

TDK-dolgozat

Bódi Szabina
BA

2011

Atipikus foglalkoztatási formák magyarországi és európai trendje. – Tipikus-e az atipikus?

Hungarian and European trends of atypical employment forms. Atypical is typical?

Kézirat lezárása:.....

Rezümé

Bódi Szabina

Atipikus foglalkoztatási formák magyarországi és európai trendje. – Tipikus-e az atipikus?

Az atipikus foglalkoztatás egyre nagyobb népszerűségnek örvend mind a munkavállalók, mind a munkáltatók körében. Elsősorban a Nyugat-Európában, különösen a Benelux államokban, valamint a Skandináv országokban a legelterjedtebb ez a munkavégzési forma. Magyarországon bár egyre elfogadottabbá válnak a hagyományos – napi nyolc óras – munkavégzés mellett a különböző atipikus foglalkoztatási formák, azonban jelenleg jórészt kihasználatlan marad.

Az atipikus foglalkoztatás elsősorban a nők körében elterjedt. Az atipikus foglalkoztatás előnye, hogy a dolgozók hatékonysága növelhető, valamint a tartós munkanélküliség kialakulásának megelőzése és a munkaképesség megőrzése érdekében is fontos lehet. Dolgozatomban arra a kérdésre keresem a választ, hogy az atipikus foglalkoztatási formák szélesebb körű használatával csökkenthető-e a munkanélküliség és megoldhatóvá válhatnak-e a munkaerő piaci problémák

Résumé

Szabina Bódi

Hungarian and European trends of atypical employment forms. - Atypical is typical?

Atypical employment is more and more popular among employers and employees.

This is the most common form of work in Western Europe, particularly in the Benelux and Nordic countries. Although different kind of work forms become more acceptable, they are currently unused in Hungary.

Atypical employment especially prevalent among women. Atypical employment benefits that workers can be more effectively and prevent the development of long-term unemployment and job skills may be important to preserve.

In my work I am looking for the answer to the question that the wider use of atypical forms of employment, reduce unemployment and whether the solution may become to the labor market problems

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés

2. Az atipikus foglalkoztatási formák jelenléte az Európai Unió és Magyarország esetében

2.1. Az atipikus foglalkoztatás térnyerése és annak okai az Európai Unióban és Magyarországon

2.2 Az elmúlt évek statisztikájának a tükrében az atipikus foglalkoztatás alakulása

3. Az atipikus foglalkoztatási formák típusai

3.1. A főbb típusok rövid ismertetése

3.2. A Magyarországon leggyakrabban előforduló típusok jellemzése

4. Az atipikus foglalkoztatás előnyei – hátrányai

4.1. Növelhető-e a foglalkoztatás a hagyományostól eltérő formák alkalmazásával?

4.2. Népszerűségének okai a skandináv államokban

4.3. Európai Unión belüli előfordulása

5. Az atipikus foglalkoztatási formák jelenléte Magyarországon

5.1. Az atipikus foglalkoztatási formák alakulása 1989-2004-ig

5.2. Az atipikus foglalkoztatási formák alakulása 2004-től napjainkig

6. Magyarországon előforduló atipikus foglalkoztatási formák

6.1. Ágazatok szerinti megoszlás vizsgálata

6.2. Statisztikai adatok elemzése

7. Nők aránya az atipikus foglalkoztatáson belül

4.1. Népszerűségének okai

8. Összegzés, javaslatok

Ábrajegyzék

- 1. ábra: Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya**
- 2. ábra: A főbb munkaerő-piac tendenciák (a 14-74 éves népességen belül)**
- 3. ábra: A részmunkaidő típusai**
- 4. ábra: Az önfoglalkoztatottak, részmunkaidős munkavállalók és a határozott idejű munkaszerződöttök alakulása az EU 27-ben**
- 5. ábra: Az önfoglalkoztatottak, részmunkaidős munkavállalók és a határozott idejű munkaszerződöttök alakulása Magyarországon**
- 6. ábra: A foglalkoztatottak száma Magyarországon foglalkozásuk jellege szerint 1992-től 2001-ig ezer főben**
- 7. ábra: A foglalkoztatottak száma Magyarországon foglalkozásuk jellege szerint 2004-től 2010-ig ezer főben**
- 8. ábra: Az összfoglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak szerint ezer főben**
- 9. ábra: A női foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak szerint ezer főben**
- 10. ábra: A 15-64 éves foglalkoztatottak számának változása munkaszerződés jellege szerint, 2003 = 100**
- 11. ábra: A 15-64 éves foglalkoztatottak számának változása a foglalkoztatás jellege szerint, 2003 = 100**
- 12. ábra: A határozott időre szóló szerződéssel dolgozó alkalmazottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül, %-ban**
- 13. ábra: Munkaszerződés hossza szerint (a foglalkoztatotti összlétszámon belül)**
- 14. ábra: A határozott időre szóló szerződéssel dolgozó alkalmazottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül a szerződés oka szerint, %-ban**
- 15. ábra: A határozott időre szóló szerződéssel dolgozó alkalmazottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül, % , Régiók szerint**
- 16. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül, %**
- 17. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül, %, Régiók szerint**
- 18. ábra: a 25-29 éves nők foglalkoztatási rátája, % -ban**
- 19. ábra: a 25-29 éves nők foglalkoztatási rátájaa háztartásban élő gyermekek száma szerint, ezer főben**

20. ábra: Az alkalmazottak nők munkaszerződésének jellege főmunkában

1. Bevezetés

Az atipikus foglalkoztatás a hagyományos, teljes munkaidejű foglalkoztatástól eltérő forma, amely a munkavégzés helyét, idejét, időbeosztását tekintve sok mindenben különbözik a jól ismert modelltől. Az utóbbi évtizedekben egyre jellemzőbb az atipikus foglalkoztatás térhódítása a munkaerőpiacon a hagyományos, ipari társadalomra jellemző határozatlan idejű munkavégzéssel szemben. Vajon mi ennek a különleges foglalkoztatási forma egyre növekvő népszerűségének oka mind a munkáltatók, mind a munkavállalók körében? Dolgozatomban erre keresem a választ, valamint hogy az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásával csökkenthető-e a munkanélküliség és megoldhatóvá válhatnak-e a munkaerő piaci problémák.

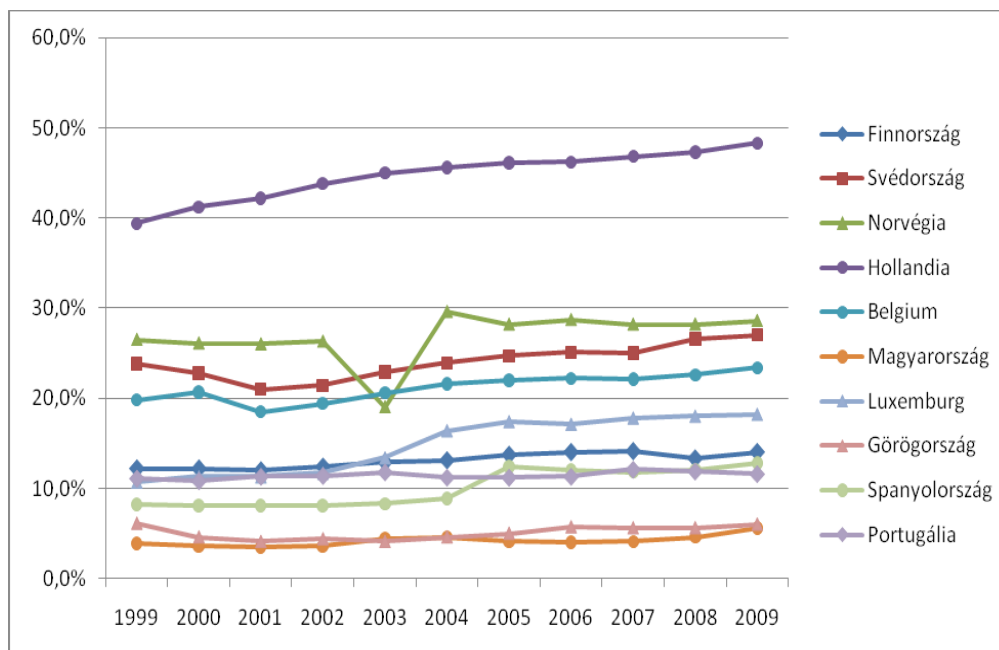
Napjainkban a munkavégzés már nincs térhez és időhöz kötve, bizonyos szolgáltatások a világ bármely pontjából igénybe vehetőek, illetve elláthatóak. Ezek a tényezők mind hozzájárulnak az atipikus foglalkoztatás térnyeréséhez.

„Az atipikus foglalkoztatási formák megjelenése sok vitát vált ki, számos ellentmondást hordoz. Nézőponttól függően reményeket vagy félelmeket kelt...”

(Frey 2000, 1008).

2. Az atipikus foglalkoztatási formák jelenléte az Európai Unió és Magyarország esetében

Az Európai Unión belül a Skandináv országokban, ill. a Benelux államokban, közülük is Hollandiában messze a legmagasabb az atipikus foglalkoztatottak aránya, ahol a munkavállalók közel fele részmunkaidőben dolgozik, ezen belül is kiemelkedő a nők aránya, amely megközelíti a 72%-ot! Görögországban, Portugáliában és Spanyolországban viszont meglehetősen alacsony ez az arány, azonban az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) adatai szerint ezekben az országokban a foglalkoztatási ráta is elmarad.



1. ábra: Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya

Forrás: Eurostat alapján saját szerkesztés

Magyarországon a rendszerváltás előtt az volt az ideális, ha valaki az első munkahelyéről ment nyugdíjba. Mára azonban ez a tendencia átalakulóban van, a munkavállalók egyre gyakrabban váltanak; van, aki kényszerből és van, aki a szakmai kihívásokat keresi. Mindemellett elfogadottá vált az is, hogy nem csupán a megszokott hagyományos keretek között dolgozhatunk. Ennek ellenére, míg az Európai Unión belül az atipikus munkavállalók száma folyamatosan növekszik, hazánkban ez a foglalkoztatási forma jelenleg nagyrészt kihasználatlan marad.

2.1. Az atipikus foglalkoztatás térnyerése és annak okai az Európai Unióban és Magyarországon

Nyugat-Európa ipari társadalmának foglalkoztatási modelljét az úgynevezett fordista korszakban az időhatárok nélküli, napi nyolc órás foglalkoztatás jellemezte. A fordizmus a nagy gazdasági világválság következtében a harmincas évek Amerikájában alakult ki és Európában a második világháborút követően indult hódító útjára. A rendszer névadója Henry Ford, aki az 1903 és 1926 között elérte, hogy egy nyolc alkalmazottból álló kis gyárból egy nyolcvannyolc vállalatból álló konszernt alakítson ki, amelynek 600000 alkalmazottja volt és évi 2 millió autót gyártott. A fordizmus azonban nem csupán

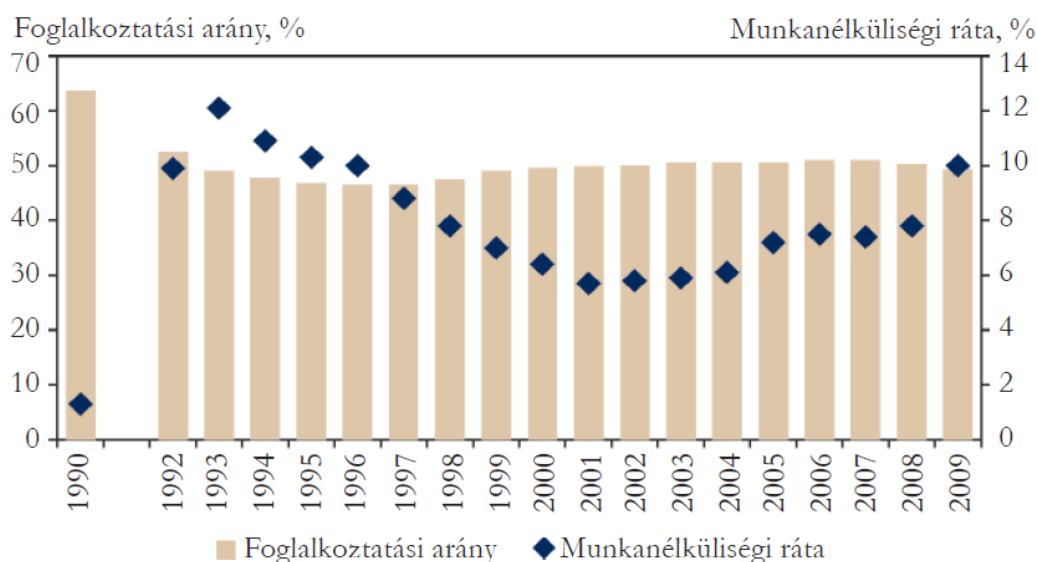
termelési modell, hanem a szociális szabályozás egy módja és egy fogyasztási norma megfogalmazója is. (Csoba, 2004)

Az ipari társadalom foglalkoztatási modelljére jellemző volt továbbá a kétoldalú merevség a munkaviszonyban. Sem a munkavállalónak nem volt érdeke mindent újratanulni egy másik vállalatnál, sem a vállalatnak nem származott előnye a munkaerő cserélgetéséből, ugyanis ennek következtében elvesztek volna a tapasztalatok és a kiképzés költségei.

Az 1980-as évektől a foglalkoztatás gyökeresen megváltozott, ugyanis egy új foglalkoztatási modell rajzolódott ki, amelyben az extenzív növekedésre és a méretgazdaságosságra alapozott tömegtermelés korlátokba ütközött. A posztindusztriális társadalom építőkövei egymásra épülnek és egymást erősítik. Ebben a foglalkoztatási modellben jelent meg önálló elemként az atipikus foglalkoztatás. (Szabó-Négyesi, 2004)

Magyarországon a rendszerváltás előtt a dolgozók közel 90%-a határozatlan idejű, „hagyományos” munkaszerződéssel rendelkezett. Azonban a piacgazdaságra való átlépés, a privatizáció és a szerkezetváltás után a helyzet gyökeresen megváltozott. Módosulás következett be a vállalatok méretében és a foglalkoztatás szerkezetében, a nagy szervezetek dominanciája véget ért, helyüket a mikro-, kis- és középvállalkozások vették át. A foglalkoztatás szerkezetén kívül a munkavégzés jogi keretei is változtak, azaz egyre nagyobb teret nyernek a határozott idejű munkaszerződések, valamint a megbízási és vállalkozási szerződések. (Finna, 2008)

Az atipikus foglalkoztatás megjelenéséhez és elterjedéséhez tehát jelentősen hozzájárult a környezeti feltételek megváltozása, a vállalkozások új formája, valamint a növekvő munkanélküliség.



Megjegyzés: Az 1990. évi adat szakértői becslés. A munkaerő-felmérés adatai 1992-től állnak rendelkezésre.

2. ábra: A főbb munkaerő-piac tendenciák (a 14-74 éves népességen belül)

Forrás: KSH, Magyarország 1989-2009 A változások tükrében

A gazdasági szereplőknek lépést kell tartaniuk az információs technológia sebességével és erre a rugalmasság jelenthet megoldást. Egy atipikus munkaviszony esetében a vállalat foglalkoztatottai számát és képességét rövid idő alatt a változó piaci körülményekhez tudja igazítani, így költségmegtakarítást is magáénak tudhat. Az atipikus foglalkoztatás előnye továbbá, hogy a munkanélküliség csökkentése, a munkavégzéssel kapcsolatos költségek csökkentése, új elvárások megvalósítására és ezáltal a hatékonyabb termelési folyamatok megvalósítása érdekében jöttek létre.

Az atipikus foglalkoztatás nagy előnye, hogy a dolgozók hatékonysága erősen növelhető. A Profession.hu cikkei között olvasható, hogy hazánkban a munkaidő 45%-a vész kárba. Ennek oka a dolgozók motiválatlansága és a nem megfelelő munkaszervezés.¹ Ezekre a problémákra részben megoldást jelenthet a hagyományostól eltérő foglalkoztatás.

Azonban az atipikus foglalkoztatási formákban is rejlik bizonyos fokú veszély, hiszen nincsenek egységes jogforrások, amik szabályoznák, ezáltal kiszolgáltatottá válhat a munkavállaló.

¹ „A közelmúltban készült munkaerő hatékonysági kutatások arról számoltak be, hogy hazánkban a munkaidő 45 százaléka veszik kárba, amíg nemzetközi szinten is 41 százalékot mértek a humán erőforrás kutatók. Tehát, Magyarországon fejenként és évente több mint 100 napot töltünk fizikailag a munkahelyünkön valódi munkavégzés nélkül.” (Profession.hu – Hová vész a munkaidő, 2008. november 18.)

3. Atipikus foglalkoztatási formák típusai

„A tipikus vagy hagyományos foglalkoztatás a teljes munkaidős határozatlan idejű munkaviszonyokat jelenti, amikor a munkavégzés helye a munkáltató telephelyén, az általa meghatározott munkarendben és a munkáltató utasításai szerint történik. Minden foglalkoztatás, ami nem fér ebbe bele, az atipikusnak minősül.

Az atipikus foglalkoztatás tehát a hagyományos, teljes munkaidejű foglalkoztatástól eltérő, különleges forma, amely a munkavégzés helyét, idejét, időbeosztását tekintve sok mindenben különbözik a hagyományos modelltől.” (Lipták, 2011)

3.1. A főbb típusok rövid ismertetése

Az atipikus foglalkoztatás nem egy speciális foglalkoztatási modell, hanem különböző termelési célok megvalósítására képződött foglalkoztatási módszerek csoportja. Az atipikus foglalkoztatási formákat csoportosíthatjuk munkaidő, foglalkoztatási forma szerint. Megrövidített munkaidőhöz tartozik a részmunkaidős foglalkoztatás, időszakos foglalkoztatási módok közül megkülönböztethetünk határozott idejű és alkalmi munkaviszonyt, valamint szezonális munkát. A nem munkaviszonyban végzett munka az önfoglalkoztatás illetve a fentiekbe nem besorolható, a hagyományostól eltérő munkavégzés a távmunka, otthoni munka és a munkaerő kölcsönzés. (Hertel, 2004)

3.2. A Magyarországon leggyakrabban előforduló típusok jellemzése

Távmunkavégzés

A Munka Törvénykönyve szerint „a távmunkát végző munkavállaló a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló”. [Mt.192/D. §]

A távmunkát a munkavégzés helye miatt szokás az atipikus foglalkoztatási formák közé sorolni. Bankó (2003) megközelítése szerint *„A legtágabb megközelítésben tehát minden olyan munka távmunka, amikor a munkavégzés során a munkavállaló és munkáltató térben messze van egymástól.”* Pontosabb Olson véleménye, aki szerint *„távmunka az a munkaszervezeten belül végzett munka, amely a hagyományos szervezeti karakterektől függetlenül térben és időben valamint számítástechnikai és telekommunikációs eszközökkel támogatott”*.

Magyarországon a távmunkának négy típusát különböztethetjük meg:

- Otthon végzett távmunka: jellemzően otthon kialakított infokommunikációs eszközökkel felszerelt helyiségekben végzik és a munka eredményeit is infokommunikációs technológia eszközök segítségével továbbítják a munkaadó részére.
- Mobil távmunka: a távmunkás munkaidejének nagy részét utazással tölti, a munkavégzés otthonától és a munkahelyétől távol valósul meg, a kommunikáció szintén az infokommunikációs eszközök, számítógépek segítségével történik.
- Önfoglalkoztatók által végzett távmunka: a foglalkoztatási státusz különbözteti meg a többi típustól, ami az alkalmazotttól eltérő munkakapcsolatot feltételez.
- E-szabadúszó (e-lancer): ezt a kifejezést azokra a távmunkásokra alkalmazzák, akik szinte teljes munkájukat „virtuálisan”, az interneten keresztül végzik, beleértve a megrendelés megszerzését, a munka elvégzését és eredményeinek továbbítását, valamint a kapcsolattartást is. (Finna, 2008)

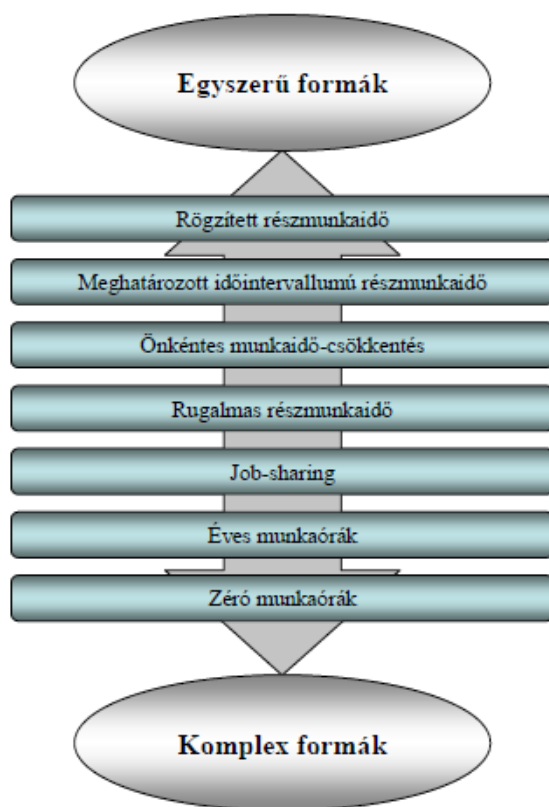
Az Európai Unióhoz képest a távmunka alkalmazásában még elmaradásaink vannak, azonban egyre közkedveltebb formává válik.

Részmunkaidős foglalkoztatás

A részmunkaidős foglalkoztatásnak jelenleg nincs egységes meghatározása. Az OECD Kiadvány, az Employment Outlook szerint *„az ILO alapvetőnek tekintett meghatározása szerint a részmunkaidő jelentősen rövidebb, mint a normál munkaidő”*. Az EU részmunkaidőről szóló irányelve az azonos munkahelyen teljes munkaidőben foglalkoztatottak munkaidejénél rövidebb időben foglalkoztatottakat tekinti részmunkaidős munkavállalónak. Foglalkoztatáspolitikai szempontból azért kedvelt ez a forma, mert

gyorsabban járul hozzá a foglalkoztatási ráta növekedéséhez, mint a teljes munkaidejű foglalkoztatás.

A részmunkaidőben foglalkoztatottak többségében a kisgyermekes édesanyák, a családtagot ápoló munkavállalók, a munka mellett tanulmányokat folytatók, az öregségi nyugdíj előtt állók, a rokkantnyugdíjasok és akik valamilyen egészségügyi károsodást szenvedtek el vagy valamilyen fokú testi vagy szellemi fogyatékkal rendelkeznek.



3. ábra: A részmunkaidő típusai

Forrás: Finna 2008, 79

A részmunkaidős foglalkoztatás alatt általában a kevesebb munkaórát értjük, azonban számos variációja is kialakult, mint például a rögzített részmunkaidő, a meghatározott időintervallumú részmunkaidő, az önkéntes-munkaidőcsökkentés, a rugalmas részmunkaidő, a job-sharing, az éves munkaórák, valamint a zéró munkaórák. (Finna, 2008)

Munkaerő-kölcsönzés

Az Munka Törvénykönyvének (Mt.) 193/C. § a. definíciója szerint „a *munkaerő-kölcsönzés olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés*

céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi.”

A munkaerő-kölcsönzés célja, hogy „a gazdálkodó szervezetek, vállalatok ideiglenesen felmerülő munkaerő szükségletét kielégítse a munkaerő-kölcsönző cégek szolgáltatásának bekapcsolásával.” (Tóthné Sikora, 2002)

A vállalat számára fontos, hogy a személyzettel kapcsolatos költségek előre láthatóak legyenek, ezt a munkaerő-kölcsönzés láthatóvá és lehetővé teszi. Ezáltal alkalmazkodni tudnak a rendelésarányokhoz és ennek megfelelően tudják alkalmazni a munkavállalókat. Általában vagy a nagyon magasan képzett munkavállalókat vagy a betanított munkásokat alkalmazzák a legnagyobb arányban a kölcsönbevevő cégek.

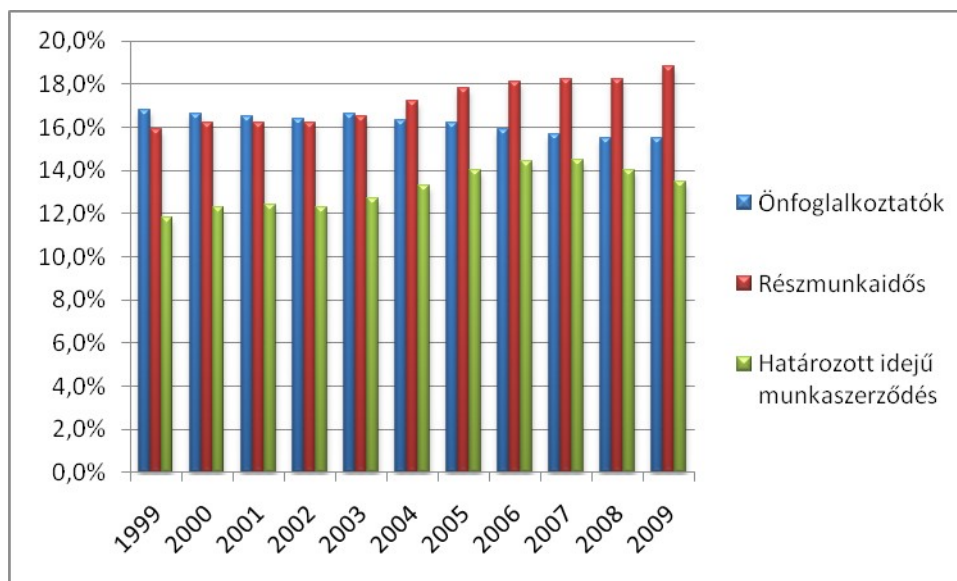
A munkaerő-kölcsönzésnek három főbb típusát ismerjük:

- hosszú távú kölcsönzés (akár több hónapra is)
- gyorskölcsönzés (rövid idejű)
- outsourcing

A munkaerő-kölcsönzés az atipikus foglalkoztatási formák egy speciális része, ugyanis három szereplős modellről van szó – kölcsönbeadó, kölcsönbevevő és a munkavállaló. A kölcsönbeadó és a munkavállaló között munkajogi szerződés, a kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő között polgári jogi szerződéses jogviszony áll fenn. (Lipták, 2011)

4. Az atipikus foglalkoztatás alakulása az elmúlt évek statisztikájának a tükrében

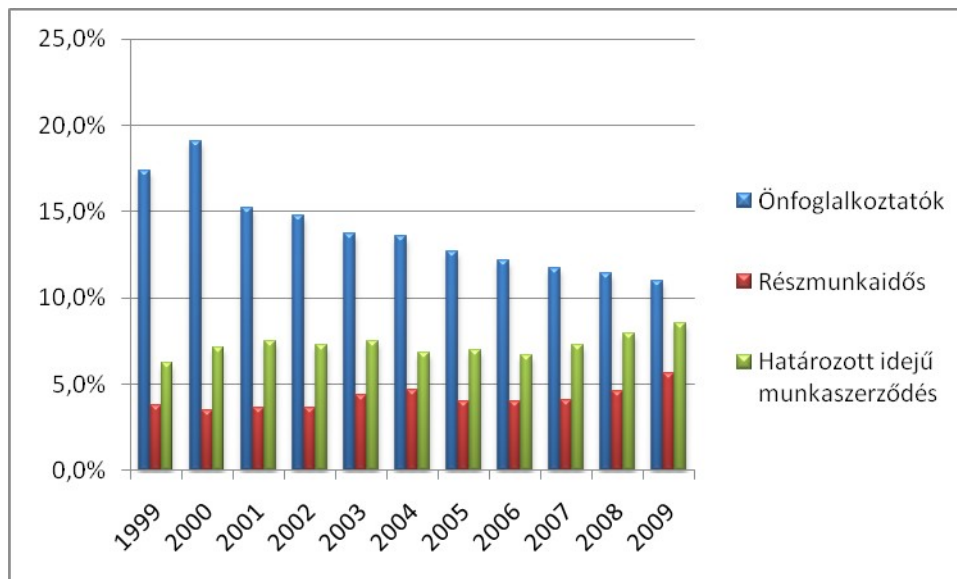
„Az a munkaviszony, amit általában szabályosnak, szabályozottnak (regulárisnak) szoktak tekinteni, egyre inkább teret veszít. A hagyományos „normál” munkaviszony teljes foglalkoztatást jelent, határozatlan időre szóló munkaszerződéssel, munkavállalói státusban, rendszerint hétfőtől péntekig terjedő munkanapokra egyenlően elosztott munkaidővel, nappali időszakra eső kötött munkaidő beosztásban. Az atipikus, irreguláris, flexibilis pedig mindaz, ami ettől eltér”. (Frey, 2001)



4. ábra: Az önfoglalkoztatottak, részmunkaidős munkavállalók és a határozott idejű munkaszerződöttek alakulása az EU 27-ben

Forrás: Employment in Europe 2010 alapján saját szerkesztés

Az Európai Unióhoz viszonyítva Magyarországon jelenleg alacsony a részmunkaidős munkavállalók és a határozott idejű munkaszerződöttek aránya, viszont ez az utóbbi években növekvő tendenciát mutat. Ezzel szemben azonban kiemelkedően magas az önfoglalkoztatók száma, még Európai Unió viszonylatban is. Ennek legfőbb oka, hogy a rendszerváltást követően a nagy állami cégek és szövetkezetek sorra hullottak szét és számos kis(mikro)- és közepes méretű vállalkozások alakultak. A magyar kisvállalkozások szaporodását ma már némi aggodalom kíséri. Egy OECD tanulmány szerint „az önfoglalkoztatás nagyon gyors növekedése az átalakuló országokban a különösen bizonytalan fejlődés kifejeződésének tekinthető.” (Laky, 1998)



5. ábra: Az önfoglalkoztatottak, részmunkaidős munkavállalók és a határozott idejű munkaszerződöttek alakulása Magyarországon

Forrás: Employment in Europe 2010 alapján saját szerkesztés

5.1. Növelhető-e a foglalkoztatás a hagyományostól eltérő formák alkalmazásával?

A magyar állam támogató programok segítségével segíteni tudja az atipikus foglalkoztatási formákat, ezáltal is ösztönözve a munkáltatókat, hogy több munkaerőt alkalmazzanak. Ilyen támogatások például:

- Új munkahely létrehozásának támogatása
- Beruházási támogatások
- Képzési támogatások
- Munkanélküliek vállalkozóvá válását elősegítő támogatások
- Önfoglalkoztatási támogatások
- Foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulék átvállalás
- Távmunka programok
- Részmunkaidős programok

Ezen programok főként a munkáltatóknak különböző jogcímen adott támogatások keretében segítik elő az atipikusfoglalkoztatást, azon belül is főként az elmaradott

térségekre, illetve a munkanélküli, vagy hátrányos helyzetű állampolgárokra fókuszálva. (Hertel, 2004)

A tartós munkanélküliség kialakulásának megelőzése és a munkaképesség megőrzése érdekében *a Skandináv államokban nagy hangsúlyt fektetnek* az aktivitásra, már a munkanélküliség korai szakaszában. Szigorú szabályokat vezettek be a munkavállalási hajlandóság és az önálló álláskeresés ellenőrzésére. Ezek mellett megfelelő jogszabályi keretek között rögzítették a különböző atipikus foglalkoztatási formák

Az *Európai Unión belül leginkább* a Nyugati államokban, elsősorban a Benelux államokban illetve *a Skandináv országokban elterjedtek az atipikus foglalkoztatási formák*. A keleti országokban még „gyerekcipőben” járnak ezek a foglalkoztatási módok, azonban egyre nagyobb teret hódít, hiszen megoldást jelenthet a munkanélküliség kezelésére.

Hazánkban az atipikus foglalkoztatási formáknak még nincs nagy múltja, jelenleg kihasználatlan erőforrások maradnak, azonban úgy vélem egyre nagyobb teret kapnak. Ezeknek a lehetőségeknek a felismerése fontos a magyar munkavállalók és munkáltatók számára is, hiszen megoldást jelenthet életpályájuk alakításában, valamint gazdaságos működés szempontjából. A címben feltett kérdésre, miszerint tipikus-e az atipikus, úgy gondolom, hogy a válasz a közeljövőben igenné válhat, de jelenleg még az atipikus foglalkoztatás korántsem tekinthető tipikusnak.

5. Az atipikus foglalkoztatási formák jelenléte Magyarországon

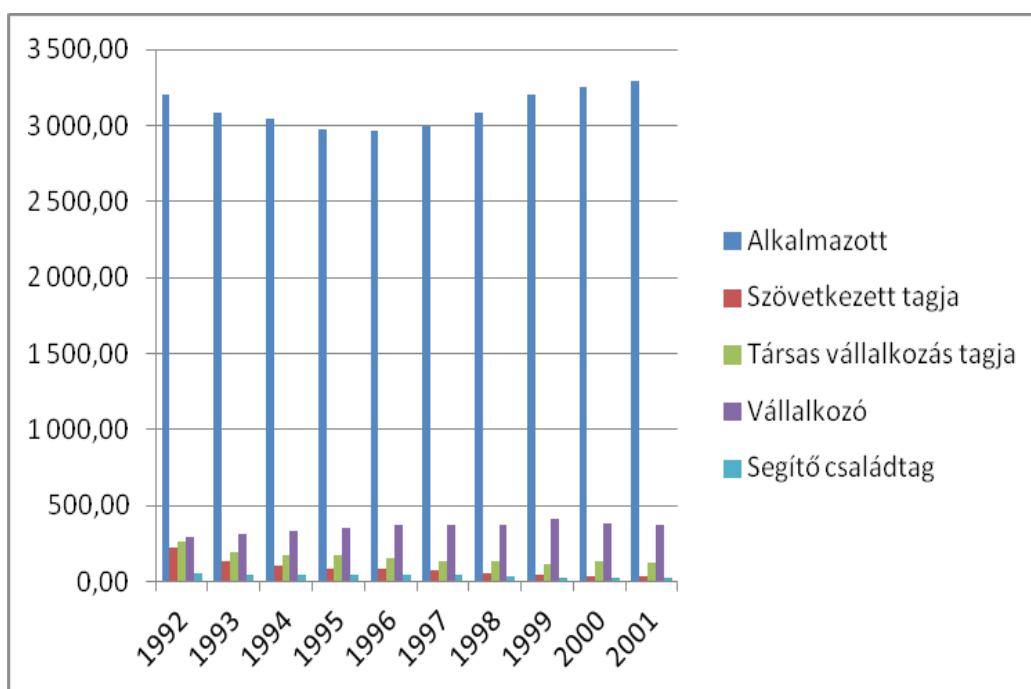
Magyarországon a rendszerváltás előtt a dolgozók nagy részét határozatlan idejű, a mindenki számára ismert „hagyományos” munkaszerződéssel foglalkoztatták. Léteztek a napi nyolc órás foglalkoztatástól eltérő, úgynevezett atipikus foglalkoztatási formák is, azonban nem voltak elterjedtek és számuk a nemzetgazdasági foglalkoztatási arányban elhanyagolható volt. (Hertel 2004)

A rendszerváltást követően a '90-es években azonban a helyzet megváltozott. A piacgazdaságra való átállást követően a nagy állami vállalatok sorra zártak be, általánossá

vált a munkanélküliség, az addigi stabil foglalkoztatási rendszer már nem volt használható, valamint az állam új adókat vetett ki, amely szintén nem kedvezett a munkaerő-piaci helyzetnek. Ezek következménye képen jelentek meg hazánkban az atipikus foglalkoztatási formák (Hertel 2004)

5.1. Az atipikus foglalkoztatási formák alakulása 1989-2004-ig

A rendszerváltás után, a gazdasági, politikai átrendeződést követően az állami vállalatok sorra hullottak szét, a cégek struktúrája átrendeződött. Új gazdasági és társasági formák jöttek létre, a piacnak alkalmazkodnia kellett, ezáltal a rugalmasság és a költséghatékonyság befolyásolta a versenyképességet. (Hertel 2004)



6. ábra: A foglalkoztatottak száma Magyarországon foglalkozásuk jellege szerint 1992-től 2001-ig ezer főben

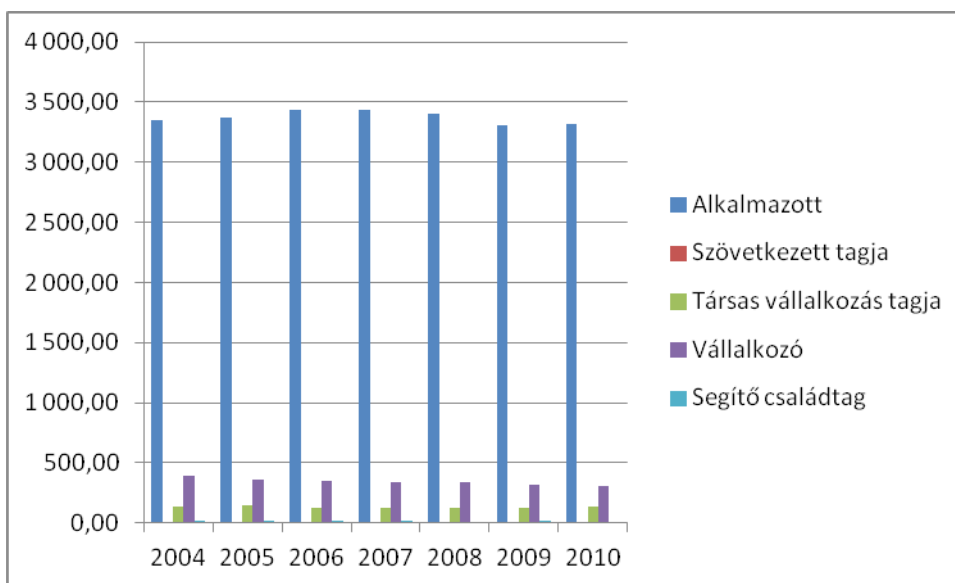
Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

A fenti ábrán jól kivehető, hogy a rendszerváltást követő években túlnyomó részt a legtöbb foglalkoztatott alkalmazásban állt, amely 1992-ben 3 203 400 fő volt, azonban ezt követően csökkeni kezdett, egyre kevesebb embert foglalkoztattak és egyre többet építettek le. 1997-től növekedésnek indult a foglalkoztatás jellegét tekintve alkalmazottak száma és 2001-re elérte a 3 926 300 főt.

A vállalkozók, az önfoglalkoztatók a második legjelentősebb, legelterjedtebb foglalkoztatási jelleg volt hazánkban. Ezt követték a társas vállalkozások tagjai, szervezetek tagjai és végül a segítő családtagok. A segítő családtag érdekes foglalkoztatott forma, ugyanis a vállalkozókhoz köthető, ugyanis segítő családtag az lehet, aki a vállalkozó közeli hozzátartozója (Ptk. 685.§ b) pont), élettársa, egyenes ágbeli rokonának házastársa, házastársának egyenes ágbeli rokona illetve testvérének házastársa.²

5.2. Az atipikus foglalkoztatási formák alakulása 2004-től napjainkig

Hazánkban az atipikus foglalkoztatási formák alakulását jelentősen befolyásolta az Európai Unióhoz való csatlakozásunk, mivel az EU országokban már jóval korábban, a 70-es évektől kezdve megjelentek az atipikus foglalkoztatási formák különböző típusai, amelyeket már évtizedek óta alkalmaznak, ezáltal a szabályozásukra vonatkozó jogi szabályozások már kialakultak. (Hertel 2004)



7. ábra: A foglalkoztatottak száma Magyarországon foglalkozásuk jellege szerint 2004-től 2010-ig ezer főben

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

Az ábrán jól látható, hogy a rendszerváltás utáni évekhez képest az Unióhoz való csatlakozásunkat követően a szövetkezett tagjainak és a segítő családtagok száma

² <http://www.eutax.hu/index.php?go=tartalom&i=96>

jelentősen lecsökkent. A szövetkezet tagjai az 1992-es 225 000 főről 2010-re 3 000 főre csökkent, a segítő családtagok száma pedig 493 000 főről 123 000 főre csökkent. Az alkalmazásban álló foglalkoztatók száma pedig továbbra is kiemelkedően magas, 2010-ben 3 317 500 főre volt tehető.

6. Magyarországon előforduló atipikus foglalkoztatási formák

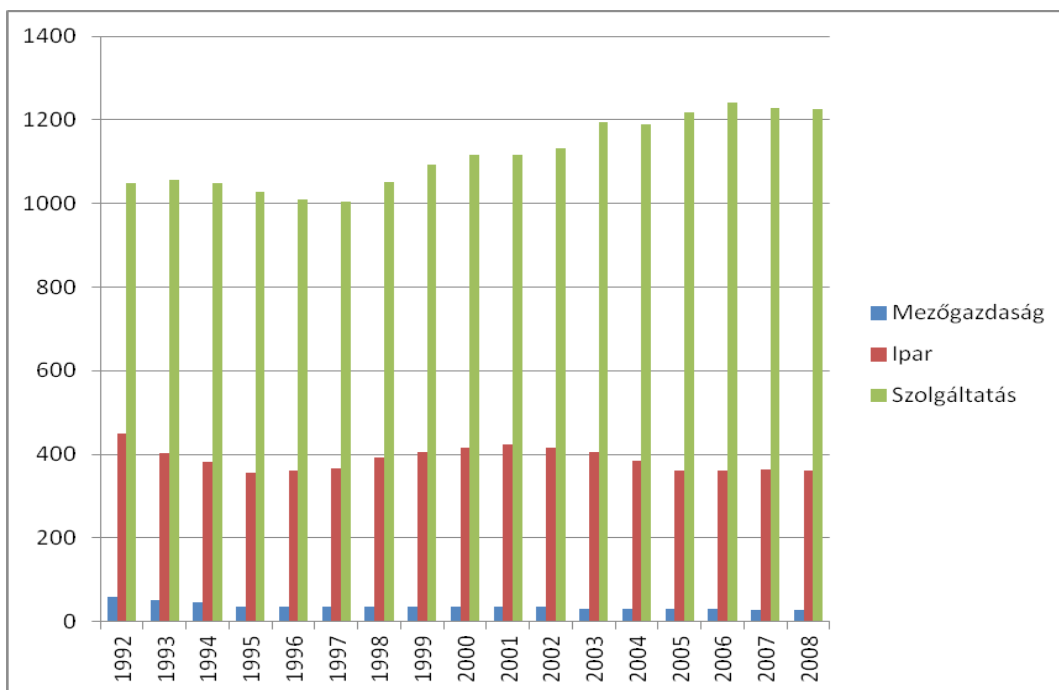
Az atipikus foglalkozási formákat a következő képen csoportosíthatjuk:

- A megrovidített munkaidő: - a részmunkaidős foglalkoztatás
- Időszakos foglalkoztatási formák: - határozott idejű munkaviszony
 - alkalmi munkaviszony
 - szezonális munkaviszony
- Nem munkaviszonyban végzett munka: - önfoglalkoztatás
- Egyéb, a fentiekbe nem besorolható, a hagyományos munkaviszonytól eltérő munkavégzés: - otthoni munka
 - távmunka
 - munkaerő kölcsönzés

Magyarországon a legelterjedtebb atipikus foglalkoztatási formák közé a részmunkaidős foglalkoztatás, outsourcing, a távmunka, munkaerő kölcsönzés és a határozott idejű munkaszerződések tartoznak.

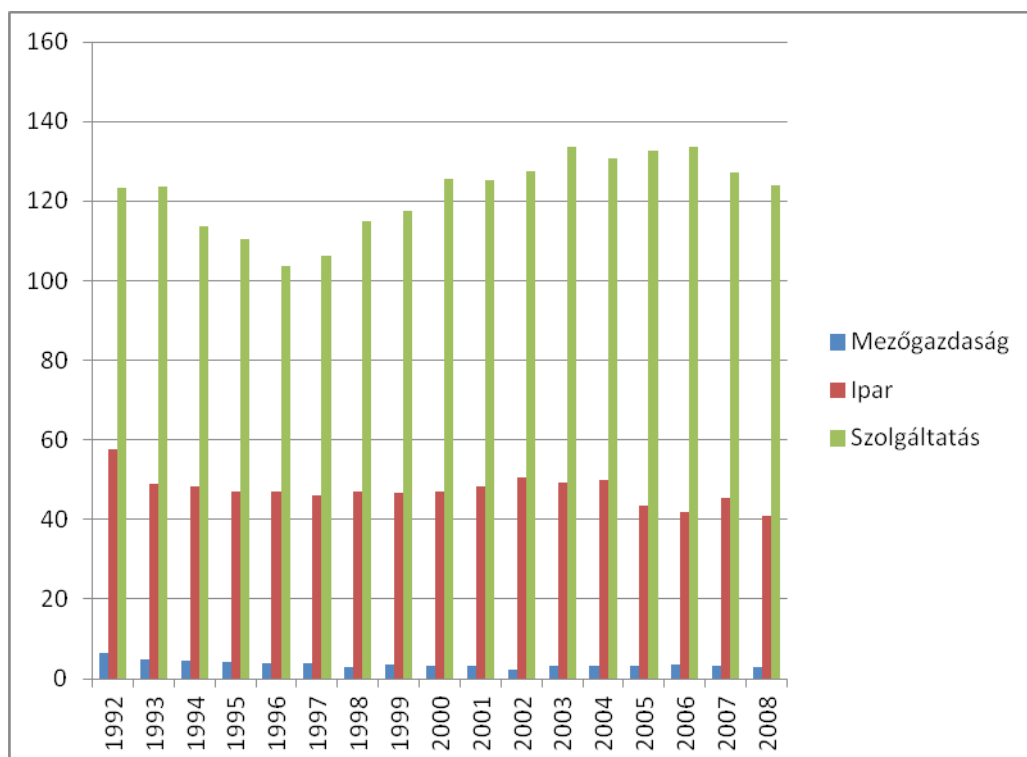
6.1. Ágazatok szerinti megoszlás vizsgálata

Magyarországon a rendszerváltást követő években a legtöbben a szolgáltatás szektorban voltak foglalkoztatva, ezt követte az ipari foglalkoztatottak, majd a mezőgazdaságban dolgozók. 1996-1997-es évig enyhe csökkenés volt tapasztalható a foglalkoztatottak számában mind három szektorban, amely a piacgazdaságra való átállásnak tudható be. A foglalkoztatáson a szolgáltatás szektorban, kiemelkedő a nők száma, azonban a teljes foglalkoztatást tekintve az iparban is jelentős a szerepük.



8. ábra: Az összfoglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak szerint ezer főben

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés



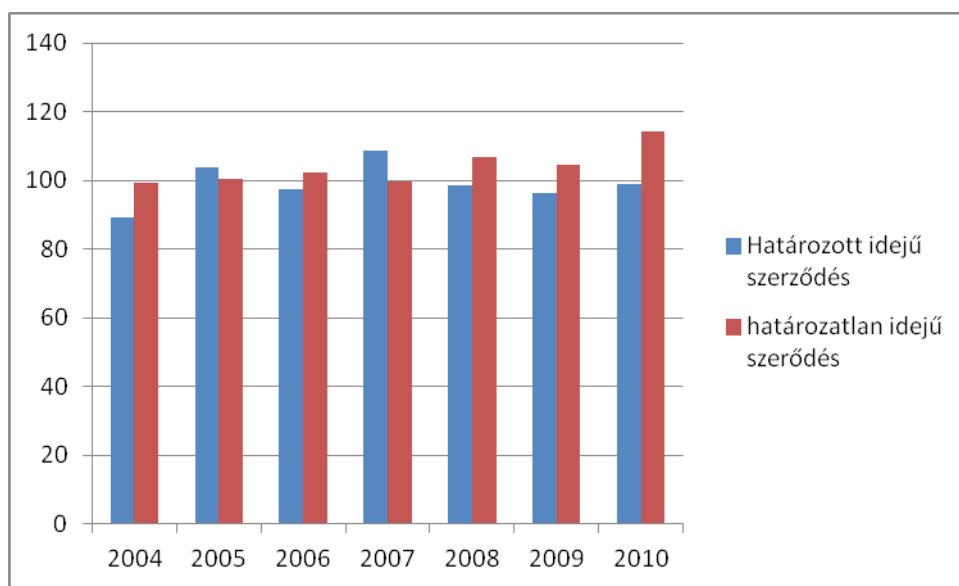
9. ábra A női foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak szerint ezer főben

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

6.2. Statisztikai adatok elemzése

A határozott idejű munkaszerződések követelményei megegyeznek a határozatlan idejű szerződéssel, de azok megszűnését, határozatlan idejűvé alakulását, maximális időtartamát, illetve felmondását a munka törvénykönyve szabályozza.

A határozott idejű munkaviszony időtartamának meghatározása történhet, naptárilag, vagy konkrét feladat elvégzése alapján. A határozott idejű munkaviszony időtartama nem haladhatja meg az öt évet. Határozatlan idejűnek kell tekinteni a munkaviszonyt akkor is, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor, és a munkavállaló érdekei ezzel csorbulnak. (Hertel 2004)



10. ábra: A 15-64 éves foglalkoztatottak számának változása munkaszerződés jellege szerint, 2003 = 100

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

Az Európai Unióhoz való csatlakozásunkat követően növekednek indult a határozott időre szóló munkaszerződések száma, azonban a válság hatására e alább hagyott és ismét a határozatlan időre szóló munkaszerződések kerültek előtérbe.

A 2008-2009-es válság nem csak a munkaszerződés jellegének változásaira, hanem a foglalkoztatás jellegének változására is hatással volt. A 2007-es évben a részmunkaidőben

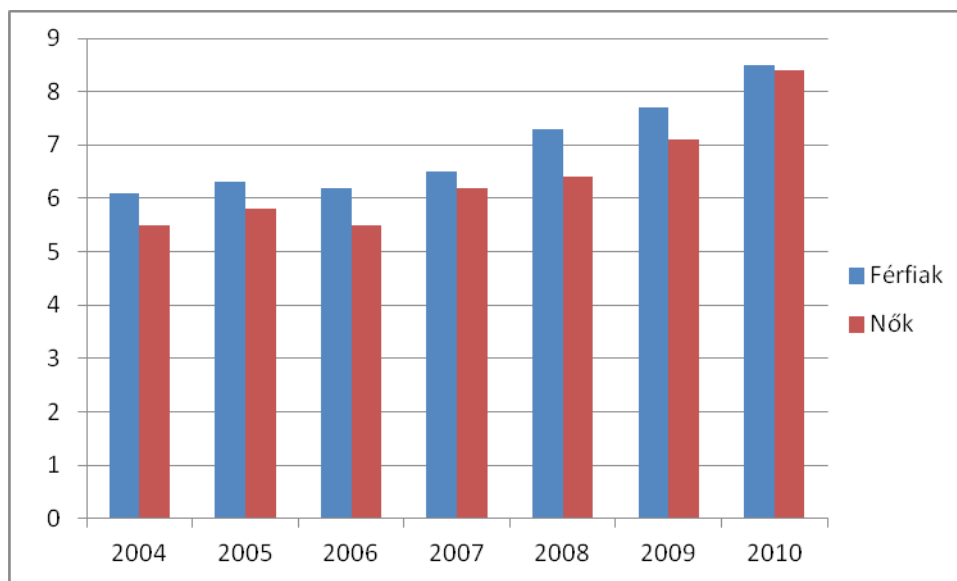
foglalkoztatottak száma éppen megelőzte a teljes munkaidős foglalkoztatottakat, azonban 2009-re ez a szám több mint 20%-ra tehető.

A részmunkaidő jól szemlélteti a megváltozott munkavállalói magatartást, ugyanis ez a foglalkoztatási forma a legrugalmasabb és engedi meg a munka összehangolását más tevékenységekkel. Foglalkoztatáspolitikai szempontból azért kedvelt ez a forma, mert gyorsabban járul hozzá a foglalkoztatottsági ráta növekedéséhez, mint a teljes munkaidős foglalkoztatás. „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.” (Frey 2000, 1020) (Lipták 2008)



11. ábra: A 15-64 éves foglalkoztatottak számának változása a foglalkoztatás jellege szerint, 2003 = 100

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

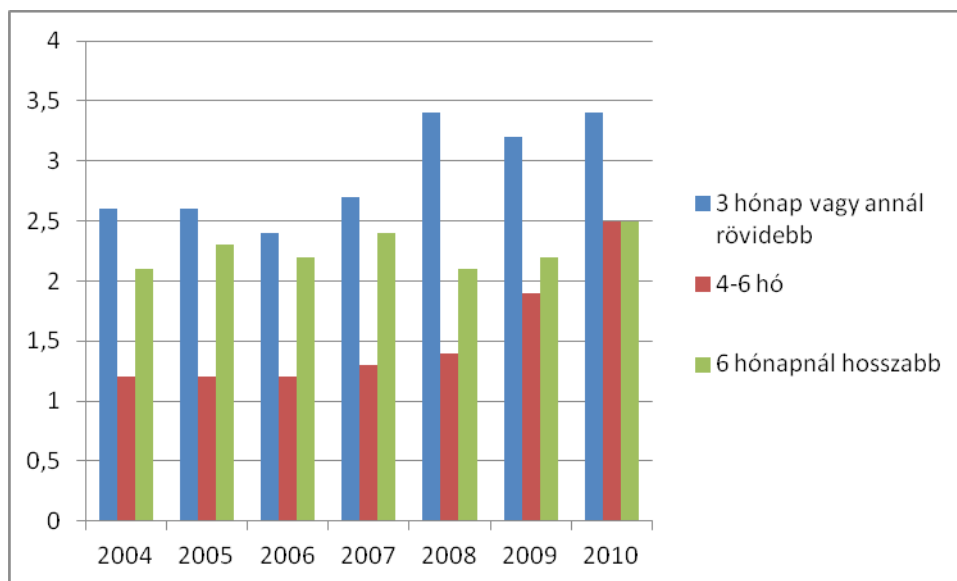


12. ábra: A határozott időre szóló szerződéssel dolgozó alkalmazottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül, %-ban

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

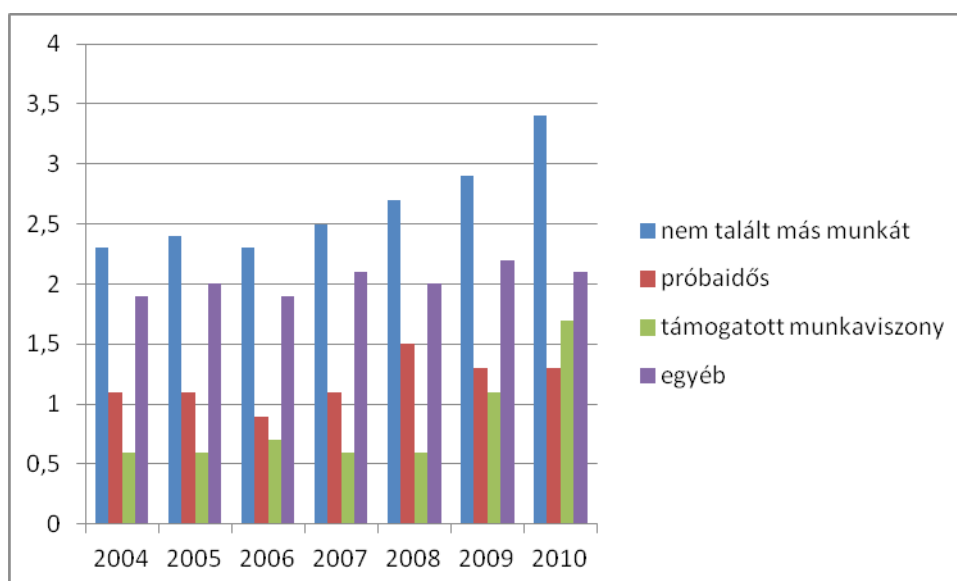
A határozott időre szóló munkaszerződéssel dolgozó alkalmazottak nemek szerint vizsgálatából jól látható, hogy kiemelkedő a férfiak aránya, azonban a nők körében szintén egyre nagyobb számban figyelhető meg és egyre kisebb a rés a férfi és női határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatott alkalmazottak arányában.

A munkaszerződés hossza szerint vizsgálva a legtöbben három vagy annál rövidebb ideig van foglalkoztatva, ezt összevetve, véleményem szerint azért több a férfiak aránya a határozott idejű munkaszerződésekben, hiszen többségében alkalmi, fizikai munkára alkalmazzák ezt a foglalkoztatási formát. A hat hónapnál hosszabb időre szóló munkaszerződést jellemzően gyes-en, gyed-en lévő kismamák munkaerő pótlására alkalmazzák. Azonban a 4-6 hónapig terjedő munkaszerződések is növekvő tendenciát mutatnak.



13. ábra: Munkaszerződés hossza szerint (a foglalkoztatotti összlétszámon belül)

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés



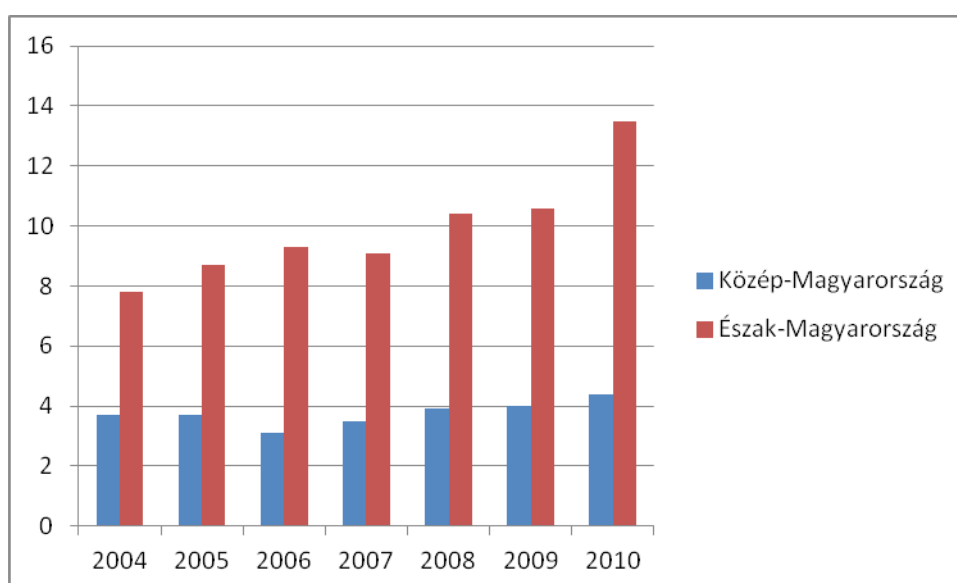
14. ábra: A határozott időre szóló szerződéssel dolgozó alkalmazottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül a szerződés oka szerint, %-ban

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

A határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkezők túlnyomó többsége a KSH adatai alapján azért választotta ezt a munkavégzési formát, mert nem talált más munkát. Csúpn

1-1,5% dolgozik próbaidőben és átlagban közel 2% egyéb okokból kifolyólag rendelkezik határozott időre szóló szerződéssel.

A Közép-magyarországi és Észak-magyarországi régiót összehasonlítva jelentős eltérés volt tapasztalható a munkaszerződések jellegét tekintve. 2010-ben az Észak-magyarországi Régióban 10%-kal többen voltak határozott időre szóló szerződéssel foglalkoztatva, mint Közép-Magyarországban. Ez a szám jelentős és véleményem szerint ez azért lehetséges, mivel Észak-Magyarországon alacsonyabb a foglalkoztatási arány, így az emberek hamarabb állnak munkába és a cégek számára is biztonságosabb és kifizetődőbb határozott időre alkalmazni egy munkavállalót.



**15. ábra: A határozott időre szóló szerződéssel dolgozó alkalmazottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül, %
Régiók szerint**

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

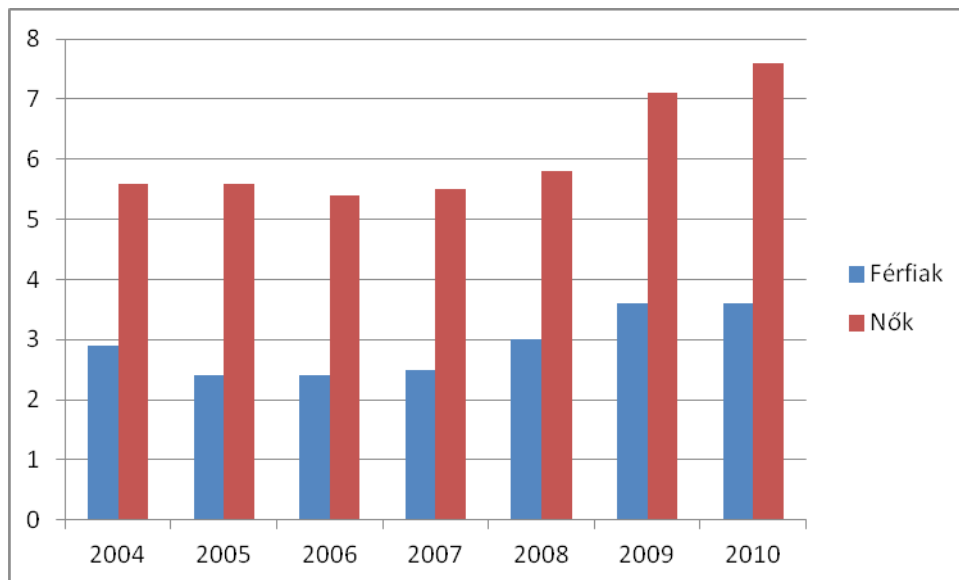
Az előzőktől eltérve, a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányában kiemelkedően magas a nők száma, a 2008-2009-es évet tekintve közel duplája a férfiakéhoz viszonyítva és továbbra is növekvő tendenciát mutatott.

A részmunkaidőben történő foglalkoztatás célcsoportjai:

- a kisgyermeket nevelő szülők, a gyermekgondozási segélyt, gyermekgondozási támogatást igénybe vevők, meghatározott feltételek mellett;
- a közvetlen családtagot ápoló munkavállalók;

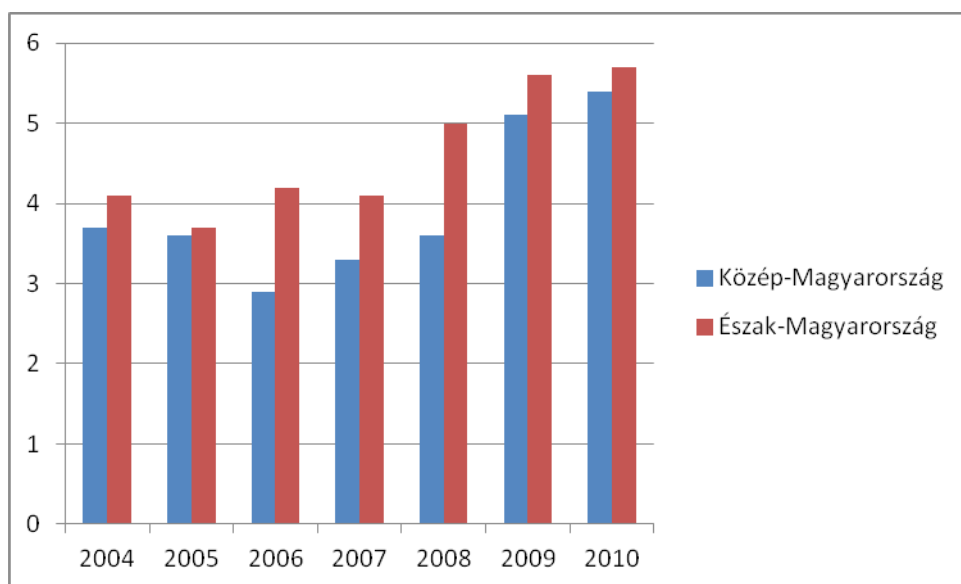
- az öregségi nyugdíj előtt álló idősebb munkavállalók, akik esetleg a kor előrehaladtával rosszabbodó egészségi állapotuk és a magasabb nyugdíjkorhatár miatt egyre nehezebben tudnak lépést tartani a növekvő munkahelyi követelményekkel, miközben a családi munkamegosztásban a korábbinál nagyobb szerepet vállalnának;
- munka mellett tanulmányaikat folytatni kívánók, akiknek a tanuláshoz kell a több szabadidő;
- a munkaerőpiacról kiszorultak különösen az ötven év feletti, reményvesztett tartós munkanélküliek, és a pályakezdő munkanélküliek, akiknek még nem sikerült bejutniuk a munkaerőpiacra;
- az egészségkárosodott személyek a rehabilitáció elősegítése érdekében;
- a rokkantnyugdíjasok döntő része. (Finna 2008)

Sajnálatos módon a férfiak a nőknél is rosszabb helyzetben vannak. Legnagyobb problémát a statikus napi szemlélet jelenti, ami rugalmatlanná teszi ezt a foglalkoztatási formát és leszűkíti az alkalmazását. A hazai gyakorlat nem tud elszakadni a beidegződött napi és heti gondolkodásmódtól, illetve a napi 4 vagy 6 órás részmunkaidős rendszertől (Seres, 2002).



16. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül, %

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés



17. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül, %
Régiók szerint

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

A részmunkaidőben foglalkoztatottak arányában régiók vizsgálatában nincs olyan jelentős eltérés, mint a munkaszerződés időtartamát tekintve, azonban a foglalkoztatás jellegét tekintve Észak-Magyarországon magasabb az arány.

7. Nők aránya az atipikus foglalkoztatáson belül



18. ábra: a 25-29 éves nők foglalkoztatási rátája, % -ban

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

Az otthoni gyermekgondozást követően a nők munkaerőpiacra való visszatérését a bölcsődei és óvodai ellátás mellett jelentősen elősegítették az atipikus munkavégzési formák. Ezek elterjedése az uniós átlagtól elmaradó magyar női foglalkoztatási rátán is javítani tudna. A család ellátásához jól illeszkedő rugalmas atipikus munkavégzési formák egyike a részmunkaidős foglalkoztatás, amely hazánkban a legnépszerűbb és legelterjedtebb atipikus munkavégzési forma. Magyarországon az elmúlt években növekedést mutatott a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, azonban 2008-ban így is alig haladta meg a 4%-ot. A Európai Unió tagországaiban átlagosan 17,6% volt a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, közülük is legmagasabb Hollandiában (46,8%), legalacsonyabb a szomszédos Szlovákiában (2,5%). A női foglalkoztatottak között a részmunkaidősök aránya Magyarországon 5,8%, míg az EU-27 átlagában 30,6%. A KSH munkaerő-felmérése alapján képet kaphatunk a távmunka munkaerő- piaci súlyáról is. Eszerint 2008-ban a rendszeresen távmunkában foglalkoztatottak aránya 1% volt, és további 1% alkalmanként végzett távmunkát. Ennél tágabb kategória az ún. otthon végzett

munka (aránya 2,5%), amely nem feltételez internetkapcsolatot, és amelybe az önfoglalkoztatók is beletartoznak. Mind a részmunkaidős állást, mind az otthoni munkát elsősorban a 25–29 éves nők részesítik előnyben, ami abból adódik, hogy ezek a foglalkoztatási formák megkönnyítik a gyermeknevelés melletti munkavégzést.³

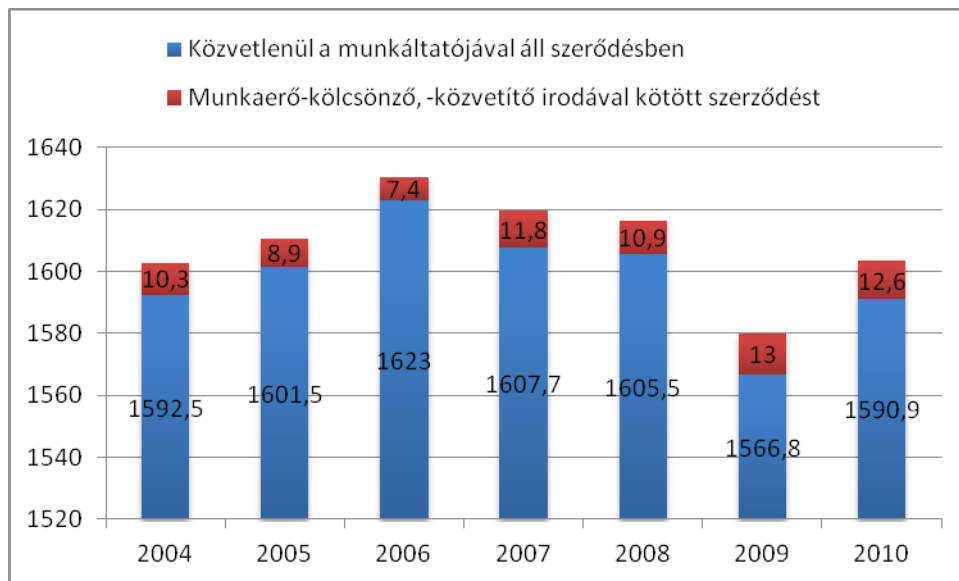


19.. ábra: A 25-29 éves nők foglalkoztatási rátájaa háztartásban élő gyermekek száma szerint, ezer főben

Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

A nők gyermeknevelés melletti munkavégzéséről elmondható a fenti ábra alapján, hogy azok a nők, akik három vagy annál több gyermeket nevelnek kevesebb hajlandóságot mutatnak arra, hogy munkába álljanak. Azonban azon nők foglalkoztatási rátája, akik egy vagy 2 gyermeket nevelnek 70% körül mozog, amely az európai átlagban is jónak mondható. Természetesen itt is a gyermeket nem nevelő nők foglalkoztatási rátája a legmagasabb, amely 2004-es évet kivéve 80% feletti értéket mutat. Azonban a legtöbb nő még mindig alkalmazotti munkaviszonyban áll közvetlenül a munkáltatójával és kevesen vannak kölcsönző-, illetve közvetítő irodák által foglalkoztatva. Ez a szám azonban a válság hatására növekedésnek indult.

³ <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/jel/jel309111.pdf>



20.. ábra: Az alkalmazottak nők munkaszerződésének jellege főmunkában
Forrás: KSH alapján saját szerkesztés

4.1. Népszerűségének okai

Az atipikus munkavállalók száma egyre növekszik és az atipikus foglalkoztatási formák évről-évre egyre jobban terjednek. Ezeknek a munkavállalási formák alkalmazásával lehetőséget lehet adni olyan gazdasági szereplőknek, akik élethelyzetükből adódóan szeretnének dolgozni, azonban nincs lehetőségük a napi nyolc órás munkavégzésre (szülői szabadságon lévők, megváltozott munkaképességűek stb).

Terjedésük további oka még, hogy a vállalatok igényt tartanak arra, hogy a munkaszervezésben jobban tudjanak reagálni a hatékonyság követelményeire, több potenciális gazdasági szereplő vonható be a munkaerő-piacra, illetve a szolgáltatási szektor tovább bővülését eredményezi. (Sasvári 2009)

Összegzés, megállapítások

A tudomány és technológia fejlődése a termelékenység növekedését idézte elő, amelynek következtében egyre több ember vált munkanélkülivé. A hagyományostól eltérő foglalkoztatási módok népszerűvé váltak mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára egyaránt. Napjainkra elmondhatjuk, hogy az atipikus foglalkoztatás terjedése

egyre népszerűbb, hiszen ezek jelenthetnek megoldást a munkanélküliség csökkentésére, illetve az inaktív munkaerő bevonására a munkaerőpiacra. (Borbély, 2000)

Irodalomjegyzék

Csoba Judit (2004): Fordizmus? Gatesizmus? A tipikusan atipikus foglalkoztatási formák terjedése, In: Kiss Gabriella-Csoba Judit-Czibere Ibolya: Idővonat – Tanulmányok a társadalomtudományok köréből, Kossuth Egyetemi Kiadó, Debrecen, 37-56. o.

Finna Henrietta (2008): A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál, Ph.D. értekezés, p. 198.

Frey Mária (2000): A munkaidőrendszerek rugalmassá válása, Közgazdasági Szemle, XLVII. évfolyam, 12. szám

Héthy Lajos (2001): A rugalmas foglalkoztatás és a munkavállalók védelme; A munkavégzés új jogi keretei és következményeik a munkavállalókra. In: Frey, Mária: EU-konform foglalkoztatáspolitikai, OFA, Budapest

Hertel András (2004): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon, E-Tudomány, 2. szám,
http://e-tudomany.hu/etudomany/web/uploaded_files/20040203.pdf

Lipták Katalin (2011): Atipikus foglalkoztatási formák, In: Dabasi Halász Zsuzsanna (szerk): Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai, Miskolci Egyetemi Kiadó

Szabó Katalin – Négyesi Áron (2004): Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban, Közgazdasági Szemle, LI. évfolyam, 1. szám

Tóth Sándor (2008): Az atipikus foglalkoztatási formák bemutatása. Munkaadók Lapja, 9. évfolyam, 9. szám