

Laky Teréz:

Munkaerőpiaci fogalomrendszer fejlődési irányai*

A "foglalkozási státusz" újradefiniálása

A probléma

A 21. század egyik égető kérdése lett, hogy a munkájukból élő emberek milyen módon tudnak bekapcsolódni a munka világába, hogyan képesek értékesíteni tudásukat, munkaerejüket, munkavégző képességeiket.

A gazdaságilag legfejlettebb országokban ugyanis elérkeztek ahhoz a ponthoz, amikor a foglalkoztatás már nem bővül tovább a 20. századra jellemző, hagyományos formák között. A kereső foglalkozások sokasága már nem illeszthető be a megszokott keretekbe, tulajdonképpen azért, mert maguk a keretek bizonyultak alkalmatlannak a gazdaság által igényelt új foglalkozási formák befogadására. A keretek lazításának, rugalmasabbá tételének pedig, sokak véleménye szerint, a dolgozók szerzett jogainak erodálódása, feladása lenne az ára.

Bár a foglalkoztatás új igényeihez igazodás megoldatlansága elsősorban a legfejlettebb gazdaságú országokban vált szorongatóvá, hasonló helyzet alakult ki számos, kevésbé fejlett országban is, köztük Magyarországon: a dolgozni kívánó emberek nem sok esélyt látnak a belépésre a munka megszokott világába.

Nincs munka, munkahely – legalábbis a régi, megszokott keretek között.

Európában, a 70-es évek drámai munkahelyvesztését követően, többszöri ingadozás után több mint húsz év elteltével kezdett ismét – óvatosan – nőni a foglalkoztatás (1993-ban az Európai Unió 15-64 éves népességéből 60, 2001-ben 63,9% volt foglalkoztatott.) A keresők mintegy háromnegyede (1993-ban 73,1, 2001-ben 77,1%-a) az un. legjobb munkavállalási korúak, a 25-54-évesek korosztályaihoz tartozott. E korosztályokhoz tartozó férfiak nagy többsége dolgozott (1993: 85,8, 2001: 87,3%). Mind a fiatalok, mind az idősebbek kiszorultak a keresők közül – a 24 évesnél fiatalabbak mintegy 40, az 55 évesnél idősebbek kevesebb mint 40%-ának volt kereső foglalkozása 2001-ben¹ (*Az Employment in Europe 2002 adatai.*)

¹ 2001-ben Magyarországon 56,3% volt a foglalkoztatottak aránya; a 24-54 éveseké 73,1 (a férfiaké 79,4%); a 24 éven aluliaké 31,4, az 55 éveseké 23,7%.

*A KSH, mint a munkaügyi statisztika témakörében is a nemzetközileg elfogadott meghatározások alkalmazója, s a fogalomrendszer folyamatos korszerűsítésének állandó résztvevője, szélesebb körben kívánja áttekinteni a fogalmak változtatásaira kényszerítő körülményeket.

Jelen tanulmány a KSH Életszínvonal és Emberi erőforrás-statisztikai Főosztálya megbízásából készült, s a munkaerőpiac egyik kulcsfogalma „a foglalkozási státusz” nemzetközi összefogással folyó átalakítási törekvéseit, illetve a fogalom módosításának okait, a hagyományosnak tekintett foglalkozási viszonyok visszafordíthatatlan változásainak jellemzőit tekinti át.

Európában a lassan növekvő foglalkoztatás évekig csak a rész-munkaidős állások számát gyarapította. 1999 volt az első év, amikor az új munkahelyek között a teljes munkaidős állások száma meghaladta a rész-munkaidősökét. S bár az országok úgyszólván mindegyikében kemény szabályok írják elő, hogy a cégek milyen esetekben alkalmazhatnak dolgozót meghatározott időre, Európa szerte folyamatosan növekedett az így foglalkoztatottak aránya. (2001-ben az EU átlagában csaknem 18%-ot tett ki a részmunkaidőben, és több mint 13%-ot a határozott idejű szerződéssel dolgozók aránya.) Azaz a 15%-nyi önállóval (önfoglalkoztatóval) együtt a keresők csaknem fele (46%-a) nem a hagyományosnak tekintett foglalkozási formában (határozatlan időre, teljes munkaidőben) dolgozott.

A szervezett (bejelentett, adózó) gazdaságban megjelenő, statisztikailag mérhető kereső foglalkozáson túl érzékelhetően szaporodnak – és minél szegényebb egy ország, annál inkább – a megélhetést segítő, másoknak fizetség ellenében végzett munkák. A szervezett munkaerő-piacról kiszorultak sokasága próbál megélni, vagy életkörülményein javítani a számára adódó munkalehetőségek elvállalásával, a más háztartásnak nyújtott kisegítéstől (takarítás, idősek betegek, gyerekek felügyelete stb.) az utcai árusításig, a legálisan vagy illegálisan működő műhelyekben bejelentetlenül végzett teljes munkaidős vagy kisegítő munkáig.

Az egyre nyilvánvalóbb változásokat a szakértők és az elemzők számos új elnevezéssel, fogalommal próbálták jellemezni. Az általánosan érvényes szabályoknak megfelelő (standard) foglalkoztatástól eltérő munkaviszonyokat *non-standardnak*, *atipikusnak* is kezdték nevezni; az EU statisztikai gyakorlatában utóbbiak közé sorolták a részmunkaidőt, a meghatározott időre szóló munkát, sőt, az önállókat (self-employed) is. (Ezt a besorolást, mint a későbbiekben látni fogjuk, az ILO statisztikusai most vitatják.) A non-standard (atipikus) munkák között külön elnevezést kapott a bizonytalan, rosszul fizetett, egyik napról a másikra szóló, többnyire mindenfajta törvényi és szociális védelmet nélkülöző munkavégzés: az ilyen munkák sokaságának gyűjtőneve a *precarious* (törékeny, bizonytalan) munka lett.

A *flexibilitás* az Európában különösen aprólékosan szabályozott, a foglalkoztatás és a munkavégzés úgyszólván minden részletére kiterjedő, s ezért (a munkáltatók szempontjából) rugalmatlannak tekintett rendszer különféle elemeinek változtatását, flexibilissé, rugalmasabbá tételének törekvéseit fejezi ki.

Ezeket a kifejezéseket ma már széles körben – bár néha bizonytalan tartalommal - használják. (A bizonytalanságot fokozza, ha, mint az informális gazdaság esetében, a köznyelvi értelmezés (a szervezett, szabályok szerint működő gazdaságból kimaradó) helyett az ILO kizárólag a dolgozók törvényes jogait, szociális biztonságát nem védő gazdaságot nevezi „informális gazdaságnak”).

A bizonytalan értelmezések mögött természetesen jelen van a fogalomalkotás megannyi nehézsége, különös tekintettel az országok lényegileg azonos, de több részletében akár jelentősen is különböző, a foglalkoztatást érintő szabály-rendszere. Sőt vannak nyelvi korlátok is – például még olyan alapvető kifejezések esetében is, mint a „job”, ami az angolszász nyelvterületen egyaránt jelenthet „állást” vagy, „munkavégzést”, egyszerűen „munkát”, stb.²

A bizonytalan, kiforratlan értelmezések mégis alapvetően a társadalom bizonytalanságát tükrözik, amely még nem tud mit kezdeni az új jelenségekkel. A gazdaság megváltozott igényeihez alkalmazkodást kényszernek, a korábbi helyzet folyamatos romlásának tekinti – nem is alaptalanul. Ma úgy tűnik: a változásoknak bizonyára lesznek nyertesei, de valószínűleg még több vesztese.

A félelmeket és aggályokat értékelve a 90-es évek végén két nagy szervezet is akcióba lépett.

Az Európai Unió, mint köztudott, 2010-re a teljes foglalkoztatás elérését tűzte ki célul, azaz tagállamaiban a 15-64 éves népesség legalább 70%-ának kereső foglalkozásúvá válását, ezen belül a nők 60, és az 50 éven felüliek jelenlegi részvételi arányának 50%-ra növelését. Számolva azzal, hogy a remélt

² A „munka” fogalmának elbizonytalanodott értelmezését – mint más alkalommal magam is idéztem – R. Pahl angol szociológus már korábban felvetette. Lehet, hogy túl sok mindent akarunk egyetlen szóval kifejezni: az önkéntes munkától a mosogatóson át az agysebész tevékenységéig számtalanféle aktivitást nevezünk meg azonos szóval. Bármily legyen is az oka – írta -, de amikor a társadalom ennyire tétovázva utal valamire, ami nyilvánvalóan alapvető az emberi léthez, akkor valószínűleg maga változik sarkaltosan (R.Pahl: Division of Labour, Basil Blackwell, 1984)

új munkahelyek zöme várhatóan már nem a munkajoggal, s a szociális védelemmel körülbástyázott „hagyományos” módon jön létre, az EU nemcsak a több, hanem a jobb munkahely létrejöttét is igényli. A „jobb munkahely” kritériumainak meghatározása folyamatban van.³ E kritériumok – illetve amennyi ma ismerhető belőlük – jól érzékelhetően a nem-hagyományosan foglalkoztatottak helyzetét kívánják jobbá tenni.

Az ILO – hivatásának megfelelően – nemzetközi méretekben a munkahelyek megfelelő minőségét, a „decent work” igényét tűzte napirendre. Az emberhez méltó munkahelyet, alapvetően a (munka)jog által biztosított körülményeket, valamint a szociális védelem követeli minden dolgozó számára, bármilyen viszonyban dolgozzék is. Saját fogalmi rendszerében a szabályozott (formal) viszonyokat biztosító munkahelyeket tekinti a „decens” munkahelynek, s „informálisnak” azokat, ahol hiányzik a dolgozók jogi és szociális védeleme. (Szóhasználatában - mint erről szó volt - az „informal economy” a dolgozók védelemét nem biztosító gazdaságot jelenti.)

Az ILO – mindig érzékenyen a munka világában végbemenő változásokra – már a 80-as évek elejét felfigyelt az akkor bizonytalannak, törékenynek elnevezett (precarious) munkák terjedésére. Az annakidején számos országban elvégzett kutatás alapján⁴ kezdte meg küzdelmét az ilyen munkára kényszerülő dolgozók védelme érdekében.

2002-re az ILO a védelem nélküli dolgozók egészét felölelően indított akciót a „decent”, a 21. századhoz méltó foglalkoztatásért. A téma (*Decent work and the informal economy, Report IV*) az ILO 2002. évi, 90. Nemzetközi Munkaügyi Konferenciáján önálló napirendként szerepelt.⁵

A foglalkozási viszonyok változásait értékelve keresik a statisztikusok is a másoknak fizetség ellenében végzett munka sokféle új formája osztályozásának, számbavételének módjait.

³ A 10 pontban foglalt elveket az Employment in Europe 2002 a 80. oldalon ismerteti.

⁴ G. and J. Rogers: Precarious Jobs in Labour Market Regulation, International Institute for Labour Studies – Free University of Brussels, 1988

⁵ A konferencián résztvevő szakszervezeti, munkáltatói, állami küldöttek jó része azonban – talán az „informal” általában eltérő gazdasági értelmezése miatt – nem értette meg, hogy miről van szó – legalábbis ez tűnik ki a magyar küldöttek beszámolóiból.

A jelen tanulmány három vonatkozásban igyekszik áttekinteni a foglalkozási viszonyok változásait jellemző helyzetet. Az első rész a foglalkozási viszonyok (visszafordíthatatlan) változásainak jellemző trendjeit vázolja fel, alapvetően az EU-ra és a hozzá csatlakozni kívánó országokra korlátozva. A második rész a nemzetközi összefogással folyó, statisztikai fogalom-alkotás törekvéseit tekinti át.⁶A harmadik rész az útkeresés néhány újabb eseményét ismerteti.

1. A foglalkozási viszonyok változása

Európában néhány évtizede egyre erőteljesebben rajzolódik ki két, egymást erősítő jelenség:

- a statisztikailag kimutatható foglalkoztatottak – a kereső munkával rendelkezők – számának igen lassú, az EU tagországok kormányainak határozott erőfeszítése ellenére évről-évre legfeljebb néhány tizedszázalékos növekedése. Ez a helyzet annak ellenére, hogy a statisztikák egy adott héten az egy órányi, fizetség ellenében végzett munkát is „foglalkoztatottnak” tekintik. Emellett a foglalkoztatottak számában kimutatott növekedést tartós instabilitás kíséri – folyamatosan bizonytalan, hogy az egyik évben elért eredményt tartható lesz-e a következőben is.
- A statisztikákban szereplő európai foglalkoztatottak mintegy 85%-a alkalmazotti munkaviszonyban áll; mintegy 15%-a pedig önálló (self-employed). (Magyarországon a keresők több mint 86%-a állt más alkalmazásában.) Az alkalmazásban állók között (nemcsak Európában) lassan de folyamatosan zsugorodik az ún. „hagyományos”, „tipikus” alkalmazási viszonyban dolgozók száma. Az 1930-as évektől gyorsan általánossá váló és egyre jobban kiteljesedő, az alkalmazás feltételeit törvényekkel, megállapodásokkal szabályozó, tartós alkalmazást ígérő,

⁶ Az utóbbi témát illetően előre kell bocsátani: a tanulmány szerzője csupán felhasználója a statisztika által közölt adatoknak, s járatlan a statisztika számos alapvető szakmai kérdésében. Az emiatt elkövetett félreértésekért, hibáért a szakértők elnézését kéri. Mint felhasználó azonban a legnagyobb érdeklődéssel figyeli a változási folyamatokat, s a statisztikusok rendkívüli igyekezetét és erőfeszítéseit a felméréseket megalapozó fogalmi rendszerek – ezáltal a kereső foglalkozással rendelkező személyek foglalkozási helyzetének az eddiginél átfogóbb megismerését célzó – megalkotására.

teljes munkaidőben végzett munkát kívánó, a dolgozó egészségét, szociális biztonságát meghatározott módon garantáló (tipikus) alkalmazási forma egyre zsugorodik. Ugyanakkor terjednek e klasszikus formától többé vagy kevésbé eltérő (atipikus) alkalmazások.

1.1. A visszafordíthatatlan folyamatok

A kereső foglalkozások mértékét és milyenségét megállíthatatlan és visszafordíthatatlan gazdasági, társadalmi folyamatok alakítják. Csupán illusztrációként említünk néhány, az emberi munkavégzés mértékére kiható, jól ismert körülményt.

- A technika és a tudomány fejlődése, amely az új anyagok, gépek, eljárások meghonosításával egyre kevesebb emberi munkával egyre nagyobb termék-tömeget képes előállítani, s azt akár földrészek között is nagy tömegben szállítani, - jórészt ennek hatására csökken a fejlettebb országokban a mezőgazdaság és az ipar munkaerő-igénye (az Európai Unióban, csupán 1965 és 2000 között, azaz 35 év alatt a mezőgazdasági foglalkoztatás 16,4%-ról 4,4%-ra, az ipari pedig 40,3%-ról 26,9%-ra fogyott.)
- A munkaerő drágulása. Nem utolsó sorban a demokratikus normák terjedésével, a (nagy) munkáltatók és a dolgozók közötti párbeszéd intézményesülésével (és számos országban a megállapodásoknak az ágazat egészére kiterjedően), a rendszeres bérmegállapodások eredményeként nőttek a dolgozók bérei, juttatásai. A legfejlettebb országokban a bérből és fizetésből élő alkalmazottak széles rétegei váltak a fizetőképes középosztály részévé. Néhány évtized alatt, alapvető fogyasztási szükségleteik kielégítése után fokozatosan egyre többet kezdtek költeni szolgáltatásokra (turizmusra, sportra, biztosításra stb.) új igényeket támasztva a szolgáltatások számos területén. A jómódú országokban egyre nőtt a szolgáltatásokban dolgozók aránya (a már említett 35 év alatt az EU átlagában 43,3%-ról 68,8%-ra; de Belgiumban,

Dániában, Franciaországban, Luxemburgban, Svédországban, az Egyesült Királyságban 72-75, Hollandiában pedig 76,7%-ra.)

- Jórészt a tudományos technikai fejlődés, valamint a kereslet megváltozásának hatására megváltoztak a szervezeti méretek: a ma hagyományosnak, tipikusnak tekintett foglalkozási formák fő terepe, a tömegtermelő nagyipar valahai óriás-cégei sok kisebb-nagyobb egységre bomlottak. Országonként ugyan jelentős különbséggel, de a mezőgazdaság a családi farmok, a szolgáltatások számos ága pedig ugyancsak a kis, helyi egységek terepe lett, a tömegtermelő nagyiparétól igen sok vonatkozásban eltérő foglalkoztatási igényekkel.
- A munkaerőt az államok is drágították. A különböző politikai pártok – hatalomra jutásuk esetén – egyaránt a közösségi és jóléti ellátások jobbítását ígérték: a hatékonyabb egészség-, hon-, rend-, környezet-, stb. védelmet, jobb iskola-rendszert, szociális ellátást. A mindezt fedezni hivatott adók között rendre nőttek a foglalkoztatást terhelő adók is.
- Az egyre dráguló munkaerő különösen az iparban rontotta a cégek versenyképességét a jóval alacsonyabb bérű országokkal szemben – emiatt megkezdődött a szerény tudásigényű, de munkaigényes termelés áttelepítése az olcsóbb munkaerőt kínáló régiókba.
- A munkavállalók és a munkáltatók párbeszédre alapuló megállapodásainak általánossá válása – amely a demokrácia alap-értékeit honosította meg a munka világában – számtalan vívmánya egyikeként megnehezítette (megdrágította) a munkaerő elbocsátását is. Ennek azonban egyik következménye, hogy a munkáltatókat óvatossá tette a munkaerő felvételében, s új megoldások keresésére készítette – beleértve a törvények megkerülését, esetenként azok alóli kibúvást is. A nagy munkáltatók kevésbé, a kicsik egyre gyakrabban választják a költségeiket kímélő, de gyakran törvény-kerülő megoldásokat, kivonva tevékenységüket, s a náluk dolgozókat a szervezett (bejelentett, adózó) gazdaságból, s ily módon a törvényes és szociális védelem alól.

- A sokféle okból beszűkült foglalkozási lehetőségek közepette törnek maguknak egyre szélesebb utat a helyzethez alkalmazkodó megoldások, a teljes munkaidő helyett a részmunkaidő, a tartós foglalkoztatás helyett a meghatározott időre történő alkalmazás, az alkalmazásba vétel helyett a vállalkozóként (önállóként) végzett munka. Szaporodnak az időszakos munkavégzés különféle formái; a munkaerő-közvetítő ügynökségeken keresztül vállalt, szezonális munkától az ügynökségnél 0 óras szerződéssel, igény esetén berendeléssel jelentkezésig; vagy önállóan, a napszámos-munkától az alkalmi kisegítésig. Lassan, de a legkülönbélebb formákban terjed az otthon végzett (bedolgozó) munka, az ugyancsak otthon számítógéppel végzett munkákig.

1.2. A társadalmi különbségek növekedése

Egyidejűleg szélesedni kezdett a rés a szabályokkal védett munkahelyeken dolgozók, és a másként foglalkoztatottak helyzete között. Nöttek a különbségek a rendszeres munkát végzők és az alkalmilag dolgozók munkajövedelmében; szükségképpen kevesebbet keresnek azok, akik nem folyamatosan, teljes munkaidőben hanem csak rész-munkaidőben dolgoznak, esetleg havonta legfeljebb néhány napnyi, esetleg mindössze heti egy órányi munkáért kapnak jövedelmet. A foglalkozási viszonyhoz tartozó egyéb juttatások teljes köréből, (a fizetett szabadság, fizetett ünnepek, a cégnél, hivatalnál meghonosított kedvezmények, mint az étkezési-, ruházkodási-, közlekedési-, üdülési-, stb. hozzájárulás) kimaradnak vagy csak részlegesen részesülnek a hagyományostól eltérő formában alkalmazottak. A különbség egyre inkább szembeszökő. Értelemszerűen felértékelődtek a törvények, kollektív szerződések, szociális védelem hatálya alatt álló, számtalan előnnyel rendelkező hagyományos munkahelyek. Nem véletlen, hogy a dolgozni kívánók tömegei ilyen munkahelyre vágyanak, az ott végzett munkát tekintik tényleges foglalkoztatottnak.

A nagyon is különböző munkalehetőségek miatti növekvő megélhetési különbségeket számos kormány (elsősorban a több európai országban évtizedekig hatalmon volt szocialista kormányok) a szociális intézkedések sorával igyekeztek tompítani, az állampolgári jogon járó juttatások széles körén belül pl. mindenkinek legalább a megélhetési minimumot biztosító „basic income” juttatásával; az alacsony munkajövedelmek kiegészítésével (s nem azok megadóztatásával).

A jómódú országok népessége ezért is tudta elfogadni a részmunkaidőt, s a hagyományostól eltérő foglalkozási formákat. (A tudomásulvétel egyúttal magas szinten tartotta a bejelentetten foglalkoztatottak létszámát.)

A kevésbé jómódú országokban és ahol az államok kevésbé tudtak vagy akartak gondoskodni a nem, vagy alulfoglalkoztatott polgáraikról, alakultak ki a munkáltatók és a munkavállalók önvédelmi taktikái, a munkajövedelmek eltitkolásának módozatai, kimenekítése legalább azok megadóztatása alól. (Különösen, ahol a munka-jövedelmeket magas adók sújtják, megdrágítva a munkáltatóknak az alkalmazást, és jelentősen megkurtítva a dolgozó tényleges jövedelmét.) A legkülönbözőbb, főként alkalmi, eseti munkavégzés formái itt is széles körben elterjedtek, de ezek jellemzően nem jelennek meg a szervezett gazdaságban.⁷

⁷ A be nem jelentett, bár fizetség ellenében végzett munkák rejtett voltának egyébként többféle oka is van.

a.) A nemzetközi szabályozások országonként más-más kört jelölnek meg, amely nem is tartozik bejelentési kötelezettség alá. Ilyen például a háztartásoknak végzett többféle munka. (Communication from the Commission on Undeclared Work Brussels, 07.0.1998 COM[1998] 219 final.)

b.) Az érintettek mint például az inaktívok – a nyugdíjasok, gyerekgondozáson lévők – nem tekintik „foglalkozásnak” az általuk alkalmilag végzett munkát; vagy a mezőgazdasági kistermelést, még ha az folyamatos elfoglaltságot is jelent.

c.) Mind a munkáltató, mind a munkavállaló el akarja kerülni az adófizetést és a kötelező társadalombiztosítási befizetéseket. Számos országban egyre inkább jellemző, hogy – különösen a rövid idejű (de legalább 1 órányi) – jövedelemért végzett munka bejelentetlen marad, kimarad a szervezett gazdaság tevékenységei közül.

1.3. Az ILO és az EU szándékai

Az ilyen munkavégzést természetesen nem tudja védeni a törvény, s nem kap szociális védelmet sem (egészségbiztosítás, nyugdíj). Ezért az ILO törekvése – mint erről szó volt – arra irányul, hogy a nem hagyományos formák között dolgozók is védettséget élvezzenek. Sokféle ilyen tevékenységet végzőt sorolnak közéjük: – mint az otthon dolgozók, az ipari bedolgozók, ügynökök az illegális kis műhelyek hajszolt munkásai, az utcai árusok, cipőtisztítók, a szemét-, hulladék-, rongy-gyűjtők, háztartási alkalmazottak, stb. – és arra ösztönzik elsősorban a szakszervezeteket, hogy terjesszék ki tevékenységüket, segítsék jogaik megszerzésében és érvényesítésében az „informális szektorban” dolgozókat.

Kétségtelen, hogy az ILO ambiciózus törekvése mögött ott a felismerés: ilyen munkák nemcsak voltak és vannak, hanem valószínűleg nagy számban lesznek is; emberek százai és ezrei kényszerülnek rá, hogy méltatlan körülmények között dolgozzanak. A társadalomnak, az államoknak, a munkáltatóknak és a munkavállalók szervezeteinek tehát össze kell fogniuk azért, hogy a kereső munka minden formája a 21. század szellemiségének feleljen meg.

Az ILO tiszteletet érdemlő, demokratikus és humanitárius törekvéséhez csatlakozott az EU a „jobb” munkahelyek igénylésével. A „jó” munkahely kritériumai a törvényi és szociális védettségen kívül a munkavégzés valamennyi körülményére kiterjednek, s ezenkívül magukban foglalják az életút- előmeneteli lehetőségeket, a képzést, a nemek egyenlősége, a munka és a magánélet összehangolása, a munkába visszatérés megkönnyítése, a diszkrimináció minden megjelenési formájának elutasítása stb. kérdéseit is.

A teljes foglalkoztatást (azaz 2010-re a tagállamok munkavállalási korú – jelenleg 15-64 éves – népességéből legalább 70% foglalkoztatottá válását) célul tűző EU az egyik legutóbbi, az Európai Tanács 2003 évi tavaszi ülésre előkészített dokumentumában hangsúlyozza: „A [munka] minősége az európai szociális modell szíve, és sokféle vonatkozást takar. Így magába foglalja az

elégedettséget, különösen a fizetési és munkafeltételekkel, a munkahely egészséges voltával és biztonságával, a rugalmas munkaszervezet elérhetőségével, a munkaidő megállapodásokkal és a rugalmasság és biztonság közötti egyensúllyal.”⁸

A munka minőségének, a bármilyen munkát végzők jogai és szociális védeltsége kérdéseinek napirendre kerülése, s a tervek szerint előbb-utóbb cselekvési programként is megfogalmazása jelzi: hogyan képzelik el a foglalkoztatásért felelősséget vállalók a 21. század foglalkozási viszonyait.

Egyelőre csupán a szándékok fogalmazódtak meg, azok azonban egyre határozottabban, mert egyre kevésbé odázható el az alkalmazkodás a gazdaság új foglalkoztatási igényeihez és lehetőségeihez.

Annyi már ma is látszik:

- a foglalkoztatás növelésének esélyeit a szolgáltatási ágak fejlődése ígéri; ezen belül elsősorban az információ-technológiához kapcsolódó munkahelyek, valamint olyan új tevékenységi területek, mint a háztartásoknak nyújtott szociális szolgáltatások szélesedése és professzionalizálódása, a környezetvédelem új tevékenységei, stb.
- A remélt új munkahelyek, akár régi, akár új tevékenységként jönnek létre, szükségképpen több vonatkozásban eltérnek a hagyományos formáktól (ritkábban jelentenek „életre szóló” foglalkozást, különösen azonos munkahelyen; szabálytalan lehet a munkaidő hossza és beosztása, változó a munka helyszíne, stb.) Mindez azonban akár előnyös is lehet a fiatalabbaknak és az idősebbeknek, valamint a nőknek, akik így jutnának kereső foglalkozáshoz.
- Az alkalmazkodás a munkaerő-piac minden szereplőjétől sokféle régi beidegződés feladását, a társadalmi partnerektől új egyezségeket, az államoktól számos új feltétel megteremtését kívánja meg, köztük adó- és jóléti rendszereik alkalmassá tételét azért, hogy az új foglalkozási formák szervesen illeszkedjenek a szervezett gazdaságba.

⁸ The future of the European Employment Strategy (EES) „A strategy for full employment and better jobs for all” Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels, (Com.2003)

A várhatóan évtizedes alkalmazkodási folyamatban a statisztikusokra hárul a kereső foglalkozások sokféleségének egységes elvek szerinti osztályozása, felmérhetővé (és nemzetközileg összehasonlíthatóvá) tétele. A munkaügyek, a foglalkoztatás kérdéseivel foglalkozó statisztikusok számára ez tulajdonképpen állandó és folyamatos feladat. Tevékenységüket nagy figyelem kíséri, hiszen az adataikat használók sokasága – elégedetten vagy elégedetlenül – az ő munkájukon alapuló eredményeket tekintheti csak a mindenkori helyzetet tükröző „valóságnak”.

2. A statisztika csatlakozó törekvései

2.1. A fogalom-alkotás nemzetköziesedése

Köztudott, hogy a ma használatos fogalmi rendszerek nemzetközi összefogással jönnek létre.

A világ különböző országaiban dolgozó statisztikusok a nemzeti statisztikai rendszerek megszületése óta törekedtek arra, hogy egymástól tanuljanak, s a fogalom-alkotásban is kölcsönösen felhasználják egymás eredményeit. Együttműködésük – különösen a második világháború után – egyre szervezettebb formákat öltött.⁹

A mai gyakorlat szerint valamennyi nagy nemzetközi szervezet (OECD, EU, EGB, stb.) saját statisztikai szervezettel rendelkezik, s valamennyi kapcsolatot tart az érintett nemzeti statisztikai hivatalokkal. A munkaügy kérdéseiben az ILO statisztikai részlege a kérdéssel foglalkozó nemzeti statisztikusok egyik fő koordinátora.¹⁰

⁹ Ebben nagy szerepet játszott a gyorsuló globalizáció, a gazdaságokat és társadalmakat alakító folyamatok hasonlóvá válása. (A várható átlagos élettartamok növekedésétől Európában a születésszámok alakulásáig, a gazdaságok belső szerkezete átalakulásának jellemző trendjéig, stb.) Ezt erősítette, különösen a gazdaságilag fejlettebb országok nagy földrajzi egységeket (USA, a bővülő EU, a volt Szovjetunió majd utódállamai) átfogó tömbjeit is különféle – gazdasági, katonai, ideológiai, vallási, stb. – érdekszövetségekbe tömörítő nagy nemzetközi szervezetek kialakulása és az összehasonlíthatóság iránti igénye.

¹⁰ Az ILO, már csak a nemzetközi munkaügyeket átfogó szerepénél fogva is, számos, a munkavállalók és a munkáltatók szervezeteinek egyetértése alapján született kezdeményezéssel vesz részt a statisztikai rendszerek fejlesztésében. Javaslatára határozták meg a munkaerő-felmérésekben például 74 évben a nemzeti nyugdíjrendszerektől független munkavállalási korhatárt, csakúgy, mint „foglalkoztatottságként” egy adott héten az egy órányi, fizetség ellenében végzett munkát, stb.

Csak a munkaügyi kérdéseinél maradva: a statisztikai felmérések fogalmi és módszertani változásai- bárholon induljon a kezdeményezés – a munkaügyi statisztikusok rendszeres nemzetközi konferenciáin (International Conference of Labour Statisticians = ICLS) vitatódnak meg. A konferencián elfogadott módosításokat az ENSZ mellett működő Statisztikai Bizottság elé terjesztik. Egyetértése esetén javasolják a kormányoknak azok alkalmazását a nemzeti statisztikai rendszerekben.

A foglalkozási státusz nemzetközileg érvényes meghatározását egy folyamatosan korszerűsített dokumentum (The International Classification of Status in Employment = ICSE) rögzíti.

A nemzeti – és természetesen a nemzetközi – statisztikákban az azonosan értelmezett fogalmakat használják mind a népszámlálások, mind a munkaerő-felmérések (Labour Force Survey) során. Megjegyezzük: itt nem foglalkozunk a nemzetközi fogalmi rendszertől eltérő, a nemzeti statisztikákban esetleg használt fogalmakkal.

Mint köztudott, számos országban léteznek az ország saját tradícióján, gazdasági fejlettségén, ideológiai értékein, elkötelezettségén, politikai erőviszonyain stb. alapuló, másokétól kisebb-nagyobb mértékben különböző meghatározások. A kétféle fogalmi rendszer azonban mindinkább közelít egymáshoz, pontosabban a nemzeti rendszerek vesznek át egyre többet az összehasonlítható fogalmakból már csak azok korszerűbb volta miatt is.

A fogalom-alkotás, a releváns jegyek meghatározása köztudottan többnyire önmagában is nehéz, sok bizonytalanságtól terhes folyamat.¹¹

¹¹ Egy francia kutató, Ch. Topolov (Naissance du chomeur 1880-1910, Albin Michel, 1994) feldolgozta az Egyesült államok, Nagy-Britannia és Franciaország népszámlálási során az 1800-as évek végétől 1936-ig terjedő időszakban a munkanélküliség meghatározására tett kísérleteket. A számtalan bizonytalan meghatározás miatt évtizedekig nem sikerült megnyugtatóan tisztázni, hogy ki minősíthető munkanélkülinek (pl. csak a bérmunkások? Vagy az önállók is?) és hogy a kereső foglalkozás hiánya mikor tekinthető „munkanélküliségnek”. Bár a kérdéseket feltették, az adatokat – a bizonytalanságok miatt – gyakran fel sem dolgozták. E törekvéseket a korabeli hazai kísérletekkel kiegészítve Ulicska László: A munkanélküliség feltalálása Magyarországon – A munkanélküliség problémájának alakváltozásai a századfordulón című, PhD disszertációjában ismerteti (ELTE, 2002) A „ki tekinthető munkanélkülinek” ma is sokban különböző nemzeti meghatározásait az ILO javaslatára a munkaerő-felmérésben alkalmazott definíció tette összehasonlíthatóvá (kissé leegyszerűsítve: akinek nincs kereső foglalkozása de dolgozni akar, s ezért aktívan munkát keres.)

Különösen nehéz ez akkor, ha a legkülönbözőbb fejlettségű, kultúrájú, népességű országokra egyaránt érvényes kategóriákat kell meghatározni. Az eljárás ezért rendszerint hosszadalmas, általában évekig tartó, s a nemzeti statisztikusok aktív közreműködését igényli. (Így is felkérjük az országokat, hogy a náluk értelmezhetetlen kategóriák helyett alakítsák ki a viszonyaikhoz illeszkedőket.)

Ez a folyamat zajlik most is, a foglalkozási státuszok (Status in Employment) kategóriáinak soron lévő módosításakor, bár a téma – a munka világának állandó, folyamatos és mélyreható változásai következtében – tulajdonképpen folyamatosan napirenden szerepel.

A „foglalkozási státusz” a statisztika egyik kulcsfogalma. Mindenekelőtt: akinek van jövedelmet eredményező, a megélhetését szolgáló munkája (foglalkozása), annak helyzete különbözik a munkával (keresettel) nem rendelkező, mások jövedelméből eltartottakétól. Ugyanakkor a kereső foglalkozások sokfélesége a munkavégzés eltérő körülményeivel, a munkával elérhető jövedelem mértékével együtt nagyjából-egészében kijelölik az egyén társadalmi helyzetét, életviteli lehetőségeit. A munkaügyi statisztika többi nagy területe (a munkanélküliség, a munkaidő, a bérek és a munkaerő-költségek, a munkavégzés egészségügyi és munkabiztonsági kérdései; a munkaügyi konfliktusok, a munkajövedelmek, a fogyasztói árak és a háztartások bevételei) szoros kapcsolatban állnak a foglalkozási helyzettel, és alkalmanként éppen a foglalkozás jellegét alakítják meghatározóan.

A „foglalkozási státusz” használata, besorolási rendszerének alkalmazása sohasem volt könnyű. A bizonytalanságok az esetek egy részében már annak megítélésakor jelentkeznek, hogy valakit a keresők vagy az eltartottak között jogosult-e számba venni.¹² (Ez a bizonytalanság rendkívül gyakorivá vált a

¹² A sok kínálkozó példa közül a saját múltunkból ismert az a gyakorlat, hogy évtizedeken át a mezőgazdaságból élő családokban (és a múlt század közepéig ide tartozott a családok többsége) általában csak a férfiak minősültek aktív keresőknek, a nők pedig egyes időszakokban eltartottak, más időszakokban, a kérdező-biztos véleményétől függően, esetleg segítő családtagnak. Mindez akkor történik, amikor a falusi családok tradicionális munkamegosztása a gazdasági tevékenységekben is megkövetelte a nők teljes munkaidejének felhasználását. Mára a helyzet, ha lehet, gyakran még bizonytalanabb.

megkérdezettek válaszában alapuló felmérések során, ha a megkérdezettek alkalmi pénzkereső munkájukról különböző megfontolásokból nem adnak számot.)

Ugyancsak számos bizonytalanságot hordozhat (mindig is hordozott) a kereső foglalkozások osztályozása, noha a besorolási szempontok egyre aprólékosabban igyekeztek behatárolni a különböző kategóriákat.

A következőkben megkíséreljük röviden áttekinteni a foglalkozási státusz koncepcionális formálódásának történetét.¹³

2.2. Szemelvények a foglalkozási helyzet (Status in Employment) meghatározásának történetéből.

A statisztikai történeti források szerint először 1938-ban, a Népszövetség (League of Nations) Statisztikai Szekértői Bizottsága ajánlására vezették be, az egyének személyi helyzetének meghatározásaként, a foglalkoztatottak státuszának jellemzésére az alábbi megkülönböztetéseket:

- a.) munkaadó (a saját számlára dolgozó személy, a munkában fizetett segítőkkel)
- b.) önálló (saját számlára egyedül, vagy családtagjainak segítségével dolgozó személy)
- c.) a családfő munkáját segítő családtag,
- d.) bérért vagy fizetésért dolgozó személy.

1947-ben a Munkaügyi Statisztikusok 6. Nemzetközi Konferenciája – a mind fontosabb szerepet játszó ICLS – a foglalkoztatottság, a munkanélküliség, és a gazdaság rendelkezésére álló munkaerő (labour force) meghatározásainak kérdéseihez kapcsolódva javasolta, hogy a foglalkozási statisztika egészüljön ki az alábbi csoportok adataival:

- a.) alkalmazott, köz- vagy magán-munkáltatónál,
- b.) munkaadó

¹³ A történeti áttekintés itt idézett részleteinek forrása: Report IV. Revision of the International Classification of Status in Employment, Fifteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 19-28 January, 1993, ILO, ICLS/15/IV.

- c.) saját számlára, alkalmazott nélkül dolgozó,
- d.) fizetés nélküli családi dolgozó

1948-ban az ENSZ Népesedési Bizottsága (Population Commission of the United Nations) javasolta, hogy a jövőbeli népszámlálások során a gazdaságilag aktív népességet a fenti foglalkozási státusz-csoportok szerint határozzák meg, és 1950-ben meghonosították ezek sztenderd definícióit.

1957-ben a 9. ICLS a fő státusz-csoportok további részletezését javasolta, de a konferencia csupán azt fogadta el, hogy „a termelő típusú szövetkezetek tagjai” önálló 5. csoportként szerepeljenek az ICSE-ben a négy, már létező csoport mellett. 1958-ban az Egyesült Nemzetek Statisztikai Bizottsága a változást a nemzeti népszámlások során alkalmazásra ajánlotta.

1990-ig, mintegy három évtizeden át a nemzetközi ajánlásokban szereplő 4 főcsoport közül legalább hármát csaknem valamennyi ország alkalmazott a népszámlálások és a munkaerő-felmérések során. A Year Book of Labour Statistics 1991 szerint, a gazdaságilag aktív népesség adatait közlő 87 ország közül 71-ben legalábbis két fő csoportot különböztethetünk meg: „a munkaadó és saját számlájára dolgozó”, illetve az „alkalmazásban álló” személyeket. (Adatokat összesen 127 ország közölt).¹⁴ A foglalkoztatási státusz kategóriáit alkalmazó országok egyúttal a főcsoportokon belül az alcsoportokra számos – saját maguk számára fontosnak ítélt – megkülönböztetést alkalmaztak (Már 1985-ben több ország javasolta például az alkalmazottakon belül az ipari tanulók megkülönböztetését – ez azonban nem vált általános ajánlássá. Később sokhelyütt alkalmazták a köz, illetve a magánalkalmazottak megkülönböztetését, stb.)

A lényegében 30-40 évig változatlan fő státusz-csoportok, és különösen az alcsoportok meghatározása azonban egyre sürgetőbb követelménnyé vált. Mint 1989-ben az ENSZ Statisztikai Bizottsága megállapította:

¹⁴ P.Elias: Status in Employment: A world survey of practices and problems, ILO, Bulletin of Labour Statistics, 2000/1, XI-XIX- old.)

- a.) A foglalkoztatási státusz nemzetközi meghatározása (ICSE) nélkülözi a világos fogalomalkotási alapot; azaz nem egyértelmű, hogy a kategóriák mit szándékoznak mérni; a foglalkoztatás nem-állandó (non-standard) formáit nehéz a klasszifikációba illeszteni.
- b.) Az alkalmazottak, a munkaadók, a saját-számlára dolgozók, a fizetetlen segítő családtagok és a termelészövetkezetek tagjainak főcsoportjai közötti határvonalak nem egyértelműen definiáltak, részben az a.) pontban jelzettek miatt.
- c.) Az ICSE nem nyújtja a fő kategóriák alosztályait. Holott csak ezáltal válna lehetővé (i) a főcsoporton belüli alcsoportok közötti megkülönböztetés; (ii) összevont kategóriák létrehozása, az ICSE-től eltérő határvonalakkal. A felhasználók szerint mindkét tényező komolyan korlátozza az osztályozást.
- d.) A megfelelő bevezetéshez és egészében egy módosított és kiterjesztett ICSE valószínűleg jóval komplexebbé válna mint a jelenlegi, mert több kérdés lenne szükséges azoknak a céloknak az eléréséhez, mint (i) az adatok minőségének javítása (csökkentve a határvonalak kuszáltságát) és (ii) részletezettsége.

A jobb meghatározások keresése széles körben folytatódott. Az újabb változási javaslatokat összefoglaló tanulmányt az ILO 1989-ben terjesztette az ENSZ Statisztikai Bizottsága elé.¹⁵

Az akkori javaslatok között szerepelt, hogy az immár 5 foglalkoztatási főcsoport (munkaadó, saját számlára dolgozó, alkalmazott, fizetés nélküli segítő családtag, termelészövetkezeti tag) mellé iktassanak be egy további főcsoportot, a nem meghatározható státuszúakét. (Persons not classifiable by status).

¹⁵ Az 1993-ban bevezetett változások előtörténetének forrása: Revision of the International Classification of Status in Employment, Report IV; Fifteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 19-28 January 1993, ILO, ICLS/15/IV,; valamint Report II. Revision of the International classification of status in employment – Meeting of Experts on Labour Statistics, Geneva, 28 Jan- 6 Febr 1992, MELS/1992 ILO

Az új főcsoportba részben a munkatapasztalattal rendelkező, de ismeretlen helyzetű, vagy csak pontatlanul leírható státusú dolgozókat kívánták besorolni; részben pedig a korábban nem foglalkoztatott (pl. a munkaerőpiacra újonnan belépő) munkanélkülieket. (A munkanélküliek ide-sorolására vonatkozó elképzelés később kikerült a javasolt változtatások közül.)

Míthogy a fejlődő országok erőteljesen kifogásolták, hogy az ICSE által meghatározott csoportosítás körülményeik között csak igen korlátozottan használható, további ösztönzést kaptak ahhoz, hogy a saját igényeiknek megfelelően újabb alcsoportokat alkossanak (megkülönböztetve például a magán- és a közszféra alkalmazottait, döntsenek az ipari tanulók hova-sorolásáról, stb.)

(Nem tartozik szorosan tárgyunkhoz, de érdemes megemlíteni, hogy ekkor döntöttek a fegyveres testületek tagjainak az alkalmazottak közé sorolásáról.)

Az ajánlások között szerepelt egy, már a 13. ICLS által ajánlott javaslat: a foglalkozási státusz főcsoportjait vonják kettőbe össze: az önállók és az alkalmazásban állók csoportjába. **Önállóknak** (self-employed) tekinthetők: a munkáltatók, a saját számlára dolgozók, a termelő-szövetkezetek tagjai és a fizetetlen családi segítők. Azaz az a, b, d, és az e, csoportokhoz soroltak egyetlen fő-csoportot alkotnának. A másik fő-csoport tagjai a **fizetett alkalmazottak**.

Ezt annakidején nem fogadták el; 2000-re azonban, úgy tűnik, a régen javasolt megoldás válik az alapvető közelítés-móddá, a soron lévő változtatások két bázis-kategóriájává.

Az ILO 1992-ben elkészítette az ICSE módosítására és kiterjesztésére vonatkozó javaslatait, amelyet 1993 elején vitatott meg és hagyott jóvá a Munkaügyi Statisztikusok 15. Nemzetközi Konferenciája.¹⁶A módosítások még abban az évben életbeléptek, s azóta is érvényesek.

¹⁶ Fifteenth International Conference of Labour Statisticians Geneva, 19-28 January 1993, Report of the Conference, ILO, Geneva, ICLS/15/D.6(Rev.1)

2.3. A ma érvényes besorolási rendszer: ICSE-93

Gondos előkészítés után kerültek a Munkaügyi Statisztikusok 15. Nemzetközi Konferenciája elé a foglalkozások besorolásának módosítására vonatkozó javaslatok. Mint a konferenciáról szóló beszámoló ismerteti: a módosítások három fő céljaként azt jelölték meg, hogy 1.) határozza meg a besorolások elvi bázisát, s így módon az addiginál jóval szélesebb körben tegye lehetővé a foglalkozási formák besorolását; 2.) tegye egyértelművé a határvonalakat a foglalkoztatottak fő csoportjai, az alkalmazottak a munkáltatók, a saját számlára dolgozók, a nem- fizetett családi segítők, valamint a termelő-szövetkezetek tagjai között; 3.) készüljenek meghatározások a fő-csoportok alosztályaira és alcsoportjaira is, amelyek elősegítik az értelmes és homogén csoportok megalkotását és segítenek jobban osztályozni a határeseteket.

A konferencián bemutatott módosításokhoz a résztvevők számos további problémát csatlakoztattak, köztük például az egyes csoportok besorolását elbizonytalanító átfedéseket, vagy – az itt tárgyaltak nézőpontjából különös érdeklődésre számottartóan - a bizonytalan (precarious) szerződéssel dolgozók azonosításának szükségességét. A felmerült problémákat egy szakértő bizottság hatáskörébe utalták, amely a konferencia elé terjesztette az elfogadásra javasolt módosításokat.¹⁷

Az ICSE-93 a munkát végzőket egy adott időpontban végzett foglalkozásuk szerint osztályozza. Az osztályozás elvi alapja a munkát végző által viselt gazdasági kockázat, valamint a rendelkezési jog mértéke a szervezet, mások munkája és a munkafolyamat felett.

Az ICSE-93 hat fő-csoportba sorolhatja a dolgozókat:

1. Alkalmazásban állók;
2. Munkaadók;
3. Saját számlára dolgozók;
4. Termelő-szövetkezetek tagjai;
5. Segítő családtagok;

¹⁷ A bizottságot Lázár György vezette.

6. Státusz szerint nem besorolhatók

A csoportképzés egyik alapelve a különbségtétel a fizetett alkalmazás (paid employment) és az önállóan dolgozó, a saját magukat foglalkoztatók (self-employment) között. A meghatározások egyúttal figyelembe veszik a gazdasági kockázat-viselés, valamint a rendelkezési jog mértékét is.

A meghatározások szerint:

Fizetett alkalmazottak azok, akik (írott, vagy íratlan) munkaszerződéssel rendelkeznek, amely az alapvető díjazást biztosítja számukra, függetlenül annak az egységnek a jövedelmétől, amelyben dolgoznak. Az általuk használt szerszámok, tőkejavak, információs rendszer, helyiség stb. mások tulajdona; munkájukat a tulajdonos vagy megbízottja utasításai szerint végzik.

Az önállók munkájának díjazása közvetlenül az általuk előállított javak és szolgáltatások hasznából (profitjából) származik (saját fogyasztásuk az elért profit része). Az önállók maguk hozzák meg a munkafolyamattal kapcsolatos döntéseket; a vállalkozás boldogulásáért a felelősség akkor is az övék, ha a döntési jogot másra ruházzák át. (Ebben az összefüggésben a „vállalkozás” magában foglalja az egyszemélyes működést is.)

Az ICSE-93 a korábbiakhoz képest elsősorban abban hozott újat, hogy a 6 fő státusz-csoporthoz kapcsolódóan pontosította, finomította az alcsoportok meghatározásait. A meghatározásokban jól érzékelhető a törekvés a fejlett országokban is egyre terjedő foglalkozási formák azonosítására, mérhetővé tételére.

A 6 főcsoportozhoz fűzött magyarázat szerint például „Alkalmazott tartós (stabil) szerződéssel”, „szabályszerűen [regular] alkalmazott”, aki után az alkalmazó felelős az adók és a társadalombiztosítási járulékok fizetéséért és a szerződéses kapcsolat megfelel az adott ország munkatörvényeinek. A „munkáltató” lehet önálló vagy állhat másokkal partneri (üzlettársi) viszonyban. A „saját számlára dolgozóknak” nem lehetnek alkalmazottai. A termelő típusú szövetkezetek tagjai önállónak (self-employed) minősülnek. A segítő családtagok ugyancsak

önállóak, de nem „partnerek” (üzlettársak a vállalkozásban); a munkáltató személyel többnyire azonos háztartásban élnek,

A státusz szerint be nem sorolhatók meghatározására külön figyelem fordítódik, csakúgy, mint egyes, meghatározott csoportokéra.

Az új besorolási rendszer 20 (a-t) csoportot definiál külön, részletesen. A felsorolásokban szereplők közül nem mindenkit emelünk ki, inkább a meghatározás lényegét igyekszünk érzékeltetni.

- a.) Jogi személyű vállalkozás tulajdonos-menedzsere – egyedül, családtagjaikkal vagy partnereikkel. Díjazásukat a fizetett alkalmazottakéhoz hasonlóan kapják, bár rendelkezési joguk és felelősségük az önállókéhoz hasonlít;
- b.) Szabályszerűen alkalmazott meghatározott idejű szerződéssel;
- c.) Szabályszerűen alkalmazott határidő nélküli szerződéssel;
- d.) Bizonytalan (precarious) alkalmazású dolgozó: akit szerződése az alkalmi munkás, a rövid időre vagy szezonálisan alkalmazottak csoportjába sorol;
- e.) Alkalmi munkás, akinek szerződése rövid időszakra szól (az időtartamot a nemzeti szabályok határozzák meg); s aki – a szerződés szerint – lehet fizetett alkalmazott, de önálló is;
- f.) Rövid időre (de az alkalmi munkásnál hosszabb, és a szabályszerűen alkalmazottaknál rövidebb időszakra) alkalmazott; aki lehet akár fizetett alkalmazott, akár önálló;
- g.) Szezonális munkás, akinek szerződése szezonhoz (a klimatikus ciklus, köz-ünnepek, mezőgazdasági betakarítás stb.) kötődik. A dolgozó lehet fizetett alkalmazott vagy önálló;
- h.) Bedolgozó; aki meghatározott javakat és szolgáltatásokat végez egy meghatározott vállalkozásnak, de munkahelye nem azonos a szóban forgó vállalkozással. A bedolgozó lehet fizetett alkalmazott, önálló, vagy munkáltató;
- i.) Szerződéses, akit (a) az adóhatóságok mint elkülönült üzleti vállalkozást regisztrált; az alkalmazó szervezet nem felelős a

társadalombiztosítási járulékok befizetéséért, és a szerződés nem tartozik a nemzeti munkajog hatálya alá (b) a szerződés a fizetett alkalmazottakéhoz hasonlít. A szerződéses dolgozó lehet fizetett alkalmazott vagy önálló.

- j.) A fizetett alkalmazott, aki nem a saját, hanem egy másik szervezet telephelyén és/vagy utasításai szerint dolgozik; a munkáért a másik szervezet az elsőnek fizet. Az így alkalmazott elkülöníthető más alkalmazottaktól, aszerint, hogy az alkalmazó szervezet időszaki munkára közvetítő ügynökség vagy más vállalkozás-e.
- k.) Munkacsoport tag; a csoportot mint egészet foglalkoztatják, de az alkalmazó cég csak a csoportvezetővel szerződik, s nem egyénileg a dolgozókkal.
- l.) Külön csoportba sorolhatják az országok a fizetett alkalmazotti munkának megfelelő, a köz- vagy magán szférában támogatott képzési programokban résztvevőket vagy így foglalkoztatottakat. A saját vállalkozáshoz támogatást igénybevevők mint önálló vagy munkáltatók osztályozhatók.
- m.) A nemzeti gyakorlathoz igazodóan osztályozhatók az ipari tanulók vagy gyakornokok, mint fizetett alkalmazottak. Ezen belül megkülönböztethetők a formális szerződéssel rendelkezők és a szerződés nélküliek.
- n.) Szabályosan alkalmazott munkáltatója, aki a vonatkozó időszakban legalább egy alkalmazottat szabályosan foglalkoztatott.
- o.) A saját számlára dolgozók „magjához” tartozók (core own-account workers) akik túlnyomórészt a piac számára dolgoznak; tulajdonosai vagy bérlői munkaeszközöknek és a munkához szükséges egyéb eszközöknek.
- p.) Franchise-rendszerű szerződéssel bizonyos javakat (föld, épületek, gépek, védjegy stb.) használók; rendelkeznek a működéshez szükséges engedéllyel, vagy hitelt nyújtanak, amely jelentős mértékben meghatározza a vállalkozás működését és részesedésüket a

teljes forgalomból. (Az alkalmazottat foglalkoztatók egyúttal, munkáltatóként is osztályozhatók.)

- q.) Résztes-bérlő = önálló; akinek a tulajdonossal létrejött szerződése jelentős mértékben meghatározza az üzleti tevékenységet és részesedését az eredményből.
- r.) Közösségi forrást hasznosítók = önállók, akik nem magántulajdonban lévő természeti forrásokat (föld, halász-, vadász-, gyűjtögető helyek) használhatnak, de amelyek felett a közösség vagy az állam bizonyos irányítási felelősséggel rendelkezik.
- s.) Östermelő (subsistence worker) önálló; zömében saját háztartása fogyasztja el az általa előállított javakat és szolgáltatásokat, amelyek megélhetésének fontos alapját képezik.
- t.) Szükség lehet arra, hogy az országok a foglalkozási státusz nemzeti osztályozását kiegészítsék a foglalkoztató szervezetek tulajdonviszonyának jellemzésével, azaz, hogy a szervezet közösségi vagy magán tulajdonban áll-e, vagy külföldi, illetve vegyes (külföldi- és hazai) tulajdonú.

Az esetenként aprólékosan körülírt státusz-csoportok a munkaviszonyok minden korábbinál pontosabb számbavétele lehetőségét ígérték. Ez, mint látni fogjuk, az esetek nagy részében sikerült is, de éppen a bizonytalannak ítélt – s a valóságban is bizonytalan, a hagyományostól egyre több elemében különböző - foglalkozások mérése, mérhetősége maradt sok szempontból megoldatlan.

Az ICSE-93 végül nem vállalkozott arra sem, hogy jobb megoldást keressen a statisztika régtől létező néhány belső inkonzisztenciájának oldására.

2.4. Összhang más statisztikai rendszerekkel

Nyilvánvaló, hogy egy statisztikai rendszer sosem „kész”, befejezett; a változó világgal folyamatosan együtt kell változnia, megkísérelve az újabb és újabb jelenségek meghatározását, mérését, osztályozását, rendszerbe illesztését. Ilyen értelemben a megoldásra váró kérdések sokasága létezik egyidejűleg: a

meglévő rendszerek korszerűsítésétől az újak megteremtéséig. A 90-es évtizedben észlelt, s a témánkhoz legszorosabban kapcsolódó problémák közül itt csupán a foglalkozási státuszok és a Nemzeti Számlák kapcsolatára utalunk.

A statisztikusok állandó és természetes törekvése, hogy összhangot teremtsenek a különböző nézőpontú szak-statisztikák felmérései között. Témánk szempontjából elsősorban a gazdasági tevékenységet összegző, s ílymódon a nemzeti jövedelem alakulásának felmérésében alapvető szerepet játszó Nemzeti Számlák (System of National Accounts = SNA) és a foglalkozások ehhez illeszkedő besorolása a statisztika régi ambíciója.¹⁸

A Nemzeti Számlák ugyanis, mint jeleztük, a gazdasági tevékenységet, a Status in Employment pedig a munkát végző egyéneket mérik fel. Noha a látszatra azonos jelenség két oldaláról van szó (a tevékenységeket egyének végzik) jellemzően éppen a hagyományos foglalkozási viszonyoktól eltérő esetekben nem sikerült eddig a kívánt összhangot megteremteni.

Az 1990-ben az ILO által kiadott kézikönyvben¹⁹ a szerzők számos példával illusztrálják a problémát.

Elsősorban a mezőgazdasági tevékenységeket említik. Különösen a fejlődő országokban igen sokan termelnek különféle mezőgazdasági terméket a saját fogyasztásukra. Nyilvánvaló, hogy munkájuk gazdasági tevékenység és az érintettek beletartoznak a gazdaságilag aktív népességbe. Mégis, számos határeset van, amikor nem magától értetődő, hogy bizonyos típusú aktivitások gazdasági tevékenységnek minősíthetők-e, és az érintett személy gazdaságilag aktív-e.

A Nemzeti Számlák fogalmi rendszerében (másoknak pénzért eladott termékek és szolgáltatások) ugyancsak gazdasági tevékenységnek minősült például

¹⁸ A számos hasonlóan bonyolult, és ezért a különféle felmérések során gyakran eltérően értelmezett kategóriák egyike a háztartás. De ilyenné vált egyebek között az iskolai végzettség mérésének osztályozási rendszere is. Most alakul ki az egységes fogalmi rendszer a sokféle nemzeti oktatási rendszerre értelmezhetően, stb.

¹⁹ R. Hussmanns – F. Mehran – V. Verma: Surveys of economically active population, employment, unemployment and under-employment: Az ILO manual on concepts and methods, ILO, Geneva, 1990

- újságok és lottó-jegyek utcai árusítása; gépkocsi-szélvédők tisztítása a forgalmi lámpáknál borraavaló ellenében;
- a saját cég vagy farm igazgatása, még ha nem is bocsát ki termékeket vagy szolgáltatást;
- a munkaeszközök javítása a jövőbeli munkák végzéséhez, pl. a halászok esetében a csónak és a háló javítása;
- eszközök vásárlása és üzembe helyezése, javak rendelése új üzlet nyitásához,
- fizetés nélküli munka a háztartás vállalkozásában, de részesedés a vállalkozás jövedelméből;
- fizetetlen munka egy, a rokonság által működtetett, azonos háztartásban élő személy vállalkozásában (például takarítás, az értékesíteni kívánt termék osztályozása);
- bedolgozás, munka (darab)bérért, cégnek vagy egyénnek
- munkacsere, háztartások között, termék-előállítás vagy szolgáltatás céljával;
- termékcserehez szükséges javak előállítása érdekében végzett munka (pl. a – többnyire nomád – háztartás birkatejet, vaját vagy más otthon készített terméket ad más háztartásnak ruháért, cipőért, stb.)
- fizetés nélkül vagy a szokásosnál jóval alacsonyabb fizetésért végzett (rabszolga) munka a földtulajdonosnak vagy hitelezőnek a vállalt kötelezettségek fejében;
- más háztartásnak fizetség ellenében nyújtott szolgáltatások (beleértve a gyerekre vigyázást vagy a gyerek otthoni tanítását) készpénzért, ellátásért, szállásért, vagy egyéb ellenszolgáltatásért (pl. ruházat);
- főzés a farm munkásainak, ha az étel a fizetésük része;
- inaskodás vagy gyakorlat-szerzés egy vállalkozás üzleti tevékenységében, akár fizetés nélkül is;
- a tagok számára a vallási szabályok által előírt, de fizetett vallási tevékenység;

- a hivatásos katonák és a sorkatonák fizetett tevékenysége; egyezően a polgári szolgálatban állókéval.

Az évtized elején kiadott kézikönyv számos példával illusztrálja azt is, hogy a Nemzeti Számlák fogalmi rendszere szerint mit nem kell gazdasági tevékenységnek minősíteni (jellemzően az alkalmazásban állók munkájához ingyen nyújtott segítség; a nem fizetett háztartási munkák a fűnyírástól a házfestésig, az önkéntesként a közösségi szervezeteknek – kórház, iskola, szülői munkaközösség-, stb. – végzett munka; a nem üzleti vállalkozásoknál végzett gyakorlat, pl. a tanuló ápolónők, jövőendő kórházi laboránsok stb. esetében.)

A „gazdasági tevékenység” ugyanis – mint a példák is jelzik – nem jelent szükségképpen egyszersmind „foglalkozást”. A határok azonban több szempontból is elbizonytalanodtak, jellemzően a (tömegtermelő) nagyüzemek, egyéb nagy szervezetek rendezett, szabályozott, törvényekkel és megállapodásokkal megalapozott foglalkoztatási gyakorlatától történő eltávolodás mértékében.

A fogalmak összehangolásának problémája természetesen sokkal szerteágazóbb, semmint itt érzékeltethetnénk. Mindenesetre a két statisztikai rendszer között jelentős közeledés történt, legalábbis a munkaerő felmérésben, a „foglalkoztatottak” kategóriája ma érvényes, már idézett meghatározásával: foglalkoztatottnak minősül az, akinek a felmérést megelőző héten legalább egy órányi kereső munkája volt. Ez azonban még nem ad választ arra, milyen minőségben dolgozott? Mi volt a státusza?

Így a konferencián kijelölt (Lázár György által vezetett) szakértői bizottság javaslatára a konferencia (egyebek közt) megállapította, hogy

- a végrehajtott módosítások ellenére a módosítások sokkal inkább tekinthetőek a létező osztályozások kifejtésének, semmint azok megváltoztatásának;
- bár az ICSE erősen kapcsolódik a Nemzeti Számlák osztályozási rendszeréhez, különösen az önálló (self-employment) besorolásánál,

legújabb módosításai sem tekinthetők a Nemzeti Számlák – időközben ugyancsak módosított – osztályozási rendszere érvényesítésének; a két rendszer továbbra is összehangolásra vár;

- a háztartások – ugyancsak tartósan vitatott – besorolására az ICSE-93 nem ad ajánlásokat; az osztályozást a nemzeti statisztikákra bízta;
- a foglalkozási státusz meghatározásához az ICSE-93 nem használja fel „a bevétel forrása” kritériumot.

Mindezt tudva fogadta el a konferencia az ICSE-93 dokumentumot, s egyúttal felszólította az ILO statisztikai részlegét a munka folytatására, különösen a koncepcionális alap erősítésére, valamint arra, hogy gyűjtse össze az alkalmazó országok tapasztalatait az ICSE-93 használatáról.

2.5. 1998: kétségek és új remények

1998-ban, a Munkaügyi Statisztikusok 16. Nemzetközi Konferenciáján a napirenden szereplő számos téma egyike volt a Status in Employment.²⁰

A konferenciát megelőző évben az ILO mintegy 120 országban mérte fel az ICSE-93 használatának tapasztalatait. Ennek egyik fő megállapítása az volt, hogy bár csaknem minden ország alkalmazza osztályozásait, az elvi továbbfejlesztés érdekében eléggé kevés történt. A felhasználók kevésbé érdeklődnek az osztályozás és annak terminológia kérdései iránt. Sőt az is felmerült, hogy az országok közötti jelentős különbségek miatt csökkent a lehetősége a nemzeti statisztikákban alkalmazott foglalkozási helyzetek nemzetközi összehasonlításának.

Ugyanakkor mindenki elismerte az osztályozási rendszer fontosságát, nemcsak az iparilag fejlett országokban végbemenő változások miatt, hanem, mert általában jelentőssé vált az informális szektor (ezt elsősorban a háztartások által igénybevett önállókkal azonosították) méretének, foglalkozási viszonyainak

²⁰ Sixteenth International Conference of Labour Statisticians Geneva, 6-15 Oct. 1998, Report of the Conference, ILO, ICLS/16/1998/V.

megismerése. A nemzetközi vizsgálódás tapasztalata szerint különösen 5 foglalkozási csoport besorolása okozott bizonytalanságokat: a jogi személyiségű vállalkozások tulajdonos-menedzsere; a bedolgozó-otthon dolgozó; a szerződéses, a franchise-szerződéses és a napról-napra, alkalmi munkákból élő. Országoként hol önálló, hol alkalmazotti státuszba sorolták őket – nemzetközi összehasonlításuk során ez nagy óvatosságot kíván. A fizetett alkalmazás és az önállóság határán lévők ugyanakkor közel állnak a Nemzeti Számlák tevékenység szerinti besorolásához.

Az országoknak javasolták, hogy kezdeményezzenek kutatásokat, használjanak különböző forrásokat a különféle foglalkozási formák természetének és növekedésének megismerése érdekében. A változások mértéke, üteme ugyanis egyáltalán nem csökkent a munka világában.

3, A további útkeresés

A foglalkoztatás új formáinak terjedése a 90-es évtizedben egyre szélesedő közérdeklődés témája lett. A szakszervezetek – nemzeti és európai szinten – mind hangosabban tiltakoztak, megfogalmazva aggodalmukat a foglalkoztatottak helyzetének romlása, szerzett jogaik erodálódása miatt. A leggyorsabban terjedő formákról nemzeti és nemzetközi kutatások adtak számot, tanulmányok és könyvek sokasága ismertette a tapasztalatokat.²¹A 90-es évek közepétől az Employment in Europe, az Európai Unió foglalkoztatási helyzetének alakulásáról évről évre számot adó kiadvány folyamatosan ismerteti és elemzi a három, legáltalánosabbá vált forma: a részmunkaidő, a határozott idejű alkalmazás és az önfoglalkoztatás terjedését. Az országok rendszeres munkaerő felméréséből származó adatok²² bemutatásakor mellőzi ugyan a non-standard, atipikus, stb. megjelöléseket, s változásokat leginkább „a foglalkoztatás

²¹ A kutatások és publikációk jelentős része az OECD égisze alatt történt, az OECD-nek a munka világát érintő kérdéseket elemző éves kiadványa, az Employment Outlook visszatérően foglalkozott az új foglalkozási formákkal.

²² 1973 és 1981 között kétévenként készült munkaerő-felmérés, 1983 óta évenként, folyamatosan. A korai felmérések eredményei – egyebek között a fogalmi rendszer változásai miatt – csak részlegesen hasonlíthatók össze a mostaniakkal.

új mintái” címmel ismerteti. (Bár ez az elnevezés legalább annyira vitatható, mint a többi, hiszen például az önfoglalkoztatás mindig is a legalapvetőbb foglalkozási formák közé tartozott. A non-standard, atipikus jelző is csak a múlt század 30-as éveitől a század végére általánossá vált alkalmazotti munkaviszonyhoz viszonyítva értelmezhető.)²³

Kétségtelen, hogy a 20. század végére – elsősorban a gazdaságilag fejlett országokban, s ezen belül is különösen Európában, továbbá más okokból, de a volt szocialista országokban is – kialakult alkalmazotti társadalmak foglalkozási viszonyait érinti a változtatás kényszere.

A változások kevésbé érintik a régtől foglalkoztatottakat²⁴ - bár ezt a szakszervezetek vitatják - sokkal inkább a foglalkoztatás bővítését, a jövő új munkahelyeket, amelyek nem tartósan alkalmazott, teljes munkaidőjű dolgozókat igényelnek, továbbá az állandó munkahelyhez nem jutókat, akik önfoglalkoztatóként kényszerülnek megélhetésükről gondoskodni.

Egyre nyilvánvalóbbá válik, hogy a kínálkozó munkalehetőségek jelentős

²³ A korábbi számtalan féle foglalkozási helyzetet fokozatosan felváltó, a bérért és fizetésért történő alkalmazás dominánssá válásának történetéről lásd Laky T: Az atipikus foglalkozások, Munkatudományi Tanulmányok, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány 2001. Az „atipikus” megjelölést magam is az akkori, értelmezés szerint használtam.

²⁴ Az ILO égisze alatt végzett két, nemzetközi kutatás eredménye is arra utal, hogy a hagyományosnak tekintett, meghatározatlan időre szóló alkalmazás – ami egyúttal a velejáró jogokat és kötelezettségeket is fenntartja – sokkal stabilabb, mint ahogy azt rendszerint feltételezik. A legfejlettebb országokban ugyan sok tényezőtől függően változik az alkalmazás időtartamának hossza (különbözik a férfiak és a nők esetében, az életkor és a gazdasági ágazatok szerint stb.) a vizsgált EU országokban, valamint Japánban és az Egyesült Államokban az átlagos alkalmazási időtartam 1998-ban 10,5 év volt, valamivel hosszabb, mint 1992-ben (10,2 év). Az alkalmazottak 41 %-a legalább 10 évet töltött azonos munkahelyen, 1991-ben ez 35,1 %-ukra volt jellemző. Egy évnél rövidebb idejű munkaviszonya átlagosan 16,1 %-nak volt (1991-ben 18,2 %-nak).

A meghatározott időre történő alkalmazás a munkaerőpiac néhány, jól körülhatárolható szegmensére koncentrálódik, különösen a fiatalok körére. Az alkalmi szerződés ugyanakkor kaput is jelenthet a foglalkoztatás általános rendszerébe belépéshez. {P.Auer-S.Cazes: *The resilience of the industrialized countries. International Labour Review, Vol. 139 (2000), No. 4, 379-408.old.*}

A vizsgálatot elvégezték több átalakulóban lévő volt szocialista országban is: 1999-ben a Cseh Köztársaságban 8,2 év, Észtországban 6,9, Magyarországon 8,8, Litvániában 7,6, Lengyelországban 11,9, Szlovéniában 12,1 év volt a foglalkoztatás átlagos hossza és a keresők 32,1 % dolgozott legalább tíz évet adott munkahelyén. A számított átlag 9,3 év, a munkaerőpiacok számos nyilvánvaló különbsége ellenére, nem sokkal rövidebb a fejlett országokénál.

Mégis, a népszerű feltételezés az, hogy a meghatározott idejű munkavállalás drámaian megnő az átalakulás időszakában, mert a munkáltatók szabad kezet szeretnének a feleslegessé vált dolgozók elbocsátásához. A főként a szakszervezetek által kifejezett félelmek azonban nem bizonyultak valósnak legalábbis e gazdaságok szervezett (legális) szektorában. Az átalakuló gazdaságokban – Szlovénia kivételével – inkább alacsony az időszakosan foglalkoztatottak aránya. {S.Cazes-A.Nesporova: *Towards excessive job insecurity in transition economies? ILO, Geneva, Employment Sector, Employment Paper, 2001/23.*}

része csak rosszul fizetett tevékenységet kínál – lehet, hogy időben kevesebb munkáért, de kevés fizetésért is; a dolgozni kívánók egyre nagyobb hányada válik kiszolgáltatottabbá. Egy 2000-ben végzett, az EU valamennyi tagállamára kiterjedő vizsgálat megállapítása szerint 1990-95-ben jelentősen nőtt a bizonytalan foglalkozások aránya, 2000-re 20% körülire. Csökkent a rövid idejű szerződések és az ügynökségeken keresztül foglalkoztatottak aránya, de meredeken nőtt az „egyéb” szerződéssel dolgozóké, amelyeket egyre nehezebb kategorizálni. Az ilyen alkalmazások a szolgáltatások számos szektorában terjednek, különösen a mezőgazdaságban, a szálláshely-szolgáltatásban-, vendéglátásban, s egyre inkább az építőiparban és más ágakban is.²⁵

A 90-es években érzékelhetően felerősödött, most már számtalan példával illusztrálható folyamat a felelősen gondolkodók sokaságának figyelmét keltette fel.

3.1. Cselekvés a dolgozó emberek érdekében

Tanácskozások sokaságán (például az ILO 87. Nemzetközi Munkaügyi konferenciáján 1999-ben, Lyon-ban és Turinban 2001-ben) fogalmazódott meg egyre határozottabban a cselekvés követelménye. A kérdésben nemzetközi hírnű szakértők is állást foglaltak. A 2001-ben Nobel-díjjal elismert J.E.Stiglitz az uralkodó közgazdasági elméleteket bírálva szembeszáll azokkal, akik a munkaerőpiac rugalmasságát a dolgozók rovására próbálják megvalósítani, azaz kevesebb munkajövedelem, kevesebb védettség, nagyobb munkanélküliség árán.²⁶

R.B. Reich, az USA volt munkaügyi minisztere, Stiglitzhez hasonlóan bírálja a munkaerőpiac rugalmasságával kapcsolatos feltételezéseket. Véleménye

²⁵ A vizsgálatokat az European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Dublin) végezte, 2000-ben harmadízben, országonként 1500 fős reprezentatív mintán, személyes megkérdezéssel. A kutatás eredményeit ismertető beszámoló a 2001 januárjában a franciaországi Annecy-ben The future of work, employment and social protection című, a francia kormány és az ILO közreműködésével rendezett szimpozionum hangzott el. (International Labour Review, 2001/4, 453-474 old.)

²⁶ J.E. Stiglitz: Employment, social justice and societal well-being International Labour Review, 2002/1-2; 9-29 old.

szerint a rugalmasság gyakran nem kíván mást jelenteni, mint azt, hogy a munkáltató a saját akarata szerint bocsáthatja el a dolgozókat, annyi bért fizet, amennyit gondol. Lehet, hogy az eredmény alacsony munkanélküliség lesz, de egyúttal nagyon alacsony bérek és krónikus bizonytalanság, félelem is. (Példaként az USA-ban lezajlott folyamatot említi, ahol 1993 és 2000 között rekord-nagyságú, 23 millió új munkahely keletkezett, és a munkanélküliség alacsonyabb maradt, mint az elmúlt 30-évben volt. Aki elvesztette a munkáját, könnyen talált másikat. Az emberek mégis elvesztették biztonságérzetüket. Nem a hosszú munkanélküliségtől féltek, hanem a jövedelmük csökkenésétől, megélhetésük elbizonytalanodásától, mert nagy valószínűséggel a korábbinál csak alacsonyabb jövedelmű munkát találhattak. A 90-es években a munkahely-vesztések aránya magasabb volt, mint a 80-as évtizedben, a bérek középpértéke (mediánja) azonban alig nőtt. Az iskolázatlan, 17-18 éven túliakat különösen keményen sújtotta, hogy kaptak ugyan munkát, de egyre rosszabbul fizetett, s ha munkájuk révén az évtized elején még hozzájutottak valamilyen kedvezményhez, az eltűnt az évtized végére.)²⁷

Az élénk nemzetközi eszmecserének fontos eseménye volt 2002-ben az ILO már említett, 90. Munkaügyi Konferenciája, ahol a megfelelő munkafeltételek és védettség már önálló napirendi pontként szerepelt.

Az alapvetően az emberi jogok érvényesüléséért, a munkaviszonyok további erodálásának megállításáért és megfordításáért küzdők értéktartalmú érvelése közepette a statisztikusok igyekeznek megtalálni az új foglalkozási helyzeteket is felölelő osztályozásokat.

3.2. Újabb törekvések az atipikus munkák mérésére

E munkafolyamat egyik állomásaként rendezték meg 2002 májusában az ENSZ Statisztikai Bizottsága és Európai Gazdasági Bizottsága (Statistical Commission, és Economic Commission for Europe), az Európai Közösségek Statisztikai Hivatala (Statistical Office of the European Communities-Eurostat),

²⁷ R.B.Reich: The challenge of decent work, International Labour Review 2002/1-2, 115-122 old.

az Európai Statisztikusok Konferenciája (Conference of European Statisticians), valamint az ILO közös szemináriumát „*Measurement of the Quality of Employment*” címmel.

A közös tanácskozási anyagok között az ILO Statisztikai Részlegének két munkatársa, A.M.Greenwood és E.Hoffmann készített vita-anyagot, *Developing a conceptual framework for a typology of atypical forms of employment: Outline of a strategy* címmel.²⁸

A szerzők a 2000-ben azonos témában, azonos szereplőkkel rendezett tanácskozás megállapítására hivatkoznak: „szükséges az atipikus vagy alternatív foglalkozások elvi keretének és tipológiájának fejlesztésére. Ennek nemcsak az időszakos vagy meghatározott idejű szerződéssel foglalkoztatottakat kellene magában foglalnia, hanem olyan formákat is, mint a (valóságos vagy névleges) önfoglalkoztatás (self-employment), az otthon végzett munka (home work) a berendelés (on call) stb. Az ICSE-93 alapul szolgálhat ilyen elvi keretek vagy tipológia fejlesztéséhez, bár nélkülözhetetlenek a további finomítások.”

A tanulmány a legtöbb kérdésben az ICSE-93 meghatározásaira épít. Témájuk alapvetően a tipikus és az atipikusnak tekintett foglalkozási formák elhatárolása, elsődlegesen a statisztika nézőpontjából.

A tipikus foglalkozási helyzetek meghatározásához az államok törvényei által garantált jogok és kötelezettségek meglétét tekintették alapfeltételének: azok a foglalkozások minősülnek tipikusnak, amelyek a munkára vonatkozó törvények, a kollektív tárgyalások megállapodásai, a társadalom-biztosítási rendszerek alá tartoznak (Függetlenül attól, hogy a rendszerek egymástól jelentősen is eltérhetnek).

Ebben az értelemben azok a foglalkozási helyzetek tipikusak ahol a dolgozók

- a.) munkájukat adják el (sell labour) egy munkáltatónak, díjazás ellenében, amely a ledolgozott munkaórától vagy az elvégzett munkától függ;
- b.) teljes munkaidőben dolgoznak, az ismert időbeosztás szerint;

²⁸ CES/SEM.48/3/Rev.1. 23 May 2002

- c.) folyamatosan egy munkáltatónak dolgoznak, (azaz egynél, s nem a munkaszerződések sorozat szerint)
- d.) a munkaügyi jogszabályok által védettek, kollektív szerződések és/vagy törvények garantálják a szociális biztonságot
- e.) a munka helyét és időbeosztását a munkáltató határozza meg, a munkaszerződésben rögzítettek szerint.

Következésképpen, a foglalkoztatás **atipikus** formái, beleértve minden munkaszituációt – egy vagy több szempontból eltérnek ezektől a normáktól; például az önálló (self-employment) helyzete nem felel meg a fenti (a) feltételeknek, csakúgy, mint azok a fizetett alkalmazotti helyzetek sem, amelyek eltérnek a fenti b-c helyzetektől.

A legtöbb munkaerő-piaci elemzés mégis azt találja, hogy bizonyos helyzetekben az önállót tipikusnak lehet tekinteni, míg másokat atipikusnak. Az ILO (1991) megállapítása szerint **tipikus önfoglalkoztató** helyzetűek lehetnek azok, ahol a dolgozók

- f.) **javakat és/vagy szolgáltatásokat adnak el** (sell goods and/or services) vevőknek/klienseknek és díjazásuk a munka eredményének profitjából (vagy az elvárt profitból) származik
- g.) teljes munkaidőben dolgoznak /jelen vannak a piacon, készítik és eladják javaikat, szolgáltatásaikat;
- h.) Folyamatosan dolgoznak, ha csak maguk nem döntenek másként;
- i.) Nem védettek a munkaügyi jogszabályok, a kollektív szerződések vagy a szociális biztonságukat garantáló törvények által;
- j.) Munkahelyüket és időbeosztásukat maguk határozzák meg, vagy a vevőkkel/kliensekkel szabadon kötött megállapodásban rögzítik.

A két fő foglalkozási kategória közötti különbség-tétel alapja egyfelől

A gazdasági kockázat típusa, amit a dolgozó az adott állással visel;
valamint

A rendelkezési jogosultság (authority) típusa, amivel a személy a vállalkozás (benne a munkafolyamat) és más dolgozók felett rendelkezik.

Bizonyos foglalkozások így sem sorolhatók be egyértelműen sem az „önálló” sem a „fizetett alkalmazott” csoportba.

a.) Azok a foglalkozások, ahol a dolgozó ugyan egy munkáltatónak ad el munkát, a díjazás pedig a ledolgozott óráktól vagy az elvégzett munkától függ, de akik az alábbi (A)-(E) kritériumok közül is legalább egynek megfelelnek:

A/ nem rendelkeznek írásos szerződéssel

B/ nem folyamatosan dolgoznak az adott munkáltatónál

C/ munkahelyi és/vagy szociális védettségük nem a munkáltató felelőssége

D/ jogukban áll meghatározni a saját munkahelyüket és munkaidő-beosztásukat, alkalmazottakat szerződtetni és/vagy operatív döntéseket hozni

E/ szolgáltatják a saját munkájukhoz szükség inputok legtöbbjét.

b.) azok a foglalkozások, ahol a dolgozó javakat vagy szolgáltatásokat ad el egy vagy több kliensnek/vásárlónak, de akik megfelelnek legalább egynek az alábbi (F)-(H) feltételek közül,

F/ nem maguk döntenek el, hogy folyamatosan dolgoznak-e;

G/ nincs joguk arra, hogy a munkafolyamatban operatív döntéseket hozzanak;

H/ nem tulajdonosai a munkához szükséges legfontosabb inputoknak.

Nem minden „atipikus” foglalkozási helyzet illeszthető a fizetett alkalmazott – és az önálló szétváló vonalához, és nemcsak ezek lesznek az atipikus foglalkozási helyzetek kizárólagos vagy fő formái. Az ICSE-93 besorolásához csatlakozva, pl. a „dolgozó bizonytalan alkalmazásban”, a „bedolgozó”, a „szerződéses” és a franchise formában dolgozó mellett szükséges lesz azonosítani azokat a foglalkozási helyzeteket, amelyek egyértelműen fizetett – vagy önálló helyzetűek, de amelyek kétségtelenül atipikusak, mert valamilyen módon

eltávolodnak ezek elfogadott „normáitól”. Az ICSE-93-ban és az 1. Függelékben szereplők mellett találunk olyanokat, mint „a jogi személyiségű vállalkozás tulajdonos-igazgatója”, „munkacapat-tag”, „időszakos munkára közvetítő ügynökség dolgozója”, (legalábbis az igény szerint berendelhetők és/vagy folyamatos szociális védelem nélküliek), „ipari tanulók és gyakornokok” – ezek **atipikus alkalmazotti** helyzetek. A „segítő családtag, a „napszámos”, az „őstermelő/feles-harmados bérlő”, és a közösségi tulajdont (pl. földet, legelőt stb.) hasznosítók nyilvánvalóan **atipikus önfoglalkozói** helyzetek.

Az ICSE-93 nem sorol fel minden lehetséges esetet (például nem szerepelteti a berendelhető (on-call) dolgozókat, vagy az időszakosan (temporary) foglalkoztatottakat. Az ICSE-93-ban megadott kritériumokkal azonban a legtöbb eset besorolható.

Viszont: gyakran atipikusként emlegetik a részmunkaidőben dolgozókat. Ez a kategória valóban nem szerepel az ICSE-93-ban definiáltak között. Valójában a részmunkaidő tipikus vagy atipikus voltának meghatározása gondos mérlegelést kíván. Ahol például a részmunkaidősök a teljes munkaidősökkel azonos státuszt élveznek, nem minősíthetők atipikusnak – pusztán a munkaidő hossza nem használható az atipikus munka kritériumaként. Ahol azonban a részmunkaidősök kimaradnak a munka-törvények és a szociális védelem alatt állók köréből – és a rész munkaidősök tekintélyes része ilyen – ott atipikus foglalkozásúnak minősülnek.

Gyakran tekintik atipikus foglalkoztatottnak az informálisan (bejelentetlenül) dolgozókat is.²⁹

Ebben az esetben azonban nem az informalitás az atipikus kritériuma, hanem a dolgozók védelmének hiánya, azaz a gazdasági kockázattal együttjáró munkaszituáció formái és fokozatai.

²⁹ Az ILO felmérése szerint 54 ország közül 42-ben 5-70% közötti a foglalkoztatottak között az informálisan dolgozók aránya; 17 országban így dolgozik a foglalkoztatottak több mint fele és csak négy országban kevesebb 10%-nál. A legmagasabb arányokat Afrika, Ázsia és Latin-Amerika országaiban találták, felvételében szereplő közép-kelet európai országok közül Macedóniában 28, Szlovákiában 23, de Lengyelországban csupán 7,5%-ot számítottak. (Magyarországról nem szerepel adat.) Az informális szektorhoz tartozónak tekintették a saját számlára dolgozókat, a fizetetlen segítő családtagokat, valamint az 5 (esetleg 10) főnél kevesebbet foglalkoztató cégek tulajdonosát és alkalmazottait. Decent Work and the Informal economy, International Labour Conference, 90th Session, ILO, 2002, 12-14 old.

Az atipikus formák az ICSE-93 szerint úgy határozhatók meg, mint foglalkozások, amelyek betöltői rendelkeznek (explicit vagy implicit formában) munkaszerződéssel, de

- a fizetett és az önálló foglalkozás határvonalán található;
- fizetett alkalmazásként határozhatók meg, de nem adnak teljes védeltséget és jogokat a munkatörvényen /és/vagy a kollektív szerződésen keresztül,
- önállóként határozhatók meg, de nem adnak olyan teljes intézkedési jogot a munkafolyamat vagy más dolgozók felett, ami a jogszabályok és más rendelkezések szerint szétterjednek tekinthető.

Íly módon az alábbi típusok tekinthetők atipikus foglalkozási státusznak:

Határesetek a fizetett és az önálló foglalkozás között

- bizonytalan (precarious) foglalkozásuk
- bedolgozók
- (szerződéses) beszállító
- franchise formában üzemeltető

Atipikus fizetett alkalmazott

- Jogi személyiségű vállalkozás tulajdonos menedzsere,
- munkacsapat tag
- időszakos munkára közvetítő (munkaerő-kölcsönző) ügynökség (kiközvetítendő) alkalmazottja;
- ipari tanuló és gyakornok

Atipikus önálló

- segítő családtag
- napszámos
- őstermelő (feles/harmados bérlő)
- közösségi tulajdont (földet, vizet, erdőt stb.) hasznosító

A javasolt új osztályozás kétségtelenül egyértelműbbé teszi a foglalkozási helyzeteket, alapvetően az ILO által képviselt törekvésnek megfelelően: a

védettség nézőpontjából. Ez az alapvető emberi jogok felől nézve az egyedül képviselhető megközelítés.

Pragmatikusabb nézőpontot követ az Eurostat, amely 2002 áprilisában a LFS szerinti felméréshez javasol módosításokat az osztályozásban. A Munkaügyi Statisztikusok munkacsoportja (Working group Employment Statistics) tagjai számára kiadott, az új besorolásokat magyarázó dokumentum³⁰ a számos javasolt változtatás között újra definiálja a szakmai (professional) státuszokat is, az alábbiak szerint:

- Önálló, alkalmazottakkal (Self-employed with employees)
- Önálló, alkalmazott nélkül (Self-employed without employees)
- Alkalmazott
- Segítő családtag
- (Termelő) szövetkezeti tag
- Nem besorolható

A kategóriák tartalma nem különbözik az ICSE-93-ban szereplőktől, az önállók besorolásához azonban néhány új szempont jelenik meg. Ilyen pl. a korlátolt felelősségű társaságokban birtokolt tulajdonhányad:

- korlátolt felelősségű társaságnak a cégben dolgozó tulajdonosa, aki egyedül vagy családja más tagjaival az üzletrészek több mint felét birtokolja, önállóknak tekintendő, akkor is, ha feltehetően rendszeres fizetést kap munkájáért; az üzletrészek felénél kevesebbet birtoklók azonban alkalmazottnak minősülnek;
- a szabadfoglalkozásúak (freelancers) ugyancsak önállóak, de ha rendszeresen egy azonos munkáltatónak dolgoznak, akkor alkalmazottnak tekinthetők.
- Az ipari tanulókat és gyakornokokat egyértelműen az alkalmazottak közé sorolják.

A javasolt új besorolások nem érzékenyek a foglalkoztatás minőségének felmerült problémáira, különösen a kényszerűen az önállók perifériáján élőkre: az

alkalmi munkákból élőkre, az utcai árusokra, a napszámosokra, hulladékgyűjtőkre, stb. Holott az empirikus tapasztalatok szerint számuk nem jelentéktelen, egyebek között Angliában sem.

A cambridgei egyetem kutatói 1998-ban széleskörű és mélyreható empirikus vizsgálattal igyekeztek néhány, csak bizonytalanul besorolható foglalkozási formát azonosítani.³¹

Bár a vizsgálat során is maradtak egyik kategóriába sem sorolható határesetek, jól megkülönböztethetőnek találtak néhány, a munkajog által kellően nem fedett, s így a dolgozóknak hatékony védelmet sem biztosító formát. Megkülönböztették például az önállókon (self-employed) belül a vállalkozást működtetőket (magyar terminológiával: kisvállalkozókat) az alkalmazásban nem álló (önálló) dolgozóktól (workers). Az utóbbi lehet alkalmi munkás, a közvetítő ügynökség dolgozója, az ügynökséggel foglalkoztatási kötelezettség nélküli (0 órás), alkalmi megbízásra váró szerződéses.

A számszerű eredmények szerint Nagy-Britanniában a foglalkoztatottak mintegy 86%-a tekintette magát alkalmazottnak és 13% önállónak. Az utóbbiak közül a kutatás szerint 6% volt tényleges önálló, 7 % pedig önfoglalkoztató munkás. Körükben gyakori a nem hagyományos (non-standard) munkavégzés – beleértve a meghatározott időre-feladatra alkalmazást, az eseti, az otthon végzett, a szezonális, az ügynökségi, az ipari tanulóként vagy gyakornokként végzett munkát.

A különböző tesztekkel elvégzett pontosítások (a korábbi munkatevékenység, a független vállalkozás megléte stb.) esetenként tágították vagy szűkítették a számszerű vizsgálattal kapott kategóriákat, de mindenképpen jelentősnek tekinthető a nem hagyományosan foglalkoztatottak aránya, amit – a kutatók véleménye szerint – a munkaerő-felmérések jelentősen alábecsültek.

3.3. A gazdasági és társadalmi érdekek kibontakozó konfliktusa

³⁰ Document for item 2.5. of the agenda, Labour Force Survey Explanatory notes for the new variables, DOC.E1/EMPL/15/2002

³¹ B.Burchell-S.Deakin-S.Honey: The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment, University of Cambridge, 1999

Amennyire ma érzékeltetni lehet, két, egyelőre csupán részlegesen találkozó problémakörrel van szó. Az egyik: az ILO és az EU törekvése a dolgozók társadalmilag védetté tételére, a munkájukból élők lehető legszélesebb köreit hozzájuttatva mindazokhoz a jogokhoz, amelyekkel a hagyományosan foglalkoztattak rendelkeznek. Más kérdés, s ez az alapvető konfliktus, hogy megőrizhető-e a jogoknak az az igen széles köre, amelyek korábban a szervezett munkásság kemény harcaival, később az érdekegyeztetés demokratikus rendszerével a dolgozók, különösen Európa legfejlettebb országaiban máig elérték. Ismertek ugyanis a viták arról, hogy mint - már idéztem - megőrizhetők és megőrizendők-e például a dolgozók elbocsátását erősen korlátozó feltételek, amelyek megmerevítik a munkaerőpiacot, gátolják az új munkahelyek létrejöttét. (Spanyolországban például a merev foglalkoztatási szabályok tették évtizedeken keresztül szinte mozdíthatatlanná a munkaerőpiacot, s akadályozták az Európában legmagasabb arányú munkanélküliség csökkentését, a munkanélküliek újbóli foglalkoztatását. A legszélsőségesebb példát a volt Jugoszlávia szolgáltatta, ahol az öngazdálkodási rendszer elvei szerint minden dolgozó egyúttal a munkahelyét fenntartó szervezet kvázi tulajdonosa lett, senkit nem lehetett elbocsátani, akkor sem, ha a szervezet - igény, megrendelések hiányában - működésképtelenné vált. A munkaerőpiacra belépni képtelen fiatalok munkanélkülisége az akkori Jugoszláviában magasabb volt, mint Európa legtöbb országában. Továbbá: mit lehet kezdeni a valahol a kereslet drasztikus csökkenése miatt a tevékenységet feladni készülő vállalkozások dolgozóival?³²

Ugyancsak más kérdés, hogy a bezárásra kényszerülő cégek dolgozói mikor, milyen állást, megélhetési módot találnak maguknak - a rosszabb (kevésbé védett) munkahely nem előnyösebb-e számukra, mint a semmilyen?

Az ILO Nemzetközi Munkaügyi Konferenciáján (2001) is felmerült a dilemma, mi szükséges inkább: több vagy jobb munkahely?³³ A gazdasági folyamatok elemzőit - csakúgy, mint a konferencia munkaadói és munkavállalói

³² A mindennapos történetek sorába tartozik például a francia tulajdonú Danone győri üzemének bezárása, s a francia szakszervezeteknek az állam támogatásával indított tiltakozó akciója: bár a vállalkozás maximálisan igyekezett segíteni az elbocsátott dolgozóknak, végül is mindenki elismerte a gazdasági kényszer érveit.

³³ A vitáról az International Labour Review 2002/1-2 száma ad áttekintést (163-165 old.)

képviselőit - megosztó kérdés vitája valószínűleg nem készítette véleményük megváltoztatására a vitázókat. A probléma azonban valós. A nemzetközi munkaügyi sztenderdektől eltérő foglalkozások számos országban azért nem jelennek meg a szervezett gazdaságban, s azért nem válnak - az ILO szóhasználatával – a formális gazdaság részévé, mert a szabályok betartása jelentősen megdrágítja a foglalkoztatást.

Az informális gazdaság léte ellen lehet és szükséges küzdeni, de sikert csak a körülmények megváltoztatása eredményezhet. A körülmények egyik csoportját pedig kétségtelenül a dolgozók kivívott jogai jelentik, köztük immár az államok szociális-jóléti rendszereit (egészségügy, nyugdíj, munkanélküli biztosítás) fenntartó, a dolgozók és a munkáltatót befizetéseit meghatározó szabályok. Az államok szerepe azonban egyelőre csak óvatosan fogalmazódik meg, noha esetenként erőteljesebben hatnak a munkaerő-piac viselkedésére, mint a munkáltatók.

Az elmúlt években az európai szakszervezetek szövetsége (ETUC), valamint az EU munkáltatókat tömörítő szervezetei (UNICE és a CEEP) két jelentős megállapodást is kötöttek. 1997-ben a részmunkaidő támogatásáról és a részmunkaidőben dolgozók védelméről született egyezménye ennek értelmében a részmunkaidőben foglalkoztatottak a teljes munkaidősökkel azonos jogokat és védeltséget élveznek, bár csak a megállapított munkaidejük arányában. 2000-ben megszületett a határozott időre alkalmazottak védelmét szolgáló megállapodás; fenntartva azokat a korlátozó intézkedéseket, amelyek megakadályozzák, hogy a munkáltatók a dolgozók számára biztosított felmondási idő és a végkielégítés kifizetését kijátszó módon határozott időre alkalmazzanak dolgozókat.

2002 végén az Európai Parlament elfogadta az ideiglenes, szerződéses munkavállalók védelmét szolgáló direktíva-tervezetét, amely a kiközvetítő cégek alkalmazottaira már az első naptól kezdve kiterjesztené a teljes munkaügyi védelmet. A jogszabály mindenféle diszkriminációt tiltana a vállalatok állandó foglalkoztatotti állománya és a szerződéses dolgozók között.

A terveket élesen bírálta a brit miniszterelnök, aki a teljes védelmet egy adott helyen eltöltött teljes évi munka után vélte érvényesíthetőnek, különös

tekintettel arra, hogy a szigetországban 160 ezer főt foglalkoztatnak ilyen módon, s a kedvezmények megadása miatt féltő, hogy a munkáltatók inkább lemondanak foglalkoztatásukról. (*Világgazdaság, 2002. nov.25.*) 2003 elején Nagy Britannia, Spanyol-, Lengyel-, és Észtország támogatásával, új javaslatot nyújtott be. A tervezet kívánatos célnak tartja a munkahelyek biztonságát és a dolgozók szociális jogait, de óv attól, hogy az erre irányuló törvények korlátozzák a munkahely-teremtést és a versenyképességet rontó költségeket okozzanak a vállalatoknak. (*Világgazdaság, 2003 január10.*)

A foglalkoztatottság és a szociális biztonság rendkívül összetett probléma – halmazában várhatóan hosszú évekig tart majd a kompromisszumok megtalálása.

Eközben a statisztika egyik alapvető feladata marad, hogy a lehető legpontosabban próbálja meg osztályozni az egyre sokszínűbbé váló foglalkozási viszonyokat.

A mai útkeresés sok szempontból bizonytalanoknak tűnik. Lehet, hogy az ILO által javasolt – a védettség meglétén alapuló – osztályozási rendtől eltérő vezérelvek a jelenleginél nagyobb szerepet kapnak az osztályozásban, mint pl. a ledolgozott idő, az esetlegesség vagy tartósság, vagy más szempontok.

Mindesetre mind az ILO, mind az Eurostat felkérte a nemzeti statisztikai szakértőket: vegyenek részt a továbbfejlesztendő osztályozási rendszer kialakításában. Megítélésem szerint a hazai szakértők alapfeladata, hogy részben a szervezett gazdaságban észlelt (pl. vállalkozóként dolgozó alkalmazottak), főként azonban a szervezett gazdaságban most meg sem jelenő, jórészt az inaktívak által végzett munkák jellemzőinek osztályozására, számbavételére keressenek megoldásokat. A világosabb helyzetkép ugyanis egyértelműen segítheti a gazdasági és a társadalmi érdekek konfliktusának kezelését.