



Részmunkaidős munkavégzés az Európai Unióban

Összefoglaló

Bevezetés

Európában az elmúlt két évtizedben nőtt a részmunkaidős foglalkoztatás. Különösen igaz ez az olyan országokra, ahol a döntéshozók és a szociális partnerek a rugalmasság növelése érdekében vitát folytattak a különböző munkaidő-beosztásokról. A legtágabb értelemben vett részmunkaidőnek egyaránt lehetnek kedvező és kedvezőtlen hatásai úgy a munkavállalókra, mint a munkáltatókra. Míg vannak munkavállalók, akik olyan megoldásnak tekintik, amely segítségével bizonyos életszakaszokban egyensúlyt teremthetnek a munka és a családi élet között, más részmunkaidőben dolgozók arra panaszkodnak, hogy különféle hátrányok érik őket a teljes munkaidőben dolgozókkal szemben. Sokszor vita tárgya, hogy a magasán képzett munkavállalók számára nincsenek részmunkaidős állások. A részmunkaidős foglalkoztatás a munkáltatók számára hasznos lehet a munkaciklusban, ugyanakkor magasabb munkaerőköltséget is jelenthet. Ez a jelentés megpróbálja összefoglalni két Európa-szerte elvégzett felmérés eredményeit – bemutatva mind a vállalati, mind a munkavállalói nézőpontokat –, hogy ezáltal pillanatképet nyújtson a részmunkaidős munkavégzésről.

Szakpolitikai háttér

A részmunkaidős munkavégzést a részmunkaidőről szóló, a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodást végrehajtó 97/81/EK irányelv szabályozza, amelyet 1997-ben írtak alá a szociális partnerek. Célja, hogy megszüntesse a részmunkaidőben foglalkoztatottak elleni hátrányos megkülönböztetést, hogy javítsa a részmunkaidős munkavégzés minőségét, hogy elősegítse az önkéntes részmunkaidős munkavégzést, valamint hogy hozzájáruljon a munkaidő rugalmas beosztásához, figyelembe véve mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók szükségleteit. Ugyancsak erre a területre vonatkozik a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv, amely olyan szabályozást tartalmaz a munkórak számára vonatkozóan, amelynek célja a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme, valamint az egyenlő díjazásról szóló 75/117/EGK irányelv, amely a díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében tiltja a nemi alapon történő megkülönböztetés minden fajtáját.

2010 márciusában az Európai Bizottság kezdeményezte a munkaidő-szervezésről szóló irányelv átfogó felülvizsgálatát. E jelentés egyik célja az lesz, hogy javítsa a munka és a magánélet egyensúlyát, ami újfent a szakpolitikai viták középpontjába állítja a részmunkaidős munkavégzést.

Fő megállapítások

Az ide vonatkozó irodalom áttekintése megerősíti, hogy a részmunkaidőnek egyaránt vannak kedvező és kedvezőtlen következményei, ám ezek a munkáltatók, a munkavállalók és a gazdaság egészének szempontjából eltérőek.

Kedvező hatások:

- a részmunkaidő kedvezően hat a foglalkoztatási arányra, mivel növeli a nők munkaerő-piaci részvételét;
- a munkáltatók a részmunkaidő segítségével egy adott időszak alatt bekövetkező ciklikus feltételekhez igazíthatják forrásait;
- a munkavállalók számára megoldást jelenthet a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly megteremtésére, lehetővé téve a szülők számára, hogy több időt töltsenek a gyermekeikkel, miközben továbbra is foglalkoztatásban maradnak.

Kedvezőtlen hatások:

- a fix költségek következtében a részmunkaidő növelheti a vállalkozások által fizetendő összes munkaerőköltséget;
- a részmunkaidőben dolgozó munkavállalóknak általában kevesebb a jövedelmük és kevesebb lehetőségük van a szakmai előmenetelre;
- egyes eredmények szerint a részmunkaidős állások minősége általában alacsonyabb, bár a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók elégedettsége az állásukkal nagyjából hasonló, mint a teljes munkaidőben dolgozóké.

Az Európa-szerte részmunkaidőben dolgozók arányát és jellemzőit tekintve a következőket állapították meg:

- A részmunkaidős munkavégzés a férfiak és a nők körében hasonló arányban növekedett az elmúlt két évtizedben.
- Ugyanakkor a nők részmunkaidős foglalkoztatása négyszer olyan gyakori (32%), mint a férfiaké (8%).
- Míg a férfiaknál a legfiatalabb és legidősebb korosztályban a leggyakoribb a részmunkaidős munkavégzés, a nők esetében a részmunkaidős munkavégzés a kor előrehaladtával nő, tükrözve a részmunkaidőből teljes munkaidőbe való átmenet terén tapasztalható nemek közötti egyenlőtlenségeket.
- Az európai országok között óriási különbségek figyelhetők meg mind a részmunkaidőben dolgozók arányaiban, mind pedig a részmunkaidős munka szervezésében.

A részmunkaidőben dolgozók arányaiban megfigyelhető különbségek különböző társadalmi-gazdasági tényezőkkel magyarázhatóak. A részmunkaidő alacsony arányát több különböző gazdasági jelenség okozhatja, így például:

- a részmunkaidőre való igény hiánya, vagy akár a kényszerű részmunkaidővel szembeni ellenállás a munkavállalók részéről;
- a szabályozás hiánya;
- a jó minőségű részmunkaidős állások alacsony száma;
- a be nem jelentett részmunkaidős munkavégzés.

Másfelől a női munkavállalók nagyobb arányú részmunkaidős foglalkoztatása a megfizethető gyermekintézményi ellátáshoz való hozzáférés akadályaira is utalhat. A munkaórák számának kultúrájában tapasztalható különbségek szintén kihathatnak arra, hogy az emberek mennyire hajlandóak részmunkaidőben dolgozni.

Az eredmények szerint a részmunkaidőben foglalkoztatottak munkafeltételei különböznek a teljes munkaidőben foglalkoztatottaktól. A legfőbb különbségek a következők voltak:

- A kevesebb óraszámú dolgozó munkavállalók kisebb valószínűséggel végeznek összetettebb feladatokat;
- A részmunkaidőben dolgozók kevésbé optimisták előléptetési kilátásaik tekintetében;
- A részmunkaidőben dolgozók kisebb valószínűséggel kapnak képzést és tanulnak új dolgokat a munkahelyükön;
- A teljes munkaidőben foglalkoztatottak nagyobb valószínűséggel találják munkájukat intellektuálisan kihívást jelentőnek, mint a részmunkaidőben foglalkoztatottak.

Az európai vállalatoknál a következő formákban fordul elő a részmunkaidő:

A részmunkaidős foglalkoztatás Európa-szerte az oktatás, az egészségügy és a szociális munka területén a legelterjedtebb; ezen ágazatok mindegyikére jellemző, hogy többségében nőket foglalkoztatnak. Általában a nagyobb arányú női munkaerő sok vállalat esetében nagyobb arányú részmunkaidős munkavégzést eredményez. A részmunkaidő leggyakrabban mindennapi, néhány fix órás munkavégzés formájában nyilvánul meg. Egyre inkább elterjednek azonban a részmunkaidő egyéb formái is, növelve ezzel a munkáltatók és a munkavállalók lehetőségeit.

Egyes vállalatoknál a magas fokú képzettséget igénylő szakértői vagy vezetői pozíciókat betöltők körében is egyre elterjedtebb a részmunkaidő. A teljes munkaerőpiacot tekintve azonban ez még mindig ritka jelenség: a vállalatok háromnegyedében ilyen pozíciókban egyáltalán nincsenek részmunkaidőben foglalkoztatott dolgozók.

Szakpolitikai következtetések

Bár a részmunkaidőnek egyaránt vannak kedvező és kedvezőtlen aspektusai, hozzátartozik a munka modern világához. Ebből kifolyólag a döntéshozóknak lehetőséget kell teremteniük azok számára, akik részmunkaidőben kívánnak dolgozni, úgy a férfiak, mint a nők számára. Ugyanakkor fontos, hogy a teljes munkaidőben való munkavégzést is lehetővé kell tenni azok számára, akik szeretnének és képesek teljes munkaidőben dolgozni.

A döntéshozóknak azt kell célul kitűzniük, hogy csökkentsék a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben dolgozók munkafeltételei között megállapított különbségeket. Nagyon fontos, hogy a képzéshez való hozzáférésben tapasztalható egyenlőtlenségek csökkenjenek.

A mindennapi néhány órás munkavégzés mellett a részmunkaidős munkavégzés egyéb formái is kezdenek elterjedni. Ezeket az új lehetőségeket tovább kell fejleszteni, és alkalmazásukat ösztönözni kell, ezáltal növelve a rugalmasságot mind a vállalatok, mind a munkavállalók számára. Hasznos volna a legjobb gyakorlatok meghatározása és cseréje azzal kapcsolatban, hogy mely módszerek váltak be leginkább a vállalatok és a munkavállalók szempontjából.

A vezetők és a magas képzettséget igénylő munkaköröket betöltők esetében elenyésző a részmunkaidős munkavégzés mértéke. Mivel ez gátolhatja a nők egyenlő képviselését a vezetői (és a magas képzettséget igénylő) pozíciókban, ezen a téren is hasznos volna a vállalatok bevált gyakorlatainak meghatározása és elterjesztése.

További információ:

Részmunkaidős munkavégzés az Európai Unióban,
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm

Sándor Eszter, Kutatási munkatárs:
esa@eurofound.europa.eu