

FREY MÁRIA

A munkaidőrendszerek rugalmassá válása

A jövedelemszerző munka intézményes formái valamennyi fejlett ipari országban folyamatosan változnak. Az a munkaviszony, amit általában szabályosnak, szabályozottnak szokás tekinteni, egyre inkább teret veszít. A hagyományos, „normál” munkaviszony teljes munkaidős foglalkoztatást jelent, határozatlan időre szóló munkaszerződéssel, munkavállalói státusban, kötött munkaidő-beosztásban, egyenlően elosztott munkaidővel, rendszerint nappali időszakra, hétfőtől péntekig terjedő munkanapokra. Az atipikus, pedig mindazt, ami ettől eltér. A munkaidő rugalmasabbá válása érintheti a munkaidő hosszát, elosztását és beosztását. E dimenziók mentén elemezzük a munkaidő-felhasználás rugalmasságával kapcsolatos statisztikai adatokat, mintegy állapotfelmérést készítve a magyarországi viszonyokról.*

Az atipikus foglalkoztatási formák megjelenése sok vitát vált ki, számos ellentmondást hordoz. Nézőponttól függően reményeket vagy félelmeket kelt, amikor empirikus kutatások rávilágítanak, hogy főleg nők dolgoznak azokon a részmunkaidős munkahelyeken, amelyek szociálisan általában gyengébb védeltséget élveznek, mint a teljes munkaidős munkakörök; hogy az újonnan felvettek többségét határozott időre szóló szerződéssel alkalmazzák; s a cégek úgy igyekeznek elkerülni a foglalkoztatás kockázatát, hogy ügynökségektől kölcsönöznek dolgozókat, esetleg a munkát (látszólagos) önfoglalkoztatókkal szerződéses keretek között végeztetik. A foglalkoztatási formák változatosabbá válása, a meglévő munkaerő-piaci viszonyok átalakulása (beleértve a munkavállalók változó igényeit is) közepette korántsem könnyű megítélni, hogy melyik foglalkoztatási forma milyen előnyöket és hátrányokat jelent a társadalom, a munkáltatók és az egyén számára. Egyfelől, a foglalkoztatásnak a szokásostól eltérő formái általában kevésbé szabályozottak, emiatt jogi szempontból gyengébb védeltséget nyújtanak a normál munkaviszonynál. Másfelől, utat nyitnak a „reguláris” foglalkoztatás felé, ami kétség kívül vonzerejük.

Az atipikus foglalkoztatási formák korántsem újak. Hogy mostanában miért kerültek ismételtelen az érdeklődés középpontjába, sokféle okkal magyarázható. Ilyen indok a *nők munkavállalásának terjedése* (ami növelte a részmunkaidős foglalkoztatás iránti igényt), a *nagy munkanélküliség* (ami sok országot olyan megoldások keresésére készítetett, amelyek a meglévő munkamennyiséget a részmunkaidő révén segítenek elosztani mind több ember között), valamint a *bizonytalan gazdasági kilátások* (amelyek arra ösztönzik a

* A tanulmány a Szociális és Családügyi Minisztérium megbízásából, az 5/1 ANP számú részprogram keretében készült, amelynek témája A hazai foglalkoztatáspolitikai átalakítása a közösségi gyakorlatnak megfelelően. Ennek megírásához felhasználtam a Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány támogatásával folyó A munkaidő-rendszerek és foglalkoztatási formák modernizálása címu kutatás időközi eredményeit is.

munkáltatókat, hogy határozott időre alkalmazzanak dolgozókat). További ok a *nagyipari üzemekben folyó termelés visszaszorulása, párosulva a kis- és középzemek, valamint a szolgáltatászektor térhódításával*. Az ágazati és méretstruktúra átalakulása maga után vonja a foglalkoztatás jellegének megváltozását. Például a rendelésállomány ingadozása és a kiszolgálási idő meghosszabbodása miatt rugalmasabb munkaidő-beosztásra van szükség. A kisvállalkozások szaporodása a szolgáltató szektorban megnöveli a részmunkaidő jelentőségét és az olyan foglalkoztatási viszonyokét is, amelyek átmeneti munkahiány, vagy a munkahely felszámolása esetén a munkáltatóra kevesebb terhet rónak. Atipikus munkavégzési formákat indokol az *üzemidő meghosszabbítása* is, azért, hogy a vállalatok megőrizzék, erősítsék versenyképességüket, ellensúlyozzák az esetleges munkaidő-csökkentés hatásait (szombati, vasárnapi munka bevezetésével, esti műszakkal).

A fejlett társadalmak egyik jellemzője, hogy *egyre többen kívánnak jövedelemszerző munkát végezni*, de nem az egyéni életciklusukban fontos tevékenységek (tanulás, háztartás, gyermeknevelés, önkéntes munka) feladása árán. Ezeket a *széttartó egyéni törekvéseket egyetlen foglalkoztatási modellel nem lehet követni*. Egyéni érdek lehet a határozott időre szóló munkaviszony is, ha ez teszi lehetővé más tevékenységek gyakorlását vagy a családi költségvetés átmeneti válságának az elhárítását. „A fejlődés tendenciája kétség kívül az, hogy ami eddig – a mindig is meglévő eltérések ellenére – a munkaviszony és a munkaidő tekintetében normának számított, az mára kivétellé vált, amit pedig kivételnek tekintettek, egyre inkább a realitások meghatározója.” (Voss [1997] 49. o.)

E kihívásra válaszul megindult az atipikus foglalkoztatási formák szabályozása az Európai Unióban, ami a *részmunkaidő*¹ és a *határozott időre szóló munkaszerződés*² esetében már eredményt hozott. Ezt a gyakorlatot folytatva az Európai Unió 1997. november 20–21-i luxembourgi csúcsertekezletén négy stratégiai irányt fogadtak el a foglalkoztatási helyzet javítására, amelyek egyike így szól: elő kell segíteni a vállalatok és munkavállalók alkalmazkodását: a munkaidő rugalmassá tételével egybekötött munkaidő-csökkentéssel és a vállalkozások szükségleteihez igazodó, változatosabb foglalkoztatási formák alkalmazásával.

E tanulmány célja, hogy bemutassa, mi a helyzet e tekintetben Magyarországon, milyen kép rajzolódik ki a munkaidő-felhasználás rugalmasságáról. Ahol az információk rendelkezésre állnak, nemzetközi összehasonlításban is értékeljük a kérdést.

A munkaidő rugalmassá tétele érintheti a *munkaidő hosszát, elosztását és beosztását*. E dimenziók mentén háromféle vállalati gyakorlat rajzolódik ki a munkaidő-felhasználás rugalmasságával kapcsolatban. A továbbiakban ezeket igyekszünk nyomon követni, mintegy *állapotfelmérést készítve a hazai viszonyokról*.

A munkaidő hosszának differenciálódása

A munkaidő hosszának differenciálódására hagyományos formában egyfelől a *részmunkaidős* foglalkoztatás, másfelől a *túlmunka* ad lehetőséget. Az *1. táblázatban* látható, hogy 1995–1999. között hogyan alakult a foglalkoztatottak megoszlása a szokásos heti munkaórák száma szerint a fő munkahelyen. Összességében megállapítható, hogy tíz

¹ Lásd az Európai Tanács 1997. december 15-én kelt 97/81/EC sz. irányelvét az UNICE, a CEEP és az ETUC által elfogadott keretegyezményről a részmunkaidő témájában. Ezt az irányelvet az Európai Tanács 1998. április 7-én kelt 98/23/EC sz. irányelve módosította. Ezeket a tagállamoknak 2000. január 20-ig kellett átültetniük saját joganyagaikba.

² Az ETUC–UNICE–CEEP 1999. március 18-án fogadott el keretegyezményt a határozott idejű munkaviszonyról. Az Európai Tanács 1999. május elsején úgy döntött, hogy ezt irányelvként beépíti az EU joganyagába.

főből átlagosan egy dolgozik változó, 9 pedig állandó munkarendben. Ez az arányszám időben meglehetősen stabil. A foglalkoztatott férfiak közül két és félszer annyian dolgoznak változó munkarendben, mint a nők köréből.

1. táblázat

A foglalkoztatottak* megoszlása a szokásos heti munkaórák száma szerint a fő munkahelyen (százalék)

| Szokásos munkaórák száma | 1995 | | | 1997 | | | 1999 | | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | férfiak | nők | együtt | férfiak | nők | együtt | férfiak | nők | együtt |
| Változó | 12,8 | 6,0 | 9,5 | 14,4 | 6,2 | 10,8 | 13,5 | 5,6 | 9,7 |
| Állandó | 87,2 | 94,0 | 90,5 | 85,6 | 93,8 | 90,2 | 86,5 | 94,4 | 90,3 |
| <i>Állandóból:</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> | <i>100,0</i> |
| 1-14 | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 0,2 | 0,5 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,4 |
| 15-35 | 2,5 | 7,5 | 4,8 | 2,9 | 8,2 | 5,4 | 2,9 | 8,4 | 5,5 |
| 36 | 0,6 | 1,1 | 0,8 | 0,5 | 0,9 | 0,8 | 0,5 | 0,9 | 0,8 |
| 37-39 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,1 |
| 40 | 65,1 | 72,3 | 67,9 | 69,0 | 74,1 | 71,6 | 70,6 | 74,6 | 72,3 |
| 41-42 | 5,7 | 6,2 | 6,0 | 4,4 | 5,3 | 4,8 | 3,8 | 4,6 | 4,4 |
| 43-50 | 17,8 | 9,7 | 14,2 | 15,1 | 7,9 | 11,5 | 15,6 | 8,1 | 10,8 |
| 51-60 | 5,0 | 1,7 | 3,2 | 5,5 | 1,9 | 3,8 | 5,7 | 1,9 | 4,0 |
| 61-70 | 1,2 | 0,4 | 0,9 | 1,0 | 0,4 | 0,8 | 1,0 | 0,4 | 0,9 |
| 70-nél több | 1,4 | 0,3 | 0,9 | 1,3 | 0,6 | 0,9 | 1,3 | 0,5 | 0,8 |
| 40 alatt | 3,8 | 9,3 | 6,3 | 3,7 | 9,8 | 6,6 | 3,8 | 9,9 | 6,8 |
| 40 fölött | 31,1 | 18,3 | 25,2 | 27,3 | 16,1 | 21,8 | 27,4 | 15,5 | 20,9 |
| <i>Foglalkoztatot-</i> <i>tak (ezer fő)</i> | <i>2049,6</i> | <i>1629,2</i> | <i>3678,8</i> | <i>2007,5</i> | <i>1602,8</i> | <i>3610,3</i> | <i>2083,1</i> | <i>1708,4</i> | <i>3791,5</i> |

* Foglalkoztatottak: sorkatonák nélkül.

Forrás: A KSH Munkaerő-felmérésének éves adatai.

Az állandó munkarendben foglalkoztatottak 6,8 százaléka teljesített rendszeresen 40 óránál kevesebbet hetente 1999-ben, 20,9 százalék pedig annál többet. Az utóbbiak aránya az idő előrehaladtával egyre kisebb. Míg 1995-ben a foglalkoztatottak egynegyedének haladta meg a szokásos heti munkaidő-teljesítménye a 40 órát, 1999-ben már csak egyötödének. Mind a két csoportban igen jelentős a nemek szerinti különbség: a 40 óránál kevesebbet dolgozók körülbelül hetven százaléka nő és harminc százaléka férfi; a 40 óránál többet dolgozókból ugyanakkor csak egyharmad nő és kétharmad férfi.

A 2. táblázat rávilágít a szokásosnál rövidebb munkavégzés okaira. Ebből látszik, hogy ez a kör korántsem azonos a részmunkaidős foglalkoztatottakkal. A legnagyobb csoportot (44-46 százalék) azok alkotják közülük, akiknek a törvényes munkaideje – a kedvezőtlen vagy egészségre ártalmas munkakörülmények miatt – heti 40 óránál rövidebb. Csak a többiekről mondható el, hogy önként vagy kényszerből dolgoznak részmunkaidőben. Ezek száma abszolút és relatív értelemben egyaránt enyhén nő.

Részmunkaidős foglalkoztatás

A részmunkaidős foglalkoztatás – amely a törvényesnél vagy a kötelezőnél rövidebb ideig tartó munkavégzést jelent – az Európai Unió legtöbb tagállamában bővült a kilencvenes években (3. táblázat).

2. táblázat

A fő munkában szokásosnál (40 óránál) kevesebbet dolgozók százalékos megoszlása a rövidebb munkavégzés motívumai szerint, 1996–1999

| A szokásosnál rövidebb munkavégzés okai | 1996 | | | 1999 | | |
|--|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| | férfi | nő | összesen | férfi | nő | összesen |
| Nem tudják teljes munkaidőben foglalkoztatni, nincs elég munka | 19,0 | 17,0 | 17,6 | 16,6 | 15,1 | 15,5 |
| Nem akar teljes munkaidőben dolgozni | 17,0 | 17,2 | 17,1 | 15,7 | 20,7 | 19,2 |
| Munkakörében a teljes munkaidő rövidebb 40 óránál | 39,6 | 48,8 | 46,1 | 38,7 | 45,4 | 43,4 |
| Egészségi állapota miatt | 7,7 | 3,8 | 5,0 | 13,0 | 5,7 | 7,9 |
| Iskolába, továbbképzésre jár | ... | ... | ... | 2,4 | 3,4 | 2,2 |
| Egyéb ok miatt | 16,6 | 13,3 | 14,3 | 13,6 | 11,1 | 11,9 |
| Összesen | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| <i>Ezer fő</i> | <i>61,1</i> | <i>143,0</i> | <i>204,2</i> | <i>69,9</i> | <i>161,6</i> | <i>231,4</i> |
| <i>A foglalkoztatottak százalékában</i> | <i>3,0</i> | <i>8,9</i> | <i>5,6</i> | <i>3,4</i> | <i>9,5</i> | <i>6,1</i> |

Forrás: A KSH Munkaerő-felmérésének éves adatai.

3. táblázat

A részmunkaidőben foglalkoztatottak százalékos arányának változása a foglalkoztatottak összességéhez viszonyítva nemenként az Európai Unió tagállamaiban

| Ország | Férfiak | | Nők | | Együtt | |
|--------------------|--------------|------------|---------------|-------------|-------------|---------------|
| | 1991 | 1998 | 1991 | 1998 | 1991 | 1998 |
| Ausztria | 4,0 | 4,4 | 24,9 | 30,3 | 12,9 | 15,8 |
| Belgium | 2,1 | 3,5 | 27,4 | 33,3 | 11,8 | 15,7 |
| Dánia | 10,5 | 10,9 | 37,8 | 35,8 | 23,1 | 22,3 |
| Egyesült Királyság | 5,5 | 8,8 | 43,7 | 44,8 | 22,2 | 24,9 |
| Finnország | 7,0 | 6,9 | 13,9 | 16,9 | 10,3 | 11,7 |
| Franciaország | 3,4 | 5,7 | 23,5 | 31,6 | 12,1 | 17,3 |
| Görögország | 2,2 | 3,3 | 7,2 | 10,6 | 3,8 | 6,0 |
| Hollandia | 15,5 | 18,1 | 59,8 | 67,9 | 32,5 | 38,8 |
| Írország | 3,6 | 5,4* | 17,8 | 23,2* | 8,4 | 12,3* |
| Luxemburg | 1,9 | 1,9 | 17,9 | 22,2 | 7,5 | 9,4 |
| Németország | 2,4** | 4,7 | 30,1** | 36,4 | 14,1** | 18,3 |
| Olaszország | 2,9 | 3,4 | 10,4 | 14,1 | 5,5 | 7,3 |
| Portugália | 4,0 | 6,2 | 11,0 | 17,4 | 7,0 | 11,1 |
| Spanyolország | 1,6 | 3,0 | 11,2 | 17,2 | 4,7 | 8,1 |
| Svédország | 7,6 | 9,2 | 41,8 | 40,7 | 23,8 | 23,9 |
| <i>Összesen</i> | <i>3,9**</i> | <i>5,9</i> | <i>26,7**</i> | <i>31,8</i> | <i>13,7</i> | <i>17,4**</i> |

* 1997. évi adat.

** Az új német tartományokkal együtt.

Forrás: *Employment in Europe* [1999] 127–137. o.

A részmunkaidős foglalkoztatás terjedése lehet a megváltozott munkavállalói magatartás kifejezője, amennyiben megengedi a munkavégzés összehangolását más tevékenységekkel: családi kötelezettségekkel, képzéssel, önkéntes munkával vagy hobbitévékenységekkel. Tekinthető azonban köztes lépcsőfoknak is két munkaerő-piaci stádiumban: a belépésnél a munka világába és az öregségi nyugdíjba vonulás időszakában. Jelezheti ugyanakkor más elhelyezkedési alternatíva hiányát: azt például, hogy nincs elegendő teljes munkaidős állás, ez a „kényszerű részmunkaidős foglalkoztatás”. Le-

het a megváltozott személyügyi politika kifejezője, mert elősegíti, hogy a vállalat személyi adottságait hozzáigazítsák a termelés szükségleteihez, a szolgáltatás területén pedig a fogyasztók igényeihez. Ezt az teszi lehetővé, hogy *a részmunkaidő mára a legrugalmasabb foglalkoztatási formává vált* a nemzetközi gyakorlatban. Hossza és beosztása naponta, hetente vagy évente változtatható, illetve a teljes munkaidős foglalkoztatással hallatlan ötletességgel kombinálható.³ A „klasszikus” részmunkaidő – a törvényesnél vagy kötelezőnél rövidebb munkanap – mellett megjelent az úgynevezett *ciklikus részmunkaidő* (amikor a munkaidőt hozzáillesztik az üzemi kapacitások kihasználásához), valamint a *részidős műszak* is (az üzemidőt a kötelező napi munkaidőn túl részmunkaidősök alkalmazásával hosszabbítják meg). Ilyen módon (is) kiválthatók a drága túlórák.

Foglalkoztatáspolitikai szempontból a részmunkaidő ugyancsak egymásnak ellentmondó érdekek szolgálatába állítható. Munkaerőhiány esetén pótlólagos kínálatot mobilizál: olyan munkavállalói csoportokat, akik más formában nem állnának munkába. Recesszió idején – a munkakörök megosztása révén – stabilizálja a foglalkoztatást, és megelőzi a munkanélküliséget. Az állástalan emberek számára megkönnyíti a beilleszkedést vagy a visszalépést a munka világába.

Magyarországon a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedtsége a rendszerváltozást megelőzően rendkívül szűk körű volt, különösen a munkavállalási korú népesség körében. Ez – több más ok mellett – összefüggésbe hozható a munkaerő-állomány maximális munkaerő-piaci részvétele ellenére is fennálló munkaerőhiánnyal. Az egyéni igények a részmunkaidős foglalkoztatásra – főleg a kisgyermekes anyák részéről – jóval nagyobbak voltak, mint a lehetőség ezek megvalósítására.

A kilencvenes évek elején ezért kézenfekvőnek tűnt volna az a megoldás, hogy azok, akik teljes munkaidős állásukat részmunkaidősre kívánják cserélni, kapjanak segítséget és ösztönzést ehhez, mert így a munkanélküliség féken tartása mellett valósulhatott volna meg a felesleges munkaerő-kapacitások leépítése. Sőt, esetleg új munkahelyek is megüresedhettek volna a munkát keresőknek. Ennek a koncepciónak a realitását és kivitelezhetőségének módzatait 1993-ban – a KSH-val és az Országos Munkaügyi Központtal közösen – nagyszabású kutatás keretében vizsgáltuk, mind az egyének (foglalkoztatottak és munkanélküliek), mind pedig a munkáltatók körében (Frey-Gere [1994]). Akkor azt tapasztaltuk, hogy a teljes munkaidőben dolgozók több mint egyötöde (a férfiak 15 és a nők 30 százaléka) vállalta volna az áttérést a részmunkaidőre – bérkompenzáció mellett vagy anélkül is. Ez mintegy 800 ezer munkavállalót jelentett, ami – a ledolgozott munkaidőre vonatkozó preferenciákat is figyelembe véve – majdnem 240 ezer fős teljes munkaidős létszámnak felelt meg. Munkáltatói oldalon ezek kielégítésére elvileg ugyancsak volt lehetőség, hiszen a munkáltatók fele nyitottnak mutatkozott a részmunkaidős foglalkoztatás befogadására.

Ennek a lehetőségnek a kiaknázásáért azonban semmi sem történt. Az elképzelést a szakszervezetek és a munkáltatók egyaránt ellenezték, s nem lelkesedtek érte a nőszervezetek sem. A kormány is a munkaerőpiac elhagyására ösztönző támogatási konstrukciókat részesítette előnyben – szemben a részleges munkavégzésben való egyéni és munkáltatói érdekeltség megteremtésével. Többek között ennek is következménye a foglalkoztatottság drámai összeszűkülése, a munkanélküliség rohamos terjedése.

³ Hollandiában például – ahol a legmagasabb a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya Nyugat-Európában – sokan dolgoznak 80 százalékos munkaidőben, ami azt jelenti, hogy heti egy többlétszabadsnapot vesznek igénybe, s azokat összegyűjtik, majd az éves szabadsághoz csatolva veszik ki. Ezzel összességében három hónapig maradhatnak távol a munkahelyüktől, amivel egyben – ugyancsak részmunkaidős – munkahelyet teremtenek az őket helyettesítő munkanélkülieknek.

Ezek után nem lehet csodálkozni azon, hogy 1995 második negyedévében, amikor egy csakis a nőkre kiterjedő felmérés keretében vizsgáltuk az élet- és munkakörülmények alakulását, már meglepően alacsony érdeklődést tapasztaltunk a megkérdezettek részéről a részmunkaidős foglalkoztatás iránt. A munkaviszonyban álló és azt fenntartani szándékozó, mintegy 1 millió 80 ezer nő alig egytizede, azaz 100 ezer fő tanúsított érdeklődést a részmunkaidő iránt. Ráadásul ezek több mint egyharmada (36 százalék) már a megkérdezés időpontjában is részmunkaidőben dolgozott (Frey [1995]). 1993 nyarán még fél-millió teljes munkaidőben foglalkoztatott nő lett volna hajlandó meglévő állását részmunkaidősre cserélni.

Az egyéni igények felmorzsolódásában meghatározó szerepe lehetett annak, hogy 1993. és 1995. második negyedéve között a munkavállalási korú inaktív nők száma – folytatva az évtized elején megindult trendet – 250 ezerrel nőtt, ami a munkaerőpiacon kívül kínált megoldást a részmunkaidős foglalkoztatás iránti igényekre. Másfelől időközben drasztikusan visszaestek a reálbérek is. 1995-ben a részmunkaidőt elutasító nők 88 százaléka azért nem vállalta ezt a foglalkoztatási formát, mert részlegesen sem nélkülözhetne teljes munkaidőben elérhető keresetét.

Mára azonban újabb fordulat jelei látszanak kibontakozni. Erre abból a felmérésből lehet következtetni, amit a Központi Statisztikai Hivatal 1999. negyedik negyedévében bonyolított le a 15–49 éves nők körében. A reprezentatív minta 19 917 főből állt, akik egy 2 millió 410 ezres sokaságok képviseltek. 51 százalék jelezte szándékát a részmunkaidős foglalkoztatás vállalására, ami 1 millió 229 ezer főnek felel meg. Ebből 52 ezret – a teljes sokaság 2,2 százalékát – már a megkérdezés időpontjában is részmunkaidőben alkalmaztak. A fennmaradó 1 millió 177 ezer nő 58 százaléka azért részesítené előnyben ezt a foglalkoztatási formát, mert így több ideje jutna a családra, 7 százalékuk egészségi, 2,3 százalékuk pedig egyéb okból. Meglehetősen magas – közel egyharmad – azoknak az aránya, akik csak kényszerből vállalnának részmunkaidős állást: ha más munkát nem találnának. Ezek aránya a munkanélküliek között az átlagosnál – és a foglalkoztatottakénál – jóval magasabb (48,9 százalék). A részmunkaidős foglalkoztatás iránt érdeklődők összetételét különböző ismérvek szerint, valamint megoszlásukat az erre motiváló okonkénti csoportosításban a 4. táblázat mutatja be.

A felmérés eredményei arra utalnak, hogy meghatározott társadalmi csoportok és munkaerő-piaci kategóriák esetében lehetséges és szükséges is volna olyan foglalkoztatáspolitikai stratégiát követni, amely a részmunkaidős foglalkoztatás terén meglévő hátrányunk fokozatos felszámolását a foglalkoztatás bővítésének a szolgálatába állítaná, elősegítve ezzel az utóbbi tekintetében még inkább kívánatos felzárkózást a fejlett piacgazdaságokhoz (5. táblázat).

A részmunkaidő lehetséges foglalkoztatásbővítő hatására következtetni lehet abból, hogyha például az EU-ban foglalkoztatott nők számát a ledolgozott munkaidejük figyelembevételével teljes munkaidős létszámra számítjuk át, eltűnik a hazai nők foglalkoztatási arányához képest mutatkozó előnyük. Ebben az esetben ugyanis a foglalkoztatási ráta 44,2 százalékra csökkenne, azaz alacsonyabb lenne az – ugyancsak némileg visszaeső – magyar mutatónál.

Mindazonáltal nem lehetnek illúzióink a részmunkaidős foglalkoztatás spontán terjedésével kapcsolatban. Nemzetközi tapasztalatok ugyanis azt bizonyítják, hogy az egy főre jutó GDP, a szolgáltatászektor nemzetgazdaságban és a foglalkozási szerkezetben betöltött súlya, a női munkavállalás szintje erre – egymással is kölcsönösen összefüggve – lényegi hatást gyakorol (Walwei–Werner [1995]). Ezt alátámasztják a 3. táblázat adatai is, amelyek azt mutatják, hogy a gazdaságilag fejletlenebb déli országokban a részmunkaidőben dolgozók aránya a foglalkoztatottak összességéhez viszonyítva 10 százalék alatt van. Márpedig az említett összefüggések tekintetében Magyarországon sem értek meg az

4. táblázat

A részmunkaidőben dolgozni szándékozó 15–49 éves nők száma és megoszlása annak okai szerint, 1999. negyedik negyedév

| Ismérvek | Részmunkaidőben | | | | Részmunkaidőben dolgozni szándékozók megoszlása összesen = 100 százalék | | | |
|--|-----------------|-----------|----------|-----------|---|--------------|---------------------------|-------|
| | dolgozik | | dolgozna | | jobbán el tudná látni a családját | egészségi ok | ha más munkát nem találna | egyéb |
| | ezer fő | százalék* | ezer fő | százalék* | | | | |
| <i>Korcsoport</i> | | | | | | | | |
| 15–19 | – | 0,0 | 159 | 53,4 | 44,0 | 1,9 | 50,9 | 3,2 |
| 20–24 | 5 | 1,2 | 198 | 48,8 | 54,6 | 2,0 | 40,9 | 2,5 |
| 25–29 | 7 | 2,1 | 177 | 52,2 | 66,7 | 3,4 | 27,7 | 2,2 |
| 30–34 | 11 | 3,6 | 162 | 52,9 | 69,7 | 4,3 | 24,7 | 1,3 |
| 35–39 | 11 | 3,7 | 142 | 47,7 | 64,1 | 7,8 | 26,1 | 2,0 |
| 40–44 | 9 | 2,4 | 175 | 45,8 | 59,4 | 11,4 | 26,9 | 2,3 |
| 45–49 | 9 | 2,4 | 164 | 43,3 | 48,8 | 18,9 | 29,9 | 2,4 |
| <i>Összesen</i> | 52 | 2,2 | 1177 | 48,8 | 58,0 | 7,0 | 32,7 | 2,3 |
| <i>Gazdasági státus</i> | | | | | | | | |
| Foglalkoztatott | 50 | 3,7 | 522 | 38,2 | 62,3 | 2,7 | 32,8 | 2,2 |
| Munkanélküli | 0,5 | 0,5 | 69,5 | 70,1 | 43,2 | 4,3 | 48,9 | 3,6 |
| Inaktív | 1,5 | 0,2 | 585,5 | 62,0 | 56,2 | 10,9 | 30,6 | 2,3 |
| <i>Összesen</i> | 52 | 2,2 | 1177 | 48,8 | 58,0 | 7,0 | 32,7 | 2,3 |
| ebből: gyese, gyet | 5 | 1,7 | 194 | 67,3 | 71,7 | 3,6 | 22,7 | 2,0 |
| <i>18 éven aluli gyerekekkel rendelkezők</i> | | | | | | | | |
| 0 | 17 | 1,4 | 551 | 44,9 | 48,5 | 8,4 | 40,5 | 2,6 |
| 1 | 15 | 2,7 | 280 | 49,5 | 61,4 | 6,4 | 29,6 | 2,6 |
| 2 | 16 | 3,4 | 251 | 54,6 | 68,1 | 5,6 | 25,5 | 0,6 |
| 3 | 4 | 3,4 | 74 | 63,3 | 78,4 | 5,4 | 16,2 | – |
| 4 és több | – | – | 21 | 65,6 | 80,9 | – | 14,3 | 4,8 |
| <i>Iskolai végzettség</i> | | | | | | | | |
| 8 általános és alatta | 10 | 1,4 | 387 | 54,5 | 50,9 | 10,9 | 35,3 | 2,9 |
| Szakmunkás | 14 | 2,6 | 267 | 48,6 | 58,4 | 6,7 | 33,7 | 1,2 |
| Középfok | 18 | 2,1 | 403 | 47,0 | 59,8 | 4,5 | 32,5 | 19,2 |
| Felsőfok | 10 | 3,4 | 120 | 41,0 | 75,0 | 3,3 | 19,2 | 2,5 |
| <i>Településtípus</i> | | | | | | | | |
| Főváros | 10 | 2,5 | 213 | 52,3 | 70,0 | 4,2 | 20,7 | 5,1 |
| Város | 23 | 2,0 | 532 | 46,2 | 56,2 | 6,6 | 35,3 | 1,9 |
| Község | 19 | 2,2 | 433 | 50,9 | 54,5 | 8,8 | 35,1 | 1,6 |
| <i>Régiók</i> | | | | | | | | |
| Közép-Magyarország | 15 | 2,3 | 327 | 49,3 | 70,0 | 4,3 | 21,4 | 4,3 |
| Közép-Dunántúl | 7 | 2,5 | 129 | 46,7 | 65,9 | 5,4 | 26,4 | 2,3 |
| Nyugat-Dunántúl | 5 | 2,1 | 98 | 40,7 | 61,2 | 6,1 | 31,6 | 1,1 |
| Dél-Dunántúl | 5 | 1,6 | 115 | 49,2 | 51,3 | 7,8 | 38,3 | 2,6 |
| Észak-Magyarország | 7 | 2,3 | 160 | 53,3 | 50,0 | 8,8 | 38,8 | 2,4 |
| Észak-Alföld | 7 | 1,9 | 189 | 51,4 | 45,3 | 9,5 | 43,7 | 1,5 |
| Dél-Alföld | 6 | 1,5 | 160 | 48,9 | 52,5 | 8,1 | 38,8 | 0,6 |

* Aránya a teljes sokasághoz viszonyítva.

Forrás: Frey [2000a] 9. o.

5. táblázat

Foglalkoztatottság és munkanélküliség Magyarországon és a világ legfejlettebb régióiban, 1999 (százalék)

| Mutatók | Magyarország* | | | EU-tagállamok | | | Egyesült Államok | | | Japán | | |
|--|---------------|------|--------|---------------|------|--------|------------------|------|--------|-------|------|--------|
| | férfi | nő | együtt | férfi | nő | együtt | férfi | nő | együtt | férfi | nő | együtt |
| Foglalkoztatottak aránya a 15–64 éves népességből | 63,0 | 49,0 | 55,9 | 71,6 | 52,9 | 62,2 | 80,5 | 67,6 | 73,9 | 81,0 | 56,7 | 68,9 |
| Munkanélküliségi ráta | 7,6 | 6,3 | 7,0 | 7,9 | 10,8 | 9,2 | 4,1 | 4,4 | 4,3 | 5,0 | 4,7 | 4,9 |
| Egy évnél hosszabb ideje állástalanok aránya a munkanélküliek között | 50,6 | 47,9 | 49,5 | 46,2 | 48,9 | 47,5 | 7,4 | 6,2 | 6,8 | 27,4 | 14,8 | 22,4 |
| Részmunkaidőben (heti 30 óra alatt) foglalkoztatottak aránya | 2,1 | 5,1 | 3,5 | 6,0 | 30,3 | 16,4 | 8,1 | 19,0 | 13,3 | 13,4 | 39,7 | 24,1 |

* A magyar adatokban a gyeseen, gyeden lévők nem szerepelnek, de a sorkatonák megjelennek a foglalkoztatottak között.

Forrás: OECD [2000] 207–221. o.

általános gazdasági-társadalmi feltételek a részmunkaidős foglalkoztatás szélesebb körű igénybevételére a munkáltatók és a munkavállalók körében.

Munkaerő-piaci eszközökkel és érdekekből kiindulva meg lehet gyorsítani ezt a folyamatot. Ehhez más támogatási konstrukciót kell kidolgozni, ha a munkanélküliek, illetve inaktívak munkába állítása, és megint mást, ha a teljes munkaidőben dolgozók részmunkaidőre való áttérésének az ösztönzése a cél. Egyik esetben sem könnyű olyan megoldást találni, ami a szándékolt hatás elérésére mozgósít, de eközben elejét veszi annak, hogy a munkáltatók a támogatás megszerzése érdekében teljes munkaidős állásaikat – legalábbis papíron – átminősítsék részmunkaidősre. Nehéz egyensúlyt találni meghatározott társadalmi csoportok részmunkaidős foglalkoztatásának támogatása és az esélyegyenlőség érvényesítése között is. A túlzott védelem és kedvezmény ugyanis gyakran elriasztja a célcsoport felvételétől a munkáltatókat, s a részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos nemzetközi tapasztalatok is arra utalnak, hogy ez könnyen a támogatottak zsákutcájává válhat.

A túlmunka

A munkaidő csökkentése kapcsán felerősödő viták egyik központi témája mindig a *túlmunka korlátozása*. A túlórák számának a növelése ugyanis bizonyos kényszerhelyzetben és feltételek mellett a munkáltatónak, a munkavállalói érdekképviselőknek és a munkavállalóknak egyaránt érdeke lehet, de hátrányos a munkaerőpiacról kiszorulóknak, s rajtuk keresztül az egész társadalomnak.

Magyarországon a munka törvénykönyve 1992-ben ismét hatályba léptette az 1968-ban megszüntetett túlmunka-korlátozást. A túlórák száma két egymást követő napon maximum 4 óra, évenként 144, kollektív szerződés eltérő rendelkezése esetén pedig legfeljebb 200 óra lehetett. 1995. szeptember 1-jétől módosultak ezek a szabályok. Az elrendelhető túlmunka felső határa négy egymást követő napon összesen 8 óra lett, a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés pedig évi 300 órára növelheti az enge-

délyezett túlórákeretet. Noha az utóbbi kitétel miatt az engedékenyebb szabályok a munkavállalóknak csak egy szűk körére vonatkoznak, bevezetésüknek mégis az az üzenete, hogy a kormány és a szociális partnerek egyaránt abban érdekeltek, hogy akinek van munkája, az dolgozhasson, és kereshessen még többet, ahelyett, hogy abból juttatnának a munkaerőpiacról kiszorult munkanélkülieknek.⁴

Az 1. táblázat szerint sokan dolgoznak 40 óránál jóval hosszabb heti munkaidőben rendszeresen, s e többletmunkának a túlórázás a fő oka. Jó lenne, ha az adatok lehetővé tennék annak kiszámítását is, hogy ez összességében hány munkaórát jelent évente.

Pótlólagos foglalkoztatásbővítési lehetőséget jelentenek a *második munkahelyek*, mert ezek egyfelől a már foglalkoztatottakat juttatják kiegészítő munkajövedelemhez, másfelől pedig a munkáltatóknak nyújtanak viszonylag olcsó munkát. 1999-ben 67 ezer alkalmazottnak (a foglalkoztatottak 1,8 százalékának) volt a fő munkája mellett második munkahelye.

A munkaidő hozzáigazítása a hosszabbodó üzemidőhöz

A munkaidő hozzáigazítása a hosszabbodó üzemidőhöz a rugalmas vállalati munkaerőstratégia második fő iránya. Miután a gazdasági szervezetek egyre tőkeigényesebbé válnak, és a technika egyre gyorsabban avul, a vállalatok úgy igyekeznek csökkenteni a termékegységre jutó holtmunka-ráfordítást, hogy meghosszabbítják berendezéseik üzemidejét. Ez lehetővé teszi, hogy ugyanazon idő alatt gyorsabban amortizálódjanak a fix tőkeköltségek, ami tompítja a beruházásoknak a verseny internacionalizálódásából adódó kockázatát.

Az üzemidő meghosszabbítása azonban nemcsak a termelőüzemekben gazdasági kényszer. A szállítási és készenléti időket, a szolgáltatászektor nyitvatartási idejét ugyancsak hozzá kell igazítani a megrendelők/fogyasztók igényeihez. Mindez a több műszakos foglalkoztatás, a hétvégi műszakok, az esti és éjszakai munka és más rendhagyó munkarend elterjedéséhez vezet. Ezeket az érintettek gyakran *antiszociálisnak* ítélik. Arra, hogy mennyire van jelen az effajta rendhagyó munkarend Magyarországon, abból az adathalmazból próbálunk következtetéseket levonni, amelyeket a KSH gyűjtött az 1998. második negyedévi munkaerő-felméréshez csatolt kiegészítő kérdőívben. Ez utóbbi az Eurostat által használt kategóriák szerint kért információkat a megkérdezettek munkarendjéről, ami lehetővé tette, hogy a magyarországi helyzetet bizonyos tekintetben nemzetközi összehasonlításnak is alávéssük.⁵

⁴ E cikk megírásakor folytak a viták a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény módosításáról. Az erre vonatkozó javaslat több változtatást tartalmaz a munkaidő tekintetében is. Egyfelől, kilátásba helyezi a túlmunkára vonatkozó szabályok bevonását a munkaidő-beosztás általános szabályai közé, kiemelve, hogy a napi munkaidő maximuma túlórákkal együtt sem lehet több 12, a heti pedig 48 óránál. Másfelől, megváltozik a rendkívüli munkavégzés fogalma, ami a tervezet szerint munkaidőkereten túli munkavégzést jelent, beleértve a készenléti időt is. A módosító javaslat az elrendelhető rendkívüli munkavégzés felső határát naptári évenként legfeljebb 300 órára, kollektív szerződés rendelkezése alapján pedig maximum 400 órára emelné. Ezt a jelenlegi szabályokkal nehéz egybevetni, mert mindkettő más-más logikára épül. A szakszervezetek mindenesetre sokallják a megemelt felső határt, a munkáltatók viszont éves szinten egyáltalán nem szabnának korlátot, és indokolt esetben a heti munkaidő maximumát is növelnék.

⁵ Az adatok feldolgozása megtörtént a foglalkoztatottak összességére nézve, s a bérből és fizetésből élőkre korlátozva is. Az elemzés célcsoportjának azonban az alkalmazottakat tekintettük, mert erre vonatkozóan álltak rendelkezésre a nemzetközi statisztikák is. A vállalkozókat általában az jellemzi, hogy a munkavállalóknál hosszabb ideig dolgoznak, társadalmilag kevésbé tolerált munkaidő-beosztásban. Ennek ellenére jóval nagyobb a választási lehetőségük abban, hogy mikor végzik a munkájukat. Ennek csak a teljesítendő feladat és a piaci viszonyok szabnak határt.

A 6. táblázat bemutatja, hogyan alakult a munkaviszonyban állók munkarendje 1998. második negyedévében.⁶ E szerint a munkaviszonyban állók 91,8 százaléka nappal dolgozott. E tekintetben nincs nagy különbség a férfiak és nők között. Az előbbieknél a mutató 90,9 százalékkal, az utóbbiaknál 92,9 százalékkal. A szórás ágazatonként sem jelentős: 85,4 százalékkal az élelmiszeriparban volt a legalacsonyabb, 96 százalékkal pedig az építőiparban a legmagasabb. A másik leggyakoribb munkarend az egy műszakos munka, ami a munkaviszonyban állók 72,8 százaléka jellemez. A két szélső értéket a bányászat (43,7 százalékkal) és a pénzügyi szektor (89,2 százalékkal) képviseli. A nők között jóval magasabb (77,3 százalékkal) az egy műszakban dolgozók aránya, mint a férfiaknál (68,7 százalékkal).

Nincs ekkora nemenkénti különbség a *több műszakos munka* esetében, ami a férfiak 21,6 százaléka és a nők 17,6 százaléka jellemző. A 19,7 százalékos átlagnál lényegesen gyakrabban fordul elő ez a munkarend a bányászatban (46,9 százalékkal), különösen a férfiak esetében (53 százalékkal); a gépiparban (39,7 százalékkal), ami a női munkavállalók körében kiemelkedő (44,6 százalékkal). Az élelmiszeriparban, a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás ágazatában, valamint a szociális és egészségügyi ellátásban az alkalmazottaknak ugyancsak jelentős, egyharmad körüli aránya dolgozik rendszeresen több műszakban.

Rendhagyó munkarendnek számít a szokásostól eltérő, a többibe be nem sorolható munkaidő-beosztás (például 12 óra munka után 24 óra pihenőidő). Ez a munkavállalók 6 százalékat érinti, de az átlagosnál jóval elterjedtebb a szállítás-raktározás területén, az ingatlanügyletek-bérbeadás-gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatások ágazatban, valamint az egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatásokban.

A férfiak közül több mint kétszer annyian (8,1 százalékkal) dolgoznak rendhagyó munkaidő-beosztásban, mint a nők, s azok is a már említett ágazatokban koncentrálnak.

Esti munkának az tekinthető, amikor a megkérdezett a szokásos hivatali idő után és alvásidő előtt, azaz 16 és 23 óra között végzi a munkáját, illetve ha a válaszoló munkaidéjének legalább a fele erre az időre esik. Ebben az értelemben az alkalmazottak 17,1 százaléka dolgozik rendszeresen este, de ennél nagyobb arányban a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás területén (40 százalékkal), a bányászatban (32,2 százalékkal), a szállítás-raktározás ágazatban (27,8 százalékkal), a feldolgozóiparban (24,3 százalékkal) – különösen a gépiparban (26,4 százalékkal) és élelmiszeriparban (25,9 százalékkal) –, valamint az egészségügyi és szociális ellátásban (23,3 százalékkal). A női munkavállalók közül 13,6 százalékkal, a férfiakból pedig 20,2 százalékkal dolgozik rendszeresen este. Az érintett ágazatok mindkét nemnél megegyeznek az imént felsoroltakkal, azzal a különbséggel, hogy a gépiparban a nőket jóval nagyobb arányban (37,3 százalékkal) foglalkoztatják este, mint a férfiakat (28,7 százalékkal).

Éjszakai munkának tekinthető a szokásos alvásidő alatti, azaz 23 és 6 óra közötti munka. Ez a munkavállalók 9,1 százaléka (a férfiak 12,4 százaléka, a nők 5,4 százaléka) jellemző. A legnagyobb arányban a bányászatban (27,8 százalékkal), az élelmiszeriparban (18,7 százalékkal), a szállítás-raktározás területén (18,4 százalékkal), valamint az egészségügyi és szociális ellátásban fordul elő. Emellett a férfiaknál kimagasló az éjszakai munkát végzők aránya a vegyiparban (18,5 százalékkal), a nőknél pedig a gépiparban (13,1 százalékkal) is.

⁶ A munkarendek különböző formái egymást átfedhetik (például egy műszakban is lehet állandó éjszakai valaki, vagy rendszeresen dolgozhat szombaton nappal), így a mutatók összeadása soronként messze túllépheti a 100 százalékat. A 6. táblázat adatai egyébként rendelkezésre állnak nemenkénti bontásban is, de ezt terjedelmi okok miatt nem közöljük. Elegendőnek tartjuk az elemzésben hivatkozni a nem specifikus összefüggésekre.

6. táblázat
Alkalmazott férfiak és nők munkarendje ágazonként, 1998. második negyedév*
(százalék)

| Nemzetgazdasági ág | Egy műszak | Több műszak | Rendhagyó | Nappal | Este | Éjszaka | Szombaton | Vasárnap | Örthon |
|---|------------|-------------|-----------|--------|-------|---------|-----------|----------|--------|
| Mezőgazdaság, vad- és erdőgazdaság | 67,7 | 12,3 | 6,6 | 93,0 | 13,2 | 5,9 | 19,6 | 13,0 | 2,7 |
| Bányászat | 43,7 | 46,9 | 4,5 | 87,8 | 32,2 | 27,8 | 18,0 | 8,6 | 1,6 |
| Feldolgozóipar, ebből: | 65,1 | 30,9 | 3,0 | 90,9 | 24,3 | 12,2 | 9,2 | 4,9 | 1,8 |
| - élelmiszer-, ital-, dohánytermékek gyártása | 60,4 | 33,6 | 4,5 | 85,4 | 25,9 | 18,7 | 14,5 | 9,8 | 0,8 |
| - textil-, ruházati-, bőrttermékek gyártása | 74,2 | 23,2 | 1,1 | 92,9 | 17,2 | 5,2 | 6,2 | 1,7 | 2,9 |
| - fa-, papír- és nyomdaipari termékek gyártása | 74,3 | 22,8 | 2,5 | 93,7 | 18,7 | 8,7 | 6,8 | 3,9 | 2,0 |
| - vegyipari termékek gyártása | 66,8 | 28,1 | 4,3 | 89,7 | 21,9 | 13,8 | 10,2 | 7,8 | 2,4 |
| - nem fém ásványi termékek gyártása | 67,7 | 29,6 | 2,7 | 90,7 | 21,4 | 11,3 | 11,3 | 5,8 | 0,4 |
| - kohászat, fémfeldolgozás | 63,6 | 31,6 | 4,2 | 93,4 | 26,4 | 15,1 | 11,0 | 6,8 | 2,0 |
| - gépipari termékek gyártása | 56,4 | 39,7 | 2,4 | 91,0 | 31,5 | 13,3 | 7,8 | 2,6 | 1,2 |
| - egyéb feldolgozóipari termékek gyártása | 78,0 | 16,9 | 3,7 | 96,0 | 15,4 | 4,4 | 5,5 | 1,8 | 3,7 |
| Villamosenergia-, gáz-, hő-, vízellátás | 73,4 | 18,0 | 7,0 | 90,7 | 14,3 | 11,3 | 11,2 | 7,2 | 1,3 |
| Építőipar | 87,8 | 5,2 | 5,5 | 96,0 | 4,0 | 1,5 | 12,9 | 3,6 | 1,4 |
| Kereskedelem | 77,2 | 17,4 | 3,9 | 93,2 | 11,0 | 3,1 | 33,2 | 7,8 | 1,5 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás | 51,9 | 37,5 | 8,1 | 88,4 | 40,0 | 10,8 | 47,7 | 37,8 | 1,1 |
| Szállítás, raktározás, posta és távközlés | 64,6 | 20,0 | 13,5 | 90,4 | 22,5 | 14,8 | 22,3 | 14,9 | 0,9 |
| - szállítás, raktározás | 57,3 | 24,0 | 16,9 | 89,2 | 27,8 | 18,4 | 24,6 | 18,6 | 1,1 |
| - posta és távközlés | 83,5 | 9,6 | 4,8 | 93,5 | 8,7 | 5,2 | 16,5 | 5,1 | 0,4 |
| Pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatás | 89,2 | 2,9 | 5,9 | 93,7 | 6,2 | 1,5 | 4,2 | 2,4 | 2,7 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás | 77,7 | 10,3 | 10,0 | 89,0 | 14,9 | 10,2 | 11,9 | 7,6 | 5,6 |
| Közgazgatás, társadalombiztosítás | 80,6 | 9,2 | 8,3 | 92,8 | 12,4 | 8,9 | 10,4 | 8,9 | 3,1 |
| Oktatás | 88,1 | 6,5 | 4,2 | 95,3 | 4,2 | 1,4 | 2,5 | 2,0 | 6,8 |
| Egészségügy, szociális ellátás | 62,9 | 30,6 | 5,3 | 89,3 | 23,3 | 17,9 | 20,0 | 16,6 | 1,2 |
| Egyéb köztületi, és személyi szolgáltatás | 70,6 | 17,1 | 10,5 | 90,1 | 18,2 | 6,7 | 22,0 | 12,7 | 3,3 |
| Együtt | 222,8 | 19,7 | 6,0 | 91,8 | 17,1 | 9,1 | 15,9 | 8,9 | 2,4 |
| Ezer főben | 2224,6 | 601,6 | 183,5 | 2807,1 | 523,5 | 277,4 | 485,2 | 271,1 | 74,1 |
| Alkalmazottak a foglalkoztatottak százalékában | 85,1 | 89,4 | 65,3 | 83,8 | 84,0 | 90,7 | 70,1 | 74,5 | 39,9 |

* Az ágazatban foglalkoztatottak közül rendszeresen a jelzett munkarendben dolgozók aránya.

Forrás: A KSH Munkaerő-felvételehez csatolt kiegészítő kérdőív teljes körösített adatai.

Szombaton a munkavállalók 15,9 százaléka dolgozik rendszeresen (a férfiak 17,5 százalék, a nők 14 százaléka). A szombati munka az átlagosnál jóval nagyobb gyakorisággal van jelen a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás területén (47,7 százalék), a kereskedelemben (33,2 százalék) és a szállítás-raktározásban (24,6 százalék). Magas a szolgáltatásban dolgozók aránya az egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatásokban, valamint az egészségügyi és szociális ellátásban és a mezőgazdaságban is.

A munkavállalók 8,9 százaléka végez *vasárnap is* rendszeresen munkát, a legnagyobb arányban (37,8 százalék) a szálláshely-szolgáltatásban és vendéglátásban. Az átlagost másfélszer-kétszer meghaladó mutatók jellemzik a szállítást-raktározást, az egészségügyi és szociális ellátást, valamint a mezőgazdaságot is. A férfiaknak 10,7 százaléka, a nőknek pedig a 6,8 százaléka végez munkát rendszeresen vasárnap.

A munkavállalók 2,4 százaléka dolgozik *rendszeresen otthon*. Az otthoni munka az oktatás, valamint az ingatlanügyletek és bérbeadás területére koncentrálódik. A férfiak közül csak 1,8 százalék az otthon dolgozó, a nők körében pedig 3,1 százalék. A nők esetében az otthoni munkavégzés szempontjából domináns ágazatok mellé sorolható a pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatásai, valamint az építőipari tervezés is.

Az adatokból összességében az a következtetés vonható le, hogy a bányászatban a legkedvezőtlenebb a munkarend. Ebben az ágazatban a legalacsonyabb az egy műszakban, a legmagasabb a rendszeresen több műszakban és éjszaka dolgozók aránya. A munkavállalók nemenkénti összetételéből adódóan ez zömében a férfiakat sújtja. A feldolgozóiparon belül leginkább a gépiparban és az élelmiszeriparban terjedtek el az antiszociális munkarendek. Ezek viszont a nőket érintik hátrányosabban, mint a férfiakat. Ugyancsak sok kényelmetlenséggel jár a munkavégzés a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás területén, valamint a szállítás-raktározás ágazatokban. Az adatokat áttekintve nehezen érthető, hogy eddig miért éppen (vagy miért csak) a kereskedelemben keletkezett konfliktus a hétvégi (ünnepnap) nyitva tartás miatt. Panaszra az egészségügyi és szociális ellátásban dolgozóknak, valamint az egyéb közösségi, társadalmi és személyi szolgáltatások alkalmazottainak is lenne okuk.

Nemzetközi összehasonlítás

Kevés nemzetközi információ áll rendelkezésre az úgynevezett antiszociális munkarendről. Az egyedüli forrás, amire támaszkodni lehet: az EU közösségi munkaerő-felmérése, amely 1992-ben és 1995-ben vette számba, hogy a munkavállalók mekkora hányada dolgozik rendszeresen vagy alkalmanként a megszokott, normál munkaidő-beosztáson kívül (*European Commission* [1996]).

Éjszakai munka. 1995-ben az Európai Unióban 6 millióan (az összes munkavállaló 5,5 százaléka) végeztek munkát rendszeresen éjszaka, további 10 milliónyian (9 százalék) pedig alkalmanként. A férfiak esetében 7 százalék + 12 százalék, a nőknél 3,5 százalék + 5 százalék a megfelelő arány.

Az éjszakai munka leggyakrabban a szállítás-hírközlés területén fordult elő: 1995-ben a férfiak 21 százaléka alkalmanként, 13 százaléka pedig rendszeresen dolgozott éjszaka ebben az ágazatban. Elég gyakori az éjszakai munka a közszolgáltatásban (rendőrség, katonaság) is, ahol a megfelelő arányszámok 22,5 százalékot, illetve 8 százalékot tettek ki. Jogi és egyéb korlátok miatt az építőiparban ritka a rendszeres éjszakai munka (a férfiak kevesebb mint egy százalékát érinti).

A nőknél a rendszeresen éjszaka munkát végzők aránya 5 százalék alatti a szállítás-hírközlésben és 7 százalék az egyéb szolgáltatásban – ahol egyébként a rendszeresen éjszaka dolgozó nők kétharmadát foglalkoztatják.

S mi a helyzet Magyarországon? Erre ad választ a 7. táblázat. Igaz ugyan, hogy a magyar adatok három évvel későbbi időpontra, 1998-ra vonatkoznak, de az derül ki belőlük, hogy Magyarországon az EU 5,5 százalékos átlagánál jóval nagyobb, 9,1 százalékos arányban végeznek a munkavállalók rendszeresen éjszaka munkát, s velük nagyjából azonos az alkalmanként éjszaka dolgozók aránya is. Magyarországon szintén a szállítás-hírközlés ágazatban a legmagasabb a vizsgált sokaság részesedése, de a mutató korántsem annyira kimagasló, mint az EU-ban. A rendszeresen éjszaka dolgozó férfiak aránya Magyarországon egyenletesebben terül szét a közlekedési ágazat, az ipar és az energiaszektor, a közszolgáltatás és az egyéb szolgáltatások között. A közlekedés a nők szempontjából is elsődleges terepe az éjszakai munkának, de emellett inkább a feldolgozóipar igényli az éjszaka dolgozókat, mint a tercier szektor.

7. táblázat

Az éjszaka és hétvégén dolgozó munkavállalók aránya nemenként és főbb ágazatcsoportonként 1998 második negyedévében

| Ágazat | A munkavállalók közül | | | | | |
|----------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | rend- szeresen | alkalman- ként | rend- szeresen | alkalman- ként | rend- szeresen | alkalman- ként |
| | éjszaka | | szombaton | | vasárnap | |
| dolgozók aránya (százalék) | | | | | | |
| <i>Férfiak</i> | | | | | | |
| Mezőgazdaság | 6,8 | 12,8 | 19,9 | 48,0 | 13,5 | 33,4 |
| Ipar + energia | 15,9 | 12,9 | 11,7 | 40,8 | 6,8 | 19,7 |
| Építőipar | 1,6 | 3,5 | 13,8 | 52,8 | 3,8 | 24,8 |
| Kereskedelem, vendéglátás | 7,9 | 10,2 | 33,5 | 34,7 | 16,3 | 20,7 |
| Közlekedés, távközlés | 18,1 | 19,5 | 25,2 | 41,6 | 18,0 | 31,5 |
| Közigazgatás | 14,8 | 20,0 | 15,0 | 35,3 | 13,0 | 27,1 |
| Egyéb szolgáltatás | 12,1 | 11,7 | 15,7 | 33,5 | 11,3 | 22,5 |
| <i>Összesen</i> | <i>12,4</i> | <i>12,8</i> | <i>17,5</i> | <i>40,1</i> | <i>10,7</i> | <i>23,8</i> |
| <i>Nők</i> | | | | | | |
| Mezőgazdaság | 2,8 | 5,8 | 18,6 | 32,1 | 11,4 | 19,9 |
| Ipar + energia | 7,4 | 6,5 | 6,6 | 34,0 | 2,8 | 9,3 |
| Építőipar | – | 3,9 | 3,9 | 21,7 | 1,3 | 4,6 |
| Kereskedelem, vendéglátás | 2,4 | 5,1 | 38,5 | 27,8 | 12,7 | 18,8 |
| Közlekedés, távközlés | 7,5 | 4,7 | 15,9 | 23,2 | 8,1 | 10,3 |
| Közigazgatás | 2,8 | 3,8 | 5,8 | 13,0 | 4,6 | 6,5 |
| Egyéb szolgáltatás | 5,9 | 6,5 | 9,8 | 20,3 | 7,1 | 13,0 |
| <i>Összesen</i> | <i>5,4</i> | <i>5,9</i> | <i>14,0</i> | <i>24,9</i> | <i>6,8</i> | <i>12,4</i> |
| <i>Férfiak és nők</i> | | | | | | |
| Mezőgazdaság | 5,9 | 11,2 | 19,6 | 44,4 | 13,0 | 30,3 |
| Ipar + energia | 12,5 | 10,5 | 9,7 | 38,1 | 5,2 | 15,6 |
| Építőipar | 1,5 | 3,6 | 12,9 | 49,1 | 3,6 | 22,9 |
| Kereskedelem, vendéglátás | 4,8 | 7,3 | 36,4 | 30,7 | 14,3 | 19,6 |
| Közlekedés, távközlés | 14,8 | 14,9 | 22,3 | 35,9 | 14,9 | 24,9 |
| Közigazgatás | 8,9 | 12,1 | 10,4 | 24,3 | 8,9 | 16,9 |
| Egyéb szolgáltatás | 7,9 | 8,2 | 11,8 | 24,6 | 8,5 | 16,1 |
| <i>Összesen</i> | <i>9,1</i> | <i>9,6</i> | <i>15,9</i> | <i>32,9</i> | <i>8,9</i> | <i>18,4</i> |

Forrás: a KSH Munkaerő-felvételéhez csatolt kiegészítő kérdőív teljeskörűsített adatai.

Szombati munkavégzés. Az Európai Unióban a munkavállalók 23 százaléka (26 millió ember) dolgozott rendszeresen szombaton 1995-ben (a férfiak 22 százaléka és a nők 24 százaléka). Ennél némileg alacsonyabb azoknak az aránya, akik csak alkalmanként végeznek munkát szombaton. Ez esetben magasabb a férfiak mutatója (26 százalék), mint a nőké (17 százalék). Ez a munkarend érdektelen az ipar számára, ugyanakkor elengedhetetlenül fontos a tercier szektorban – kivéve a közszolgáltatást – mind a férfiak, mind pedig a nők esetében. Várható volt, hogy a szombati munka a kereskedelemben és vendéglátásban a legelterjedtebb, ahol 1995-ben a nők 47 százaléka és a férfiak 41 százaléka dolgozott e napon. Ezek a mutatók messze magasabbak az alkalmanként szombaton munkát végzők arányánál (férfiak: 20 százalék, nők: 17 százalék), ami arra utal, hogy akik ebben az ágazatban akarnak elhelyezkedni, azoknak – legalábbis az EU tagállamaiban – nincs nagyon más választásuk, mint vállalni a szombati munkanapot, vagy lemondani az állásról.

Magyarországon jóval kevésbé terjedt el a rendszeres szombati munka, mint az EU-ban: a munkavállalóknak csupán 15,9 százaléka dolgozott e napon. Ellentétben sok más országgal, Magyarországon a férfiak körében magasabb ezek aránya (17,5 százalék), mint a nőknél (14 százalék). A kereskedelemre jellemző leginkább ez a munkarend, de meglepően magas arányban végeznek rendszeresen munkát szombaton a közlekedési ágazatban, valamint a mezőgazdaságban is. A rendszeressel ellentétben az alkalmanként szombaton dolgozók jóval nagyobb gyakorisággal fordulnak elő Magyarországon (32,9 százalék), mint az Európai Unióban. Ez arra utal, hogy Magyarországon nagyobb fokú rugalmasság érvényesül a munkarendek tekintetében.

Vasárnapi munkavégzés. Mint azt várni lehetett, a vasárnapi munkavégzés ritkábban fordul elő az EU-ban, mint a szombati. 1995-ben az alkalmazottak alig 10 százalékát érintette (a férfiak 9 százalékát, a nők 8 százalékát) a rendszeres és 17, illetve 12 százalékát az eseti vasárnapi foglalkoztatás.

A férfiak esetében a közlekedés-távközlés ágazat az, ahol a legmagasabb arányban (15 százalék) voltak jelen rendszeresen vasárnap dolgozók, a nőknél pedig a kereskedelem-vendéglátás vezetett, 12 százalékkal. A feldolgozóiparban a férfiak mutatója 6 százalék, a nőké 2 százalék volt, az építőiparban pedig mindkét nem esetében 2 százalék.

Az alkalmanként vasárnap dolgozó férfiak aránya a közszolgáltatásban volt a legmagasabb, 26 százalék 1995-ben (ez magában foglalja a rendőrséget és a fegyveres erőket). Ezt követte a közlekedés, az egyéb szolgáltatások és a mezőgazdaság, ugyancsak 20 százalék fölötti aránnyal. E négy ágazatban azonban a nők mutatója alig különbözött a nemzetgazdasági átlagtól (sőt: a közlekedésben és a közigazgatásban átlag alatti volt). A férfiak és a nők aránya itt is az építőiparban és feldolgozóiparban a legalacsonyabb, jöllehet az utóbbi ágazatban a férfiak mutatója 1995-ben majdnem azonos volt a kereskedelem és vendéglátóiparával (14 százalék). Annak ellenére, hogy az Európai Unióban határozott trend az üzletek vasárnapi nyitva tartásának előretörése. A nőknél az alkalmanként vasárnap dolgozók aránya úgyszintén alig volt magasabb a kereskedelemben és vendéglátóiparban, mint a nemzetgazdasági átlag.

Magyarországon a munkavállalók 8,9 százaléka végez rendszeresen munkát vasárnap, ami kissé alacsonyabb, mint az EU 10 százalékos átlaga. Míg ott alig van különbség a nemek között (férfiak 9 százalék, nők 8 százalék), nálunk ez elég jelentős: a férfiak 10,7 százaléka dolgozik rendszeresen vasárnap, a nőknek pedig a 6,8 százaléka. A férfiak közül Magyarországon is a közlekedési ágazat foglalkoztatja legnagyobb arányban éjszaka a munkavállalókat (18 százalék), de az ipar és építőipar kivételével a többi ágazatot is átlag feletti arányszámok jellemzik. A nőknél – az EU-hoz hasonlóan – ugyancsak a kereskedelemben és vendéglátásban a leggyakoribb a rendszeres éjszakai munka, bár a mezőgazdaság sem sokkal marad el ettől.

Az eseti vasárnapi munkavégzés elterjedtsége a nők esetében megegyezik az EU átlagával (12 százalék), a férfiakat tekintve viszont jóval nagyobb annál (23,8 százalék, szemben az EU 17 százalékával).

Ha a rendszeres és eseti vasárnapi munkavégzés gyakoriságát összevontan szemléljük, nemzetközi összehasonlításban azt tapasztaljuk, hogy a munkarendek rugalmassága tekintetében – legalábbis a férfiak esetében – Magyarország az EU-tagállamok élbolyába tartozik.

Rugalmas munkaidőrendszerek

A rugalmas munkaidőrendszereket az jellemzi, hogy a munkaidő hosszát és beosztását egyaránt az egyes dolgozó és a munkáltató közös megállapodása szabályozza, mégpedig úgy, hogy a teljesítendő munkaórákat nem az adott munkanapon, hanem egy hosszabb időtartam keretei közt kell teljesíteni. A kötött munkaidőrendszerek paramétereit ezzel szemben egyoldalú munkáltatói döntések rögzítik, mégpedig az alkalmazottak egészére vagy nagyobb csoportjaira nézve egységesen és kötelező érvénnyel.

A nyolcvanas évek közepétől lehet megfigyelni annak a nemzetközi gyakorlatnak a terjedését, amely a hagyományos, kötött munkaidőrendszereket a kollektív szerződések keretei között igyekszik olcsóbbakkal felváltani: olyanokkal, amelyek után nem kell pótlékot fizetni, hanem a ledolgozott többletidőt a kevésbé frekvenciált periódusokban, illetve a holt szezonban lehet igénybe venni. Ezek a *rugalmas munkaidőrendszerek*, amelyek alacsonyabb ráfordítás mellett teszik lehetővé a nyitvatartási és üzemidő meghosszabbítását a korábban tárgyalt munkarendeknél. A rugalmasság tere természetesen lehet szűkebb és tágabb. Manapság több országban is az éves munkaidőkeretek alkalmazásának lehetőségéért küzdenek egymással a szociális partnerek. Ennek háttérében az a felismerés áll, hogy a vállalatok egyre kevésbé képesek arra, hogy a szezonális ingadozásokhoz tartalékok képzésével alkalmazkodjanak. A termelés olyannyira diverzifikálódott, hogy túl drága lett egy általánosan bevethető tartalékcsoport fenntartása, de anyagilag nem viselhető el a túlmunka és a rövidített munkaidő/ideiglenes elbocsátás váltogatása sem. Ezért a *munkaidő-felhasználás hozzáigazítása a szükségletekhez stratégiája* vette át a tartalékképzés helyét. Ezzel a jelszóval a dolgozóktól valódi pufferezep betöltését követelik meg. A munkaidőt általában kollektív alapon igazítják a szezonális ingadozásokhoz, azaz a változások az összes dolgozót érintik.

Magyarországon a munka törvénykönyve a rugalmasság terét eredetileg meglehetősen szűkre szabta, amikor előírta, hogy a nyolcórás napi munkaidőt 8 hét átlagában kell kiegyenlíteni. Ezért 1995-ben – sok más módosítás mellett – sor került ennek a mozgástérnek a kiszélesítésére is. Azóta kollektív szerződés eltérő rendelkezése esetén 4 hónapra, több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés esetén pedig 6 hónapra nőtt annak a periódusnak a hossza, amin belül biztosítani kell a napi 8 órás átlag elérését. A munkáltatók ezzel a mozgástérrel még mindig nem elégedettek, mert ez szerintük akadályozza az éves ciklusban való gondolkodást.⁷

⁷ A munkáltatók kívánsága teljesül, ha a parlament elfogadja a munka törvénykönyve módosításáról szóló törvényjavaslatot. Ez ugyanis azt tartalmazza, hogy a napi nyolcórás munkaidő:

1. legfeljebb kéthavi, illetve nyolcheti keretben,
2. kollektív szerződés rendelkezése alapján 4 havi, illetve 18 heti, több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezése alapján hathavi, illetve 26 heti keretben is meghatározható.
3. Kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve 52 heti munkaidőkeretet állapíthat meg:
 - a) a készenléti jellegű munkakörben
 - b) a megszakítás nélküli, illetve
 - c) a több műszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
 - d) az idegymunkát végző munkavállaló esetében.

A 8. táblázat információkat tartalmaz az alkalmazottak munkaidő-beosztásáról nemzetgazdasági ágak szerint. Az adatok azt mutatják, hogy 1998. második negyedévében a munkavállalók 87,5 százaléka dolgozott *kötött*, 6,9 százaléka *rugalmas* és 5,6 százaléka *kötetlen* munkarendben.⁸ Megállapítható még az is, hogy azokban az ágazatokban dominál a *kötött munkaidő-beosztás*, ahol a legelterjedtebbek az *antiszociális munkarendek*: a bányászatban, textiliparban, gépiparban, egészségügyi és szociális ellátásban. A *kötött munkaidő* a legkevésbé a pénzügyi szektort, az ingatlanügyletek–bérbeadás–gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatásokat, valamint az egyéb szolgáltatásokat jellemzi. Ezekben az ágazatokban a rugalmas és *kötetlen munkaidő* közel egyformán jelentős (11–14 százalék) arányban fordul elő. Az átlagot meghaladó a rugalmas munkaidő gyakorisága a termelőszolgáltatásokban (energia-szektor, kereskedelem, vendéglátás, közlekedés) is. A *kötetlen munkaidő* esetében pedig – a már említett pénzügyi szektor, ingatlanügyletek–bérbeadás–gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatások és egyéb szolgáltatások mellett – a mezőgazdaság és az építőipar szerepe meghatározó.

Az adatok rendelkezésre állnak nemenkénti bontásban is, amit itt helyhiány miatt nincs mód közölni. Ezekből az állapítható meg, hogy a nők közül nagyobb arányban dolgoznak *kötött munkarendben* (90,3 százalék), mint a férfiak (85 százalék), ami abból adódhat, hogy túlreprezentáltak fordulnak elő a *kötött munkaidő* dominálta ágazatokban (egészségügyi és szociális ellátás, oktatás, textilipar). A munkavállaló nőket kevésbé foglalkoztatják *rugalmas munkaidőben* (5,7 százalék) és *kötetlen munkarendben* (4 százalék), mint a férfiakat (8,2 százalék, illetve 6,8 százalék). Legnagyobb arányban a nők is azokban az ágazatokban dolgoznak *rugalmas munkaidőben*, ahol ez a munkarend általában is a legelterjedtebb: a pénzügy, ingatlanügyletek–bérbeadás–gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatások és egyéb szolgáltatások területén. Emellett a nők esetében felsorakoztatható az energiaszektor, az építőipar és a nyomdaipar is. A nőknek *kötetlen munkaidőt* ugyancsak a rugalmasságban élen járó ágazatok biztosítanak leginkább: a pénzügyi szektor, az ingatlanügyletek–bérbeadás–gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatások és az egyéb szolgáltatások.

Összegzés

Az elemzésből adódó főbb következtetések.

1. Ami a *munkaidő hosszát* illeti, meglehetősen nagy (10 százalék) a *változó munkaidőt* teljesítő aránya, különösen a férfiak esetében (15 százalék). A fix munkaidejű foglalkoztatottak közül is nagy arányban (25-30 százalék) térnek el a normál heti munkaidőtől, döntően túlórák, illetve túlmunka miatt. Ha az adatok lehetővé tennék annak kiszámítását, hogy ez összességében hány munkaórát jelent évente, akkor el lehetne dönteni, hogy a lehetséges munkahelyek érdekében érdemes-e élni a túlórák – rendkívüli munkavégzés – foglalkoztatáspolitikai célú korlátozásának eszközével.

2. 1999-ben a foglalkoztatottak 6,1 százalékának volt *rövidebb a heti munkaideje 40 óránál*. Közülük 43,4 százalék azért dolgozott a normál munkaidőnél kevesebbet, mert ez volt a törvényes heti munkaideje. E kitétel mellett is csak a nők alig 10 százaléka tekinthető „részmunkaidősnek” – és a férfiak 3,4 százaléka –, ami meglehetősen ala-

⁸ A KSH azt tekintette *kötetlen munkaidősöknek*, akiknek a munkaszereződése nem megadott havi munkaórára, hanem egy adott munka elvégzésére szólt, illetve ha a havi munkaóra adott volt is, a munkahe-lyen eltöltendő napi munkaidő nem volt meghatározva. Ezt a választ kellett megjelölni az alkalmi munkát végzőknél is.

8. táblázat
Munkaviszonyban állók (alkalmazott) munkaidőrendje nemzetgazdasági ágak szerint,
1998. második negyedév

| Nemzetgazdasági ág | Kötött | | | Kötetlen | | | Összesen | | | Kötött munkaidőben dolgozók az összes alkalmazott százalékában |
|---|---|--------------|--------------|---|---------------|----------|----------|----------|--------|--|
| | Rugalmas | Kötetlen | Összesen | Rugalmas | Kötetlen | Összesen | Rugalmas | Kötetlen | Összes | |
| | munkaidőben dolgozók megoszlása (százalék) | | | munkaidőben dolgozók megoszlása (százalék) | | | | | | |
| Mezőgazdaság, vad- és erdőgazdaság | 4,9 | 4,9 | 9,6 | 5,2 | 5,2 | 83,3 | 6,5 | 10,2 | 100,0 | |
| Bányászat | 0,9 | 0,4 | 0,3 | 0,8 | 0,8 | 94,2 | 3,6 | 2,2 | 100,0 | |
| Feldolgozóipar, ebből: | 28,0 | 17,1 | 15,1 | 26,5 | 4,8 | 92,4 | 4,4 | 3,2 | 100,0 | |
| - élelmiszer-, ital-, dohányszer- és gyártása | 5,0 | 4,1 | 2,1 | 4,8 | 5,1 | 91,6 | 5,9 | 2,5 | 100,0 | |
| - textil-, ruházati, bőrtérmékek gyártása | 5,6 | 1,7 | 2,4 | 5,1 | 2,1 | 95,1 | 2,3 | 2,6 | 100,0 | |
| - fa-, papír- és nyomdaipari termékek gyártása | 2,1 | 2,5 | 2,3 | 2,1 | 3,0 | 85,8 | 8,3 | 5,9 | 100,0 | |
| - vegyipari termékek gyártása | 3,1 | 2,2 | 2,3 | 3,0 | 0,8 | 90,7 | 5,1 | 4,2 | 100,0 | |
| - nem fém ásványi termékek gyártása | 0,9 | 0,4 | 0,4 | 0,8 | 2,6 | 94,3 | 3,3 | 2,4 | 100,0 | |
| - kohászat, fémfeldolgozás | 2,8 | 1,5 | 1,1 | 2,6 | 7,1 | 93,6 | 4,3 | 2,1 | 100,0 | |
| - gépipari termékek gyártása | 7,6 | 4,3 | 3,3 | 7,1 | 0,9 | 89,9 | 2,5 | 7,6 | 100,0 | |
| - egyéb feldolgozóipari termékek gyártása | 0,9 | 0,3 | 1,3 | 3,1 | 2,6 | 86,5 | 9,0 | 4,5 | 100,0 | |
| Villamosenergia-, gáz-, hő-, vízellátás | 3,1 | 4,0 | 2,6 | 5,6 | 9,7 | 81,4 | 8,9 | 9,7 | 100,0 | |
| Építőipar | 5,2 | 7,1 | 9,7 | 11,1 | 12,3 | 85,7 | 8,2 | 6,1 | 100,0 | |
| Kereskedelem | 10,9 | 13,1 | 12,3 | 11,1 | 3,3 | 85,1 | 8,9 | 6,0 | 100,0 | |
| Szálláshely-, szolgáltatás, vendéglátás | 3,0 | 3,9 | 3,3 | 3,1 | 8,3 | 85,9 | 8,7 | 5,4 | 100,0 | |
| Szállítás, raktározás, posta és távközlés | 8,4 | 10,7 | 8,3 | 8,6 | 7,1 | 84,3 | 9,4 | 6,3 | 100,0 | |
| - szállítás, raktározás | 6,0 | 8,3 | 7,1 | 6,2 | 2,4 | 90,2 | 6,9 | 2,9 | 100,0 | |
| - posta és távközlés | 2,5 | 2,4 | 1,2 | 2,4 | 2,4 | 73,5 | 14,1 | 12,4 | 100,0 | |
| Pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatás | 2,0 | 4,9 | 5,5 | 2,4 | 7,4 | 74,5 | 14,3 | 11,2 | 100,0 | |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás | 3,1 | 7,5 | 9,3 | 3,6 | 8,7 | 86,7 | 7,3 | 6,0 | 100,0 | |
| Közigazgatás, társadalombiztosítás | 8,6 | 9,1 | 4,6 | 8,7 | 9,7 | 92,9 | 4,4 | 2,7 | 100,0 | |
| Oktatás | 10,3 | 6,1 | 2,9 | 7,5 | 8,9 | 94,9 | 2,9 | 2,2 | 100,0 | |
| Egészségügy, szociális ellátás | 8,1 | 3,2 | 7,7 | 4,1 | 8,9 | 75,2 | 13,0 | 11,8 | 100,0 | |
| Egyéb közületi és személyi szolgáltatás | 3,6 | 7,7 | 8,9 | 4,1 | 100,0 | 87,5 | 6,9 | 5,6 | 100,0 | |
| Együtt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 3057,1 | | | | | |
| Ezer főben | 2676,5 | 212,9 | 167,7 | | | | | | | |

Megjegyzés: az adatok a KSH munkaerő-felvételehez csatolt kérdőívbeli származnak.

csony arány. A nemzetközi tapasztalatok alapján – miszerint az egy főre jutó GDP a szolgáltatászektor nemzetgazdaságban és a foglalkoztatás szerkezetében betöltött súlya, valamint a női munkavállalás szintje a részmunkaidő spontán terjedését alapvetően befolyásolja – azonban azt mondhatjuk, hogy e tekintetben a magyar mutató a nemzetközi trendnek megfelelő. Tenni persze kell és lehet is a pozitív folyamatok előmozdításáért, a foglalkoztatás bővítéséért. Egyfelől ösztönözni lehet a keresleti oldalt a kielégítetlen helyi szükségletre alapozott közösségi és lakossági szolgáltatások fejlesztésével. Másfelől célszerű ezt összekapcsolni bizonyos rétegek – a kisgyermekes szülők, a nyugdíj előtt állók vagy nyugdíj mellett munkát keresők, valamint a tartós munkanélküliek – foglalkoztatási esélyeinek a javításával.

3. A vállalati rugalmasság növelését célzó stratégia másik fő iránya a munkaidő hozzáigazítása a hosszabbodó üzemidőhöz, ami a több műszakos foglalkoztatás, a hétvégi műszakok, az esti és éjszakai munka, továbbá még ennél is rendhagyóbb munkarendek révén valósul meg. Ezeket gyakran antiszociális munkarendeknek minősítik az érintettek. Mennyire van jelen ez a törekvés Magyarországon? Ezt vizsgáltuk a KSH 1998. évi adatai alapján, a bérből és fizetésből élők körében. Önmagában nehéz értékelni a magyarországi helyzetet. Az EU közösségi munkaerő-felmérésének elemzése 1992-re és 1995-re mutatta be, hogy a munkavállalók mekkora hányada dolgozik rendszeresen vagy alkalmanként a megszokott, normál munkaidő-beosztáson kívül. Ezzel az adatok szabta korlátok között össze lehetett mérni a magyar eredményeket.

4. A munkaidő-beosztással kapcsolatos elemzésből az derült ki, hogy azokban az ágazatokban van nagyobb jelentősége a kötött munkaidő-beosztásnak, ahol a legelterjedtebbek az antiszociális munkarendek. A legkevésbé pedig a pénzügyi szektort, az ingatlan-üzletágit és az egyéb szolgáltatásokat jellemzi. Az átlagot meghaladó a rugalmas munkaidő gyakorisága a termelőszolgáltatásokban is. A kötetlen munkaidő esetében pedig – a már említett pénzügyi szektor, ingatlan-üzletágit és egyéb szolgáltatások mellett – a mezőgazdaság és az építőipar szerepe meghatározó.

Magyarországon egyelőre nem jellemző, hogy a munkaadók a termelékenység növelése, a versenyképesség javítása érdekében tömegesen modernizálnák munkaszervezeteiket, tennék rugalmasabbá munkaidő-rendszereiket. Eddig a piaci sikerhez elegendők voltak az extenzív racionalizálási eljárások (a felesleges létszám leépítése) és az alacsony hazai bérszínvonalban rejlő komparatív előnyök kiaknázása.

A munkavállalók képviselői a foglalkoztatás biztonsága érdekében még nem próbálják serkenteni munkaadóikat az olyan rugalmas munkarendek bevezetésére, aminek hasznából stabilizálni, sőt bővíteni lehet a munkahelyeket. Egyelőre alulfejlett a szolgáltatászektor, ahol a legvalószínűbben fog kiéleződni az a konfliktus, ami a lakossági igények gyors és rugalmas kielégítését célzó munkáltatói törekvések, valamint az ezért estéjükét, hétvégéiket feláldozni kényszerülő munkavállalók között várható. Ezt vetítik előre a nagy tőkeberuházásokat végrehajtott bevásárlóközpontok ünnepnap nyitva tartása körül kibontakozott viták. Az ilyen jellegű törekvések azonban csak akkor válnak nyílt alku tárgyává, ha a munkáltatók és a munkavállalók formalizálják ebbéli szándékaikat.

Eddig a piaci viszonyokhoz való alkalmazkodás spontán módon zajlott, ami mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldal rugalmasságát bizonyítja. Félő azonban, hogy ennek hátterében a kényszer, a kiszolgáltatottság és a túlélésért folyó küzdelem áll. Ezt megváltoztatni csak úgy lehet, ha az egyéni informális alkuk helyében a munkáltatók és munkavállalók képviselői által megkötött kollektív megállapodások lépnek.

Hivatkozások

- BOSCH, G. [1996]: Working Hours. OECD Working Papers, Vol. IV. No 82, Párizs.
- EUROPEAN COMMISSION [1996]: Working Time and Working Arrangements. Megjelent: Employment in Europe 1996, Brüsszel, 77–87. o.
- EUROPEAN COMMISSION [1999]: Employment in Europe 1999. Brüsszel, 158. o.
- FREY MÁRIA–GERE ILONA [1994]: Részmunkaidős foglalkoztatás – a kihasználatlan lehetőség. Közgazdasági Szemle, 9. sz.
- FREY MÁRIA [1995]: A munkaidő-csökkentés mint foglalkoztatáspolitikai eszköz. Megjelent: *Gábor László és Köllő János* (szerk.): Foglalkoztatáspolitikai orvosságos és méregtár. T-Twins Kiadó, Budapest, 235–275. o.
- FREY MÁRIA [1996]: A nők helyzete a munkahelyen és a háztartásban. Struktúra–Munkaügyi Kiadó, Budapest, 1–85. o.
- FREY MÁRIA [1999]: A munkaidő-rendszerek és foglalkoztatási formák modernizálása. Kézirat, MKI, július, 31 + 26 oldal táblamelléklet, +7 oldal módszertani függelék.
- FREY MÁRIA [2000a]: Ezredfordulás látélet a nők helyzetéről. Kézirat, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- FREY MÁRIA [2000b]: Részmunkaidős foglalkoztatás Hollandiában, I–II. Munkaügyi Szemle, 11–12. sz.
- KRESS, U. [1998]: Vom Normalarbeitszeitverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, MittAB H. 3, 488–505. o.
- OECD [2000]: Employment Outlook. OECD, Párizs, június.
- OMMK [1999]: A foglalkoztatáspolitikai eszközök működése 1998-ban. Munkaerő-piaci Információk, No. 5. Országos Munkaügyi Módszertani Központ, Budapest.
- VOSS, G. [1997]: Zur Entwicklung der arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland. Megjelent: Mitteilungen des Sonderforschungsbereichs 333. „Entwicklungsperspektiven der Arbeit” H. 10, 33–58. o.
- WALWEI, U.–WERNER, H. [1995]: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im internationalem Vergleich, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 28 Jg. No 3. 365–383. o.