

MUNKÁCSY Ferenc

## Atipikus vélemény a részmunkaidős foglalkoztatásról

### Az atipikus foglalkoztatási formák népszerűségéről

Nincs fekete-fehér gazdasági jelenség vagy intézkedés. Mindegyiknek van előnye, hátránya, amelyek közül időről-időre némelyek az adott helyzettől vagy céloktól függően előtérbe kerülnek vagy éppen veszítenek jelentőségükből. Az sem ritka, hogy egyes, szűken vett gazdasági szempontból kedvező folyamatok komolyabb társadalompolitikai hátrányokkal jellemezhetők vagy éppen fordítva. Nem csoda tehát, hogy az elemzők értékrendbeli különbségek miatt vagy éppen aktuálpolitikai hatásokra ugyanazt a jelenséget, intézkedést gyökeresen másképp minősítik, kidomborítják az előnyöket és megfélekedeznek bizonyos negatív összefüggésekről, vagy éppen a negatívumok hangoztatásával végletesen elhibáztatnak, károsnak állítják be.

A fentieknek megfelelően a munka világában – de természetesen más területeken is – léteznek olyan fogalmak, amelyeket rendszerint meglehetősen egyoldalúan minősít a szakemberek többsége. Napjainkban ilyenek az ún. **atipikus foglalkoztatási formák**. Ezek között is a részmunkaidős foglalkoztatás, a távmunka (incl. a homeoffice), a határozott idős foglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés, a gigeconomy (platform gazdaság) általában pozitív értékelést kapnak. Úgy tűnik, hogy a többségi vélemény szerint ezek a jövő **rugalmas munkaerőpiacának**, a **foglalkoztatás hatékonyságának**, a **gazdasági aktivitás emelésének** fő letéteményesei. E fogalmi sokszínűségben jó eligazítást nyújtanak Hárs Ágnes (2013) és Berde Éva (2020) tanulmányai.

A határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszony keretében végzett, munkajoggal, munkaszerződéssel szabályozott munka (tehát a „tipikus” foglalkoztatás) mintha múlt századi csökevény lenne, amely gátolja a foglalkoztatás rugalmasságának növelését, és egyúttal a munkát vállalók egyéni preferenciáinak érvényesítését.

Jellemző véleményt fogalmazott meg Zygmunt Bauman, a Leeds-i Egyetem szociológus-filozófus professzora egy magyar fordításban 2008-ban megjelent tanulmányában. Eszerint a 20. század döntő részében a munkaadók és munkavállalók úgy fogták fel, hogy sorsuk hosszú távra összefonódik, és éppen ezért igyekeztek kialakítani e kényszerű, kölcsönös függőségen alapuló együttélés elviselhető modelljét. E modell meghatározó elemei voltak a jóléti állam garanciái, az erős szakszervezetek és a nagyvállalatok. *„...a helyzet mostanra megváltozott – írja a szerző – és a töbttényező változás kulcseleme az új, 'rövid távú' mentalitás, amely kezdi felváltani a 'hosszú távút'. Az 'ásó-kapa' típusú házasságok határozottan idejétmúltak, és ritkaságszámba mennek: a partnerek már nem várják, hogy hosszán egymás mellett maradnak.... Az új szlogen a 'rugalmasság'. Ez a munkaerőpiacra alkalmazva végét jósolja az eddig ismert munkaképűnknek: rövid távú vagy folyamatosan megújított, szerződés nélküli munkák eljövételét hirdeti, beépített, biztosíték nélküli, 'további értesítésig' típusú kikötésekkel operáló beosztásokét. A munka megtelt bizonytalansággal.”* (Bauman, 2008: 11.)

Ebből viszont az is következik, hogy a „trendi” munkavégzési formák esetében a jövőben tovább nő munkaadó és a munkavállaló (egyes esetekben most már megbízó és megbízott) közötti érdekérvényesítési erőkülönbség. Azaz a munkáltatói erőfölényt semlegesíteni hivatott klasszikus munkajog hatóköre csökken, sőt e jogágra is egyre nagyobb nyomás nehezedik, hogy a foglalkoztatás „rugalmasításának”, amely a termelékenység emelésének kulcsfontosságú elemének minősül, a jogszabályi feltételei is létrejöhessenek.

Wim Kok egykori holland külügyminiszter által vezetett munkacsoport sokat idézett jelentése (Kok, 2003) az Európai Tanács megbízása alapján a kétezres évek elején (az akkori kedvezőtlen gazdasági trendek okait elemezve) az Unió foglalkoztatási helyzete javításának hosszútávú irányait kívánta meghatározni. A kijelölt célok között **a foglalkoztatottság növelése** és **a munkaviszonyok rugalmasításával a termelékenység emelése** kiemelt helyen szerepelt. (A volt szocialista tömbből

érkezett új tagországok mindkét tekintetben jelentősen rontották az uniós statisztikákat.) (Frey, 2004: 165.) Minkét cél megvalósításához elvben alkalmasnak látszott az atipikus munkaviszonyok szélesebb körű elterjesztése.

A foglalkoztatottság növeléséhez megfelelőnek tűnt a munkáltató telephelyén végzett, napi kötöttséget igénylő munkaformát nem vállalók egy részének (kisgyermekesek, nyugdíjogosultak) rugalmasabb munkavégzési lehetőségekkel történő aktivizálása. És a termelékenység növelésére is alkalmasnak látszott a tradicionális munkaformákban rejlő kötöttségek oldása, egyrészt a vonatkozó munkajogi szabályok változtatásával, másrészt olyan foglalkoztatási formák támogatásával/tűrésével, amelyek – persze ezt nem illet így kimondani – a munkát végzők egy részét kivonják a munkajog védelem alól, sőt még „kreatív adózásra” is alkalmasak.

Bár az elmúlt két évtizedben az atipikus foglalkoztatási formák mind a szakirodalomban, mind az európai országok foglalkoztatáspolitikájában végig nagy hangsúlyt kaptak, de a Bauman idézetben olvasható áttörés azért nem következett be. A 2008-2009-es pénzügyi válság, illetve a jelenlegi járvány okozta gazdasági visszaesés következményeinek felszámolása során még hangsúlyosabban kerültek, kerülnek említésre, de úgy tűnik a hagyományos, tehát a tipikus munkaviszonyok dominanciája ebben az időszakban érdemben nem változott, sőt a két válság közötti konjunktúra időszakában például a részmunkaidősök aránya a foglalkoztatottak között csökkent.

A tipikus és atipikus foglalkoztatási formák részaránya változásának sokoldalú elemzését nem tekintem feladatomnak (ez annál sokkal összetettebb kérdés, mint amit egy ilyen rövid anyagban el lehet végezni), csak a **részmunkaidős foglalkoztatás** differenciáltabb értékeléséhez szeretnék adalékkal szolgálni, összesen egy kérdés megválaszolásával, ami bizonyos szempontokkal szolgálhat a témakör komplex feldolgozásához is.

Vajon mi lehet az oka annak, hogy egy foglalkoztatási forma elterjedtségében, amely a munkagazdaságtan és a társadalompolitika szempontjaiból vizsgálva egyértelműen pozitívnak tűnik, a korábbi dinamikusabb növekedés után, az elmúlt évtizedben **áttörés nem történt**, a 2008 végén kirobbant pénzügyi válság és a Covid 19 járvány következtében kibontakozó gazdasági visszaesés közötti konjunktúra idején **a részmunkaidősök aránya az összes foglalkoztatotthoz képest átmenetileg még csökkent is**. (Az Európai Unió országainak átlagában és Magyarországon egyaránt.)

### Néhány adat a részmunkaidős foglalkoztatásról

Néhány olyan táblázatot és ábrát tartalmaz ez a fejezet, amelyek kiinduló pontul szolgálhatnak az előzőekben megfogalmazott kérdésre adott hipotetikus válaszhoz. Az adatok minden esetben az Európai Unió jelenlegi 27 tagországának átlagára és külön Magyarországra vonatkoznak.

1. táblázat: A foglalkoztatottak létszámának és a részmunkaidősök arányának alakulása az Európai Unióban és Magyarországon

Év	E-27		HU	
	F	R/F	F	R/F
2004	179,9	15,3	3,9	4,3
2008	189,9	16,4	3,8	4,3
2012	182,7	18,1	3,8	6,7
2016	188,5	18,6	4,3	4,8
2020	192,2	18,2	4,4	4,8

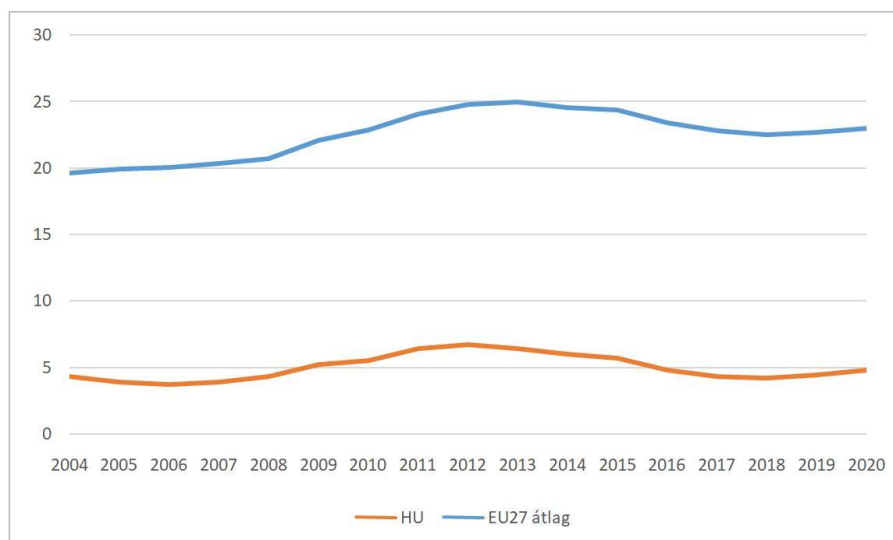
**F** = A foglalkoztatottak összlétszáma (millió fő)

**R/F** = Részmunkaidősök aránya az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva (százalék)

*Forrás:* saját szerkesztés Eurostat LFS adatok alapján

Az Európai Unió 27 tagországának átlagát vizsgálva azt látjuk, hogy a foglalkoztatottak létszáma az elmúlt 15 évben mérsékelten növekedett, kb. ezzel arányos volt a részmunkaidősök létszámemelkedése. Magyarországon 2012-ig jelentős változás nem következett be a foglalkoztatottak számában, majd 2012-től a COVID-19 járványig a foglalkoztatás dinamikusan emelkedett, mintegy 650 ezer fővel. Ezzel együtt is a 2010-es évtized második felében már érezhető munkaerőhiány volt jellemző. A részmunkaidőben foglalkoztatottak abszolút száma 2012 és 2020 között kb. 70 ezer fővel nőtt, de így sem tudtuk átlépni saját árnyékunkat, az összes foglalkoztatotton belül a rövidebb munkaidőben dolgozók aránya érdemben nem módosult, az egyik legalacsonyabb maradt Európában. Nagyon jellegzetes görbét kapunk viszont, ha a részmunkaidősök arányának alakulását évenként egy grafikonon ábrázoljuk.

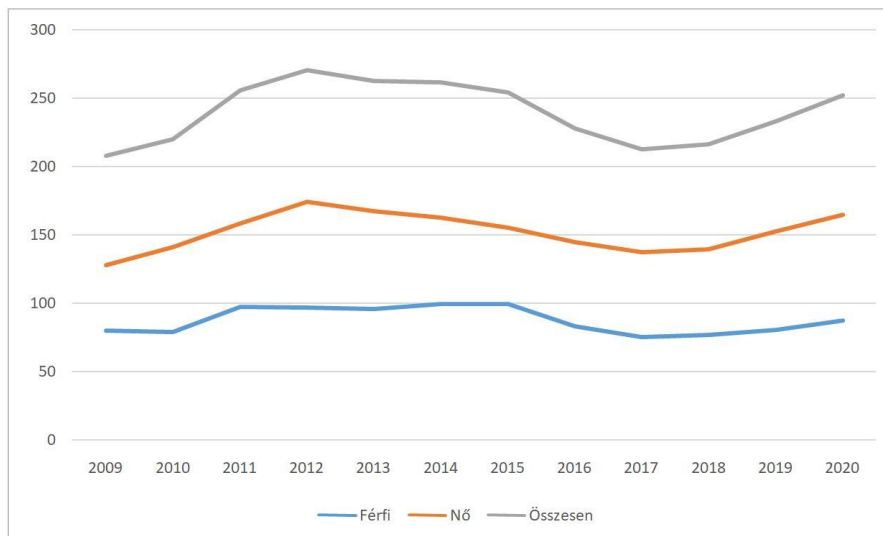
1. ábra: A részmunkaidős foglalkoztatottak arányának alakulása az összes foglalkoztatotton belül az Európai Unióban és Magyarországon, 2004-2020 (%)



*Forrás:* saját szerkesztés KSH Statadat 20.1.3.4. alapján

Az figyelhető meg, hogy a recesszió éveiben növekedett a részmunkaidősök aránya, majd a konjunktúra idején jól kimutathatóan csökkent. (Ma még kérdéses, hogy az újabb gazdasági visszaesés majd a kilábalás idején megismétlődik-e ez a jelenség.)

2. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak számának alakulása Magyarországon nemenként, 2009-2020 (ezer fő)



Forrás: saját szerkesztés KSH Statadat 20.1.1.12 alapján

A részmunkaidős foglalkoztatási arány időbeli alakulása (hullámvázása), amely az 1. és 2. ábrán jól megfigyelhető, egy fontos tanulsággal szolgál, amire az MTA KTI munkaerőpiaci kiadványának szerzői is rámutatnak: „a teljes foglalkoztatás általában prociklikus, míg a részmunkaidős foglalkoztatás kontraciklikus (vagyis gazdasági visszaesés esetén bővül, fellendülés esetén mérséklődik).” (Munkaerőpiaci Tükör, 2019. p. 24.)

2. táblázat: A részmunkaidős foglalkoztatottak arányának alakulása az összes foglalkoztatotton belül az Európai Unióban és Magyarországon korcsoportonként, 2020 (%)

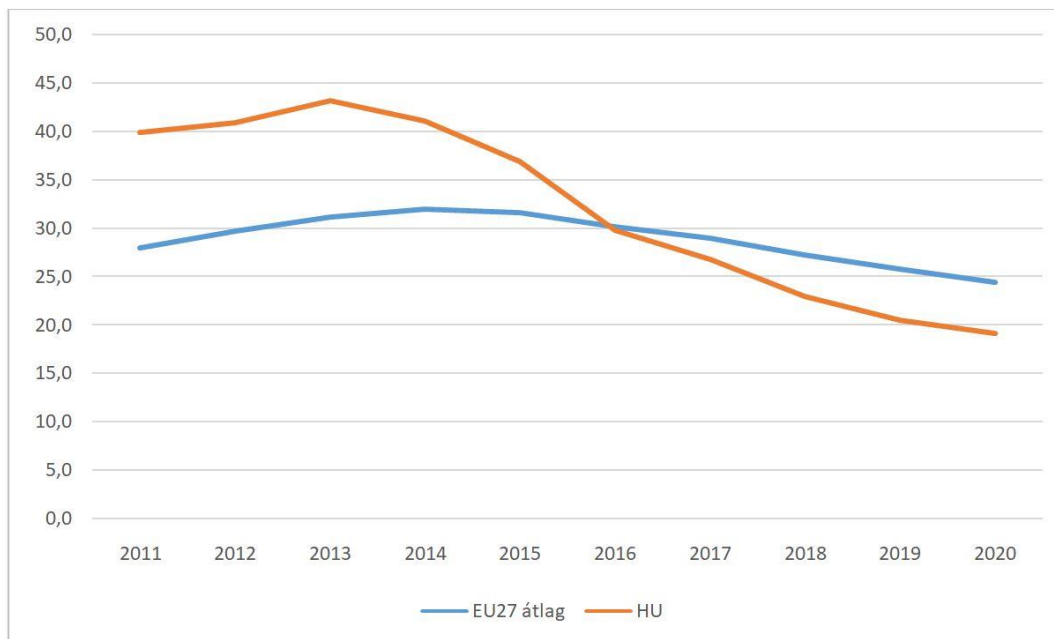
Korcsoport	EU-27	HU
15-24	31,4	7,6
25-49	16,1	4,0
50-64	19,0	6,1
65 -	51,4	48,1

Forrás: saját szerkesztés Eurostat LFS adatok alapján

Érdeemes megfigyelni, hogy amíg a munkaképes korosztályok esetében jelentős különbség van a részmunkaidősöknek a foglalkoztatottakon belüli aránya tekintetében az uniós átlag és a magyar adatok között, addig a 65 éven felüliek esetében elhanyagolható a különbség. (2. táblázat)

Az egységes európai módszertan szerint működtetett Munkaerő-felmérés (Labour Force Survey) egyik kérdéscsoportja azt vizsgálja, hogy a részmunkaidős foglalkoztatottak milyen arányban nyilatkoztak úgy, hogy ez a munkavállalási formát valamilyen kényszer hatására választották. (3. ábra)

3. ábra: Szándékkal ellentétesen részmunkaidős foglalkoztatottak arányának alakulása az összes részmunkaidősön belül az Európai Unióban és Magyarországon, 2011-2020 (%)



*Forrás:* Saját szerkesztés Eurostat LFS adatok alapján.

Az élénkülő munkaerő-kereslet az addig szándékkal nem egyezően részmunkaidőben dolgozók egy részének lehetőséget teremt a teljes munkaidős munkavállalásra. Az adatok arra utalnak, hogy ezzel az érintettek élnek is. 2013 után, tehát a korábbi válságot követő fellendülés idején Magyarországon, ahol ebben az időszakban érdemben nőtt a foglalkoztatottság, az addig kényszerből rövidebb munkaidőben dolgozók aránya az európai átlagnál is dinamikusabban mérséklődött.

A Munkaerő-felmérésben a kényszerűen vállalt részmunkaidő okait is figyelemmel kísérik.<sup>1</sup> A járvány előtti 2019-es adatokat tartalmazza az 3. táblázat.

<sup>1</sup> Megjegyzendő, hogy itt már olyan kis mintanagyságok fordulnak elő, hogy az eredmények inkább csak tendenciákat érzékeltetnek. Például Magyarország esetében 2019-ben a kb. 230 ezer részmunkaidős mintegy 20 százaléka nyilatkozott úgy, hogy ezt a munkavállalási formát kényszerből vállalta, és az így kialakult csoportot osztották további 6 kategóriába.

3. táblázat: A szándékukkal ellentétesen részmunkaidős foglalkoztatottak megoszlása ennek okairól tett nyilatkozatuk alapján 2019-ben (%)

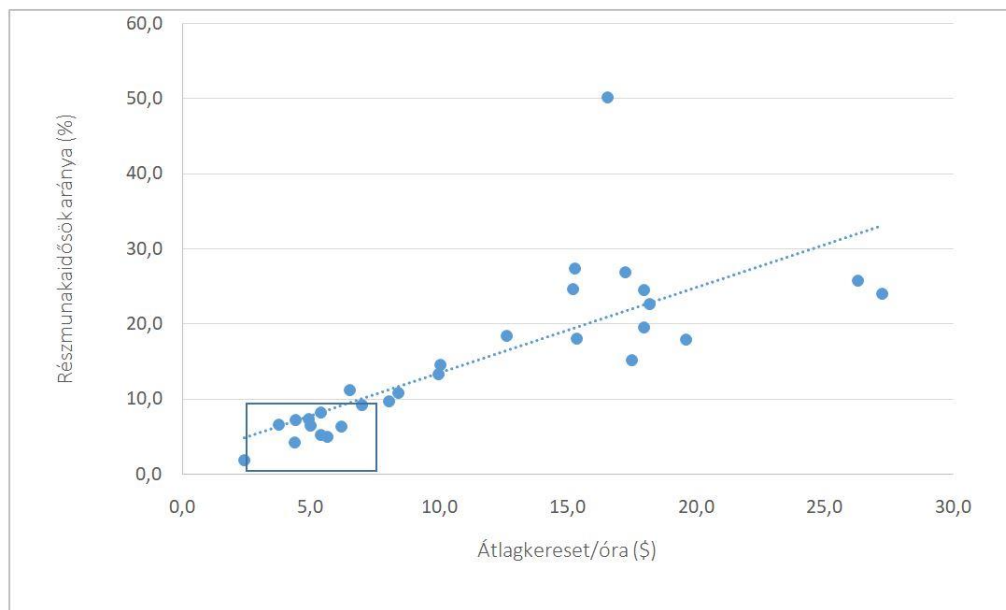
A részmunkaidős munkavállalás oka	EU-27			HU		
	Össz.	Férfi	Nő	Össz.	Férfi	Nő
Nem talál teljes munkaidős állást	25,8	33,0	23,5	20,5	26,5	17,8
Beteg vagy rokkant	5,1	7,2	4,4	21,5	27,8	18,0
Gyermekekről vagy cselekvésképtelen felnőttől gondoskodik	20,3	4,9	25,2	13,0	n.a.	17,5
Más családi vagy személyes ok	11,6	6,4	13,2	7,4	5,1	8,4
Oktatásban, továbbképzésen vesz részt	11,6	21,3	8,6	10,7	11,2	10,5
Egyéb	25,6	27,1	25,1	26,9	26,5	27,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Forrás:* Saját szerkesztés Eurostat LFS adatok alapján.

Az a tény, hogy Európában összességében és Magyarországon is a kényszerűen részmunkaidőben dolgozók mintegy egyötöde kedvezőnek tekinthető munkaerőpiaci helyzetben is a teljes munkaidős lehetőség hiányára hivatkozott, azaz szándéka szerint teljes munkaidőben dolgozna, erősíti azt a feltételezést, hogy **a tipikus munkavállalói attitűd a részmunkaidős munkavállalással kapcsolatban korántsem olyan egységesen pozitív**, mint azt első megközelítésben gondolnánk.

Az európai és a magyarországi folyamatok összevetése és általánosabb következtetések levonása során feltétlenül tekintettel kell lenni arra, hogy Magyarország a részmunkaidősök foglalkoztatásának gyakorisága tekintetében jelentősen elmarad az európai országok döntő többségétől. Ennek a jelentős különbségnek nagyon egyszerű oka van, amelyet a 4. ábra egyértelműen magyaráz. Ha a részmunkaidőben foglalkoztatottak számát az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva az egyes országokban az átlagos jövedelem bármelyik mutatójával vetjük össze, egészen egyértelmű, függvényeszerű összefüggést kapunk. Nevezetesen, hogy az Európai Unión belül **a legalacsonyabb átlagkeresetű országokban a legalacsonyabb a részmunkaidősök aránya**.

4. ábra: Átlagos (óra)kereset és a részmunkaidősök aránya az összes foglalkoztatotton belül az Európai Unióban, 2018



Forrás: Saját szerkesztés Eurostat TPS és LFS adatok alapján.

A bekeretezett mezőben elhelyezkedő országok (növekvő sorrendben): Bulgária, Magyarország, Szlovákia, Horvátország, Csehország, Lengyelország, Litvánia, Lettország, Portugália és Görögország. Látható, hogy a korábbi szocialista országok továbbá két „szegény” tagállam került a 10%-os határ alá. (A trendvonalról lényegesen eltérő, kiugróan magas értékkel Hollandia szerepel.)

A jövedelem és a részmunkaidős foglalkoztatás gyakorisága közötti szoros összefüggés arra utal, hogy a sokfajta hatótényező közül, amelyek e foglalkoztatási forma elterjedtségét befolyásolják **egy adott ország munkaképes népességének jövedelmi színvonala messze kiemelkedik.**<sup>2</sup>

Ez természetesen nem teszi okafogyottá vagy értelmetlenné egyéb összefüggések elemzését, de egyúttal jelzi a befolyásolás korlátozott lehetőségeit is. A munkaképes korú népesség döntő része egyszerűen nincs abban a helyzetben, hogy „megengedhetné magának” a részmunkaidős munkavállalásból eredő keresetkiesést. Kivéve azt a helyzetet, amikor a rövidebb munkaidő miatti keresetkiesés egy részét a költségvetés az egyén számára pótolja. Ez az olyan esetekben ésszerű csak, amikor az átmenetileg jelentősen visszaeső munkaerő-keresletből származó társadalmi-gazdasági feszültség mérséklése a feladat.

### A részmunkaidős foglalkoztatás megítélése

A részmunkaidős foglalkoztatás az atipikusnak nevezett foglalkoztatási formák legáltalánosabban alkalmazott és ismert eleme, mondhatjuk úgy is, hogy „zászlóshajója”. Tulajdonképpen csak egy ismérv, a munkaidő hossza tekintetében különbözik a tipikus, tehát teljes munkaidős foglalkoztatástól. A munkaviszony fennmarad, a munkavégzés helye általában a munkáltató telephelye stb.. Tehát a különbség nem igazán nagy. Az is jellemzője, hogy a szakemberek és a közvélemény szemében egyaránt már évtizedek óta egyértelműen kedvezően minősített ez a konstrukció. A kedvező

<sup>2</sup> Ebben a vonatkozásban érdemes megjegyezni, hogy a részmunkaidős adatoknak európai összevetésben való elemzése során mindenképpen tekintetbe kell(ene) venni, pl. a gyermekgondozásra biztosított szabadság, illetve szabadidő jelentős eltéréseit az egyes országok között. Az összehasonlításokból gyakran még ez a kézenfekvő kiegészítés is elmarad. Az igaz, hogy ez az adatok pontosabb értelmezését szolgálja, de a legfontosabb összefüggéseket nem módosítaná.

értékítélet mind vélt vagy valós társadalompolitikai pozitívumokon, mind a gazdaság-és foglalkoztatáspolitikai előnyökön nyugszik.

A társadalompolitika szempontjából a részmunkaidős foglalkoztatásnak a munka és a család konfliktusának minimalizálásában van kétségtelenül nagy szerepe. Számos hasonló mondanivalójú publikáció közül most példaként Szombathelyi Csilla cikkét említem, amelyben a szerző külföldi szakirodalmi források felhasználásával plasztikusan érzékeltette, hogy a munka és a család konfliktusában a fő tényezők a munkaidő és a szervezetek rugalmatlansága. Véleménye szerint a két konfliktusforrás kiiktatása a munkaszervezet számára is számos előnnyel jár, ugyanis az elégedett és kiegyensúlyozott dolgozók munkája révén a cég produktivitása, általános megítélése, jó hírneve fokozódik. (Szombathelyi, 2010)

Számos szakirodalmi és még több szakpolitikai, publicisztikai példát találhatunk a hazai szakirodalomban és médiában arra, hogy közvéleménykutatások is igazolják a részmunkaidős foglalkoztatás pozitív megítélését a munkavállalók és – némi meglepetésre – a munkáltatók körében. Ezek közül ugyancsak illusztrációként az alábbiakat idézem.

Az ECOSTAT 2009-ben publikált felmérése eredményei alapján a kutatók kijelenthették: „A munkáltatók mintegy 29 százaléka tervezi a részmunkaidős foglalkoztatás bevezetését, a megkérdezettek 43 százaléka pedig szívesen dolgozna részmunkaidőben. A részmunkaidős foglalkoztatás bővüléséhez tehát a keresleti és kínálati feltételek is adottak.” (Ékes, 2009: 67-68.)

Egészen más jellegű és indíttatású, de hasonló eredménnyel zárult a Három Királyfi, Három Királylány Mozgalomfelmérése, amelynek konklúziója az előbbivel teljesen azonos: „A kutatás eredményei bebizonyították, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók nyitottak a részmunkaidő lehetőségére.” (Három Királyfi Három Királylány Mozgalom, 2016)

Ugyanakkor e foglalkoztatási forma sokféleségéről, az ennek nyomán felmerülő hátrányokról, árnyoldalakról, a társadalmi egyenlőtlenségek újratermeléséhez való hozzájárulásáról meglehetősen kevés szó esik. E ritkán idézett vélemények közül Gregor Anikó publikációját érdemes megemlíteni, aki tanulmányában főként a munkavállalók szempontjából vizsgálta a részmunkaidős foglalkoztatást, annak is negatív aspektusait. (Gregor, 2017) A témakör sokoldalú elemzését tartalmazza Geambaşu Réka (2014) nagyvívű publikációja is, amelynek tanulmányozása hozzásegít a társadalmi előnyök és hátrányok reális értékeléséhez.

\*

A társadalompolitikai vonatkozások felvillantása után a továbbiakban a **részmunkaidős foglalkoztatásgazdaság- és foglalkoztatáspolitikai hatásaira fókuszálók** – döntően az elmúlt 15 év uniós és hazai statisztikai adataira támaszkodva. A következő megállapítások beválását vizsgálom:

A részmunkaidős foglalkoztatás

- a sokszerűen bekövetkező munkaerőpiaci jelenségek egyik levezető eszköze,
- alkalmas a foglalkoztatottság növelésére,
- javítja a munkaerő-felhasználás hatékonyságát.

### **Részmunkaidő válságos helyzetben**

Napjainkban a részmunkaidős foglalkoztatás, mint a világjárvány által okozott gazdasági válság negatív hatásainak kezelésére szolgáló egyik fontos eszköz kapott kiemelt jelentőséget. Ebből a szempontból összességében **pozitív hatása megkérdőjelezhetetlen**. A hirtelen – az adott esetben feltételezhetően átmeneti – munkaerő-kereslet csökkenés esetén a foglalkoztatottak munkaidejének mérséklése megelőzi a tömeges elbocsátásokat, és ez mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára előnyös. Nem véletlen, hogy egyes országokban a válságkezelési csomagban ehhez állami támogatás is kapcsolódott.

A cikk kéziratának lezárása időpontjában még nincsenek átfogó, pontos adatok arról, hogy a koronavírus-járvány hatására a foglalkoztatottak körében hogyan alakul a részmunkaidősök aránya, de



mivel a 2020. évi gazdasági visszaesés után az ún. visszapattanás már a 2008-2009-ben kibontakozó válsághelyzethez képest a jelek szerint hamarabb bekövetkezik, a foglalkoztatás terén nem várhatók olyan markáns folyamatok, mint a 2010-es évek fordulóján.

A globális válsághelyzetektől függetlenül azonban számos más olyan szituációra is van példa, amikor a munkaszervezetben hirtelen megjelenő munkaerő-felesleg megoldásának egyik lehetősége nem a tömeges elbocsátás, hanem foglalkoztatottak megtartása ledolgozott munkaidejük rövidítése révén. Az ilyen megoldásokat a szakszervezetek is rendszerint támogatják. De a vállalat számára is előnyös, hogy meg tudja tartani a munkahelyspecifikus ismeretekkel rendelkező, a vállalati kultúrát ismerő szakembereit. Az persze külön kérdés, hogy a kieső munkaidő díjazásáról hogyan sikerül megállapodni, melyik fél viselje a rendkívüli helyzet terheit nagyobb arányban.

A hirtelen munkaerő-kereslet csökkenés gazdasági válsághelyzetekhez kapcsolódóan egy-egy régióban, ágazatban vagy akár az egész nemzetgazdaságban is létrejöhet. Ilyenkor kiemelt figyelmet kap a tömeges munkanélküliség kialakulásának megelőzése, a válsághelyzet negatív munkaerőpiaci hatásainak mérséklése. Akkor is, ha a válság az adott helyen és időszakban nem tekinthető átmenetinek. A sokkhatás elkerülése, az „időnyeres” egyéb perspektivikusabb intézkedések kidolgozására és megvalósítására ilyen helyzetekben fontos szempont. Egy a tömeges munkanélküliséget mérséklő, megelőző intézkedéscsomagban helye lehet a részmunkaidős foglalkoztatásnak – általában már állami szerepvállalással.

Összességében tehát a részmunkaidős foglalkoztatás – akár támogatott – alkalmazása a **foglalkoztatáspolitikai hatékony eszköze** minden olyan helyzetben, amikor **tömeges munkanélküliség sokszerű** kialakulására van esély, illetve vállalati szinten is, akkor, ha a válságos helyzet **átmenetinek** ígérkezik.

### **Részmunkaidő, mint a foglalkoztatottság emelésének eszköze**

Egy további – éppen ellenkező előjelű – aspektusban is egyértelműen hasznosnak tűnhet a részmunkaidős foglalkoztatás. Abban az esetben, ha munkaerő-túlkereslet esetén a gazdasági aktivitás növelése indokolt, a teljes munkaidős foglalkoztatást valamilyen személyes okból nem vállalók (pl. kisgyermeket vagy idős hozzátartozót gondozók, nyugdíjaskorúak) munkába vonására is alkalmas. Ez fogalmazódik meg a már idézett Wim Kok jelentésben, de más, a gazdasági aktivitás növelésének eszközeit taglaló dokumentumokban is.

Cikkünk első részében bemutatott adatok alapján azonban óvatosan indokolt kezelni ezt a feltételezést. Az európai átlagos statisztikai adatok arra utalnak, hogy a konjunktúra idején élénk munkaerő-kereslet elsősorban a teljes munkaidős foglalkoztatást növeli. Magyarországon is megfigyelhető, hogy a munkaerőhiánnyal jellemezhető időszakban a részmunkaidős foglalkoztatottak iránti kereslet relatíve csökkent. Az nem zárható ki, hogy a munkaerő-toborzás nehézségei miatt a vállalatok, intézmények olyan jelentkezőket is felvesznek, akik valamilyen indokból a teljes munkaidőt nem tudják vagy akarják vállalni, de a jellemző tendencia ilyen időszakokban a részmunkaidős foglalkoztatás arányának mérséklődése. Azt is joggal feltételezhetjük, hogy azokban az országokban, ahol az átlagkereset alacsony (ld. 4. ábra), a fiatalabb munkaképes korosztályok – hacsak tehetik – nyilvánvalóan a magasabb jövedelem megszerzése érdekében a teljesidős foglalkoztatást erősebben preferálják, mint a „gazdag” országokban.

Ez részben cáfolja azt a feltételezést, hogy a növekvő munkaerőhiány körülményei között az addig inaktív népességből a részmunkaidős foglalkoztatás révén olyan munkavállalókat is be tudnak vonzani (legalább is a statisztika által kimutatható mennyiségben), akik valamilyen családi, egészségi stb. okból teljes munkaidős foglalkoztatást nem tudnak vállalni. A még aktivizálható munkaerő és a betöltetlen álláshelyekkel küzdő munkáltatók is inkább a teljes foglalkoztatást preferálják. Ezt támasztják alá a 3. ábra és a 3. táblázat adatai. Így az arányszámok alapján **inkább spekulatívnak, mint bizonyítottnak tekintem azt a feltételezést is, hogy a fellendülő időszakokban vállalatok a termelékenység növelése érdekében a részmunkaidősök toborzását tartják racionálisnak** a teljes munkaidősökkel szemben.

A nyugdíjas korosztályok tagjai esetében a jövedelmi kényszer kevésbé érvényesül, és az egészségi állapot is korlátozó tényező lehet. A statisztika is azt mutatja, hogy **a 65 éven felüliek gazdasági aktivitása szempontjából a részmunkaidő lehetősége (kényszere) lényegesen fontosabb hatótényező**, mint a fiatalabbak esetében. (ld. 2.táblázat) A gazdasági előnyökön túl társadalompolitikai hozama is van foglalkoztatásuknak, hiszen a modern társadalmak öregedéséből (azaz az időskorúaknak a népességen belüli részarányának növekedéséből) származó problémák egyik megoldási módja lehet korszpecifikus gazdasági aktivitásuk emelése. Ezért ésszerű az idősök foglalkoztatását költségvetési eszközökkel (pl. adó vagy járulékkedvezményrel) is támogatni. Ugyanakkor azért semmi nem indokolja ebben a vonatkozásban a teljes idős foglalkoztatás diszpreferálását.

### **Részmunkaidő és a hatékonyság**

A4. ábrához hasonló grafikont kapunk, ha a részmunkaidősök arányát valamelyik gazdasági fejlettséget kifejező mutatóhoz, pl. az egy főre jutó GDP-hez viszonyítjuk. Ezt az oksági sorrend megfordításával úgy is lehet – elviekben! – értelmezni, hogy a részmunkaidősök magas aránya lehet az egyik összetevője nemzetgazdasági szinten mért magas termelékenységnek.

Ha óvatosan is, de erre utalnak a Közgazdasági Szemle 2021. februári számában megjelent tanulmány szerzői (Vörös – Fűrész, 2021) Korrekt empirikus vizsgálatok alapján kimutatták, *„hogy bizonyos esetekben a részmunkaidősök hatékonyabbak lehetnek teljes munkaidős társaiknál, ami azt eredményezheti, hogy tudatos foglalkoztatási politikával a szolgáltatói és termelői szektorokban többen juthatnának álláshoz, miközben a termelékenység is növekedhet.”* (id. mű: 199.) Anélkül, hogy bármi olyat is belemagyaráznék e tanulmány következtetéseibe, amit a szerzők sem állítanak, annyit azért megkockáztatok, hogy a részmunkaidős foglalkoztatást, mint nemzetgazdasági szintű egyértelmű hatékonyságnövelő tényezőt számításba venni, a témakör iránti erős elfogultságról tanúskodik.

Sokkal inkább arról van szó, hogy a fejlett nyugat-európai országokban, ahol az emberi erőforrás felhasználása magas hatékonysággal történik, általánosságban is jellemző a munkafolyamatok magas színvonalú szervezettsége, és ennek folyományaként a részmunkaidős foglalkoztatás szervezeti, vezetési feltételei is adottak. És ehhez járul, hogy jóval kevésbé intenzív az a „jövedelmi korlát”, ami a 4. ábra elemzéséből is levonható következtetesként.

Az, hogy számos olyan (általában egyszerűbb) munkatevékenység létezik, amelyet rövidebb munkaidő alatt termelékenyebben lehet végezni, nem vitatható. Különösebb kutatás nélkül, logikailag is belátható, hogy például négy óra alatt egy munkavállaló nagyobb teljesítményt tud nyújtani, mint kétszer ilyen hosszú munkaidőben. A munkáltatók – ha tehetik – mégis szívesebben alkalmaznak ugyanezen munkakörökben teljes munkaidősöket. Ha egy munkakört például ketten látnak el, akkor jó néhány járulékos költség is duplázódik. Így a toborzás, betanítás, továbbképzés, a munkaruha-juttatás, bejárás költségtérítés, bizonyos szociális, jóléti juttatások. De vannak nehezebben számszerűsíthető többletráfordítások is a munkáltató részéről. A vezetés, ellenőrzés, munkaszervezés bonyolultabbá válik, és ezt nem kompenzálja feltétlenül többlet teljesítmény, ami például szellemi munkakörökben így nem is értelmezhető.

Ezek alapján érthető, hogy amikor a munkaerő-kínálat nem kifejezetten szűkös, **a létszámukat növelni szándékozó gazdálkodó egységek általában a teljes munkaidős foglalkoztatást preferálják**, vagy legalábbis kritikusan mérlegelik költségek és a hozzáadott érték viszonyát. Ez is egyik magyarázó tényezője annak, amit a 1-3. ábrákon is megfigyelhettünk, azaz, hogy konjunktúra idején – ha ezt a munkaerő-kínálat lehetővé teszi – a részmunkaidősök aránya az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva csökken. Általánosságban megfogalmazható, hogy nemzetgazdasági szinten a munkaerő-felhasználás hatékonyságát befolyásoló meghatározó tényezők között **a részmunkaidősök arányánál jóval markánsabb tényezőket kell figyelembe venni.**

## Összefoglalás

A részmunkaidős foglalkoztatás a koronavírus-járvány alatt a szokásosnál is nagyobb figyelmet kapott, mint a válságkezelés egyik lehetséges eszköze. Ennek fényében elemzésre érdemes az a megfigyelés, hogy az Európai Unió tagországainak átlagában a pandémiát megelőző konjunktúra idején a társadalmi és gazdasági hatásait tekintve általában pozitívan értékelt foglalkoztatási forma aránya csökkent az összes foglalkoztatotton belül. Magyarországon az európai átlagnál is jobban.

Az okok feltárása során azt az egyébként ismert tényt mindenképpen hangsúlyozni kell, hogy az Európai Unió legszegényebb országaiban (így valamennyi később csatlakozott közép-kelet-európai tagállamban) a részmunkaidős foglalkoztatás aránya messze elmarad a gazdagabbakétól. E jelenségnek alapvetően jövedelempolitikai oka van, azaz a családok döntő hányada nem engedheti meg magának az egyik kereső munkabére egy részének kiesését. Tudomásul kell venni, hogy ez determinálja a részmunkaidő elterjedtségét a régióban, és változásra csak a jövedelemszint szignifikáns emelkedése esetén van esély.

Szélesebb perspektívában az is a kérdéskör tárgyalásához tartozik, hogy az általános vélekedéssel szemben a részmunkaidő társadalmi hatásai korántsem egyértelműen pozitívak. Igaz, hogy jótékonyan járul hozzá a munka és a magánélet összhangjának javításához, ugyanakkor azonban konzerválja a családon belüli szerepeket – ez ma egy érzékeny kérdés – és erősíti az ún. üvegplafon jelenséget.

A cikk fókuszában a 2010-es évtized folyamatainak tanulmányozása alapján a részmunkaidős foglalkoztatás munkagazdasági összefüggéseinek vizsgálata állt. Az megerősítést nyert, hogy ez a foglalkoztatási forma egyik hasznos eleme lehet a munkaerőpiaci sokkok kezelésére alkalmazható eszközrendszernek. A munkaszervezetek szintjén átmeneti keresletcsökkenés esetén célszerű eszköze a kulcsemberek megőrzésének is.

Azt a gyakran hangoztatott megállapítást azonban, hogy a részmunkaidő a foglalkoztatottság növelésére is alkalmas, bizonyos megszorításokkal lehet csak elfogadni. Az európai adatokból (amelyeket megerősítenek a magyar tapasztalatok) azt látjuk, hogy konjunktúra idején, amikor intenzív a munkaerő iránti kereslet, a munkáltatók – érthető módon – a teljes idősök alkalmazását preferálják. A nyugdíjaskorúak munkában tartásában, illetve bevonzásában a rövidebb munkaidő lehetősége azonban jóval nagyobb szerepet játszik.

Abból a tényből, hogy a gazdasági fejlettségi szint és a részmunkaidősöknek a foglalkoztatottak közötti aránya között szoros összefüggés mutatható ki, nem következik, hogy a gazdasági fejlettséget meghatározó rendkívül összetett tényező-együttesben a részmunkaidős foglalkoztatás gyakoriságának érdemi szerepe lenne. A részmunkaidős foglalkoztatásnak helye van a társadalom és a gazdaság több szegmensében, azonban illúzió lenne azt hinni, hogy esetleges öncélú, differenciált hatásait figyelmen kívül hagyó támogatása érdemben hozzájárulna gazdasági fejlődésünkhöz.

## Felhasznált szakirodalom

- Bauman, Z. (2008): Munka. Ford.: Borgos Anna. *Café Babel* (56-57) 11-23.
- Berde É. (2020): A sztenderd munkavégzés versus nem sztenderd munkavégzés. *Új Munkaügyi Szemle*, 1(1) pp. 17-29.
- Eurostat (2018): *Why do people work part-time?*  
[https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190918-1\(Letöltve: 2022.01.21.\)](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190918-1(Letöltve: 2022.01.21.))
- Ékes I. (2009): Az atipikus munka és jövője *Munkaügyi Szemle*, 53(1), 66-71.
- Frey M. (2000): A munkaidő-rendszerek rugalmassá válása. *Közgazdasági Szemle*, 47(12)1008-1026.
- Frey M. (2004): Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. In.: *Munkaerőpiaci Tükör, 2004.* (szerk. Fazekas, K. -Varga, J.) MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 145-193. [http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey\\_I.pdf](http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_I.pdf) (Letöltve: 2022.01.21.)

