

# A részmunkaidős foglalkoztatás bővítésének eredményei és eszközei Hollandiában



Bagó József – dr. Szauder Nóra  
Indító tanulmány

Nemzetgazdasági  
Minisztérium

Stratégiai Műhely  
Európai Modellek 5.6.  
Holland részmunkaidő

2010.09.17.



## Tartalomjegyzék

I. Bevezetés.....	3
II. Helyzetkép – a holland részmunkaidős foglalkoztatás napjainkban .....	4
III. A holland részmunkaidős foglalkoztatás bővítésének gazdasági-társadalmi, munkaerő-piaci körülményei.....	9
IV. A holland részmunkaidős foglalkoztatás jogi és intézményi háttere.....	13
V. A részmunkaidő bővítésének főbb eszközei .....	19
VI. Kitekintés: a holland modell példájára működő európai modellek.....	24
VII. A modell továbbfejlesztése.....	28
VIII. Javaslat további stratégiai előkészítő szakmai munkálatokra, továbbá a magyarországi adaptálás előkészítésének lépéseire .....	29
IX. Összefoglalás.....	31
Irodalomjegyzék .....	32



## I. Bevezetés

Az Európai Unió tagországaiban 2009-ben átlagosan 18,1 % volt a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, a legmagasabb Hollandiában (47,7 %), a legalacsonyabb Bulgáriában (2,1 %) és Szlovákiában (3,4 %). ([www.ksh.hu](http://www.ksh.hu))

Laky Teréz (1999) megfogalmazásában a *részmunkaidő* a törvényes - többnyire heti - munkaidőre számítottnál rendszeresen rövidebb idejű munkavégzés.

Hollandiában a részfoglalkoztatás „megszokott hagyománya” az 1980-as évek óta alakult ki. Míg azonban a legtöbb országban a munkavállalók részéről gyakran kényszerhelyzetet jelent a részidejű foglalkoztatás, Hollandiában sokkal inkább egybeesik az egyének választása a vállalatok érdekeivel. (Berde 2008) Emellett a részmunkaidőben dolgozók foglalkoztatás-védelmi szabályozása a teljes munkaidőben dolgozókéval azonos, arányosított jogokat biztosít. Bizonyos szempontból van ugyan Hollandiában is némi lemaradás a részidejű foglalkoztatási szabályozást illetően, de a relatív helyzet mégis sokkal jobb, mint szinte bárhol máshol Európában.

A nők itt is gyakrabban vállalnak részmunkát, mint a férfiak. A legnagyobb különbség a 25-49 éves korosztályban van, valószínűleg a gyerekszülés és nevelés következményeként. A legújabb kutatások azonban a különbség gyors csökkenését jelzik ebben a korosztályban is.

A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a munkavállalók között Hollandiában az elmúlt három évtizedben dinamikusan növekedett, amelyet az alábbi táblázat szemléltet:

**Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a munkavállalók között  
Hollandiában (%)**

Év	Férfiak	Nők	Együtt
1983	7	50	21
1990	15	59	32
1998	18	68	38
2009	23,9*	75,3*	47,7

\* 2008. évi adat

Forrás: Pál 2000 és [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu) és [www.ec.europa.eu/social](http://www.ec.europa.eu/social)

Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint az utóbbi években kismértékű növekedést mutatott a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, azonban 2009-ben így is alig haladta meg az 5 %-ot. ([www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)) Az EUROSTAT kimutatása szerint 2008-ban a nők 6,2 %-a, a férfiak 3,3 %-a dolgozott részmunkaidőben ([www.ec.europa.eu/social](http://www.ec.europa.eu/social)). Néhány évvel ezelőtt a részfoglalkoztatást munkáltatói oldalról aránytalanul magas járulékok terhelték, ma már azonban a részmunkaidő után - legalább napi 4 óra munkavégzés esetén - teljesen arányosak a bérterhek. Ennek ellenére, speciális területeket kivéve, általában sem a munkáltatók, sem a munkavállalók nem kedvelik ezt a formát.



Elfogadott feltételezés, a részmunkaidős foglalkoztatási arány növelése hozzájárulna a hazai foglalkoztatási szint növeléséhez, s ugyanígy, hogy a foglalkoztatási szint növelése érdekében kihasználhatók a társadalmi munkaidőalap megosztásának átalakításában rejlő lehetőségek.

Domokos Tamás (2008) kutatása szerint Magyarországon a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formák egyelőre összességében csekély népszerűségnek örvendenek. Még a leginkább elfogadott rugalmas forma, a határozott idejű, szerződéses foglalkoztatás is csak a munkavállalók alig felének elképzelésével találkozunk. A részmunkaidős illetve az osztott, vagy egyenlőtlen munkaidőjű foglalkoztatás és a megbízási munkaforma már csak 40 százalék, az alkalmi munkavállalás 37, az önfoglalkoztatás pedig 33 százalék számára fogadható el. A rangsor végén az alapvetően diszpreferált munkaformák találhatók, a három műszakos munkarend, a távmunka, a munkaerő kölcsönző cégen keresztüli foglalkoztatás.

A másik oldalon a cégek humán vezetőinek 28 százaléka nyilatkozott inkább pozitívan arról, hogy a hazai jogszabályok nagymértékben elősegítik a vállalatok számára rugalmas foglalkoztatást. 53 százalékuk szerint inkább, 19 százalékuk szerint pedig egyáltalán nem segítik elő a rugalmas foglalkoztatási formákat a magyar jogszabályok.

A holland részmunkaidős munkacsoport két tagja arra vállalkozik jelen tanulmány megírásával, hogy megalapozza a műhelymunka elkövetkezendő éveinek munkáját. A vonatkozó, legfontosabb szakirodalmi anyag összegyűjtése mellett, a Holland Munkaügyi Minisztérium (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ministry of Social Affairs and Employment) illetékes munkatársainak segítségével a legfrissebb tanulmányok átolvasásával szeretnénk bepillantást nyújtani az előzményekbe és a mai holland gyakorlatba. A munka jelen tanulmánnyal nem ér véget, a további szakmai előkészületek, így például a jogi és adózási háttér mélyebb tanulmányozása újabb munka elé állítja a szerzőket.

## **II. Helyzetkép – a holland részmunkaidős foglalkoztatás napjainkban**

### **Tanulmányok, statisztikák**

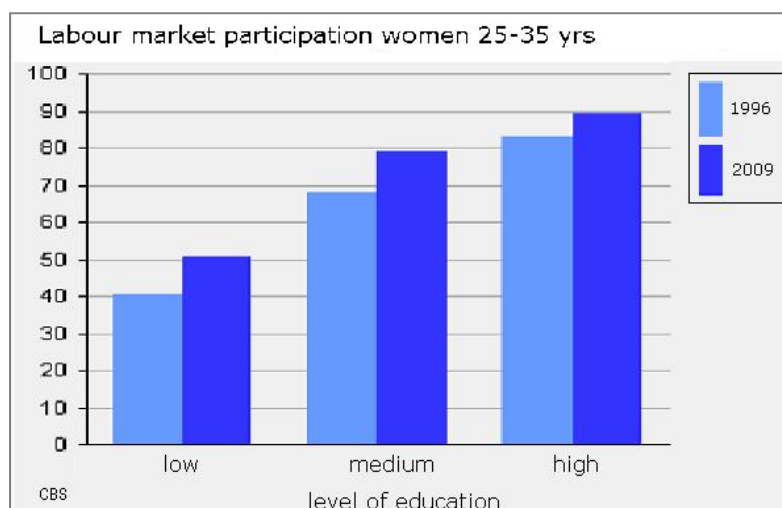
Az elmúlt években számos tanulmányt publikáltak a holland részmunkaidő témakörében. A holland kormány által felállított Részmunkaidő Plusz Munkacsoport (Taskforce ParttimePlus) megrendelésére is sok munkaanyag összeállítására került sor, többek között azzal a kormányzati céllal, hogy szakmai vitát indítson arról a tartós holland jelenségről, amely a viszonylag kisszámú női munkavállalói részvételt mutatja a részmunkaidős foglalkoztatás terén. Ezen tanulmányok nagy része azonban kizárólag holland nyelven olvasható.



### A részmunkaidő jelensége Hollandiában – előnyök és hátrányok

A részmunkaidő már régóta az ideális választásnak tűnik a női munkavállalók számára, tekintettel arra, hogy a fizetett foglalkozás és az otthoni munkavégzés sikeres kombinálása megoldást jelent a jól ismert 'karrier vagy család' dilemmára. Összhangban ezzel a szemlélettel, a holland kormány megalkotott egy jogszabályt, amely minden munkavállalónak biztosítja azt a jogot és lehetőséget, hogy maga alakítsa ki munkaidejét, igazodva az egyéni igényekhez, azzal, hogy a jogi környezet biztosítja az egyenlő bánásmódot a rész- és teljes munkaidős munkavállalók között. Talán ennek eredményeképpen a részmunkaidő – ellentétben sok más országgal – Hollandiában nem maradt marginális munkavégzési forma, hanem egyenesen meghatározó jellemzője a foglalkoztatásnak. Különösen a nők számára rejt igazi előnyöket a részmunkaidő. Ez az egyik oka a nők magas foglalkoztatási rátájának Hollandiában. Általánosságban megállapíthatjuk, hogy a holland nők rendkívül elégedettek a részmunkaidős állásokkal. Ennek ellenére az elmúlt években a részmunkaidő egyre kevésbé játszik pozitív szerepet a nyilvánosság, illetve a politikusok szemében. A kritikák többek között azt emelik ki, hogy a részmunkaidő a női tehetség elpazarolását jelenti, és azt bizonygatják, hogy csökkenti a nők lehetőségeit, hogy gazdasági függetlenséget érjenek el, és felépítsék karrierjüket. A női munkavállalás arányának növelése elengedhetetlen ahhoz is, hogy a jóléti állam fizetőképes maradjon.

Az alábbi ábrák a nők munkaerő-piaci helyzetének jelenlegi állapotát mutatják. A Holland Statisztikai Hivatal<sup>1</sup> adatain alapuló grafikon a 25-35 éves korosztály munkaerő-piaci jelenlétét szemlélteti, az alap-, közép- és felsőfokú végzettségre figyelemmel. Jól láthatóan a közép- és felsőfokú végzettségű fiatal korosztály szinte 100 %-osan képviseli magát a munkaerő-piacon.

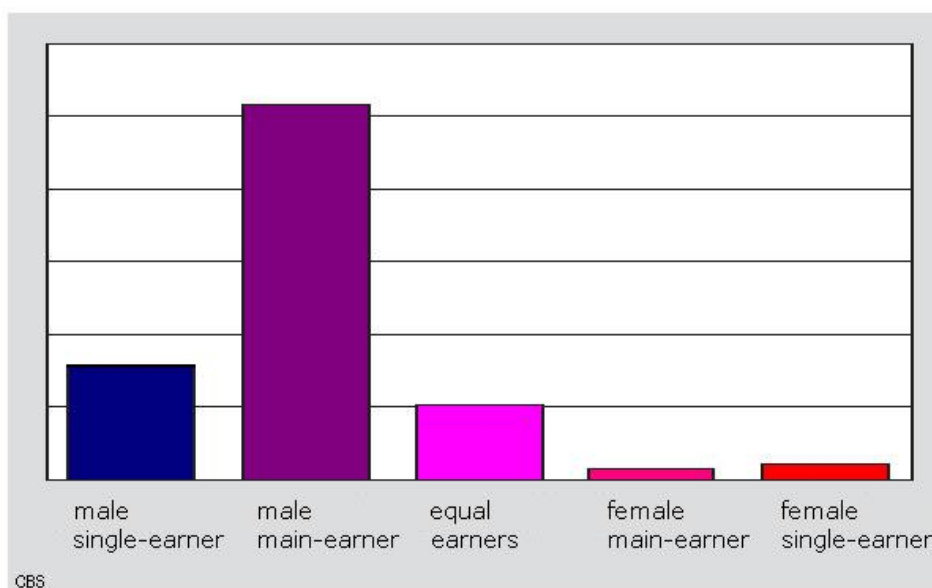


A férfiak, mint egyedüli családfenntartók mintája lassan eltűnőben van, azonban továbbra is dominánsan megfigyelhető a férfiak magasabb jövedelme, így sok az úgynevezett „egy és fél kereső” család.

<sup>1</sup> Centraal Bureau voor de Statistiek



### Working patterns within two-parent families



### Magas munkavállalási arány, de alacsony munkaidő

A női munkavállalás aránya Hollandiában az 1980-as évektől kezdődően kezdett el rohamosan nőni, napjainkban pedig kifejezetten magasnak mondható más nyugat-európai államokhoz viszonyítva. Jelenleg Hollandiában a nők 68 %-a dolgozik legalább heti egy órát. Ennél magasabb százalékkal csak Skandináviában és Svájcban találkozhatunk. Ki kell azonban azt is emelni, hogy a holland nők sokkal gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben, mint más országok női munkavállalói: a dolgozó nők 75 %-a Hollandiában kevesebb, mint heti 35 órát dolgozik, ez a szám az EU-15 átlagának majdnem kétszerese. A tendencia pedig nem változik: az átlagos heti munkaidő nem mutat növekedést.

Az alábbi táblázat százalékos eloszlásban azt szemlélteti, hogy a dolgozó nők jelenlegi munkaidejük helyett hány órában dolgoznának szívesen. A Szociális és Kulturális Tervező Iroda<sup>2</sup> által végzett felmérés eredményeit olvashatjuk, amely megerősíti a holland nők erős kötődését a részmunkaidős foglalkoztatáshoz. Azon nők többsége, akiknek heti munkaidejük nagyon alacsony (1-11 óra), egyértelműen szeretnének hosszabb munkaidőt, de mégsem teljes munkaidőt. A jelenleg (majdnem) teljes munkaidőben dolgozó nők esetében – bár a felmérésben részt vettek több mint fele elégedett a heti 35-40 órás munkaidővel –, az is megfigyelhető, hogy 31 %-uk üdvözlőné a rövidebb munkaidőt (28-34 óra).

<sup>2</sup> Social and Cultural Planning Office



## Working hours preferred by working women

actual hours	preferred hours					
	0	1-11	12-19	20-27	28-34	35-40
1-11 uur	3	45	22	22	6	3
12-19 uur	2	3	54	34	4	4
20-27 uur	1	1	8	73	14	3
28-34 uur	3	0	2	27	55	14
35-40 uur	0	0	1	7	31	61

SCP; Verdeelde tijd

A holland nők preferenciái eltérést mutatnak európai társaiktól: a holland nők mindössze negyede kíván teljes munkaidős állást, szemben az európai 50 %-kal. Más országokban sok nő vágyik arra, hogy a számukra optimálisnak tűnő 20-34 órás részmunkaidőben dolgozzon, de sokakat visszatart a kevesebb munkaidővel együtt járó kevesebb fizetés.

### Dolgozó anyák

A foglalkoztatottság növekedése, és a részmunkaidős munkák magas száma nagymértékben a dolgozó anyáknak tulajdonítható. Hollandiában a legtöbb nő az első gyermeke születése után tovább dolgozik, ezért a dolgozó anyák aránya igen magas, összehasonlítva más európai országokkal. Még inkább nyilvánvalóbbá válik ez, ha figyelembe vesszük, hogy több országban a nők hosszú szülési (gyermeknevelési) szabadságot vehetnek igénybe, amely idő alatt – statisztikailag – továbbra is a teljes munkaidős foglalkoztatottak között tartják őket számon. A holland nők többsége ennek ellenére mégis csökkenti a munkaidejét az első gyermek születését követően. Ugyanis a nők számára az egyik legfontosabb dolog a gyermeknevelés. Hollandiában a dolgozó anyák már hosszú ideje nem teljes munkaidőben vannak foglalkoztatva, hiszen a többség azon az állásponton van, hogy a gyermekek számára az a legjobb, ha kizárólag saját szülei gondoskodnak a nevelésükről, és megfigyelhető egy bizonyos fajta elzárkózás, illetve tartózkodás a bölcsődéktől és óvodáktól. Ehhez még fontos megjegyezni, hogy a nők egyharmada, illetve a férfiak fele gondolja úgy, hogy a kisgyermek gondozásában, nevelésében a nőknek kell nagyobb szerepet vállalni. A részmunkaidő pontosan ehhez nyújt segítséget: a nők részesei lehetnek a munkaerőpiacnak, és egyben kizárólag vagy nagyrészt szerepet vállalhatnak gyermekeik nevelésében.

Néhány jel arra mutat, hogy a gyermeknevelés, és a róla alkotott vélemény bizonyos mértékű változásokon megy keresztül. A bölcsődéktől/óvodáktól való elzárkózás Hollandiában valamelyest csökkent az utóbbi időben, miközben a meggyőződés a nők speciális szerepéről és fontosságáról a gyermeknevelésben és a családban,





egyre szélesebb körben terjed. A fiatal nők és férfiak is ezen a véleményen vannak, nem úgy, mint húsz évvel ezelőtt, amikor a férfiak és a nők még igencsak eltérően gondolkodtak a nők szerepéről és a gyermeknevelésről.

Az anyaság szerepének előtérbe kerülése, és fontossága nem egyedüli Hollandiában. Franciaországban, és különösen a korábbi Nyugat-Németországban illetve Spanyolországban, a népesség nagy része egyetért azzal, hogy az anyák teljes munkaidős foglalkoztatása rossz hatással van a családi életre. Ezekben az országokban a rész munkaidős foglalkoztatás kevésbé elterjedt, illetve kidolgozott, így a nők arra kényszerülnek, hogy válasszanak a munka és a család között, és – akár csak ideiglenesen, de – feladják az állásukat, vagy a teljes munkaidő mellett az állami gyermekgondozási szolgáltatásokat vegyék igénybe.

A helyes gyermeknevelésről szóló – egyre inkább uralkodó – felfogásnak megfelelően az utóbbi években mind szélesebb körben terjed a rész munkaidővel együtt járó családi gyermeknevelés. Az anyák maguk is preferálják a rész munkaidőben való munkavégzést, bár általános vélemény, hogy néhány órával mégis többet szeretnének dolgozni, mint jelenleg. Az apák teljes munkaidőben vannak foglalkoztatva, de náluk is felmerült már az általános igény, a néhány órával hosszabb munkavégzésre.

### **Nők gyermek nélkül**

Természetesen nem minden nőnek van gyermeke, akiről gondoskodnia kell. Hollandiában ez az arány jelenleg megközelítőleg a nők 62 %-a. A hollandok elhanyagolható kisebbsége úgy véli, hogy a gyermek nélküli nőknek is vagy rész munkaidőben kellene dolgoznia, vagy egyáltalán nem kellene dolgoznia. Ennek ellenére ezen nők többsége is kevesebb, mint 40 órát dolgozik hetente. A gyermek nélküli fiatal nők átlagosan négy órával kevesebbet dolgoznak, mint a fiatal férfiak, illetve a 40 év körüli nők is hasonló munkamegosztásban (rész munkaidőben) tudnak csak dolgozni, mint a gyermekes anyák, holott nekik (már) nincs gondozásra szoruló kisgyermekük.

Ebben a tekintetben Hollandia különbözik más országoktól. A rész munkaidő a gyermek nélküli nők között sokkal elterjedtebb Hollandiában, mint más nyugati országokban. Az átlagos munkaidő a már nagyobb gyermekkel rendelkező anyák között hosszabb Angliában, Németországban, Franciaországban és Spanyolországban, mint Hollandiában. Nem teljesen egyértelmű, hogy a gyermek nélküli, holland nők miért preferálják szintén a rész munkaidőt. Magyarázat lehet az, hogy a nők – a gyermekek születését követő években – egyszerűen hozzászoktak a rész munkaidőhöz, és ahhoz később is ragaszkodnak. Az is elképzelhető, hogy az anyák számára fenntartott úgynevezett „leállósávban” eltöltött évek után, a munka már nem kínál olyan kihívásokat, mint korábban, és nem eléggé vonzó ahhoz, hogy több időt szánjanak rá.

A Társadalmi Kutatások Holland Intézete (Netherlands Institute for Social Research, Sociaal en Cultureel Planbureau) egy aktuális kutatása többek arra kereste a választ, hogy mi vezeti a kisgyermek nélküli nőket a rész munkaidős munkavállaláshoz.





Arra a megállapításra jutottak, hogy a teljes munkaidős anyaság intézményének nagyobb társadalmi megbecsülése nem az egyetlen oka a nagyarányú rész munkaidős foglalkoztatásnak Hollandiában. Egyrészt a dolgozó anyák megítélése a különböző országokban nem nagyon tér el egymástól (talán az egyetlen kivétel Svédország), másrészt a gyermek nélküli fiatal és idősebb holland nők szintén sokkal gyakrabban dolgoznak rész munkaidőben. Természetesen a fentiekén túl egyéb tényezőknek is hatása van a nők munkavállalási arányára: többek között ilyen faktor a pénzügyi ösztönzés.

A tanulmány arra mutatott rá, hogy nagyon fontos az életmód szemléletű megközelítése a kérdésnek. A kisgyermekes nők számára jelenleg a rész munkaidő kínálja a legjobb megoldást, hogy a gyermeknevelés mellett megmaradjon a munkaerőpiaccal való kapcsolat is. A fő mozgatórugók különösen, a nők többségének azon vágya, hogy továbbra is saját maguk gondoskodjanak gyermekükről, ehhez társul az apák alacsony részvétele a gyermeknevelésben. A helyzet másképpen fest azon nők esetében, akiket a gyermeknevelés nem foglal le teljes egészében: amikor a gyermekek felnőnek vagy idősebbek lesznek, elvileg sokkal több lesz a nők számára az üres rendelkezésre álló idő. A célkitűzés az lenne, hogy a munkaidő növelését célzó kampányok elsősorban ezeket a nőket próbálják változtatásra bírni. Ennek keretében különösen annak további tanulmányozása, és megértése fontos, hogy miért választják ezek a nők továbbra is a rész munkaidőt.

### **III. A holland rész munkaidős foglalkoztatás bővítésének gazdasági-társadalmi, munkaerő-piaci körülményei**

#### **III.1. Váratlan állami többletbevétel, majd kormányzati túlköltekezés**

*Megallai (2003)* elemzése szerint a kilencvenes évek holland gazdasági, munkaerő-piaci eredményei voltaképpen az 1970-es évekbeli holland válságból eredeztethetők. A hosszú éveken át tartó, igen összetett folyamatokat leegyszerűsítve Hollandia az 1960-as években egy jól működő jóléti államként funkcionált, egészen addig, amíg túllépte kereteit, azaz a kormányzat túlzott mértékben növelte kiadásait és a reálkeresetek is jóval gyorsabban növekedtek a gazdaságilag indokoltnál, melynek következtében a gazdasági termelés látványosan lassult, a munkanélküliségi szint pedig erőteljesen nőtt. A munkanélküliségi ráta 1972-ben nem érte el az 1 %-ot, 1975-1979 között 3 %-os, 1981-ben 4 %-os, 1982-ben 6 %-os volt.

Ekkortól egyre inkább kiéleződtek a jóléti állam fenntartásának és finanszírozásának problémái (*Tasi 2004*). A hirtelen megugró munkanélküliség miatt egyre többen vették igénybe a szociális juttatásokat, ennek következtében emelkedtek a társadalombiztosítási járulékok is, ami tovább növelte a munkanélküliséget. A növekvő munkanélküliség számokban kifejezve azt jelentette, hogy minden hónapban újabb és újabb 10 ezer ember vált az országban munkanélkülivé.



*Megallai (2003)* rámutat, hogy az 1973-as olajválság, amely az OECD országokat igen csak megviselte, Hollandiában nem okozott akkora károkat, mert az ország a kormányzati bevételeit növelni tudta természetes gáz tartalékainak eladása révén. Az Északi tengeren hirtelen meglelt természetes erőforrás révén keletkezett jelentős állami többletbevétel azonban jelentősen felértékelte a holland valutát, ezáltal a hazai gyártású termékeket hátrányos helyzetbe hozta. Az import relatíve olcsóbbá vált, az export pedig megdrágult, s ez igen súlyosan érintette a holland gazdaságot. A felértékelődött valuta által okozott inflatorikus nyomás pedig nemcsak a kereskedelmi szektorban érezte hatását, hanem az élet minden szegmensében: az ingatlanok, a közlekedés, az egészségügyi ellátás és az oktatás területén egyaránt jelentős áremelkedés történt. A jelenség egy másik hátránya, hogy erős társadalmi feszültséget is teremtett azáltal, hogy az exportbevételek növekedése révén a gazdagok még gazdagabbá, az árnövekedések által pedig a szegények még szegényebbé váltak. Az 1970-es években a holland munkabérek látványos nőttek egészen 1979-ig, amíg a folyamat elérte a csúcspontját, amely negatív hatással volt a gazdaság egészére. A bérnövekedés területén a béremelés kiharcolása kezdetekben kizárólag az olyan magas termelékenységgel működő termelési iparágakra korlátozódott, mint például a fém- és vegyipar, később azonban a bérharc áttért olyan iparágakra is, ahol a termelékenység növekedése sokkal kisebb volt. A minden ágazatban felerősödő bérharc eredményeként nagyjából azonos emelkedési ütem következett be a holland bérekben. Ez természetesen az egy főre jutó munkaköltség látványos és gyors emelkedéséhez vezetett, ami beindította az ár-bér spirál folyamatát, és elsősorban a hagyományos munkaintenzív termelői ágazatok versenyképességét csökkentette jelentős mértékben. A jelenség egy másik következménye, hogy számos, a harmadik szektorban tevékenykedő vállalat a megnövekedett munkaerő-költséget saját árainak növelésével át tudta hárítani a fogyasztókra. A folyamatok eredményeképpen strukturális munkanélküliség alakult ki, és megnőtt az infláció.

A válságot tovább mélyítette az 1979-ben bekövetkezett második olajárrobbanás, ami a hollandokat sokkal jobban érintette, mint az 1973-as nagy árrobbanás. Az 1981-ben és a rákövetkező évben a gazdasági növekedés lelassult, majd csökkenni kezdett. A társadalmi elégedetlenség igen nagyra nőtt, tömegek vonultak az utcára és tüntettek a rossz gazdasági politika és a munkanélküliség ellen.

### III.2. A wassenaari egyezmény

A válság az 1982. évben érte el mélypontját, amikor is a választások nyomán egy új kormány léphetett hivatalba, amelynek feladata a válság kezelése és a társadalmi egyensúly helyreállítása volt. Az 1982. évi választásokon nyertes a Jobbközép Kereszténydemokrata Fellebbezés (hollandul: *Christen Democratisch Appel /CDA/*) párt lett, amely színeiben 1982. november 4-től, 1994. augusztus 22-ig Ruud Lubbers (teljes nevén: Rudolphus Franciscus Marie "Ruud" Lubbers) töltötte be a miniszterelnöki posztot<sup>3</sup>. A párt egyik kampány jelmondata volt: "*Meer markt, minder overheid*" (angolul: more market, less government, magyarul: több piac, kevesebb

<sup>3</sup> Ezzel Hollandia leghosszabb ideig kormányzó vezetője lett.



kormány). A kormányfő reformprogramot indított, amely magában foglalta a költségvetési megszorításokat, az öregségi és a rokkantsági nyugdíjak reformját, valamint a közszolgáltatások liberalizációját ([www.en.wikipedia.org](http://www.en.wikipedia.org)).

A gazdasági-társadalmi, munkaerő-piaci fejlődés beindítása kulcsfontosságú lépésének, az 1982. november 5-én - tehát az új kormányzati időszak kezdetének második napján - megkötött ún. wassenaari egyezményt tekinthetjük */Megallai (2003), (Tasi 2004)/* ahol is a munkavállalók és a munkaadók között létrejött egy megállapodás, amelyben a szakszervezetek beleegyeztek a reálbérek növekedésének megállításába és a heti munkaórák számának csökkentésébe cserében azért, hogy a munkaadói oldal új munkahelyeket teremtsen, közöttük számos rész munkaidős állást is.

A társadalmi konszenzus létrejöttének megvoltak a gazdasági-társadalmi, munkaerő-piaci feltételei, mivel minden szereplő számára nyilvánvalóvá vált, hogy az előző évtized látványos bérnövekedése nem folytatható, ehhez sem a külső, sem pedig a belső feltételek nincsenek meg. Az új társadalmi megegyezés keretében a gazdasági szereplők megosztották egymás közt a munkanélküliség kezelésének és csökkentésének költségeit.

A wassenaari egyezmény fontos eredménye, hogy ezzel a szerződésben a kormány visszavonult a bértárgyalásokba való közvetlen beleszólástól, azontúl az állam már csak felügyelő szervként működött ezen a területen és nem aktív tárgyalófélként. Erre azért került sor, mert a hetvenes években az állam gyakran szabott meg a piacnál magasabb munkabér-értékeket, amivel nagymértékben hozzájárult az akkori válság kialakulásához. A holland kormány saját eszközeinek segítségével messzemenőleg hozzájárult az egyezményben lefektetett célkitűzések megvalósulásához. Aktív módon elősegítette az új foglalkoztatási rendszer jogi hátterének kialakítását, és jelentősen csökkentette a bérekre nehezedő állami terheket.

A vállalatok versenyképességét nagymértékben növelte a munkabérek mérsékléséből adódó költségcsökkenés, másrészt a holland rendszerben a szociális kiadásokat a bérekhez rögzítették, ezért ez az intézkedés az állami kiadások csökkenésére is jótékony hatással volt.

Az állam kivonulásával a szakszervezetek szerepe nem csökkent, sőt a korábbinál hangsúlyosabbá vált. A teljes munkaidős álláshelyek jogbiztonsága sem csökkent, az új munkatípusok pedig azokkal megegyező teljes értékű jogi hátteret kaptak. A reálbérek mérséklése és az adóterhek csökkentése fokozatos volt, egyik sem okozott komoly megrázkódtatást sem a munkaadóknak, sem a munkavállalóknak.

A wassenaari egyezmény az érvényes minimálbért egy évtizedre befagyasztotta, továbbá a munkaidőt is mérsékelte. A csökkenés részben abból származott, hogy a kollektív szerződésekben a normál heti munkaidőt 40-ről 38,5 órára csökkentették. Részben jelentősen emelkedett a le nem dolgozott munkanapok és a munkaszüneti napok száma is. A gyakorlatban ez úgy nézett ki, hogy vagy a termelés volumenéhez igazodva, vagy egyes ünnepek köré csoportosítva adtak ki újabb szabadnapokat, de



előfordult az is, hogy a dolgozókat felmentették a péntek délutáni munka alól. Mindezek következtében a szerződés szerinti éves ledolgozott órák számát egy teljes munkaidejű dolgozó esetében az 1980-as 1865 munkaórától 1998-ra 1404-re csökkentették<sup>4</sup>.

Az egyezmény harmadik elemét - a munkanélküliség csökkentése, illetve a bérkövetelések mérséklése mellett - a társadalombiztosítás egyes részeinek átalakítása jelentette. Hollandiában ez a rendszer azokat érinti, akik idős koruk, hosszan tartó betegségük, vagy a munkanélküliség miatt nem képesek ellátni magukat. A változás annyit jelentett, hogy az érintettek juttatásának szintjét az utolsó fizetés 80 százalékáról 70 százalékára szállították le.

### III.3. Kormányzati elkötelezettség a munkahelyteremtés mellett

*Megallai (2003)* kiemeli, hogy az 1982-ben hatalomra került kormány egyik választási jelszava a „*Munkát, munkát, munkát!*” volt. Ezen ígéret „beteljesítéseképpen” 1984 és 1998 között az új munkahelyek száma Hollandiában 1 millióval meghaladta a megszüntetett posztokét. Miközben a magánszektorban 30 százalékkal nőtt a foglalkoztatottság (teljes munkaidőre átszámított munkahelyek szerint), addig a kormányzati szektorban öt százalékkal csökkent. Ez szerencsés változás volt az 1980-as évek elején bekövetkezethez képest, amikor is a magánszektorban szüntették meg elsősorban az állásokat és a közalkalmazottak létszáma növekedett rövid idő alatt 25 százalékkal.

A holland új munkapolitikának egyik legsikeresebb eleme a részmunkaidős állások számának nagyarányú bővítése volt. Nincs még egy olyan OECD-ország, ahol ilyen magas lenne a részmunkaidőben dolgozók aránya.

Az új munkahelyek több mint fele részmunkaidős volt, ami a munkaórák számát nem növelte. Ebből adódóan a Hollandiában a világon a legkisebb az egy főre jutó évi átlagos munkaidő. Szakértők úgy vélik, hogy ez összefüggésben van a hollandok magas szabadidő iránti preferenciájával, ami különösen fontos a nők és az idősebb alkalmazottak körében. A részmunkaidősök számának és arányának növelése a vállalatok számára lehetővé tette azt, hogy a piaci fluktuációkhoz teljesebb mértékben tudjanak alkalmazkodni. Ez jelentős mértékben segítette/segíti őket abban, hogy a világpiacon versenyelőnyre tegyenek szert a kevésbé rugalmas vetélytársakkal szemben.

Miközben évről-évre egyre több munkahely keletkezett a végzett munka mennyisége végig csökkent az 1980-as évek folyamán. Ez pedig nem jelenthetett mást, mint a munkák jelentős mértékű feldarabolását, aprózását, ennek megfelelően az egy főre jutó jövedelmek szélesebb körű szétosztását. A jövedelmek több ember között osztódnak szét, ezáltal csökkentve az emberek életszínvonalbeli különbségei közötti eltéréseket.

---

<sup>4</sup> Ugyanez az adat 1998-ban Németországban 1528, az Egyesült Államokban pedig 1939 munkaóra volt.



Az új foglalkoztatáspolitikai eredményei elsősorban a wassenaari egyezményben elfogadott bérmegszorításoknak és a vállalt munkaidő rövidítésnek köszönhetőek, de számos más elem is hozzájárult ehhez a foglalkoztatás-növekedéshez. Ilyen például az állam részéről a kedvező adózási feltételek (például a családi adózás) megteremtése, a munkabért terhelő járulékok csökkentése, valamint az új foglalkoztatási rendszer jogi háttérének kialakítása. Ezeket az intézkedéseket a következő fejezetekben tekintjük át.

### IV. A holland rész munkaidős foglalkoztatás jogi és intézményi háttére

Hollandiában a munkaerő-piaci kérdések döntő részét ún. "konszenzusos modellben" szabályozzák. Ennek lényege az, hogy a munkáltatók szervezetei és a szakszervezetek, valamint az állam kétoldalú, illetve háromoldalú testületeket hoztak létre, mint pl. a Munkaügyi Alapítvány, vagy a Társadalmi és Gazdasági Tanács, ahol véleményezik a kormány által ismertetett elképzeléseket. A kormány eldöntheti, hogy a társadalmi partnerek véleményét mennyire vegye komolyan. A javaslatokat annál nagyobb valószínűséggel fogadja el, minél inkább egyhangúan fogalmazták azt meg a társadalmi partnerek. Pl. ha a Társadalmi és Gazdasági Tanácsban egy állásfoglalást „90 %-os” egyetértésben szavaztak meg, akkor az állam nagy valószínűséggel elfogadja. A holland munkaügyi szabályozásnak az államon, és a társadalmi partnereken kívül van még néhány fontos szereplője. Ezek a Munka és Jövedelmi Központok, a Társadalombiztosítási Ügynökség (UWW), és a helyi önkormányzatok, valamint foglalkoztatás-védelem területén a polgárjogi bíróságok. Tanácsadó szereppel rendelkeznek a Munka és Jövedelmi Tanácsok, felügyeleti jelleggel pedig a Munka és Jövedelem Felügyelet. A munkanélküliek munkaerő-piacra történő visszavezetésében a járadékkal foglalkozó intézményeken kívül magán reintegrációs társaságok is részt vesznek. Sajátos, hogy Hollandiában nemcsak általános, hanem iparág-specifikus munkanélküli járulékot alkalmaznak, továbbá a munkáltatónak nemcsak bejelentenie kell, hanem „meg kell védenie” elbocsátási szándékát (A *Munkaadó Lapja* 2001, Berde 2008).

Az alábbiakban a főbb intézményeket mutatjuk be.

#### IV.1. Konszenzuszgazdaság

A gazdasági növekedést és a foglalkoztatottság emelkedését a legtöbb elemző az ún. poldermodell egyik eredményének könyvelik el. Az elnevezés a társadalmi konszenzusra utal, így hívták ugyanis azt a közmegegyezésen alapuló eljárást, amellyel a hollandok az állandó árvíz-fenyegetettségben lévő, a tengerszint alatti németalföldi földeket, a poldereket a gátak segítségével megvédték a víztől. Ezt a hatalmas munkát csak megértésen alapuló, közös erőfeszítéssel lehetett elvégezni.

A holland gazdaság szereplői e modell alapján alakították ki a társadalmi párbeszédet. Ennek intézményrendszeri gyökerei egészen a II. világháborúig





nyúlnak vissza. A háború befejezése utáni újjáépítési munkák elősegítését szem előtt tartva alakult meg 1945-ben a Munkaügyi Alap és 1950-ben a Társadalmi-Gazdasági Tanács, melyek később - az 1982-es, úgynevezett wassenaari egyezmény után - a társadalmi párbeszéd „alapintézményei” lettek (Berde 2008).

1982 és 1993 között a szociális partnerek megegyeztek a bérköltségek fejlesztését illetően, azonban a munkajog és a szociális biztonság kérdéseiben nem. Ezért abban az időszakban a konszenzuszgazdaság (a hollandok így nevezik a gazdaság stabil, konszolidált működését) csak részben funkcionálhatott: a kollektív szerződések szintjén igen, de nemzetgazdasági szinten nem. Az úgynevezett „rokkantsági krízis” (1991) és a 92-93-as gazdasági visszaesés után felismerték az inaktivitás, a munkanélküliség visszaszorításának szükségességét, s megteremtették a társadalmi párbeszéd hatékony intézményeinek feltételeit. A modell működése ettől az időszaktól terelődött új irányba. Felismerve a gazdasági szükségszerűségeket, a szociális partnerek mérsékelt fizetésrendezésben állapodtak meg, amely rugalmas eljárási rendszerrel, a folyamatokba való beleszólás jogának érvényesítésével párosult. Megerősítették továbbá a határozott időre alkalmazott munkavállalók jogbiztonságát, s 1997-ben úgy modernizálták a nyugdíjrendszert, hogy elkerülték az összköltség növekedését.

A hollandok az alábbi kritériumokat jelöli meg ahhoz, hogy a társadalmi párbeszéd jól működhessen. Ezek – első helyen – a bizalom, a felelősség megosztása, valamint a decentralizáció és a differenciálódás.

A holland társadalmi párbeszéd mintaszerű működése még az Európai Unió rendezett munkaügyi viszonyai között is kiemelkedő. A siker azonban nem akadályozza meg a hollandokat abban, hogy folyamatosan ne tárnák fel azokat a tényezőket is, amelyeket a szabályozás gyenge pontjainak tartanak. Ezek közül első helyen említik az önelégültség kialakulásának veszélyét, annak ellenére, hogy értékelésük szerint ebbe a csapdába egyelőre nem estek bele. Úgy tartják: az eredmény, a siker relatív, hiszen abból is táplálkozik, hogy a környező országok nem tettek, vagy nem tehettek eleget konkurensi pozíciójuk megerősítése érdekében<sup>5</sup>. Kiemelkedő fontosságot tulajdonítanak az alkalmazkodási képesség megfelelő szintjének. A gazdasági és a társadalmi fejlődés önmagában ugyanis nem elegendő a kiegyensúlyozott előrehaladáshoz. Ehhez szükség van arra is, hogy a szabályozás a közösség által támogatott legyen. Ez azonban felveti azt a kérdést, vajon a holland konszenzuszgazdaság képes lesz-e együtt élni az egyre inkább előtérbe kerülő nemzetköziséggel.

A konszenzusmodell sikerét leginkább fenyegető tényezők az inaktivitás növekedése és a „szegénység csapdája”. Kérdés ugyanis, hogy mi történik, ha a gazdaság

---

<sup>5</sup> E téren is változik a helyzet. Az úgynevezett polderturizmus (amelyet a holland kormány szorgalmaz és segít) arra vezetett, hogy a környező országok lassanként ellesték a szabályozott bérpolitika művészetét.



fejlődése megáll, esetleg visszaesik, és a szociális biztonság ismét veszélybe kerül. Hogyan alakul a bevándorlók és az alacsonyán képzett munkaerő helyzete? Ugyanis az aktivitás előmozdítása érdekében - a prosperitás éveiben - a szociális jellegű pénzügyi ösztönzőket (a segélyek mértékét és juttatási idejét, a minimálbér nagyságát) visszaszorították. Így a „szegénységi csapda” egyelőre nem látszik megoldottnak.

Végül problémaként élük meg, hogy a munkaadói és a munkavállalói szervezeti változások szervesen illeszkednek-e a működő konszenzusmodellhez, az új szervezetek kellően felelősek-e, hitelesek-e ahhoz, hogy országos szinten tárgyalhassanak (*A Munkaadó Lapja 2001*).

### IV.2. A holland Társadalmi-Gazdasági Tanács

A holland Társadalmi-Gazdasági Tanács (SER) a holland kormány fő tanácsadó szerve szociális és gazdaságpolitikai kérdésekben. 1950-ben alakult meg. A SER tagjai három csoportot képviselnek, kifejezve az országban uralkodó szociális és gazdasági viszonyokat, ezek: a szakszervezetek, a munkáltatói szervezetek, valamint a független szakértők (a Korona képviselői). A Korona képviselői független szakértők - egyetemi professzorok a közgazdaságtan, a pénzügyek, a jog és a szociológia területéről -, akik ezt a feladatukat általában főállásuk mellett látják el. Az uralkodó nevezi ki őket, de nem tartoznak a kormány felügyelete alá. Az egyik képviselő a holland központi bank elnöke, egy további delegátus pedig a Gazdasági Minisztérium független intézményének, a Tervhivatalnak az igazgatója.

A SER elnökét, a SER testületének javaslatára, a királynő nevezi ki. A SER minden ülésén megfigyelőként vesznek részt az érintett tárcáknak az adott szakterületet jól ismerő képviselői.

A SER kormányzati tanácsadói szerepe keretében az alábbi célkitűzések megvalósítását kívánja elősegíteni: kiegyensúlyozott, fenntartható gazdasági növekedés; a lehető legteljesebb foglalkoztatottság; a jövedelmek igazságos elosztása.

A SER a kormányzati politika főbb elemeihez nyújt tanácsot. Érveléseit a parlament is felhasználja a kormánnyal folytatott vitája (!) során. Ennek keretében a SER az alábbi témakörökre koncentrálnak:

- középtávú szociális és gazdasági fejlődés,
- iparpolitika,
- társadalombiztosítás,
- munka- és iparjog,
- a munkaerőpiac és az oktatás kapcsolata,
- EU-integrációs politika,
- szállítás,
- fogyasztók.





A SER javaslatát könyv formájában adja át a kormánynak. Ez a nagyközönség számára is hozzáférhető. A kormány természetesen nem köteles elfogadni a tanácsolt lépéseket, de a SER-t részletesen tájékoztatja arról, hasznosítja-e a tanácsokat vagy sem. A SER-től kért javaslatok egyúttal azt is megmutatják, számíthat-e a kormány a SER által képviselt szervezetek támogatására. Ha a SER egyhangú határozattal terjeszti elő véleményét, ez a kormány számára a széles körű támogatottság jele. Ha azonban megoszlanak a vélemények, ez azt mutatja, hogy a társadalom egy fontos része nem támogatja az adott lépést. A SER ezen túl ellát néhány igen fontos szakmai és törvényességi felügyeleti feladatot is.

A SER üléseinek előkészítő tevékenységét a végrehajtó bizottság koordinálja. A SER teljes testülete minden hónap harmadik péntekén tart ülést. A napirend a kormány részére készített javaslatok megvitatása, illetve véglegesítése. Ezeket az anyagokat korábban munkabizottsági munka keretében már megfelelően előkészítették. Amennyiben nem sikerült minden vonatkozásban egyetértésre jutni, a véleménykülönbségeket rögzítik a végleges anyagban.

A SER tevékenységét állandó titkárság segíti, amely a szervezet önálló irodaházában mintegy 160 alkalmazottat foglalkoztat.

### **IV.3. A Munkaügyi Alapítvány (STAR)**

A SER-től eltérően a STAR nem jogi intézmény, hanem a szociális partnerek, azaz a munkaadók és a szakszervezetek kétoldalú (bipartit) magánszervezete. A szociális partnerek a Munkaügyi Alapítványon belül megvitatják a társadalmi-gazdasági kérdéseket, és igyekeznek általános megállapodásokat kötni. Ezek a megállapodások jogilag nem kötelezők, viszont a szociális partnerek számára megteremtik azokat a kereteket, amelyek ágazati és vállalati szinten a munkaügyi kapcsolatok szempontjából előnyös megállapodásokkal tölthetők ki. Ezek a kollektív szerződésekben, a vezetés, a szakszervezetek, illetve az üzemi tanácsok közötti megállapodásokban testesülnek meg. Ezáltal a rendszer rugalmas környezetet teremt az ágazatok számára.

Emellett a Munkaügyi Alapítvány irányító testülete évente kétszer, tavasszal és ősszel találkozik a kormánnyal, hogy megvitassa az ország társadalmi és gazdasági fejlődésével kapcsolatos közös feladatokat.

### **IV.4. Helyi alkuk**

A szociális párbeszéd szereplői megvizsgálják, van-e mód béremelésre, ezen belül strukturális vagy alkalmankénti emelés lehetséges-e. De egyben megvizsgálják az egyéb munkavállalói, illetve munkáltatói igényeket is, így például a korengedményes nyugdíj vagy a képzési lehetőségek alakulásának stb. problémáit. A megállapodásokat egyezkedés előzi meg. Jellemzően a Munkaügyi Alap, illetve a kormány különféle javaslatát tárgyalják, figyelemmel arra, hogy lehetőség szerint mindenkinek származzék valamiféle előnye a megállapodásból, illetve az esetlegesen elszenvedhető hátrányokat kompenzálni lehessen. Az országos szintű



megállapodásokat ágazati, helyi és egyéni alkufolyamatok követik. A megállapodások perfektuálódását, az alku kimenetelét nyomon követik. Vizsgálják, hogy a béremelés megfelel-e a javasolt mértéknek, s az egyéb, nem bérre vonatkozó javaslatok érvényesülnek-e a kollektív szerződésben. A tárgyalási ciklus lezárását már a következő évi gazdasági prognózis jelenti (*A Munkaadó Lapja 2001*).

### IV.5. A Munka és Jövedelem Központok

A holland munkaerő-piaci intézkedések fő célja a munkanélküliek reintegrációjának új alapokon történő, hatékony elősegítése érdekében hozták létre a Munka és Jövedelem Központokat (Centres for Work and Income, rövidítve CWI), amelyek a munkanélküliek lehetőleg 6 hónapon belüli elhelyezkedésének biztosítására törekszenek. A munkanélkülivé váláskor, a segély folyósításának megkezdésekor átfogó interjú, helyzetfelmérést végeznek a munkanélkülivel, melyről 4 héten belül jelentést készítenek a Társadalombiztosítási Ügynökség (Employee Insurance Schemes Implementing Body, flamand rövidítése: UWV) számára. Az UWV programjait a Szociális és Foglalkoztatási Minisztériummal konzultálva dolgozza ki.

A konkrét intézkedések a következőkre koncentrálnak:

- a fiatalok számára 6 hónapon belül vagy tanulmányi lehetőséget vagy munkalehetőséget kell felajánlani,
- kidolgozták a Munkahely-keresők Foglalkoztatási Programját (Jobseekers Employment Scheme),
- a helyi közigazgatásoknak külön pénzügyi alapot biztosítanak a fiatalok munkanélküliségi problémájának aktív kezelésére (*Tasi 2004*).

### IV.6. Iparág-specifikus munkanélküli járulék

A holland munkanélküli járulék fizetésének sajátossága, hogy a foglalkoztatóknak több iparágban még ún. iparág-specifikus járulékot is fizetniük kell, ami a munkabér 0,5 %-ától 12,55 %-áig terjedhet (Berde 2008). Minél nagyobb a munkanélküliség veszélye az adott iparágban, annál nagyobb a hozzájárulási százalék. Újabban azokban az iparágokban, ahol a munkanélküliség vissza-visszatérő veszélyt jelent, pl. a mezőgazdaságban, az építőiparban, a kulturális intézményekben, a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak után járulékkönnyítés jár, hiszen ezek az alkalmazottak kevésbé veszélyeztetettek a munkanélküliség szempontjából. A külön járulék arra szolgál, hogy az ezekben az iparágokban dolgozók a szezonális munkanélküliség idején, gyakorlatilag munkanélküliségük első időszakában (aminek legtöbbször vége is van az ismételt munkaszezon idején), felemelt összegű munkanélküli járadékot kapjanak. A kötelező iparág-specifikus munkanélküli járulék mellett a kollektív szerződések is eltérhetnek a nemzeti előírásoktól, és ilyenkor a munkanélküliek, vagy a munkanélküliek egy csoportja (pl. idősebbek) számára a járadék összege felülmúlja a nemzeti szabályozásban meghatározott mértéket.



### IV.7. A munkáltatói elbocsátásai szándék „megvédése”

Hollandiában a munkáltató az elbocsátási szándékát vagy a polgári bíróság, vagy az említett Munka- és Jövedelmi Központ (CWI) segítségével érvényesítheti. Gyakran a munkáltató és a munkavállaló kölcsönösen megegyeznek a munkaszerződés megszüntetésében, a munkáltatónak ilyenkor is jóvá kell hagyatnia az eljárást, mert pl. ez lehet a munkanélküli járadék folyósításának a feltétele. A CWI-nél kezdeményezett eljárás során részletesen ismertetni kell az elbocsátás okát (amely természetesen lehet az is, hogy a vállalat átstrukturálja, vagy leépíti termelését.)

A munkavállaló részére legalább egy hónapos felmondási idő jár, ami növekszik a foglalkoztatónál eltöltött évek számával. Amennyiben a CWI engedélyezi az elbocsátást, akkor nem kell végkielégítést fizetni. A CWI elsősorban azt vizsgálja, hogy az elbocsátás tisztességes volt-e. Amennyiben a CWI nem engedélyezi az elbocsátást, akkor a munkáltató ezt a döntést megtámadhatja a bíróságon, ugyanúgy, mintha oda fordult volna először.

Az elbocsátás másik útja, hogy a munkáltató a bíróságtól kéri a munkaszerződés érvénytelenítését. Ez az eljárás ugyan gyorsabb, de általában a végkielégítés kifizetésével jár. A végkielégítés függ az alkalmazott életkorától, a szerződésben ledolgozott évek számától, a korábbi fizetésétől, és néhány korrekciós faktortól. A bírósági út esetén nincs felmondási idő, bár a bíróság egy formális időt ekkor is figyelembe vesz, addig ugyanis nem jár a munkanélküliségi pénzbeli juttatás. A végkielégítés azonban ellensúlyozza ezt a jövedelem-kiesést.

Csoportos elbocsátás esetében a szakszervezetek is fontos szerephez jutnak. A munkáltatónak azon kívül, hogy a csoportos elbocsátást - lehetőleg már előre - jeleznie kell a CWI-vel, a részleteket és az engedélyeztetést a szakszervezettel kell egyeztetnie. A munkáltatónak a CWI eljárásáért nem kell fizetnie (*Berde 2008*).

### IV.8. Irányelv a részmunkaidőről

A holland részmunkaidő jogi kereteit is meghatározza az Európai Tanács 1997. december 15-i irányelve, amely rendelkezik a részmunkaidős foglalkoztatásról. A 97/81/EK irányelv általános elveket és minimumkövetelményeket tartalmaz. A fő cél a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése, azt figyelembe véve, hogy a részmunkaidő mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára elfogadható, és sok esetben kedvelt munkavégzési forma. Az irányelv azt is célul tűzte ki, hogy elősegítse a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődését és szélesebb körben való elterjedését.

Az irányelv meghatározása szerint részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló az olyan munkavállaló, akinek a heti vagy a foglalkoztatási idő éves átlagában számított munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, kizárólag azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható. Adott esetben a pro rata temporis elvét, azaz az



időarányosság elvét kell alkalmazni. Az irányelv kiemeli a teljes és a részmunkaidős foglalkoztatás közötti átjárhatóság fontosságát: a munkáltatók figyelmébe ajánlja egyrészt azt, hogy a teljes munkaidős alkalmazottnak legyen lehetősége munkaidejét lecsökkenteni, másrészt a részmunkaidős foglalkoztatottak értesülhessenek a szervezeten belül megüresedett teljes munkaidős állásokról, és átjárható legyen a két munkavégzési forma.

Az irányelv fő célkitűzései az alábbiak voltak<sup>6</sup>:

- minimum követelmények felállítása a részmunkaidővel kapcsolatban;
- egyenlő bánásmód garantálása minden munkavállaló számára munkafeltételeik biztosításában, függetlenül attól, hogy teljes vagy részmunkaidőben van foglalkoztatva;
- a munkavégzés minőségének javítása;
- a részmunkaidős foglalkoztatás előnyeinek hangsúlyozása a munkáltatók számára, amelyet elsősorban azzal lehet elérni, hogy nagyobb rugalmasságot biztosítunk nekik a munkavégzés megszervezésében úgy, hogy az a munkavállalók számára is előnyös és elfogadható legyen;
- a fokozatos nyugdíjba vonulás elősegítése,
- a szakmai és a családi élet összehangolása, továbbá a munkavállalók továbbtanulásának, szakmai tudásuk és előmeneteli lehetőségeik fejlesztésének elősegítése.

### **V. A részmunkaidő bővítésének főbb eszközei**

Ebben a fejezetben áttekintjük a részmunkaidő szélesebb körű elterjesztésének főbb eszközeit. Ezek az alábbiak:

- *Új munkaidő-törvény*
- *A munkajogi szabályok harmonizálása az adózási, társadalombiztosítási szabályokkal*
- *Új intézmény és pénzügyi keret létrehozása a társadalmi munkaidő-struktúrák létrehozására*
- *Felmérések, tájékoztatási kampányok*
- *A részmunkaidő alkalmazását preferáló kollektív szerződések megkötésének ösztönzése*
- *A részmunkaidős állások létrehozásának segítése támogatásokkal*
- *Kormányzati jó példa*

A részmunkaidőre vonatkozó holland jogszabályok sem angol, sem német nyelven nem elérhetők teljes terjedelmükben.

---

<sup>6</sup> A részmunkaidős foglalkoztatás (2004/9 - Munkaügy - Munkajog) Forrás: A Munkaadó Lapja, X. évfolyam 9. szám



## **Munkaidő szabályozásról szóló törvény (Working Hours Adjustment Act, WAA)**

A holland munkaidőről szóló törvény 1997. január 1-jén lépett hatályba. A jogszabály a teljes munkaidőt napi 9 órában, illetve heti 45 órában maximálta. A heti maximális munkaidő mellett a másik korlát az volt, hogy legfeljebb 13 hét alatt a munkavállaló összesen 520 munkaórát dolgozhatott, amely azt jelentette, hogy a 13 hét alatt átlagosan heti 40 óra lehetett a megengedett legmagasabb munkaidő.

2000-ben hatályba lépett a munkaidő törvény módosítása, a Munkaidő szabályozásról szóló törvény (Working Hours Adjustment Act, WAA), amely lehetőséget ad a munkavállalók számára, hogy munkaidejüket növeljék vagy csökkentsék. A törvény rendeltetése sokkal inkább a gyakorlatban már korábban létezett szabályokat rögzítése volt, mintsem a részmunkaidő népszerűsítése, ennek ellenére hozzájárult a részmunkaidő még szélesebb körben való elterjesztéséhez. A jogszabály hatálya a 10 főnél több munkavállalót alkalmazó munkáltatókra terjed ki. Habár a jogszabály kifejezett célja, hogy a munkavállalóknak lehetőséget adjon a munkaidejük személyes igényeikhez való igazításához (például gyermeknevelés vagy idős szülők gondozása érdekében), a munkavállalónak nem kötelessége megindokolnia a munkaidő csökkentésére/növelésre vonatkozó kérelmét. A jogszabály a munkáltatónál folyamatosan eltöltött, legalább egy éves munkaviszonyt követel meg a munkaidő ilyen formájú megváltoztatáshoz. A munkaidő csökkentésére/növelésére vonatkozó kérelmet a munkavállalónak legalább négy hónappal a tervezett munkaidő módosítás időpontja előtt be kell nyújtani a munkáltató részére, pontosan megjelölve a kért munkaórák számát, illetve adott esetben a csökkentéssel/növeléssel érintett napokat. A benyújtott kérelmet a munkáltató köteles megvizsgálni, de a kérelem nem jelenti egyben a munkavállaló számára az automatikus munkaidő módosítást. Mindazonáltal a munkáltató kizárólag abban az esetben utasíthatja vissza a munkavállaló kérelmét, ha az szakmailag indokolt, vagy a vállalat üzleti érdekeit súlyosan sérti. A jogszabály határozottan kimondja, hogy a munkáltató a munkaidő csökkentésére vonatkozó kérelmet akkor utasíthatja vissza, amennyiben a munkaidő csökkentés komoly működésbeli problémákhoz vezetne: különösen biztonsági problémák, vagy a munkaidő csökkentése következtében felmerülő problémák a munkaidő beosztással kapcsolatban. Ha a munkavállaló a munkaidő növelését kérelmezi a munkáltatótól, az csak abban az esetben utasíthatja vissza, amennyiben

- nincs megfelelő mennyiségű munka;
- nincs pénzügyi fedezet;
- egy már meghatározott személyi struktúrába vagy anyagi lehetőségekbe ütközne.

A végső döntést a munkáltató hozza meg, mérlegelve azt, hogy a munkavállaló kérelme kihat-e a fennálló üzleti körülményekre, és erre tekintettel visszautasítható-e. Mindazonáltal a munkavállaló jogszabályban rögzített joga a fellebbezés, tehát visszautasítás esetén a munkáltató döntését a bíróság előtt támadhatja meg.





A jogszabály szerint a szociális partnerek (szakszervezetek) a kollektív szerződésben kivételt tehetnek a jogszabály alól, de kizárólag a munkaidő növelése tekintetében.

Egy nemrég végzett felmérés arra kereste a választ a munkáltatóknál, hogy hasznosnak találják-e a Munkaidő szabályozásról szóló törvényt (WAA): a megkérdezettek fele igennel válaszolt. A felmérés szerint a munkáltatók felének sokszor nehézségei vannak a megfelelő személyi állomány megtalálása és megtartása kapcsán, a WAA pedig – a munkaidő rugalmas alakíthatóságával – segítséget nyújt a munkavállalók igényeinek megfelelő munkaidő kialakításához. A felmérésben részt vett munkáltatók másik fele viszont úgy véli, hogy a munkaidő rugalmas alakítása a WAA nélkül is lehetséges. Sokan azért is kritizálják a törvényt, mert azt túlzottan és egyoldalúan munkavállaló barát – figyelmen kívül hagyva a munkáltató érdekeit. A munkáltató ugyanis, csak abban az esetben utasíthatja vissza a munkavállaló munkaidő módosításra irányuló kérelmét, amennyiben az az üzleti érdekeit súlyosan sérti. Ez a feltétel a munkáltatók szerint túl szűk és nem egyértelműen meghatározható. A munkáltatók ezen csoportja a WAA-ben foglaltakat jogszabály helyett inkább ajánlás formájában látná szívesen, több lehetőséggel a munkáltatók számára, hogy a munkavállalókkal tárgyalás útján születhessen döntés a munkaidő módosításáról.<sup>7</sup>

A felmérés keretében megkérdezésre kerültek olyan munkavállalók is, akik a munkaidejüket növelték vagy csökkentették. A kérdés arra irányult, hogy milyen szerepet játszott a WAA a munkaidő csökkentésének, illetve növelésének munkáltatóval való egyeztetése folyamatában. Kiderült, hogy a törvény nem volt széles körben ismert, de több esetben mégis fontos szerepe volt, mintegy háttérszabályként funkcionálva.

### **Egyenlő bánásmódról szóló törvény (teljes és részmunkaidős munkavállalók)**

1996 novemberében lépett hatályba az egyenlő bánásmódról szóló törvény (teljes és részmunkaidős munkavállalók). A törvény tiltja a teljes és részmunkaidős munkavállalók közötti megkülönböztetést különösen a fizetésben, de egyéb munkakörülmények vonatkozásában is. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat a velük összehasonlítható teljes munkaidős munkavállalókkal szemben tilos megkülönböztetni és hátrányosan kezelni, kizárólag azon az alapon, hogy rövidebb munkaidőben dolgoznak, hacsak a megkülönböztetésnek nincsenek objektíven alátámasztható indokai. Ahol lehetséges, legalább a 'pro rata temporis' elve alkalmazandó.

### **Munkaidő törvény (Working Time Act)**

Annak érdekében, hogy a munka és a magánélet összeegyeztetése fokozottan érvényre jusson, a Munkaidő törvény meghatározza, hogy a munkáltató, a munkaidő

---

<sup>7</sup> Employment relations research series no. 102 International Review of Leave Policies and Related Research 2009 Edited by Peter Moss, Institute of Education University of London



beosztás készítésekor köteles figyelembe venni a munkavállalói személyes körülményeit.

2003. június 1-jén hatályba lépett egy új rendelkezés, amely ezt a kötelességet egyéni szintre helyezte. Az új cikkely szintén tartalmaz egy nem taxatív felsorolást a 'személyes körülményekről': így különösen a gyermeknevelés, rászoruló hozzátartozók gondozása, és egyéb szociális körülmények. A jogszabályhely nem arra jogosítja a munkavállalókat, hogy a saját óhajuk szerint állítsák össze a munkaidő beosztásukat, hanem kötelezi a munkáltatót, hogy ésszerű keretek között vegye figyelembe a munkavállalók igényeit.

**Timetable Project Office** néven új intézményt hoztak létre a társadalmi munkaidő-struktúrák megváltoztatásához vezető kísérletek megvalósítására, amely pénzügyi forrásokkal rendelkezett (*Pál 2000*). A létrehozás alapja az a felismerés volt, hogy törvények önmagában nem elegendők a társadalmi szokások megváltoztatásához. A bolti nyitvatartási időknél, a szolgáltatások, hivatalok ügyfélfogadási idejénél, az iskoláknak, óvodáknak is alkalmazkodniuk kell a munkarendekhez, ugyanakkor az utóbbinak is rugalmasabbá kell válnia, az előbbieket elérhetősége érdekében. Az új intézmény már több érdekes kezdeményezést hívott életre, amelyek közül érdemes a következőket kiemelni:

- Az iskola, az óvoda és a szabadidőközpont együttműködése: Dordrecht városában a gyerekek és a szülők egy helyen találhatnak meg számos oktatási intézményt, óvodát és bölcsődét, továbbá egy sor gondozási lehetőséget és szolgáltatást: úszás-oktatást, házi feladat-ellenőrzést, gyerek-fodrászatot és étkeztetést. Ezek tömegközlekedéssel jól elérhetők és megfizethetők.
- A munka és a magánélet egyensúlyának helyreállítása a szervezeten belül: egy kórház, egy bank, egy lakásépítő szövetkezet és a helyi önkormányzat fogott össze, hogy keressék a megoldást ehhez.

A munkavállalóknak felajánlották a rugalmas munkaidő, a távmunka, a részmunkaidő és az állás-megosztás (job sharing) lehetőségét.

- Személyi szolgáltatások: Frieslandban 4 település közösségi házai fogtak össze, hogy szolgáltató központtal egészítsék ki tevékenységüket. Ennek hasznát az emberek hamarosan élvezni fogják, amikor kiscsoportos szállítást kérhetnek sportrendezvényekre, rugalmas nyitvatartású óvodákba vihetik gyerekeiket, bevásárolhatnak és munkaközvetítést is igénybe vehetnek.

**A részmunkaidős foglalkoztatás bővítésének ugyancsak fontos eszközei a felmérések és a kampányok.** Rendszeres kutatásokat végeztek a munkaerő-piaci folyamatok követésére, továbbá a részmunkaidős lehetőségek feltárására az egyes cégeknél. Például az 1997-ben végzett **felmérés** eredménye szerint a férfi munkavállalók 22 %-ának a vizsgálatot megelőző két évben határozott igénye volt





részmunkára, de ezek fele tulajdonképpen semmit nem tett ennek realizálásáért. Az érintettek másik fele kereste is a megoldást erre, és 25 %-uknál ez az erőfeszítés sikerrel járt. A kutatás fontos következtetése, hogy a részmunkaidő vállalásának a legfőbb akadálya a státusz elvesztésétől való félelem, továbbá "az én funkcióm nem teszi lehetővé" c. közhellyel jellemezhető szöveg. Az 1999. évi Szociális Beszámoló is azt állapítja meg, hogy messze nem teljesülnek azok az egyéni igények, amelyek a nők részéről a jelenleginél hosszabb munkaidő, a férfiaknál pedig a kevesebb óraszámú történő munkavégzés iránt mutatkoznak. "A férfiak majdnem 13 %-a szeretne a mostaninál rövidebb munkaidőben dolgozni, 4 %-uk pedig többet. Ha a munkahét kívánt hossza részét képezné az egy háztartásban élő társak közötti megállapodásnak, akkor a férfiak 35 %-a igényelné a kevesebb munkaórát. Azoknak a férfiaknak az aránya, akik a partnerrel való (új) megállapodás alapján a jelenleginél többet szeretnének dolgozni, 2 % alá csökkenne. Ezzel szemben a nők 18 %-a hosszabb munkaidőre vágyik az eddiginél; főleg azok, akiknek a heti munkaideje nem éri el a 20 órát. A nők 12 %-a ugyanakkor sokallja ledolgozandó munkaóráinak a számát. Többségük teljes munkaidős, akik inkább részmunkaidőre térnének át. Ha a munkaigényüket a társukkal együtt fogalmazhatnák újra a megkérdezett nők, 26 %-uk kívánná a jelenleginél hosszabb, 13 %-uk pedig rövidebb munkaidőt teljesíteni." Az elkészített elemzés elemzés szerint a felmérésben feltárt igényeknek a valóra válása egyenlegét tekintve 70 ezer új munkahelyet eredményezne (Frey 2000). Ez a felmérés alapozta meg az új munkaidő törvény 2000. júliusi módosítását

**Felvilágosító kampányt** kezdtek annak tudatosítására, hogy a részmunkaidő a teljes munkaidővel egyenértékű munkaviszonynak tekintendő. 2000. május 1-én például kampány kezdődött a munka és a családi élet egyensúlyának a helyreállítására. Ennek célja az új munkaidő törvény módosításának tudatosítása és elfogadtatása az emberekkel. (Pál 2000).

A nyolcvanas években megszüntették azokat a küszöböket, amelyek alapján a kevés óraszámot teljesítő részmunkaidősöket kizárták a társadalombiztosításból. Megváltoztatták a társadalombiztosítási és minimálbér-törvényt, hogy azok azonosan kezeljék a rész- és teljes munkaidőben dolgozókat.

A fenti intézkedéseken kívül a modell elterjesztése érdekében **a szociális partnerek a részmunkaidő alkalmazását ösztönző kollektív szerződések megkötésére** kérték fel tagszervezeteiket. Továbbá **a kormányzat támogatáspolitikai eszközökkel is segítette a munkáltatókat részmunkaidős állások létrehozásában** (Pál 2000).

**A kormányzat maga is jó példával kívánt szolgálni a részmunkaidő alkalmazásával kapcsolatban, és aktív személyügyi politikát folytatott**, például a minisztériumokban dolgozók 10 – 30 %-a, átlagosan mintegy egyötöde dolgozott részmunkaidőben 2000-ben (Frey 2000).



## VI. Kitekintés: a holland modell példájára működő európai modellek

### A német részmunkaidő főbb szabályainak áttekintése

Németországban már évek óta sokkal szélesebb körben elterjedtek a részmunkaidős foglalkoztatás különböző modelljei. A német Munkaügyi és Szociális Minisztérium<sup>8</sup> által kimondottan támogatott modellek elsősorban a munka-magánélet egyensúlyát voltak hivatottak elősegíteni, azonban a gazdasági válság következtében megnövekedett munkanélküliség legyőzésére, csökkentésére szintén kiváló megoldást jelenthet a részmunkaidős foglalkoztatás. Első olvasatra akár ámulatba ejtő is lehet az alábbi részmunkaidő modellek hihetetlen jól kimunkált rendszere<sup>9</sup>. Ezen megoldások egyrészt növelik a munkáltató hatékonyságát, másrészt a munkavállalók magas motivációját is előmozdítják.

#### 1. Klasszikus részmunkaidő

A klasszikus részmunkaidő modellben a napi munkaidő óránként kerül csökkentésre. A munkaidő állandó megosztása következtében a munkáltatók számára a klasszikus részmunkaidő a legegyszerűbb formája a részmunkaidős foglalkoztatásnak.

Heti munkaidő	5 nap
Mennyi szabadidőt nyerünk?	naponta meghatározott óra
Kiknek alkalmas?	bárminek (szakmunkásoknak is)
Főbb jellemzők, érvek a munkavállalók számára:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• naponta több szabadidő</li> <li>• meghatározott, rendszeres munkaidő</li> </ul>
Főbb jellemzők, érvek a munkáltatók számára	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nagyobb hatékonyság</li> <li>• kisebb adminisztrációs teher</li> </ul>
Példa a teljes munkaidőn alapul, azaz a heti 40 órás munkaidőn (5x8 óra)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 30 óra/ hét</li> </ul> A heti munkaidő: 30 óra Megosztás: 5x6 óra Mennyi szabadidőt nyerünk? naponta 2 óra
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 20 óra/ hét</li> </ul> Heti munkaidő: 20 óra Megosztás: 5x4 óra Mennyi szabadidőt nyerünk? naponta 4 óra

#### 2. Jobsharing részmunkaidő

A részmunkaidő egyik fajtájaként említhetjük azt a speciális részmunkaidős foglalkoztatási formát, amikor a teljes munkaidő két munkavállaló között kerül megosztásra, ez az ún. státusmegosztás (Job-sharing, Arbeitsplatzteilung).

Jobsharing esetén két munkavállaló teljes saját felelősséggel osztozik egy pozíción. A részmunkaidős munkavállalók ezáltal teljes munkaidős projekteknél is részt vehetnek, és felelősséget vállalhatnak teljes projektek vezetéséért. A sikeres modell

<sup>8</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales

<sup>9</sup> Teilzeitmodelle – Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
<http://www.bmas.de/portal/10718/teilzeitmodelle.html> 2009. december



előfeltétele a két munkavállaló közötti rendszeres egyeztetés és információcsere. A hosszú nyitva tartású/meghosszabbított ügyfélfogadási idővel működő vállalkozások számára a jobsharing hozzájárul az ügyfél orientáltság kiszélesítéséhez.

Heti munkaidő	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 nap részmunkaidő vagy</li> <li>• 2-4 nap teljes- és részmunkaidő kombinálása</li> </ul>
Mennyi szabadidőt nyerünk?	naponta meghatározott óra és/vagy teljes nap(ok)
Kiknek alkalmas?	bárminek (különösen szakmunkásoknak és vezetőknek)
Főbb jellemzők, érvek a munkavállalók számára:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jól körülhatárolt felelősségi szabályok</li> <li>• szélesebb körű döntési önállóság a megállapodás révén</li> <li>• több szabadidő</li> <li>• személyes rugalmasság</li> </ul>
Főbb jellemzők, érvek a munkáltatók számára:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• két munkavállaló osztozik egy álláshelyen</li> <li>• a hosszú nyitva tartás illetve meghosszabbított ügyfélfogadási idő következtében hosszabb/szélesebb körű szolgáltatásnyújtás lehetséges</li> </ul>
Példa a teljes munkaidőn alapul, azaz a heti 40 órás munkaidőn (5x8 óra)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 5 napos hét A heti munkaidő: 25 óra Megosztás: 5x5 óra Mennyi szabadidőt nyerünk? naponta 3 óra</li> <li>➤ 3 napos hét Heti munkaidő: 21 óra Megosztás: 2x8 óra és 1x5 óra Mennyi szabadidőt nyerünk? 1x3 óra és 2 szabadnap</li> </ul>

### 3. Befektetési részmunkaidő

Az úgynevezett befektetési részmunkaidőt akár láthatatlan részmunkaidőnek is nevezhetnénk. A munkavégzés továbbra is változatlanul teljes munkaidő, a fizetés azonban részmunkaidős. A különbözet, mint egy idő- vagy pénzletét egy hosszú lejáratú folyószámlán kerül megtakarításra. Ezáltal lehetővé válik a jövőben több hónapos szabadság, szabbat év, vagy hosszú távon akár az előrehozott nyugdíj is. A fizetés ugyanakkor minden esetben továbbra is folyósításra kerül.

Heti munkaidő	5 nap – teljes munkaidő
Mennyi szabadidőt nyerünk?	teljes heteket, hónapo(ka)t, évet
Kiknek alkalmas?	bárminek (szakmunkásoknak és vezetőknek is)
Főbb jellemzők, érvek a munkavállalók számára:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• szabadidőt vagy fizetést lehet előre megtakarítani</li> <li>• hosszabb pihenőidőszakok és hosszabb bérfizetés</li> </ul>



## A HOLLAND RÉSZMUNKAI DŐ



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• adózási előnyök</li> <li>• idő a továbbképzésre</li> </ul>
Főbb jellemzők, érvek a munkáltatók számára	<ul style="list-style-type: none"> <li>• a munkavállalók továbbra is teljes munkaidőben dolgoznak</li> <li>• a munkavállalók továbbképzése</li> </ul>
Példa a teljes munkaidőn alapul, azaz a heti 40 órás munkaidőn (5x8 óra)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 hónapos szabadság</li> </ul> Heti munkaidő: 40 óra Megosztás: 5x8 óra Megtakarítás formája: a fizetés 1/12 része évente (pénzletét) Megtakarítási időszak: 3 év Mennyi szabadidőt nyerünk? 3 hónap szabadság
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Szabbat év</li> </ul> Megegyezés szerinti munkaidő: 30 óra Tényleges munkaidő: 40 óra Megosztás: 5x8 óra Megtakarítás formája: 10 óra / hét (időletét) Megtakarítási időszak: körülbelül 3 év Mennyi szabadidőt nyerünk? 1 teljes év
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Előrehozott nyugdíj</li> </ul> Megegyezés szerinti munkaidő: 30 óra Tényleges munkaidő: 40 óra Megosztás: 5x8 óra Megtakarítás formája: 10 óra / hét (időletét) Megtakarítási időszak: körülbelül 6 év Előrehozott nyugdíjjogosultság: 2 évvel korábban

### 4. Idény részmunkaidő

Az úgynevezett idény részmunkaidő a szezonális munkával együtt jár – sokszor – túlzott munkával jár, aztán pedig munkavégzés nélküli időszakok kiegyensúlyozására nyújthat megoldást. A főszezonban a munkavállalók teljes munkaidőben vannak foglalkoztatva, azt követően, a kevesebb munkával járó időszakokban munkaszünet van számukra. A munkáltatók ezzel a megoldással elkerülhetik az elbocsátást, és nem utolsósorban a következő főszezont megelőző munkaerő-felvétel és betanítás költségeit. A munkavállalók egész évben folyamatosan havi alpbért kapnak, ugyanúgy, ahogyan a társadalombiztosítás is fizetve van számukra az év minden napjára.

Heti munkaidő	5 nap teljes munkaidő (főszezonban)
Mennyi szabadidőt nyerünk?	a főszezonon kívül teljes hónapokat
Kiknek alkalmas?	bármiknek (szakmunkásoknak is)
Főbb jellemzők, érvek a munkavállalók számára:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• egész évben egyenlő mértékű személyi alpbér havonta</li> <li>• folyamatos társadalombiztosítás</li> <li>• hosszabb szabadidő időszak</li> </ul>
Főbb jellemzők, érvek a munkáltatók számára:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• egész évben egyenlő mértékű személyi alpbér havonta</li> <li>• nincs betanítási/betanulási idő évente</li> <li>• költségmegtakarítás az évente ismétlődő</li> </ul>



	<p>munkaerő felvétel kiiktatásával</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a szezonális ingadozás legyőzése</li> </ul>
<p>Példa a teljes munkaidőn alapul, azaz a heti 40 órás munkaidőn (5x8 óra)</p>	<p>➤ Szezon: 1x4 hónap/ év Éves munkaidő: 4 hónap teljes munkaidő Heti munkaidő: 40 óra Megosztás: 5x8 óra Mennyi szabadidőt nyerünk? 8 hónap/ év Fizetés: a teljes munkaidős bér 1/3-a</p>
	<p>➤ Szezon: 2x3 hónap/ év Éves munkaidő: 2x3 hónap teljes munkaidő Megosztás: 5x8 óra Mennyi szabadidőt nyerünk? 2x3 hónap/ év Fizetés: a teljes munkaidős bér 1/2-e</p>

### 5. Otthoni részmunkaidő

A munkavállalók részmunkaidőben otthonról dolgozhatnak az ún. otthoni részmunkaidő keretében. Az előre egyeztetett munkaidő biztosítja a munkavállaló elérhetőségét, és megkönnyíti az együttműködést. Az egyébként kiesett időnek számító munkába járási idő teljes mértékben megszűnik. A munkáltató és alkalmazottja közti hiányzó személyes kapcsolat pedig néhány – a vállalatnál eltöltött időnként beiktatott munkanappal – pótolható.

Heti munkaidő	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 nap részmunkaidő vagy</li> <li>2-4 nap teljes munkaidő, részmunkaidő vagy naponta mindkettő kombinálva</li> </ul>
Mennyi szabadidőt nyerünk?	egész napokat és/vagy néhány órát naponta
Kiknek alkalmas?	bármiknek (szakmunkásoknak is)
Főbb jellemzők, érvek a munkavállalók számára:	<ul style="list-style-type: none"> <li>otthoni munkalehetőség</li> <li>lényegesen kevesebb utazási idő- és költség, több napi szabadidő</li> <li>széleskörű önállóság és felelősség</li> </ul>
Főbb jellemzők, érvek a munkáltatók számára:	<ul style="list-style-type: none"> <li>megtakarítás az üzemi költségeken</li> <li>hatékonyabb ügyfél-orientáltság</li> </ul>
<p>Példa a teljes munkaidőn alapul, azaz a heti 40 órás munkaidőn (5x8 óra)</p>	<p>➤ 4 nap – részmunkaidő Heti munkaidő: 24 óra Megosztás: 4x6 óra Mennyi szabadidőt nyerünk? naponta 2 óra és egy szabadnap</p>
	<p>➤ 4 nap – teljes munkaidő Heti munkaidő: 32 óra Megosztás: 4x8 óra Mennyi szabadidőt nyerünk? 1 szabadnap</p>
	<p>➤ 5 nap – teljes munkaidő és részmunkaidő kombinálva Heti munkaidő: 34 óra Megosztás: 2x8 és 3x6 óra Mennyi szabadidőt nyerünk? 3x2 óra</p>



## VII. A modell továbbfejlesztése

### **Válságkezelő intézkedés: munkanélküli segéllyel kombinált részmunkaidős foglalkoztatás**

Hollandiában 2009. április 1-től a válság által sújtott, de egyébként jól gazdálkodó vállalatoknak lehetőségük van a munkavállalókat minimum 20 %-kal és maximum 50 %-kal rövidebb munkaidőben foglalkoztatni. A munkavállalók a kieső időre munkanélküli segélyben részesülnek. Ez az ún. „részleges munkanélküliségi” rendszer váltja fel a korábbi csökkentett munkaidőben való foglalkoztatás rendszerét, itt azonban nem követelmény a forgalom 30%-os csökkenése. A vállalatok 3 hónapos időtartamra kérhetik a rendszerbe való befogadást, ami legfeljebb kétszer hat hónapra hosszabbítható. Amennyiben a csökkentett munkaidőben való munka 39 hétnél tovább tart, kötelező a csökkentett munkaidőben töltött időszak 1/3-ában teljes munkaidőben dolgozni. Ezen időszak alatt kötelező továbbképzést adni és erre eljárni. Minél több munkavállalót helyez a munkaadó részmunkaidőben, annál rövidebb ideig veheti igénybe a rendelkezést.

Ha a rendelkezést igénybe vevő munkavállalók száma a cégnél:

- kevesebb, mint 30 %: max. 15 hónapig,
- munkavállalók 30-60 %-a esetén: 12 hónapig, illetve
- több, mint 60 % esetén: 9 hónapig tarthat a támogatás igénybevétele.

Az új rendszer elsősorban arra irányul, hogy megtartható legyen a szakképzett munkaerő és még inkább ösztönözze a vállalatokat a feleslegessé váló munkaerő átképzésére. A munkavállalók a munkanélküli ellátórendszer keretében és annak terhére válnak jogosulttá a segélyre. A „részleges munkanélküliségben” töltött egy év után azonban a teljes munkanélküliségi juttatás csak rövidebb időre jár a munkavállalónak. A munkavállaló védelmét szolgálja, hogy ha az említett időn belül mégis elbocsátásra kerülnek, a munkáltatónak vissza kell fizetni a munkanélküli segélyként kifizetett összeg 50%-át. A rendszerbe egy adott vállalat csak egyszer jelentkezhet be és nincs lehetőség újabb munkavállalók későbbi bevonására sem. A rendszer keretében korábban támogatást nyert vállalatok számára azonban ismételt lehetőség nem áll rendelkezésre. Az intézkedés elsősorban az építőipar- és a fémmegmunkáló ipar alkalmazottainak megsegítését célozza. A kormányzat a programot a munkanélküliségi alapról finanszírozza.

Az ideiglenesen bevezetett intézkedést 2011. július 1-ig (mint úgymond legvégső határidő) meghosszabbították. (Grenczer 2010).





## VIII. Javaslat további stratégiai előkészítő szakmai munkálatokra, továbbá a magyarországi adaptálás előkészítésének lépéseire

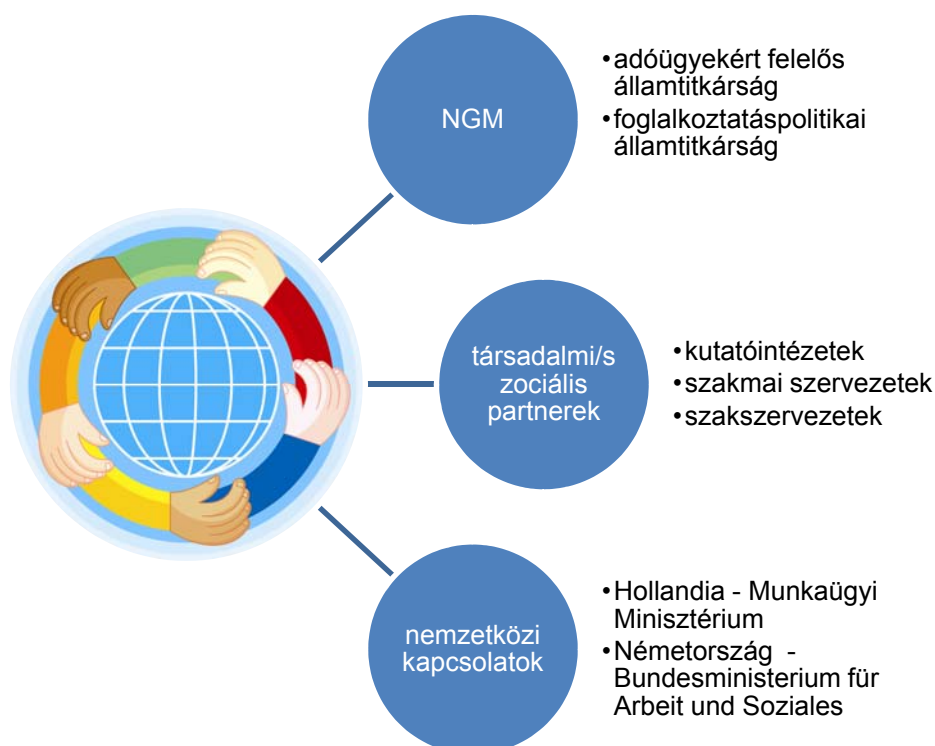
1. A jogi és adózási háttér (családi adózási rendszer) mélyebb tanulmányozása
2. Áttekintés készítése a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó nemzetközi munkaügyi normákról (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet, Európai Bizottság, Európa Tanács).
3. Áttekintés készítése a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó más nemzeti gyakorlatokról.
4. Elemzés készítése a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó hazai szabályozás helyzetéről.
5. Áttekintés készítése (esetleg a köz- és versenyszférára vonatkozó célzott felmérés) a részmunkaidős foglalkoztatás hazai helyzetéről.
6. Időszakonkénti (például negyedéves) jelentés készítése a részmunkaidős foglalkoztatás bővítésében elért további nemzetközi eredményekről, kezdeményezésekről elsősorban az alábbi információs források felhasználásával:
  - A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) oldala: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
  - A világ foglalkoztatási szolgálatait tömörítő szervezet oldala: [www.wapes.org](http://www.wapes.org)
  - A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) oldala: [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
  - Az Európai Unió Statisztikai Hivatalának oldala: [www.ec.europa.eu/eurostat](http://www.ec.europa.eu/eurostat)
  - Az Európai Foglalkoztatási Kutatóintézet (EEO) oldala: [www.eu-employment-observatory.net](http://www.eu-employment-observatory.net)
  - Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért oldala: [www.eurofound.ie](http://www.eurofound.ie)
  - COMPSTAT adatbázis: [www.compstat.org/Start/index.html](http://www.compstat.org/Start/index.html)
  - A holland Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium címe: [www.english.szw.nl](http://www.english.szw.nl)





**Vázlat a további cselekvési terv készítéséhez:**

1. szükséges idő – ütemterv felállítása
2. a munkálatokba bevonandók körének meghatározása (előkészületek – végrehajtás – ellenőrzés/visszacsatolás)



3. a közvélemény alakítására (tájékoztatás, kampányok, oktatások) munkaprogram készítése
4. a vállalati kultúra alakítására munkaprogram készítése



## IX. Összefoglalás

Tanulmányunkban a holland részmunkaidős foglalkoztatás bővítésének eredményeit és eszközeit vizsgáltuk az elérhető korábbi tanulmányok, illetve célzottan kért aktuális tájékoztatások alapján. Bemutattuk, hogy a bővítés az 1981-83-as gazdasági válság leküzdésének részeként, az akkori új kormány megalakulásával és menedzselésével valósult meg. A bővítés elindítása - és a válság kezelése - alapfeltételei voltak: társadalmi konszenzus kialakulása a válságkezelés eszközeit érintően, továbbá a kormányzati elkötelezettség a munkahelyteremtés mellett.

A részmunkaidő bővítésének főbb eszközei:

- Új munkaidő-törvény
- A munkajogi szabályok harmonizálása az adózási, társadalombiztosítási szabályokkal
- Új intézmény és pénzügyi keret létrehozása a társadalmi munkaidő-struktúrák létrehozására
- Felmérések, tájékoztatási kampányok
- A részmunkaidő alkalmazását preferáló kollektív szerződések megkötésének ösztönzése
- A részmunkaidős állások létrehozásának segítése támogatásokkal
- Kormányzati jó példa

A részmunkaidős foglalkoztatás fejlesztése természetesen nem állt meg, napjainkban is fejlődik. A társadalmi mozgások és igények felmérése alapján újabb szabályozási elemekkel, intézkedésekkel bővül az eszköztár, vagy a korábbi szabályozások finomodnak, módosulnak.

Benyomásunk szerint a részmunkaidős foglalkoztatás holland példája olyan sajátosan komplex gazdaságpolitikai rendszer, amelynek egyes elemeit érdemes bővebben tanulmányozni, s lehetőség szerint eltanulni.

A modell, illetve a modell egyes elemei átvételének előkészítéséhez szükségesnek látszik további stratégiai előkészítő szakmai munkálatok elvégzése, amelyekben a mostani tanulmány szerzői szerepet vállalnak.

Budapest, 2010. szeptember 1.



## Irodalomjegyzék

A Munkaadó Lapja (2001): Poldermodell - a holland példa. A Munkaadó Lapja 2001. (VII. évfolyam) 4. szám

Bankó Zoltán (2008): Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécs 2008.

Berde Éva (2008): A flexicurity magyarországi megvalósítása. Elméleti háttér és gyakorlati példák. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2008. kézirat

Domokos Tamás (2008): A munkaerőpiaci szereplők attitűdjének vizsgálata az eltérő flexicurity-modellekhez igazodó foglalkoztatáspolitikai intézkedésekről Magyarországon. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2008. kézirat

Frey Mária (2000): A részmunkaidős foglalkoztatás Hollandiában. Budapest, 2000. október kézirat

Grenczer Gábor (2010): NGM műhelymunka dokumentum: Részmunkaidős foglalkoztatás Hollandiában. Külgazdasági Szolgálat, Hága, 2010. június 23. kézirat

Laky Teréz (1999) A foglalkoztatás növelése Nyugat-Európában. Magyar Tudomány 1999/2.

Pál Katalin /szerk.:/ (2000): ZÁRÓ-TANULMÁNY a holland-magyar projekt keretében végzett egy éves munkáról, amely a részmunkaidős foglalkoztatás magyarországi (a jelenleginél szélesebb körű) elterjesztése érdekében történt. Gazdasági Minisztérium, Budapest, 2000. december kézirat

Tasi Erzsébet (2004): A foglalkoztatás, a munkaerő-piaci politika és a versenyképesség összefüggései az EU-ban, különös tekintettel az ír, holland, német, dán, finn foglalkoztatáspolitikai tapasztalatokra és a közösségi foglalkoztatáspolitikai szerepére. MTA Világgazdasági Kutatóintézet, Budapest, 2004. június kézirat

Internetes hivatkozások:

Teilzeitmodelle – Bundesministerium für Arbeit und Soziales

[www.bmas.de/portal/10718/teilzeitmodelle.html](http://www.bmas.de/portal/10718/teilzeitmodelle.html)

[www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)

[www.ec.europa.eu/index\\_hu.htm](http://www.ec.europa.eu/index_hu.htm)

[www.ec.europa.eu/social](http://www.ec.europa.eu/social)

[www.en.wikipedia.org](http://www.en.wikipedia.org)