliek regisztrált foglalkoztatása esetén a közterheket – esetleg – a Munkaerő-piaci Alap fedezhetné.

- Jórészt a tartós munkanélküliek körébe tartoznak a cigány etnikumúak. Esetükben nemcsak adómentességet kellene élvezni a foglalkoztatóknak, hanem mindaddig, amíg foglalkoztatásuk fennáll, bértámogatásra is jogosultak lehetnének (a pályakezdőket alkalmazók

bértámogatásának mai gyakorlata szerint). Ez egyébként ugyancsak elszámolható lenne a Munkaerő-piaci Alap terhére.

- Hasonlóan mentesíthetők lehetnének a közterhek fizetésétől a mindenkor minimálbérnél alacsonyabb nyugdíjú embereket foglalkoztatók.
- A mezőgazdasági tevékenységet folytató, inaktívnak minősülő, de évente legalább 90 napnyi mezőgazdasági munkát végzőket (nyugdíjas, gyerekgondozáson lévő, eltartott stb.) státuszuk érintetlenül hagyásával ugyancsak foglalkoztatottként (önfoglalkoztatóként) lehetne regisztrálni; anélkül azonban, hogy ez számukra hátrányos adózási terhekkel járna. A romák kivételével, akiknek foglalkoztatását a munkáltatóknak adott (érdemleges) támogatással kellene elősegíteni, a többi réteg esetében a költségvetésnek lényegében olyan bevételről kellene csak lemondania, amit úgysem kap meg, mert ha drága a foglalkoztatás, akkor vagy sor sem kerül rá, vagy pedig az adófizetést elkerülő módon, regisztrálatlanul történik.

3.6. A rejtett foglalkoztatás

Többször szó esett már a „szervezett” és a „nem-szervezett” gazdaságáról (ami nem teljesen azonos a legális és illegális fogalom-párral, hiszen, mint pl. a mezőgazdaság és a háztartási segítség esetében láttuk, számos tevékenység tartozhat a nem-szervezett, mégis legális munkák körébe).

Kétségtelen, hogy a „szervezettség” úgyszólván minden állam gyakorlatában egyet jelent a tevékenységek adórendszerbe illesztésével. Az adózó tevékenységek a szerzett gazdaság integráns (és többé-kevésbé jól számbavehető, osztályozható, elemezhető) részei.

Ebben az értelemben Magyarországon (is) ténylegesen két, egymástól elkülönülten létező gazdaság működik. A szervezett gazdaságban jelennek meg a regisztrált szervezetek, regisztrált fő (és mellékfoglalkozású) vállalkozók és alkalmazottaik; (többé-kevésbé) dokumentáltan elszámolt jövedelmeik. Ezt a szférát jogszabályokba rögzített előírások működtetik, minden gazdálkodóra, vagy azok pontosan körülhatárolt csoportjaira azonos érvénnyel. Az előírásokat, szabályokat, kötelezettségeket megsértőket az állam – ugyancsak eleve rögzített módon és mértékben – büntetheti.

A nem-szervezett gazdaságban másfajta szabályok érvényesülnek. A racionális foglalkoztatás igénye itt sem kisebb, mint a szervezett gazdaságban, de más a jellemző mértékegység: a (fizetett) külső segítségre esetleg csak 1-2 órára van szükség. A gyerekfelügyeletet, telefonügyeletet, a villanszerelést, autómosást, kertápolást, takarítást, fűtést, karbantartást, festés-mázolást, stb, stb. a háztartásokban és a kisvállalkozásokban előadódó százféle munkát, a boltban kisegítést, a mezőgazdaságban a napszámot vállaló „munkaerő” általában ismerős, rokon, barát, vagy csak ismerősünk ismerőse.

A valahai kalákákból, egymás kölcsönös segítségéből mára többnyire fizetett kisegítéssé vált munkáknak kialakultak a társadalmi rétegenkénti, lakóhelyenkénti, a munka jellegétől és a munkát végző szakértelmétől, alkalmasságától függő tarifái. A tarifa érzéketlen a minimálbér iránt, de érzékeny a keresletre-kínálatra, s az inflációra.

A nem szervezett gazdaság feltehetően igen széles körben a társadalom valamennyi rétegét, aktívakat és inaktívakat egyaránt érintve működik. Létét elsősorban a társadalom sokféle igénye tartja fenn, a modernizálódó életkörülményekből adódó sokféle munka, amit a társadalmak tagjai már nem tudnak maguk elvégezni. Az ilyen – és újabb – igények az életforma változásával együtt járóan alakulnak ki. A jómódú társadalomban – a fizetőképes keresletre alapulva – kielégítésükre már kialakult a szervezett gazdaság kínálata (bár egyáltalán nem ritka ott sem a nem-deklaráltan végzett, s ezért olcsóbb munkák igénybevétele). Magyarországon, noha számos tevékenységre már ugyancsak létezik a szervezett kínálat (sőt, némelyik érdemleges tőkebefektetés nélküli, pusztán a szaktudásra alapozható tevékenységben erős a konkurencia is), a hazai átlagjövedelmekhez képest még kifejezetten drága igénybevétele. (Más kérdés, hogy a tevékenységeket végzők maguk is az adókerülésben érdekeltek, de jól érzékelik a lakosság fizetőképes keresletének alacsony határait is).

Számolni kell azonban azzal, hogy amíg Magyarországon az egy főre jutó nemzeti jövedelem alacsony (és érzékelhető növekedése köztudottan lassú folyamat), addig a lakosság sokféle, fizetett munkát kívánó igényét alapvetően a nem-szervezett gazdaságban elégíti ki. Ez tekinthető a „fekete munka” tartós és széleskörű jelenlétének is, de talán célszerűbb más oldalról közelíteni. Egyfelől: visszaszorítására lehet törekedni, de tudomásul kell venni, hogy ezen a téren legfeljebb példákat lehet statuálni, de nem lehet érdemleges eredményeket elérni. Nemcsak azért, mert nem lehet minden háztartáshoz, minden kis szervezethez ellenőroket állítani, hanem mert a társadalom adott jövedelmi viszonyai tartják fenn az adott állapotot.⁸¹ Másfelől: az ilyen munkák visszaszorítása helyett célszerűbbnek látszik kitágítani a legális (regisztrált) munkavégzések határait. Ilyen intézkedés lehet az előzőekben említett munkavállalók foglalkoztatásának (törvényes) elősegítése, különös tekintettel azok jövedelmi viszonyaira, szociális támogatásra szorultságára.

⁸¹ Az 1999-re kiadott foglalkoztatási irányelvek kapcsán az EU külön is érintette a be nem jelentett munkavégzés problémáját. A Bizottság úgy vélte, hogy az adó- és járulék-rendszerek felülvizsgálata, a vállalkozások általános költségeinek és adminisztratív terheinek csökkentése, a viszonylag képzetlen és rosszul fizetett munkaerő nem bérjellegű foglalkoztatási költségeinek mérséklése segíthet leginkább a munkavégzés hivatalossá tételében. Ebben a szankcióknak és a jogkövető magatartás ellenőrzésének is lehet bizonyos szerepe. (Az Európai Közösség Bizottsága közleménye, Javaslat a tagállamok 1999. évi foglalkoztatáspolitikai irányelveire, COM (1998) 574 Final)

A regisztráltan végzett foglalkoztatásnak azonban lehetnek más módjai is. A leginkább járható útnak az a már említett francia kezdeményezés tűnik, amely szerint helyi non-profit foglalkoztatási társaságokba szerveződhetnek a (bármilyen) munkát keresők.⁸²

A szervezetek látnák el a munkaközvetítést is, s tartanak nyilván tagjaik foglalkoztatását. (Sőt, minthogy a kezdeményezők a háztartásokat tekintik a jövő potenciális munkaadóinak, felmerült, hogy a szociális és háztartási szolgáltatásokra kellene az arra alkalmas tagokat kiképezni: idős-betegyerekek-gondozásra, profi takarítónak, házvezetőnek, stb.) Az elképzelések szerint bárki akár egy, akár több háztartásban, az igényeknek megfelelően heti egy vagy több alkalommal, akár néhány órás időtartamban dolgozhatna. A munkáltatók az így foglalkoztatottak után (ha korábban munkanélkülit alkalmaztak) eddig is meghatározott összegű adókedvezményt élveztek. A foglalkoztatási társaságok tagjai ugyancsak csökkentett adót és járulékot fizetnének.

Sajnos, belátható ideig nem tudjuk követésre ajánlani Dánia példáját. Mint már jeleztük, az egyik legmagasabb személyi jövedelem-adót fizető országban 67 év a nyugdíjkorhatár, a férfiaknak és a nőknek egyaránt, de az EU-ban a legmagasabb a foglalkoztatás szintje is (78%). 1994 és 1997 között azok a magánháztartásokat vezető inaktívok, akik bejelentették az otthon végzett munkát (mosás, takarítás, kertápolás) óránként 65 korona segélyt kaptak. Azaz a háziasszonyok bejelentett háztartási munkáját államilag díjazták.⁸³

Nekünk egyelőre más megoldásokat kell keresnünk a foglalkoztatás növelése érdekében.

Az eddigiekkel talán sikerült érzékeltetni, hogy visszafordíthatatlan gazdasági és társadalmi változások következménye a foglalkoztatásban is kialakult helyzet. A változások, bár a történelmi okok miatt jelentős késéssel, de elérték Magyarországot is.

A változások, a hozzájuk alkalmazkodás szükségessége még távolról sem tudatosult a politikában, a végrehajtó apparátusokban. Az alkalmazásban álló munkavállalók tömegei – noha már valamilyen módon százezrek

⁸² A kezdeményezésről részletesen beszámol Frey (1997.)

⁸³ OECD: Tableau de Board, Social and household services, 88 old.

érintettek – leginkább a megszokotthoz ragaszkodnának, a nyugdíjaskorig egzisztenciális biztonságot ígérő, hagyományos munkaviszonyhoz, a munkavégzés rendszeres, kiszámítható feltételeihez és jövedelméhez. Akik így dolgoznak, féltik helyzetüket (a szakszervezetek például ezért sem támogatták a részmunkaidős állások széleskörű meghonosítását, bár az jellemzően nem a most teljes munkaidőben dolgozókat érintené, hanem bizonyos ágazatokban a jövő új alkalmazásait); a munkára várók zömmel hagyományos állásokat szeretnének.

Ráadásul Magyarország lakossága még távolról sem él olyan színvonalon, amikor széles tömegek számára válik értékkelé a több szabadidő, amelynek kedvéért lemondanak a jövedelem egy részéről is. A „kevesebb munka – kevesebb bér - több szabadidő” képlet a magas színvonalon élő országok polgárainak igénye.

Magyarországon, mint a 70-es évek óta egyre erősödően tapasztalható, az emberek tömegesen vállalták a munkaidőn túli többlet munkát a háztájtól a VG MK-ig, a másodállású vállalkozástól az otthoni orvosi magánpraxisig, stb. (Jellemző, hogy az OEP adatai szerint még 1998-ban is a több mint 200 ezer, részben vállalkozó igazolvánnyal foglalkoztatott nyugdíjason és a mezőgazdasági keresőkön kívül csaknem 300 ezer keresőnek volt *regisztrált* mellékfoglalkozása).

A „többet dolgozni – többet keresni” mentalitás, a szorgalom, a törekvés akkor is előnyös az ország és polgárai számára, ha a munkavégzés eredménye nem jelenik meg közvetlenül a szervezett gazdaság kimutatható adataiban.

Ahhoz, hogy megjelenhessen, a jövő szabályokat kell a helyzethez igazodva megalkotni.

Táblázatok jegyzéke

1. Atipikus foglalkozások aránya az Európai Unió tagországaiban 1985-ben és 1999-ben
2. A részmunkaidőben dolgozók és nemek szerinti arányuk a foglalkoztatottak %-ában
3. A gazdasági szektorokban foglalkoztatottak és az önfoglalkoztatók aránya az EU tagországaiban 1999-ben
4. Az egy főre jutó nemzeti termék (GNP) és a foglalkoztatottak aránya néhány OECD országban
5. A munkanélküliek és az inaktívak aránya az EU tagországokban 1999-ben
6. A foglalkoztatottak szektoronkénti aránya az EU tagországaiban és Magyarországon 1999-ben
7. A foglalkoztatási szektorok változása Magyarországon
8. A szolgáltatásokban működő társas vállalkozások méretkategóriái, %-ban, 2000 december 31-én.
9. Az egyéni és a jogi személyiség nélküli társas vállalkozásokban foglalkoztatottak létszáma 1997-ben és 1998-ban.
10. Rövidebb munkaidőben dolgozók
11. A rövidebb munkavégzés okai 1996-2000-ben
12. Az alkalmi munkások száma 1992-2000-ben
13. A béreket terhelő kötelező járulékok és a foglalkoztatottság aránya néhány európai országban

IRODALOM

- Berend I.-Ránki Gy.:
A magyar gazdaság száz éve. Kossuth és KJK, 1972
- Carmay, 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.
- Castell, R.:
A szociális kérdés alakváltozásai.
A szociálpolitikai Értesítő Könyvtára, 1998
- Czuglerné dr.Iványi J.:
Otthoni munka (homework) in: Borbély Sz.(szerk.):
Atipikus foglalkoztatás feltételei és hatása a munka világára. Bp.2000, (Kéziratban)
- De Grip, A.-Hoerenberg, J-Willems, E.:
Atypical employment in the European Union, International Labour Review, 1971
- Delsen, L.:
Atypical Employment: an International Perspective, Causes, Consequences and Policy, Wolters-Noordhoff, 1995
- Ducatel, K.-Bergelman, J.C.:
The Future Project, Employment May, Dec, 1999, European Commission Directorate General, Joint Research Centre
- Ehrlich É.:
A közlekedési igények változása szempontjából jellemző néhány gazdasági trend 1999 (Kézirat, megjelenés alatt)
- Erdei F.:
A magyar társadalom a két háború között,
Valóság, 1976/4. és 1976/5. szám
- Fóti J.-Lakatos M.:
A mezőgazdaság foglalkoztatási képessége in:
A munkaerőpiac keresletét és kínálatát alakító folyamatok
Munkaügyi Kutatóintézet, 1998

- Frey M.:
A munkaidő-csökkentés mint foglalkoztatáspolitikai eszköz
in: Köllő J.-Gábor L.
(szerk): Foglalkoztatáspolitikai orvosságos és méregtár
A Szociálpolitikai Értesítő Könyvtára, Bp. 1995
- Frey M.:
Munkahely-teremtés a munkaerőpiac fő áramán kívül Bp.
1997
- Frey M.:
(1998/a) Aktív munkaerő-piaci eszközök típusai, résztvevői
és munkaerő-piaci hatásai (1991-1997)
Munkaügyi Kutatóintézet, 1998
- Frey M.:
(1998/b) Munkaidő-csökkentés és flexibilitás
Magyarországon. Előadás a Foglalkoztatás rugalmassága és
a munkaidő c. konferencián, 1998 márc.
- Frey M.:
(2000/a) Állapot-felmérés a munkaidőrendszerek és
foglalkoztatási formák flexibilitásának hazai helyzetéről
OMKMK, 2000
- Frey M.:
(2000/b) A munkaidő-rendszerek és a foglalkoztatási
formák flexibilitása. OMKMK, 2000 (Kéziratban)
- Futó G.:
A társadalombiztosítási és szociális szabályozási rendszer
hatása a munkavégzésre irányuló jogviszonyok, különös
tekintettel a részmunkaidős munkaviszony létesítésére
1999 (Kéziratban)
- Gaál, B.:
A magyar háztartások élelmiszer fogyasztási szokásai
Marketing Menedzsment, 1998/3, 73-75 old.
- Gábor R.I.-Galasi P.:
A „második” gazdaság, KJK, 1981
- Gálik L. et al:
Az új típusú kisservezetek 1987-ben.
Munkaügyi Kutatóintézet, 1988

- Gere I.:
Az atipikus munkaerő iránti igény a munkaerő-kölcsönző
cégek tapasztalatai alapján in: Laky T.(szerk.):
Az atipikus foglalkoztatási formák, Európai Tükör
Műhelytanulmányok, 25.sz. Az Integrációs Stratégiai
Munkacsoport Kiadványa, 1997
- Kuczi T.-Makó Cs.:
Toward industrial districts? Small firm networking in
Hungary in: G.Grabner-D.Stark (eds.): Legacies,
Linhages, Localities: Restructuring networks in post-
socialist economies, Oxford Univ.Press. 1996
- Kulcsár K.:
A szociológiai gondolkodás fejlődése.
Akadémiai Kiadó, 1966
- Ladó L.:
Szervezés-elmélet és módszertan, KJK, 1979
- Ladó M.-Lux J.:
A munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseletek in:
Tóth F.(szerk.) Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba.
Egyetemi jegyzet GATE, Gödöllő, 1997
- Laky T.:
A szervezeti decentralizáció félmegoldása: az állami
kisvállalat Közgazdasági Szemle, 1988/1, 49-63 old.
- Laky T.:
Változó fogalmak a munka változó világában.
Közgazdasági Szemle, 1998 febr. 123-136 old.
- Laky T.-Neumann L.:
A nyolcvanas évek kisvállalkozói in: Andorka R.-Kolosi T.
-Vukovic Gy. (szerk.) Társadalmi riport 1990,
TÁRKI 1990
- Lindnerné Eperjesi E.:
A munkaerő-költségek in: A munkaerőpiac keresletét és
kínálatát alakító folyamatok, 1998,
Munkaügyi Kutatóintézet
- Loutfi, M.F.:
An overview of self-employment in Europe: nature, trends
and policy issues, ILO, Geneva, 1990

- Nacsa B.:
Az atipikus munkaviszonyok szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban in: Laky T.(szerk.): Az atipikus foglalkoztatási formák, Európai Tükör Műhelytanulmányok 25, Az Integrációs Stratégiai Munkacsoport Kiadványa, 1997
- Pahl, R.E.:
Division of Labour, Basil Blackwell, Oxford, 1984
- Piore, M.J.-Sabel,C.F.:
The Second Industrial Divide Basic Books, 1984
- Rézler Gy.:
A magyar gyári munkásság, Bp, 1940
- Rodgers,G.-J.:
Precarious Jobs in Labour Market Regulation International Institute for Labour Studies-Free University of Brussels 1988
- Szalay,Z.:
Az 1941. évi népszámlálással kapcsolatban végrehajtott általános iparstatisztika első eredményei Magyar Statisztikai Szemle, 1943/5-6.szám, 268-248 old.
- Takanasi, A.:
Japanese Employment Practices, The Japan Institute of Labour, Japanese Economy and Labour Series, N°4. Tokyo 1999
- Taylor, F.W.:
Üzemvezetés a tudományos vezetés alapjai, KJK, 1993
- Tímár J.:
Idő és munkaidő KJK,1988
- Tóth A.:
A távmunka (telework) in: Borbély Sz.(szerk.): Az atipikus foglalkoztatás eltételei és hatása a munka világára. Bp. 2000.(Kéziratban)
- Weber, M.:
Gazdaság és társadalom. A megértő szociológia alapvonalai KJK, 1987
- Wesselényi A.:
A távmunka helyzete Európában. A Neumann János Számítógép-tudományi Társaság hírlevele, 1999. márc.

Az Európai Unió kiadványai

- Communication from the Commission on Undeclared Work, Brussels, 1998, 2/9 final
- Employment in Europe, European Commission, az 1993-2000.-ben megjelent kötetek
- Employment Observatory, MISEP Basic Information Report, 1995-1997-ben megjelent kötetek
- European Framework Agreement on Part-time Work, 1997
- Joint Employment Report 1999. Part I. The European Union Executive Summary; Draft Joint Employment Report 1999, Part II. The Member States
- The demographic situation in the European Union 1995, Luxemburg Office for Official Publications of the European Communities, 1996

Egyéb nemzetközi és hazai kiadványok

- Employment Outlook, OECD az 1995-től megjelent éves beszámolóok Labour Market Trends, UK, June, 2000, Labour Force Survey Help-Line
- Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis. Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, félévenként
- Workers in an Integrating World, Development Report 1995, World Bank-Oxford Univ.Press, 1998
- World Development Report 1996 From Plan to Market, World Bank, Oxford University Press, 1997

KSH kiadványok

A munkaerő-felmérés idősorai 1992-2000, (2001)

Évkönyvek

A működő gazdasági szervezetek száma (havonta, ill. év végi kiadványok)

A nemzetgazdaság munkaerő-mérlege (évenként) Január 1.

Az információs és kommunikációs technológiai szektor

Magyarországon 1995-1999, (2001)

Egyéni gazdálkodás a mezőgazdaságban 1994

Magyarország népessége és gazdasága. Múlt és jelen 1996

Foglalkoztatás, munkanéveltség

Munkatudományi
tanulmányok

Laky Teréz
Az atipikus foglalkozások

KÖZÖSEN A JÖVŐ
MUNKAHELYEIÉRT
ALAPÍTVÁNY