

**RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS
A HAZAI KERESKEDELEMBEN**

SERES ANTAL

Budapest
2000. május

KTK/IE Műhelytanulmányok 2000/3.

Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

Műhelytanulmányaink célja a kutatási eredmények gyors közlése és vitára bocsátása. A sorozatban megjelent tanulmányok további publikációk anyagául szolgálhatnak.

Részmunkaidős foglalkoztatás a hazai kereskedelemben

Szerző: SERES Antal kandidátus, az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpontjának tudományos főmunkatársa. Cím: 1112 Budapest, Budaörsi út 45. Telefon: 309-2676 Fax: 319-3136
E-mail: seres@econ.core.hu

A tanulmány a „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány megbízásából készített „Részmunkaidős foglalkoztatás a kereskedelemben” című tanulmány alapján készült.

Kiadja az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont; Budapest, 2000
A megjelenéshez pénzügyi segítséget nyújtott a Magyar Közgazdasági Alapítvány

SERES ANTAL

**RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS
A HAZAI KERESKEDELEMBEN****Összefoglaló**

Míg az Európai Unió kereskedelmének modernizációja során a részmunkaidő munkahelyteremtő szerepe a nagyobb arányú bővüléssel párhuzamosan változóban van, illetve csökken, a hazai foglalkoztatáspolitikai az Európai Unión belüli nagyobb részarányra hivatkozva új munkahelyek létrehozását és a foglalkoztatási gondok enyhítését reméli a részmunkaidő bővülésétől.

A tanulmány ezt az ellentmondást vizsgálja a kereskedelemben a részmunkaidő részarányát és alkalmazását befolyásoló makro- és mikroszintű tényezők elemzése alapján. Az oknyomozás fontos területei az olyan kereskedelmi sajátosságok, amelyek potenciálisan kedvező lehetőséget teremtenek a részmunkaidő bővüléséhez. Ide tartozik a forgalom heti és napi hullámzása, illetve a meghosszabbodott nyitvatartási idő és a részmunkaidő közötti kapcsolat vizsgálata.

ANTAL SERES

PART-TIME WORK IN HOME TRADE**Abstract**

While modernisation of European Union trade has entailed the change/decline of the job-creating capacity of part-time work parallel with larger-scale enlargement, Hungarian employment policy still expects the expansion of part-time work to create new jobs and ease employment problems referring to the higher ratios of this form of employment in the European Union.

The paper studies this paradox through the analysis of macro- and micro-level factors influencing the ratio and application of part-time work in trade. Priority investigation areas include such trade specifics with a good potential for expanding part-time work as weekly and daily turnover fluctuations and longer opening hours.

Míg az Európai Unió országaiban folyamatosan növekszik a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, hazánkban ez a foglalkoztatási forma évtizedek óta a munkaerő-gazdálkodás kihasználatlan tartaléka. Ez a tendencia 1989 óta sem változott.

A kereskedelem és azon belül különösen a bolti kiskereskedelem potenciálisan a részmunkaidős foglalkoztatás egyik kedvező területe, mert az értékesítési forgalom jelentős hullámozása, ingadozása miatt a hálózati, bolti feladatok ellátása termelékenyebb, ha a munkakövetelményekhez rugalmasan igazítható részmunkaidősök száma magas.

Ezért e tanulmány célja a részmunkaidős foglalkoztatás hazai terjedését és alkalmazását befolyásoló tényezők elemzése a kereskedelemben.

A kutatás során kiemelten vizsgáltuk a kiskereskedelem sajátosságait, és azon belül a forgalom hullámozása, a nyitva tartás és a részmunkaidő közötti kapcsolatot.

Részmunkaidős foglalkoztatás fogalma a kutatás során az olyan foglalkoztatási forma, ahol az alkalmazott normál munkaideje a munkajogi szabályoknak megfelelő idő (nap, hét, hónap, év) átlagát alapul véve kevesebb, mint az összehasonlítható teljes munkaidős dolgozó munkaideje. Nem tartozik a részmunkaidő körébe a teljes munkaidős szezonális és alkalmi munkavégzés.

A kereskedelem fogalmát a tanulmányban a következő módon fogom használni: makroszinten a nagy- és kiskereskedelmet, mikroszinten a bolti kiskereskedelmet vizsgálom.

A részmunkaidő terjedését és részarányát befolyásoló makroszintű tényezőket a szakirodalom és statisztikai adatok feldolgozása, elemzése útján vizsgáltam. Külön résztanulmány mutatta be az Európai Unió kereskedelmében megfigyelhető tendenciákat. Az oknyomozás fő területe a hazai mikroszféra volt. 18 közepes és nagyobb kereskedelmi vállalatnál és 13 kiskereskedőnél interjúk készítésével és 2 vállalati esettanulmánnyal próbáltam meg felderíteni a vállalatok és boltok magatartását a részmunkaidő tekintetében.

Az átalakulás és az extenzív fejlődés hatása

1998-ban a kereskedelemben a részmunkaidősök, a nyugdíjasok és a diákok arányát a foglalkoztatásban az *1.sz. táblázat* mutatja.

1. sz. táblázat

Néhány adat a kereskedelemben foglalkoztatottakról 1998-ban

Megnevezés	szám	arány
	ezer fő	%
Részmunkaidősök	23,7	5,0
Nyugdíjasok	15,1	3,2
Tanulók*	–	–

* A kis létszámú előfordulás miatt a munkaerő-forgalom mintája nem reprezentálja.

Forrás: KSH Életszínvonal és Emberi Erőforrás-statisztikai Főosztály munkaerő-felmérése

A KSH a részmunkaidő tekintetében csak makroszintű adatokat publikál, a kereskedelem tekintetében az adatokat nem összesíti. Az 1998. évi kereskedelmi arányokat a KSH közreműködésével számítottuk ki.

Az *1.sz. táblázat* szerint 1998-ban a részmunkaidősök aránya mindössze 5% volt a kereskedelemben és ez messze elmarad az Európai Unió 90-es évek elején felmért 28%-os átlagához képest. (*Seres Antal* [1999]: Részmunkaidős foglalkoztatás a kereskedelemben. 21.old.) A nyugdíjasok foglalkoztatásának aránya is alacsony volt, a diákok foglalkoztatását pedig a KSH adatgyűjtése a kis létszámú előfordulás miatt nem tudta reprezentálni.

A kilencvenes évek a kereskedelemben az átalakulás és a mennyiségi, extenzív fejlődés időszak, annak ellenére, hogy sokáig csökkent a kiskereskedelmi forgalom volumene.

A vállalatok, vállalkozók energiáját részben az átalakulás és a racionalizálás, részben a piacra lépés (vállalkozások alapítása, új üzletek megnyitása) kötötte le, és szükségképpen háttérbe szorult az intenzív foglalkoztatási formák alkalmazása. Ezt bizonyítja kiskereskedelmi forgalom és a foglalkoztatottak számának éven belüli hullámzásának vizsgálata.

A kereskedelmi és azon belül a kiskereskedelmi munka sajátossága, hogy a forgalom hullámzásától függően a feladatok változnak az év különböző szakaszaiban, a hét egyes napjain és a napon belül. Ezért a munkaidőalap intenzív növelésének feltétele, hogy a foglalkoztatás igazodjon a forgalom hullámzásához.

A bolti kiskereskedelemben hat év adataiból forgalmi szezonindexeket, a kereskedelemben és a kiskereskedelemben létszám-szezonindexeket számítottunk azért, hogy egyrészt megállapíthassuk a kiskereskedelmi forgalom éven belüli hullámzásának sajátosságait, másrészt azt, hogy a foglalkoztatás mennyiben igazodik a forgalom hullámzásához. Ezt mutatja a 2.sz. táblázat.

2. sz. táblázat

**A kiskereskedelmi forgalom és a létszám szezonindexei
a kereskedelemben az 1993-tól 1998-ig terjedő évek adatai alapján**

Időszak	A kiskereskedelmi for- galm szezonindexe (%)	Az alkalmazottak számá- nak szezonindexe (%)	
		Kereskedelem	Kiskeres- kedelem
Január	73,4	.	.
Február	75,0	.	.
Március	87,0	.	.
<i>I. negyedév</i>	78,5	98,7	98,2
Április	92,0	.	.
Május	94,9	.	.
Június	99,2	.	.
<i>II. negyedév</i>	95,2	98,4	98,9
Július	105,2	.	.
Augusztus	105,1	.	.
Szeptember	107,6	.	.
<i>III. negyedév</i>	106,0	100,4	100,5
Október	111,4	.	.
November	113,3	.	.
December	136,0	.	.
<i>IV. negyedév</i>	120,2	102,5	102,5

Forrás: a KSH forgalmi adatai és a KSH Életszínvonal és Emberi Erőforrás-statisztikai Főosztály munkaerő-felmérése (a Főosztálytól kapott adatok) alapján saját számítás.

A 2.sz. táblázat szerint a kiskereskedelmi forgalmat igen erős szezonális jellemzi. Éven belül 5–10–20–30–36%-os teljesítménykülönbségek vannak és jól meghatározhatók az évnek azok a szakaszai, amikor alacsonyabb és amikor magasabb létszámra van szükség a hálózatban. Az I. negyedévben, és azon belül különösen januárban és februárban a legalacsonyabb a forgalom, a IV. negyedévre viszont forgalmi csúcs jellemző, amely decemberben tetőződik igen magas, 36%-os ingadozási mértékkel. De még a II és III negyedévben is 5–6%-os az ingadozás.

Bár tendenciájában a kereskedelmi és a kiskereskedelmi létszám-változások követik a forgalom alakulását, a változások mértéke nagyon alacsony, mindössze 0,4–2,5% közötti. Ez nagyságrendekkel elmarad a forgalmi szezonindexektől. A létszámváltozások alacsony mértéke arra utal, hogy a foglalkoztatás nem igazodik a forgalom hullámmzásához, a kereskedelmet az extenzív foglalkoztatás jellemzi.

A forgalomcsökkenéssel párosuló extenzív fejlődés oka az, hogy a kereskedelem a legszorosabban vett versenyszektor, illetve piacgazdaság részévé vált, aminek hatására a korábbi korlátozásoktól megszabaduló magánszférában gyors ütemben nőtt a piacra lépő vállalkozások, illetve az általuk üzemeltetett üzletek száma. A kereskedelemben relatíve kisebb a tőkeigény, gyorsabb a tőke megtérülése, mint például a termelő ágazatokban és a forgalomcsökkenés ellenére a piacgazdaságra való áttérés során a kielégítetlen lakossági kereslet miatt számos területen potenciálisan jók voltak a jövedelmezőségi kilátások.

Az üzlethálózatban meghatározóvá váltak az egyéni vállalkozók által üzemeltetett kisüzletek, a hálózat az európai átlaghoz képest jóval elaprózottabbá vált, az átlagos alapterület csökkent. A hálózat elaprózottságát jól mutatja a 3. sz. táblázat.

A 3.sz. táblázat szerint az 1 boltot működtető gazdasági szervezetek aránya meghaladta a 80%-ot, az 1–5 boltot működtetőké pedig 99%-ot tett ki 1999. június 30-án. A hálózatban 99%-os aránnyal részesedő boltok döntő többsége kisüzlet.

**A kiskereskedelmi üzleteket üzemeltető gazdasági szervezetek
kiskereskedelmi üzleteik száma alapján, 1999. június 30-án**

Üzemeltetett boltok száma	Gazdasági szervezetek	
	száma	aránya (%)
1 bolt	80747	80,4
2– 5 bolt	18663	18,6
6–10 bolt	597	0,6
11–20 bolt	239	0,2
20 bolt felett	198	0,2
Összesen	100444	100,0

Forrás: Kiskereskedelmi és vendéglátó hálózat, 1999
június 30. KSH, 1999. 10–11. old.

Sem az elaprózott hálózat, sem a kisvállalkozások, illetve egyéni vállalkozók, kiskereskedők által üzemeltetett kisüzletek döntő szerepe a hálózatban nem kedvez a részmunkaidős foglalkoztatás bővülésének, mivel az Európai Unió kereskedelmének több évtizedes piacgazdasági tapasztalatai azt mutatják, hogy az üzletméretek, illetve a vállalati méretek növekedése fontos feltétele a részmunkaidő nagyobb arányú bővülésének. (Seres Antal [1999]: i. m. 23.old.)

A kilencvenes évek második felében részben az erősödő verseny, részben az adózási szabályok változásának hatására megindult a kilencvenes évekbeni robbanásszerű mennyiségi fejlődés korrekciója. Ennek egyik jellemzője egy szelektív folyamat, elsősorban a kiskereskedők körében. Ezt bizonyítja az is, hogy 1998-ban csökkent a magánkereskedők száma.

Másik jellemzője, hogy 1996-tól nagyobb ütemű lett a nagy-alapterületű egységek piacra lépése, amely egy koncentrációs folyamatot indított el. Ennek lényege, hogy egyrészt évről-évre nő a nagy-alapterületű egységek száma, másrészt egyre kevesebb számú vállalat, illetve üzlet bonyolítja le a kiskereskedelmi forgalom egyre nagyobb részét.

Ez a folyamat azonban 1999-ben még nem ért el akkora mértéket, amelynek hatására a kiskereskedelem széles területén nagyobb mértékű verseny tudott volna kialakulni a nagyobb alapterületű egységek között.

Csak további jelentős számú nagy alapterületű egység piacra lépése esetén várható, hogy a vonzaskörzetek növekvő átfedései erősebb versenyt hoznak létre. A nagy alapterületű kiskereskedelmi egységek közötti erős verseny ugyanis a foglalkoztatási szerkezet-váltáson alapuló részmunkaidő bővülésének elengedhetetlen feltétele, mert csak ez képes kikényszeríteni a munkaerő intenzívebb foglalkoztatását.

Az elmúlt 2–3 év és az elkövetkező évek a kiskereskedelem hálózatfejlesztés kiemelkedő időszaka, a kiskereskedelmi létesítmények, és azon belül a nagy alapterületű egységek (bevásárlóközpontok, áruházak, szuper- és hipermarketek, diszkontok, szakcenterek) tömeges építésének és üzembe helyezésének éve, mivel gyors ütemben bővül a hálózat, sok új egység megnyitása várható és nagyon sok beruházás van tervezés és építés alatt. Az extenzív fejlődés tehát tovább folytatódik.

A beruházási boom akár még 4-5 évig is eltarthat. Csak az extenzív fejlődés, és azon belül beruházási boom mérséklődését követően lehet arra számítani, hogy a koncentráció további növekedése és a nagy alapterületű egységek közötti verseny fokozódásának hatására nagyobb szerepet kap a munkaerő intenzív foglalkoztatása és azon belül a részmunkaidő.

Mikroszintű befolyásoló tényezők

Általános tapasztalat, hogy a nagyobb arányú részmunkaidős foglalkoztatásnak a hazai kereskedelemben nincs hagyománya, nincs széleskörű gyakorlati tapasztalata. Sok vállalatnak, kiskereskedőnek nincsenek ismeretei a részmunkaidő lényegéről, ezért nem is tudják kihasználni az ebben rejlő lehetőségeket.

A vállalatok hosszú ideig a növekvő forgalom melletti teljes munkaidős foglalkoztatást szokták meg. Az évtizedes beidegződéseken sok vállalatnál az elmúlt tíz év sem változtatott. Nehezen szánják rá magukat a hagyományos és kényelmesebb teljes munkaidőn alapuló munkaszervezés változtatására.

Az alacsony bérek hatása a munkáltatói és munkavállalói motivációra

A felmérés alapján a bérek oldaláról akadályozó tényező a teljes munkaidős dolgozók alacsony átlagkeresete. Ezt mutatja a 4.sz. táblázat.

4.sz. táblázat

**A teljes munkaidőben foglalkoztatottak
havi bruttó keresetének alakulása, Ft**

Megnevezés	Fizikai	Szellemi	Alkalmazásban állók összesen
	1993. év		
Nemzetgazdaság összesen	20.856	36.832	27.173
Ebből: kereskedelem	18.270	41.017	27.294
kiskereskedelem	17.291	36.178	23.898
	1998. év		
Nemzetgazdaság összesen	49.423	92.711	67.764
Ebből: kereskedelem	39.344	97.009	62.686
kiskereskedelem	40.156	75.512	54.701

Forrás: KSH Életszínvonal és Emberi Erőforrás-statisztikai Főosztály

A 4.sz. táblázat szerint 1998-ban, 1993-hoz viszonyítva növekedett a különbség a kereskedelem, illetve a kiskereskedelem és a nemzetgazdasági átlagbér között. Míg 1993-ban a kereskedelmi és nemzetgazdasági átlagbér közötti különbség nem volt számottevő, 1998-ban a kereskedelmi átlagbér több mint 5 ezer Ft-tal elmaradt a nemzetgazdasági átlagtól.

Még nagyobbra nőtt a különbség a kiskereskedelem tekintetében. Ennek az ágazatnak az átlagbére 1993-ban alig több mint 3 ezer Ft-tal, 1998-ban viszont már több mint 13 ezer Ft-tal volt alacsonyabb, mint a nemzetgazdasági átlag.

1998-ban a kereskedelmen belül a teljes munkaidős fizikai dolgozók bruttó átlagbére nem érte el, a kiskereskedelemben pedig alig haladta meg a 40 ezer Ft-ot. 1998-ban, 1993-hoz viszonyítva itt is jelentősen nőtt a különbség a nemzetgazdasági átlaghoz képest.

Éppen abban a kereskedelmi ágazatban – a forgalom hullámzásában legjobban érintett kiskereskedelemben –, illetve annál a foglalkoztatási

csoportnál – a fizikai munkakörökben – kedvezőtlenek a bérvizonyok, ahol potenciálisan bővíthetne a részmunkaidő.

Még kedvezőtlenebbek a hazai kereskedelmi bérvizonyok nemzetközi összehasonlításban. 1998-ban a német minimálbér közel 13-szorosa, az osztrák minimálbér pedig 10-szerese volt a magyar minimálbérek. Németországban és Ausztriában a betanított és a szakképzett teljes munkaidős alkalmazottak bére - azoké a munkavállalói csoportoké, ahol potenciálisan a legnagyobb a lehetőség a részmunkaidő bővülésére – 1998-ban 5–10-szerese volt a hazai hasonló munkakörökben foglalkoztatottak bérének. A szupermarketek pénztárosainak bére az Európai unió öt országában 4,4–6,6-szorosa a hazai kereskedelemben dolgozó pénztárosok bérének. (*Seres Antal* [1999]: i.m. 45.old.)

A kereskedelemben a fizikai munkakörökben, illetve a kiskereskedelmi ágazatban a teljes munkaidős bérek szintje tehát nem kedvez a részmunkaidő bővülésének, sem munkáltatói, sem munkavállalói oldalról.

Az Európai Unióval való összehasonlításban az alacsony minimálbér, a fizikai dolgozóknál az alig több mint bruttó 40 ezer Ft-os, a kiskereskedelemben pedig a közel 55 ezer Ft-os teljes munkaidős átlagbér ugyanis tulajdonképp azt jelenti, hogy sok vállalatnak és a kiskereskedők döntő többségének lehetősége van arra, hogy részmunkaidős bérért teljes munkaidős dolgozókat foglalkoztasson. A felmérés tapasztalata az, hogy a munkáltatók számára kedvező teljes munkaidős bérvizonyok között a vállalatok csak nagyon erős racionalizálási kényszer hatására szánják el magukat a foglalkoztatási szerkezet-váltáson alapuló részmunkaidő bővítésére.

A jelenlegi teljes munkaidős átlagbérek mellett a munkáltatói érdekek találkoznak az alkalmazottak érdekeivel. A kereskedelmi fizikai munkakörökben, illetve a kiskereskedelmi ágazat legtöbb munkakörében a munkavállalói oldalon hiányzik az önkéntes részmunkaidő-vállalás motivációjának legalapvetőbb feltétele.

A vállalati tapasztalatok alapján a rövidebb munkaidő a munkavállalók részéről a megélhetést veszélyezteti a kétkeresős családoknál. Ez is a hazai elterjedés egyik korlátja. A kereskedelemben, különösen az alacsonyan képzett, illetve fizikai dolgozók minimálbére, illetve teljes munkaidős átlagbére nem éri el, vagy alig haladja meg a létminimumot. Ebből csak

nagyon szűk réteg tud engedni. Inkább az a tendencia, hogy igyekeznek a maximálisan elérhető bért megszerezni, amire részmunkaidőben nincs mód. Például sokan vállalják teljes munkaidőben az esti, hétvégi meghosszabbított nyitva tartás melletti túlmunkát jövedelmük növelése érdekében. Itt is találkozunk a munkáltatói és munkavállalói érdek, mivel a vállalatok ma még szívesebben oldják meg a többletfeladatokat a megbízhatóbb teljes munkaidős dolgozókkal.

A bérek szerepe tekintetében még egy jelentős különbség van az Európai Unió és a hazai kereskedelem között. Azokban az európai országokban, ahol a vállalati szférában jelentősen előrehaladt a koncentráció és a műszaki-technikai fejlődés, ott ez a folyamat egy kényszert hoz létre a munkaerő-piacon a munkavállalók irányába: a kínált munkahelyek egyre növekvő hányada válik részmunkaidőssé. (A munkavállalók egyre növekvő hányada tehát a csökkenő bér miatt ott sem önkéntesen vállalja a részmunkaidőt.)

A hazai kereskedelemben ez a kényszer azért nem létezik, mivel a hálózatfejlesztés extenzív jellege dominál, az extenzív fejlődés pedig növeli a keresletet a teljes munkaidős dolgozók iránt. Budapesten és a városokban a 8 órás munkavállalóknak lehetőségük van arra, hogy otthagyva a munkahelyüket, a jobban fizető teljes munkaidős állásokban helyezkedjenek el. Amíg ez a munkaerő-keresleti helyzet nem változik, nem várható a részmunkaidő arányának jelentős növekedése.

Lényegesen csökkenti a motivációt, hogy a minimálbér, illetve a fizikai dolgozóknál a teljes munkaidős átlagbér alapján a részmunkaidős bérek nem vagy alig haladják meg a munkanélküli segély összegét. Ebben a helyzetben előnyösebb a munkanélküli segély igénybevétele, mint a teljes munkaidőnél is intenzívebb munkával járó részmunkaidő vállalása. (Még akkor is, ha a részmunkaidős foglalkoztatás az egyén társadalmi helyzetében és hasznosságában minőségileg különbözik a munkanélküli léttől.)

A munkavállalók részéről a részmunkaidős foglalkoztatás vonzerejét csökkentik egyéb hátrányok is. Így például a munkaintenzitás adott időszakra (forgalmi csúcsidőszakra) eső, az átlagosnál nagyobb mértéke, az előrejutás lehetőségeinek vagy a továbbtanulásban és szakképzésben való részvétel lehetőségeinek korlátozottsága vagy hiánya, a munkába járás

fajlagosan magasabb költségei, valamint a részmunkaidő alacsony presztízse és másodrangú szerepe.

Hiába született megállapodás az Európai Unióban a részmunkaidő diszkrimináció-mentességéről, mind a hazai, mind az Európai Unió kereskedelmére ugyanaz a tendencia jellemző: a vállalatok a részmunkaidős dolgozók döntő többségét másodrangú, periférikus munkaerőként kezelik. (*Seres Antal* [1999]: i.m. 59–60.old. és 1.sz. függelék.)

A hazai kereskedelem foglalkoztatási szerkezetében évtizedeken keresztül meghatározó szerepe volt a teljes munkaidőben dolgozó nőknek. Ebből eredően a magyar nők elszakadtak a tradicionális családmódtól (amelyben csak a férfi dolgozik és a nő vagy nem vagy csak kiegészítésképp) és a munkán keresztül történő nagyobb társadalmi szerepvállalásuk adottságnak tekinthető. Ezért a kereskedelemben dolgozó nők egy része számára (akik szeretik a munkahelyüket és erős a kötődésük ahhoz a bolthoz, ahol dolgoznak) nem perspektíva a részmunkaidő és a "vissza a fakanálhoz" szerep. Nemcsak a jövedelemcsökkenés és a kétkeresős modell miatt, hanem azért is, mert számukra a részmunkaidő az eddigi megszokott társadalmi szerepvállalásuk csökkenését, egyfajta "lefokozást" jelent.

Munkavállalói oldalról az önkéntes részmunkaidő vállalását befolyásolja a lakóhelynek a bolttól való távolsága. Nagy távolság esetén a munkavállalók általában nem vállalnak részmunkaidős munkát, mert a kisebb jövedelemhez képest fajlagosan magasabbak a munkába járás költségei és az utazási idő. E tekintetben nagyobb a munkavállalók lehetősége a városokban, mert könnyebben találnak a lakóhelyükhöz viszonylag közel működő boltot, mint a községekben, kisebb településen élők.

Foglalkoztatáspolitikai és annak eszközrendszere

A vállalati tapasztalatok azt mutatják, hogy a részmunkaidővel kapcsolatos foglalkoztatáspolitikai és annak eszközrendszere, mint befolyásoló tényező jelen van, de jóval kisebb szerepet játszik a részmunkaidő arányának alakulásában, mint például a méretből eredő determináltság vagy a forgalom hullámzásából eredő foglalkoztatási problémák. Ha például a vállalati, illetve bolti méret, mint objektív tényező meghatározza a részmunkaidővel gazdaságosan ellátható funkciók számát és körét, azon a foglalkoztatáspolitikai és annak eszközrendszere sem képes változtatni.

Bár a részmunkaidőhöz kapcsolódó, a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerrel összefüggő fajlagos költségek magasabbak, mint a teljes munkaidő esetében (például a fix összegű egészségügyi hozzájárulást ugyanúgy fizetni kell és más munkaügyi, adminisztrációs terhek sem arányosak), amikor egy teljes munkaidős állásból egy részmunkaidős állást hoznak létre (nagyobb arányú bővülés esetén ez jellemző), ez a fajlagosan magasabb költségek ellenére is előnyösebb a vállalatok részére a munkabéreköltség-megtakarítás miatt.

Például egy hazai kereskedelmi vállalatnál, amely a teljes munkaidős állások jelentős részét részmunkaidőssé alakította át, egy 6 órában foglalkoztatott dolgozó munkabér-költsége a 8 órához viszonyítva 84% volt, a 4 órásé pedig 75,5%. (*Seres Antal* [1999g: i.m. 82.old.) Egyrészt tehát igaz a fajlagosan magasabb költség, másrészt azonban ez mellett is jelentős munkabér-megtakarítást tudnak elérni a vállalatok a részmunkaidő bővítésekor. A részmunkaidő ilyen bővítése az intenzívebb munka és a munkabéreköltségek csökkenése miatt a fajlagosan magasabb béreköltség mellett is előnyös, mert az megtérül a vállalati hatékonyságban, eredményességben.

A felmérés tapasztalatai szerint a fajlagosan magasabb részmunkaidős költség szerepe a vállalati magatartásra a méretek csökkenésével párhuzamosan növekszik. Minél kisebb egy-egy vállalat, illetve üzlet, annál nagyobbak tartja a fajlagosan magasabb költségek korlátozó szerepét. Elsősorban a kiskereskedőkre jellemző, hogy a teljes munkaidős dolgozók alkalmazásához viszonyított fajlagosan magasabb az adó- és tb terhekre (pl. az egységes egészségügyi hozzájárulás), valamint a részmunkaidőt terhelő nem arányos terhekre (étkezés, munkaruha, stb.)

hivatkoznak a részmunkaidő alkalmazását, illetve bővülését akadályozó tényezőknél.

Mind az Európai Unió kereskedelmének tapasztalatai, mind a felmérés alapján azonban az valószínűsíthető, hogy a részmunkaidő arányosabb terhei esetén, bár némileg bővíthetne a részmunkaidő, de a kiskereskedő szférában nincs akkora tartalék, mint a nagyobb vállalatoknál. Ennek oka az, hogy a fajlagos költségeknél, illetve a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerrel jóval erősebb befolyásoló tényező a kis méretből eredő determináltság, amely korlátozza a részmunkaidővel gazdaságosan ellátható funkciókat, mert a többfunkciós munkakörök miatt kisebb lehetőség van a teljes munkaidős állások részmunkaidőssé történő átalakítására.

A forgalom hullámozása

A felmérésben szereplő vállalatok tapasztalata azt mutatja, hogy a kiskereskedelem széles területén a forgalommal szoros kapcsolatban lévő hálózati munkaterületeken a kiskereskedelmi forgalom napon és héten belüli hullámozásának sajátosságai és a munkavállalók önkéntes részmunka iránti igénye között ellentmondás van.

A napon és héten belüli forgalomingadozás elsősorban mikroszinten értelmezhető. Jellemzője, hogy árucsoportonként (élelmiszerek, ruházat, tartós fogyasztási cikkek, stb.) és üzletenként változik. Több üzlet adatainak átlagolásával azonban vizsgálhatóak az általános tendenciák.

A GFK Hungária Piackutató Intézet 1998 májusában az ország 12 mintavételi pontján 205 különböző profilú üzlet vezetőjének megkérdezése alapján vizsgálta többek között a forgalom napon és héten belüli hullámozását.

A vizsgálat alapján a napi forgalom-megoszlást az *5.sz. táblázat* mutatja.

A forgalom megoszlása a nap különböző időszakaiban

Időszak	A forgalom aránya %-ban
8 óra előtt	3
8–9 óra között	4
9–10 óra között	10
10–12 óra között	15
12–14 óra között	13
14–16 óra között	18
16–17 óra között	20
17–18 óra között	13
18 óra után	4

Forrás: Kereskedői megkérdezés a nyitvatartásról.
GFK Hungária, 1998. 7.old.

Az 5.sz. táblázat jól mutatja a forgalom napon belüli váltakozását. A megkérdezés alapján reggel 8 óra előtt a kereskedők átlagosan a napi forgalom mindössze 3 %-át realizálták, 8–9 óra között pedig 4 %-át. Ebben a 3 %-ban, illetve 4 %-ban az élelmiszer nagyon jelentős részarányt képvisel, mivel ebben az árucsoportban a 8 óra előtti, illetve 8–9 óra között történő vásárlások is jelentősek. 9 óra és 14 óra között az jellemző, hogy a reggeli vásárlásoknál magasabb, a délutáni vásárlásoknál alacsonyabb az arány. Ezen belül a délelőtti órákhoz képest jelentősen csökken a forgalom 12 óra és 14 óra között. Legerőteljesebb a napi forgalom 14 és 18 óra között, ezen belül a napi forgalmi csúcs késő délutánra, 16 óra és 17 óra közé esik. 18 óra után a kora reggeli órákhoz hasonló az átlagos forgalom aránya, de ezen belül az élelmiszerek forgalma és a késő estig (8 vagy 9 óráig) nyitva tartó bevásárlóközpontok forgalma jóval nagyobb az átlagosnál.

A heti forgalom-megoszlást a 6. sz. táblázat mutatja.

A forgalom megoszlása a hét különböző napjain

Nap	A forgalom megoszlása %-ban
Hétfő	13
Kedd	13
Szerda	14
Csütörtök	16
Péntek	23
Szombat	19
Vasárnap	2

Forrás: Kereskedői megkérdezés a nyitvatartásról.
GFK Hungária, 1998. 7.old.

A 6.sz. táblázat szerint a forgalmi mélypont a hét elején, a forgalmi csúcs pedig a hét végén jelentkezik. Míg hétfőn és kedden a heti forgalom 26 %-a realizálódik, a hét végén (pénteken, szombaton és vasárnap) a heti forgalom 44 %-a, azon belül pénteken és szombaton 42 %-a.

A 6.sz. táblázatban a vasárnapi forgalom mindössze 2 %-kal szerepel. Ennek oka az, hogy a vasárnapi nyitva tartás inkább a nagy alapterületű egységekre jellemző és ezek számának aránya a bolthálózatban ma még kicsi. 1998 óta azonban az újabb egységek megnyitása miatt tovább növekedett a vasárnap is nyitva tartó nagy alapterületű üzletek száma.

A nagy alapterületű egységekben a hétvégi, illetve vasárnapi forgalom szerepét példázza egy bevásárlóközpont, amely az indulást követő évben naponta felmérte a látogatók számát és az adatok alapján a hét egyes napjaira vonatkozóan az átlagos látogatók számát. Az 1997. márciusi, májusi és júliusi felmérések alapján a látogatók átlagos számát a hét egyes napjain a 7. sz. táblázat mutatja.

**A látogatók átlagos száma a hét egyes napjain
egy bevásárlóközpontban**

Megnevezés	A látogatók átlagos száma		
	Március	Május	Július
Hétfő	22622	16723	20493
Kedd	20069	16620	21588
Szerda	20283	18119	21339
Csütörtök	21171	18999	20562
Péntek	30713	23223	17089
Szombat	33639	26871	22036
Vasárnap	27539	18186	20378
Összesen	176036	138741	143935
A hét végi látogatószám aránya %-ban*	52,2	49,2	41,3

* Hét vége = péntek, szombat, vasárnap

Forrás: Seres Antal: A bevásárlóközpontok és a diszkontértékesítés szerepe a hazai kereskedelemben. Budapest, 1997. 91.old.

A 7.sz. táblázat szerint a hétvégi látogatószám aránya márciusban és májusban 50 % körül volt, de még júliusban (egy nyári hónapban) is meghaladta a 40 %-ot. Ez a táblázat példázza a bevásárlóközpontok esetében a vasárnapi nyitva tartás szerepét a forgalmazásban. A vizsgált bevásárlóközpontban a vasárnapi átlagos látogatószám 1997. márciusban jelentősen meghaladta bármelyik hétköznap adatát, májusban és júliusban pedig a hétköznapokhoz hasonló arányú volt.

A három táblázat jól mutatja azt a tendenciát (amit a vállalati vizsgálatok is megerősítettek), hogy a forgalom hullámvásárlásához való igazodás a kereskedelem széles területein a kora reggeli (az élelmiszerek esetében), a késő délutáni, az esti és késő esti (az élelmiszerek és bevásárlóközpontok esetében) és a hétvégi (pénteki, szombati és vasárnapi) részmunkaidővel oldható meg a leghatékonyabban úgy, hogy a munkavállalók rugalmasan és több műszakban bevetethők legyenek. A rugalmas bevetethetőség szerepét tovább növeli, hogy a vállalatok jelentős része a részmunkaidősökkel szeretné helyettesíteni a szabadságok, szabadnapok és betegségek miatt hiányzó teljes munkaidős dolgozókat.

A munkavállalók döntő többsége viszont inkább az állandó 8 órai, illetve kora délelőtti kezdésű, rugalmatlan, egyműszakos részmunkaidőben szeretne dolgozni. Csak nagyon kevés az olyan dolgozó, aki önkéntesen állandó délutáni, esti, hétvégi részmunkaidőt vállalna. A vállalatok, illetve a boltok viszont a délelőtti, illetve kora délutáni munkaidőben jelentkező feladatokat rendszerint a teljes munkaidős törzsállományú munkaerővel akarják megoldani, többségüknek ebben az időben nincs szükségük részmunkaidősökre.

Az ellentmondást bizonyítja, hogy a felmérésben szereplő vállalatok egy része próbál különféle módszerekkel (pl. hirdetés) a vállalati érdekeknek megfelelő új (munkahelyteremtő) részmunkaidőt felvenni (például pénztárost, áruátvevőt, eladót), de sikertelenül. A jelentkezők döntő többsége délelőtt akar dolgozni. Néhány vállalat tapasztalata az, hogy amennyiben mégis van jelentkező, az elsősorban diák vagy nyugdíjas.

Fenti ellentmondás még élesebben jelentkezik a kisgyermekes nők esetében, mivel a forgalom hullámvázához igazodó részmunkaidő és a gyermekneveléshez, óvodához, bölcsődéhez igazodó részmunkaidő-igény a legtöbbször nem egyeztethető össze. A kisgyermekes nők általában állandóan 8 vagy 9 órai kezdésű rugalmatlan részmunkaidőben akarnak dolgozni. Ez általában nem felel meg a vállalati érdekeknek. A kereskedelmi hálózat legnagyobb része tehát nem kedvez a kisgyermekes nők részmunkaidős foglalkoztatásának, mert a forgalom hullámvázához igazodó munkavégzés feltételei (gyermekmegőrzés, stb.) nem biztosítottak. Mivel a kereskedelem elsősorban a nők foglalkoztatásához kapcsolódik, ez az ellentmondás szűkíti az önkéntes részmunkaidő bővülésének lehetőségeit.

Magyarországon jelentős a társadalmilag perifériára szorult, különböző okokból hátrányos helyzetű emberek (munkanélküliek, megváltozott munkaképességűek, stb.) aránya. Ezek nagyobb arányú részmunkaidős foglalkoztatására a felmérés tapasztalatai alapján a kereskedelemben nincs lehetőség, mivel sokan nem felelnek meg a rugalmas bevetetőség, a munkáltatók szigorú megjelenésre és a szigorú szakmai és pszichés beállítódásra vonatkozó elvárásainak, valamint a részmunkaidő lényegéhez tartozó intenzív munkavégzés feltételeinek.

A vállalati felmérés alapján a kereskedelemben a legrugalmasabban bevethető munkavállalói kört a részmunkaidőnél potenciálisan a diákok, a nyugdíjasok és a családot még nem alapított fiatalok (a kereskedelemben elsősorban a nők) egy része jelentik. Velük tudják a vállalatok a legjobban megoldani a forgalom hullámzásakor és a szezonalitáskor megnövekedő feladatokat és a szabadságon, szabadnapokon, betegségen lévők helyettesítését. Ennek oka az, hogy ezekre a rétegekre az jellemző, hogy egyrészt a jövedelem-kiegészítés céljából dolgoznak, másrészt nagyfokú függetlenséggel, szabadsággal rendelkeznek. A diákok és fiatalok egy részénél ez még kiegészül azzal, hogy számukra fontosabb szabadidő, a szórakozás, mint a nagyobb jövedelem, mert még nincs gyermekük, jelentős részüket a családjuk eltartja. A nagyobb szórakozási és szabadidő igényük pedig a részmunkaidős munkavállalással jobban megvalósítható, mint teljes munkaidőben.

A potenciális lehetőség ellenére a nyugdíjasok és a diákok részmunkaidős foglalkoztatása alacsony. Ennek egyik oka az, hogy az alkalmazott diákok és nyugdíjasok jelentős részét a vállalatok nem részmunkaidőben, hanem részben állandó teljes munkaidőben (nyugdíjasok), részben szezonális és alkalmi munkaerőként (például hétvégén, nyáron a szabadságok idején vagy decemberben) teljes munkaidős állásokban foglalkoztatják. A rugalmasan bevethető nyugdíjasok részmunkaidős foglalkoztatását jelentősen befolyásolja a fizikai megterhelés mértéke. A kisebb fizikai megterheléssel járó kereskedelmi szakmákban (például ruházat, divatáru, cipő, darabáru) nagyobb mértékű, a nagyobb megterheléssel járó szakmákban (például élelmiszer és vegyiáru, nehéz súlyú tartós fogyasztási cikkek) kisebb mértékű nyugdíjas foglalkoztatására van lehetőség.

A diákok esetében nehezíti a részmunkaidő-bővülést, hogy a felsőfokú képzésben résztvevők jelentős része a kereset-kiegészítéshez a kereskedelemnél társadalmilag magasabb presztízsű és fizikailag, szellemileg kevésbé megterhelő munkát keres.

A nyitva tartás

A kilencvenes évek végére a nyitva tartási idő három alaptípusa vált jellemzővé:

Az egyik az ún. egyműszakos bolt, amelynek nyitva tartása hétköznapokon hozzávetőleg megegyezik a törvényes munkaidővel. Ezek a boltok vagy csak hétfőtől péntekig tartanak nyitva, vagy szombaton még délelőtt, vasárnap pedig zárva vannak. Ebben a rendszerben a teljes munkaidősök

száma elegendő az átlagos forgalom lebonyolításához, de minden forgalmi csúcs, illetve létszámmozgás (például betegség, szabadság) potenciálisan igényelné a részmunkaidősök foglalkoztatását. Ide sorolható a kis és közepes méretű boltok döntő többsége és néhány olyan speciális, nem tömegterméket áruló bolt és bolthálózat (például óra, ékszer), amelyek nem a bevásárlóközpontokban működnek.

A másik változat az egyműszakosnál hosszabb nyitva tartású egységek, amelyek hetente 55–65 órát tartanak nyitva és vasárnap általában zárva vannak. Ide sorolhatók például a kisebb és közepes nagyságú üzleteket működtető szaküzletláncok, amelyek döntő többsége hétköznapokon továbbra is 10 órától 18 óráig tart nyitva.

A harmadik típus, amikor a heti nyitva tartási idő eléri vagy meghaladja a törvényes munkaidő kétszeresét: 80 órát, vasárnapi nyitva tartás mellett. Ez elsősorban a nagy bevásárlóközpontokra és más nagy alapterületű egységekre (például hipermarketek) jellemző, amelyek igen hosszú napi és hétféligi nyitva tartással igazodnak a vásárlói igényekhez.

A kilencvenes évek elejétől fokozatosan nőtt mind a napi, mind a heti nyitvatartási idő hossza, illetve a hosszabb nyitvatartású üzletek aránya. Ha ezt még azzal a tendenciával is kiegészítjük, hogy a vállalati szférában erőteljesen jelen van a teljes munkaidős létszám minimalizálásra való törekvés, akkor ezek a folyamatok potenciálisan kedvező lehetőséget teremtenek a részmunkaidő bővüléséhez.

A valóságban azonban ezek a folyamatok nem idéztek elő jelentős változást a részmunkaidős foglalkoztatásban. Ennek a vállalati felmérés alapján három fő oka van: Az egyik ok az, hogy a kiskereskedelemben még ma is a teljes munkaidős dolgozókra építő hagyományosan működő munkabeosztások dominálnak. Egyik ilyen hagyományos típus a nem műszakbeosztáson alapuló munkabeosztás. Ez azt jelenti, hogy eltérően az iparban alkalmazott műszakkezdéssel–műszakvégzéssel, un. csúsztatott műszakokat is alkalmaznak.

Ezzel elérhető, hogy egyenlőtlenül, hosszabb és rövidebb műszakok váltogatásával a teljes munkaidős foglalkoztatás mellett is alkalmazhatók a részmunkaidő előnyei. Például egyik időszakban 12 óra, majd 4 óra.

Ehhez hasonló megoldás a nyitva tartási időhöz igazodó 4 munkanap+3 pihenőnap munkarend, amelynél a teljes napi üzemidővel megegyezik a napi munkaidő, így szükségtelen a részmunkaidősök alkalmazása.

Másik megoldási lehetőség a kétműszakos munkarend, ami a nagyobb alapterületű, hosszú nyitva tartási idejű egységekben terjedt el. A két műszakot két teljes munkaidős csoport alkotja. Ennek alkalmazásával szükségtelenné válik a fél műszak, ami a részmunkaidő terjedése ellen hat.

Szintén hagyományokon alapul a bolti kiskereskedelemben az egymás helyettesítésének gyakorlata. Csúcsidőszaki létszámhiányok (szabadság, betegség) esetén a hiányzó munkaerőt a jelen lévő dolgozók helyettesítik azzal, hogy majd az ő szabadságuk, betegségük idején a munkatársak "visszaadják". Ez a gyakorlat részmunkaidősök alkalmazása nélkül is át tudja hidalni a csúcsidőszaki problémákat.

A hagyományos munkaszervezés sokszor összekapcsolódik azzal, hogy sok vállalat az átalakulás, racionalizálás és elbocsátások eredményeképp egy minimális létszámú teljes munkaidős törzsgárdára, régi, megbízható dolgozókra építi a munkaszervezését. A törzsgárda a teljes munkaidős foglalkoztatás keretei között is kitérít a vállalatok lehetőségeit, mert a dolgozók kötődése erős, és ezért velük is növelhető a munkabeosztás rugalmassága. Például forgalmi csúcsok idején vagy szezonban hajlandóak többet dolgozni.

A viszonylag kisebb és a közepes méretű önálló szakbolthálózatokban a teljes munkaidős törzsgárda jelentőségét tovább növeli az, hogy a bevásárlóközpontokkal szemben a versenyképesség fontos tényezője a vevőkkel való foglalkozás. Ezt a funkciót általában megbízható teljes munkaidős törzsgárdára építik a szakbolthálózatok.

A nyitvatartási idő meghosszabbodása és az alacsony részmunkaidő közötti ellentmondás másik oka az, hogy a vállalatok (munkáltatók) egy része nem tartja be a Munka Törvénykönyv előírásait például a munkaidő, a szabadság, a heti szabadnap, a heti pihenőnap és a túlóra tekintetében. Ezen belül munkavállalói oldalról két tipikus eset figyelhető meg.

Az egyik eset, hogy a dolgozók elfogadják a Munka Törvénykönyvtől eltérő beosztásokat a nagyobb jövedelem miatt. A másik eset, amikor a dolgozók a szabadidőt létesítenék előnyben a többletjövedelem helyett, de mégis a munkáltató akarata érvényesül. Amíg a vállalatoknak lehetőségük

van a Munka Törvénykönyv "laza" kezelésével a teljes munkaidősökkel megoldani a nyitva tartási idő meghosszabbodásából adódó többletfeladatokat, addig ez a tendencia a részmunkaidő terjedése ellen ható tényező.

A részmunkaidő terjedését nehezítő harmadik tényező, hogy bár a kiskereskedelemben jól mérhető a meghosszabbodott nyitva tartás melletti napi, heti forgalomingadozás, a forgalom operatív mérése, a forgalom változásainak létszámmal történő követése a boltvezetőkre többletszervezést, nagyobb körültekintést igénylő munkát ró. Gyakran emiatt sem részesítik előnyben ezt a megoldást a kisebb és a közepes méretű hálózatokban mindaddig, amíg a piaci helyzet az intenzív módszerek alkalmazását ki nem kényszeríti.

Többfunkciós munkakörök a kisebb egységekben

A felmérésben szereplő vállalatoknak és vállalkozásoknak a boltméretek szerint nagyon differenciált hálózatuk van. Csak kevés az olyan vállalat, amely kifejezetten csak nagy alapterületű egységeket működtet. Ez inkább csak a multinacionális vállalatokra jellemző. A vállalatok többségének hálózatára az jellemző, hogy különböző méretű üzleteket működtetnek.

A viszonylag kisebb és a közepes méretű, viszonylag kevés alkalmazottat foglalkoztató üzletekben a munkafeladatok nem differenciálódtak, hanem a többfunkciós munkakörök jellemzőek. Személyileg nem különülnek el élesen az olyan funkciók, mint például a takarítás, az áruátvétel és árufeltöltés, a pénztári munka és az adminisztráció. Többfunkciós munkakörök esetén a folyamatos és hatékony munkavégzés feltételei akkor is biztosítottak, amikor a forgalom alacsony. A munkafeladatok funkcionális differenciálódásnak hiánya – az Európai Unióban megfigyelhető tendenciákhoz igazodóan – a részmunkaidő bővülése ellen ható tényező.

Leltárfelelősség

A kereskedelemben az üzlethálózatokkal rendelkező vállalati szférában speciális hazai sajátosság a leltárfelelősség (a dolgozók anyagilag is felelnek a leltárhiányért) intézménye, amely a nagyobb vállalatoknál érinti az összes hálózati dolgozót, eladót. A leltárfelelősséget a Munka Törvénykönyve szabályozza.

Egyrészt a leltárhiány keletkezése szempontjából a vállalatok előnyösebbnek tartják a stabil, megbízható, teljes munkaidős dolgozókat, mint a részmunkaidősöket. Másrészt hiány esetén a leltárfelelősséget könnyebb érvényesíteni a teljes munkaidős dolgozók felé, mert folyamatosan jelen vannak. Mivel a részmunkaidő előnye csak akkor jelentkezik, ha a dolgozók a legkülönbözőbb időszakokban és időpontokban bevetethők, rájuk nem jellemző a folyamatos jelenlét. A részmunkaidős foglalkoztatásra nem jellemző a stabilitás, kicsi a munkahelyhez való kötődés és viszonylag nagy a fluktuáció. Ezért a leltárfelelősség intézménye, illetve a vállalatoknak a hiánytól való "félelme" határt szab a részmunkaidő bővítésének, illetve emiatt a vállalatok és boltvezetők egy része nem szívesen alkalmaz részmunkaidősöket olyan munkakörökben sem, ahol a forgalom hullámzása miatt az potenciálisan kedvező lenne.

Kiskereskedők, kisüzletek

A felmérés alapján megfigyelhetőek csak a kiskereskedőkre, kisüzletekre jellemző sajátosságok is.

1989-et követően nagy számban létesültek kényszervállalkozások, amelyek alkalmazottak és tőke nélkül próbáltak megélhetéshez jutni. A kiskereskedelemben azonban olyan, hogy egyszemélyes bolt (tehát amikor a vállalkozó nem alkalmaz sem kiegészítő családtagot, sem alkalmazottat), nem létezik. (Függetlenül attól, hogy a vállalkozó a segítőjét bejelenti vagy nem). A vállalkozónak hosszabb-rövidebb ideig távol kell lenni (például beszerzés, banki-, tb- és adóügyek intézése miatt), nem tud folyamatosan a boltban tartózkodni. A nyitva tartás idején viszont a jelenlét elkerülhetetlen: az értékesítés, az áruátvétel és árufeltöltés, a takarítás, az adminisztráció vagy egy-egy csúcsgazdálkodási időszak mind olyan tényezők, amelyek a valóságban kiegészítést tesznek szükségessé.

Ezekre a funkciókra legváltozatosabb formákat alkalmazzák a kiskereskedők. A gyakorlatban a létszám és a munkaidő nagyon ésszerűen követi a szükségleteket, csak a statisztikákban ez nem mindig jelenik meg teljes körűen. A felmérés alapján a kiskereskedők döntő többsége kiegészítő családtagokkal oldja meg a jelentkező funkciókat. (A kiegészítő családtagok foglalkoztatását a kutatás során nem tekintettük részmunkaidős foglalkoztatásnak.) A kiegészítő családtagokat tartják a legrugalmasabban bevethető munkaerőnek. ("Bármikor szólok neki, hogy gyere, már jön is".)

A kisvállalkozók csak indokolt esetben vesznek fel alkalmazottat. Ha ez szükséges, akkor a legtöbbször egy teljes munkaidős dolgozót alkalmaz a vállalkozó, vagy a kisegítő családtag mellett, vagy a nélkül. Egy interjúalany szerint az egyik megyében a kiskereskedők kb. 50 %-a saját ingatlanban dolgozik, kb. 50 %-a bérelt ingatlanban. Egy főt a kiskereskedők mindenképp bejelentenek. Az interjúalany szerint a saját ingatlanban dolgozókra a bejelentett kisegítő családtag foglalkoztatása, a bérelt ingatlanban lévőkre pedig inkább egy minimálbéren bejelentett teljes munkaidős dolgozó foglalkoztatása jellemző, és kb. 10 % a részmunkaidő aránya, amely döntően be nem jelentett részmunkaidő. Azokban a szakmákban, ahol nagymértékű a forgalom éven belüli szezonális hullámzása, ott a kiskereskedők a többletfeladatokat a többfunkciós munkakörök miatt inkább teljes munkaidős idény-, illetve szezonális foglalkoztatással oldják meg, mint részmunkaidővel. A részmunkaidős dolgozók foglalkoztatása (függetlenül attól, hogy bejelentett vagy nem bejelentett), mint potenciális lehetőség csak a negyedik helyen szerepel.

Munkavállalói oldalról a motivációt erőteljesen csökkenti az, hogy az alacsony műszaki-technikai fejlettségi szint miatt még a nagyvállalatoknál, nagy alapterületű boltoknál is intenzívebb munkát (legtöbbször a nehéz fizikai munkát) követelnek meg a részmunkaidősöktől, mert csak ebben az esetben tudják kihasználni annak előnyeit. ("Volt olyan jelentkező, akinek volt már egy másik állása, nálam hétvégén vállalt volna részmunkaidőt, de azt szerette volna, ha csak úgy "elvan", nem kellene sokat dolgozni.")

A kiskereskedők (munkáltatók) oldaláról még élesebben jelentkezik az a közepes és nagyobb vállalatoknál megfigyelhető ellentmondás, hogy ha mégis keresnek részmunkaidőst, akkor a legtöbbször nem találnak olyan dolgozót, aki megfelelné a vállalkozó érdekeinek. Például néhány nyugdíjas vállalna munkát, a vállalkozó viszont a nagy fizikai igénybevételnek megfelelő részmunkaidőst szeretne. A fizikailag alkalmas jelentkezők viszont az alacsony bér miatt nem vállalják a részmunkaidőt.

Erőteljes befolyásoló tényező, hogy a kiskereskedők számának robbanásszerű növekedése eredményeképp egyre élesebb és kíméletlenebb a verseny a kisméretű boltok között. A fennmaradásban pedig döntő szerepet játszanak a vevők vásárlásai. A kis méret miatt szinte minden egyes potenciális vásárlónak szerepe van a fennmaradásban. Ebben a helyzetben a kisüzletekben – a nagy alapterületű bevásárlóközpontokkal

szemben – megnövekszik a szerepe a vevőkkel foglalkozni tudó, folyamatosan jelen lévő teljes munkaidős, a bolt profiljának megfelelő speciális szaktudású dolgozóknak.

Ezért ha egy kiskereskedő elszánja magát egy alkalmazott felvételére, akkor annak általában fontos szempontja, hogy folyamatosan jelen lévő teljes munkaidős dolgozó legyen. Mivel a vállalkozó nincs mindig jelen, ezek az állások sokszor bizalmi állások. A vállalkozók "félnek" a pénz- és áruhiánytól, ezért jobban megbíznak a teljes munkaidős dolgozóknak, mint a részmunkaidősökben. Az alkalmazott áruval, anyaggal gazdálkodik, pénztárgépet és pénzt kezel, tehát a vállalkozó által rábízott sokfunkciós munkakört tölt be. Ilyen esetben könnyebb egy teljes munkaidős dolgozó ellenőrzése, elszámoltatása, mint egy olyan részmunkaidősé, amelynek az üzlethez való kötődése nagyon kicsi vagy teljesen hiányzik.

A kiskereskedői szférában még a teljes munkaidős dolgozóknál is jelentős a fluktuáció. ("Kigyűjtöttem néhány évre visszamenőleg, hogy hányan dolgoztak nálam. Megdöbbsentem, hogy öt év alatt mennyi alkalmazott dolgozott itt.") Ezért általános jelenség, hogy a részmunkaidős dolgozóktól még jobban "félnek", megbízhatatlannak tartják az üzletmenet szempontjából.

A kisegítő családtagok mellett tehát elsősorban a teljes munkaidős dolgozók foglalkoztatása jellemző. A munkaviszony létesítésekor "átalány-megállapodást" kötnek, amely mind a bér, mind pedig a ledolgozandó munkaidőre kiterjed. Ez azt jelenti, hogy a munka-szerződésben a lehető legalacsonyabb bért – általában a minimálbért –, a munkaidő tekintetében a törvény által előírt (8 óra/nap, 40 óra/hét) mértéket rögzítik, miközben ezektől a gyakorlatban eltérnek. A valóságban a munkaidő teljes egészében a nyitva tartási idő függvénye, elérheti a napi 12 órát vagy a heti 55–60 órát is, mivel az erősödő verseny egyre több kiskereskedőt arra kényszerít, hogy növelje a nyitva tartást. A túlmunka ellentételezése egy "megállapodásos" átalánybér, amelyet "zsebből" fizet a kiskereskedő.

A teljes munkaidősöknek a nyitva tartáshoz igazodó munkaideje, különösen a kisüzletek többségében feleslegessé teszi a részmunkaidőt. Egy hosszú nyitva tartási idejű kisboltban erre azonban csak akkor van mód, ha a vállalkozó eltér a Munka Törvénykönyvétől. A Munka Törvénykönyvének "laza" kezelése, akár csak a nagyvállalatoknál, itt is jellemző tendencia.

Részmunkaidősnek - ha mégis alkalmaznak – elsősorban rokont, ismerőst, nyugdíjast (azokban a boltokban és munkakörökben, ahol ez lehetséges) vagy diákot alkalmaznak a vállalkozók. ("A szomszéd ápolja az idős anyósát, ő kért meg, hogy részmunkaidőben dolgozhasson." "Egy ismerős itt volt szakmunkástanuló, most az érettségire készül és segítünk neki, itt dolgozik részmunkaidősként addig, amíg az iskolát be nem fejezi.")

Másik sajátosság a részmunkaidősök "fekete" foglalkoztatása. Erre adatok nincsenek, de az interjúk egyértelműen arra utalnak, hogy a részmunkaidő tekintetében döntően a "fekete" foglalkoztatás helyettesíti a legálisat. Egy interjúalany szerint ott, ahol alkalmaznak részmunkaidőst, azt 90 %-ban "feketén" teszik. Egy másik interjúalany szerint ha a valóság megjelenne a statisztikákban, akkor a kisegítő családtagok és a részmunkaidősök együttes részaránya meghaladná az 50 %-ot.

Hangsúlyozni kell, hogy a felmérés során elhangzott, az arányokra vonatkozó vélemények nem tények, de némi támpontot jelentenek a részmunkaidő arányára és szerepére. Ha abból indulunk ki, hogy a vizsgált esetek döntő többségében a kisegítő családtagok és a (minimálbéren bejelentett) teljes munkaidős dolgozók foglalkoztatása jellemző a kisüzletekben, akkor abból az a következtetés adódik, hogy viszonylag kicsi a szerepe a részmunkaidőnek.

Az egy- és kétszemélyes kisüzletekben a legális részmunkaidő alkalmazása például olyan esetekben figyelhető meg, amikor a vállalkozó a megteremti annak technikai-számítógépes feltételét, hogy távolléte idejére a részmunkaidő alkalmazásával is meg tudja oldani az árukészlet elszámolásának lehetőségét. A néhány alkalmazottat foglalkoztató üzletekben is megfigyelhető néhány esetben legális részmunkaidős foglalkoztatás, de elsősorban a forgalomtól független munkakörben: például biztonsági őr, adminisztrátor, takarítónő. (Sok üzletben viszont az adminisztrációt valamelyik eladó végzi.)

A kiskereskedőknél a részmunkaidő legális és tudatos, rendszerszemléletű alkalmazása csak szűk körben figyelhető meg. A vizsgált esetek többségének sajátos okai vannak. Például az egyik vállalkozó korábban részmunkaidővel is foglalkozó munkaügyi kutató volt, egy másik korábban vállalati igazgató volt, egy harmadik vállalkozó korábban nagyvállalatnál

olyan munkakörben dolgozott, ahol a részmunkaidővel kapcsolatos ismeretekre is szert tett.

A vizsgált példák azt is bizonyítják, hogy a legális részmunkaidő bővülésének a kiskereskedői szférában is vannak tartalékai, ha nem is akkora mértékben, mint a nagy alapterületű egységekben, illetve a sok hálózati egységgel rendelkező üzletláncoknál.

Az alkalmazás tapasztalatai a nagyobb és közepes méretű vállalatoknál

A részmunkaidő alkalmazásának két alapvető típusa

A vállalati tapasztalatok alapján a részmunkaidő alkalmazásán belül célszerű megkülönböztetni két alapvető típust. Az egyik jellemzője, hogy új munkahely létesítésével jön létre. A másik típus jellemzője, hogy nem hoz létre új munkahelyet, hanem csak a meglévő foglalkoztatási szint szerkezete változik: a teljes munkaidős állás részmunkaidőssé történő átalakításával jön létre úgy, hogy egy teljes munkaidős állásból egy részmunkaidős állás lesz.

Akárcsak az Európai Unió tapasztalatai (*Seres Antal* [1999]: i.m. 22.old.), a vizsgálatba bevont hazai vállalatok tapasztalatai is azt bizonyítják, hogy a kereskedelemben a részmunkaidő arányának nagyobb arányú növelése (amely még ritka jelenség, de 1999-ben már érzékelhető volt a folyamat elindulása) döntően nem új munkahelyek megteremtésével jön létre, hanem a foglalkoztatási szerkezet változtatásával. A teljes munkaidős állások részmunkaidőssé történő átalakítása vagy a munkáltatók, vagy a munkavállalók kezdeményezése alapján következik be.

A részmunkaidő bővítése a munkáltatók kezdeményezésére

Ahol a munkáltató kezdeményezi a foglalkoztatási szerkezet nagyobb arányú változtatását, annak egyik oka az, hogy a vállalat erős versenyhelyzetbe kerül, stagnál vagy csökken a forgalom volumene és ezért szükségessé válik a racionalizálás. Ezzel együtt vagy külön jelentkező ok, hogy a külföldi tulajdonos a külföldi hálózatában alkalmazott termelékenységi és létszám-hatékonysági mutatókat ír elő a menedzsment részére. A tulajdonosok egy része a menedzsmentre bízta a

racionalizálás módját, de van olyan példa is, hogy a tulajdonos szorgalmazza a részmunkaidő bővítését.

A munkaerő racionalizálásának a következő módjait alkalmazzák a vállalatok:

- elbocsátásokkal a teljes munkaidős létszám minimalizálása, a megmaradó létszám teljes munkaidős foglalkoztatása,
- a foglalkoztatási szerkezet-váltáson alapuló részmunkaidő bővítése és a létszámleépítések kombinálása,
- a foglalkoztatási szerkezet-váltáson alapuló részmunkaidő bővítésének önálló alkalmazása és
- a foglalkoztatási szerkezet-váltáson alapuló részmunkaidő bővítése és a boltok közötti átcsoportosítás kombinálása.

A felmérés tapasztalatai alapján a vállalatok többsége a racionalizálást még ma is úgy oldja meg, hogy leépítésekkel csökkenti a bérköltséget, minimalizálja a létszámot és megmaradó teljes munkaidős dolgozókat a már tárgyalt hagyományos munkaszervezési módok keretében foglalkoztatja. Ugyanakkor tendencia az is, hogy főként a nagyvállalatoknál a racionalizálásban növekszik a részmunkaidő szerepe.

Erős piaci versenyben a nagyobb vállalatok egyre növekvő hányada maga is "rájön" a részmunkaidő szerepére, a racionalizálás során ugyanis a forgalmi hullámmáshoz történő igazodás, mint intenzív módszer jobban előtérbe kerül. A vizsgálat tapasztalata az is, hogy a racionalizálás során ezt az igazodást a vállalatok a foglalkoztatási szerkezet-váltáson alapuló részmunkaidő bővítéssel, a meglévő dolgozókra építve könnyebben meg tudják oldani, mint új részmunkaidősök felvételével.

A nagy hálózattal rendelkező vállalatok egy része a racionalizálás során a boltok részére létszám- vagy termelékenyégi normatívákat állapít meg, annak keretein belül a boltvezető hatásköre, hogy a helyi sajátosságokhoz igazodóan milyen módszert alkalmaz: elbocsátást, részmunkaidőssé történő átsorolást vagy a kettő kombinálását.

A foglalkoztatási szerkezet változtatásának másik módszere az, hogy amennyiben a racionalizálásra kijelölt boltban valamelyik teljes munkaidős dolgozó otthagyja a munkahelyét, akkor az helyett részmunkaidős dolgozót vesznek fel. Az üzletláncoknál ezt a módszert nemcsak a nagyobb

egységekben, hanem a viszonylag kisebb, 10–15–20 fős boltoknál is alkalmazzák.

Ma még csak kis mértékben van jelen az módszer, amikor néhány dolgozó éven belül az alacsonyabb forgalom idején (főleg az I. negyedévben) részmunkaidősként, forgalmi csúcsok idején (főként decemberben) teljes munkaidősként dolgozik.

A boltok közötti átcsoportosításokkal kombinált részmunkaidő alkalmazása a nagy hálózattal rendelkező vállalatoknál volt megfigyelhető. Ennek lényege az, hogy azokból a kisebb boltokból, ahol stagnál vagy csökken a forgalom, teljes munkaidős dolgozót áthelyeznek a vállalat más egységébe és helyettük részmunkaidősöket vesznek fel.

Ahol a vállalatok kezdeményezésére kerül sor a dolgozók egy részének teljes munkaidőből részmunkaidőbe történő átsorolására a vállalati érdekeknek megfelelően, a dolgozók döntő többsége nem önként vállalja, hanem kényszerből, azért, hogy megőrizze a munkahelyét. Ahol a munkahelyhez való kötődés erős és/vagy nagyobb a munkanélküliség veszélye, ott könnyebb elfogadtatni a dolgozókkal a változtatást. Olyan esetek is vannak, hogy inkább a felmondást választotta a dolgozók egy része a részmunkaidő helyett. Ez elsősorban ott jellemző (pl Budapesten, nagyvárosokban), ahol a folytatódó hálózatfejlesztések miatt könnyebben el lehet helyezkedni teljes munkaidőben.

Részmunkaidő alkalmazása a teljes munkaidős dolgozók kérésére

A részmunkaidő bővülését akadályozó, márt tárgyalt tényező, hogy a forgalom hullámozása miatt eltérnek a munkáltatói és a munkavállalói érdekek. Ennek ellenére sok olyan vállalati példa van, amikor a meglévő részmunkaidős állások vagy azok egy része a teljes munkaidős dolgozók kérésére valósul meg, tehát ők kérik az átsorolásukat. Ez azoknál a vállalatoknál figyelhető meg, ahol a részmunkaidő részaránya viszonylag alacsony.

A dolgozók kérelmüknél általában családi körülményeikre vagy speciális egyéni problémájukra hivatkoznak. Mivel a hálózatban dolgozók többsége nő, a leggyakoribb hivatkozás a szülés utáni gyermeknevelés, a gyermek

bölcsödébe, óvodába történő elvitele, majd hazahozatala. Másik jellemző hivatkozás a továbbtanulás. A kérelmezők döntő többsége nem véglegesen, hanem csak ideiglenesen, illetve meghatározott ideig akar részmunkaidőben dolgozni. Az átmeneti megoldás számukra az alacsonyabb bér miatt kényszert jelent és a családi problémák megszűnése után ismét teljes munkaidőben akarnak dolgozni.

A vállalatok általában a törzsgárdához tartozó, jól dolgozó, régi alkalmazottak esetében támogatják a dolgozói kéréseket, sokszor méltányossági alapon. A kisgyermekes nők esetében a minőségi munkaerő megtartása érdekében, a továbbtanulást pedig akkor, ha a magasabb képzettség a vállalatnak is előnyös. Ugyanakkor nem nagyon akarnak alkalmazni új, családi problémákkal terhelt kisgyermekes nőket részmunkaidőre.

A munkáltató kezdeményezésű átsorolások esetén a vállalatok igyekeznek a cég érdekeit is érvényesíteni. A nagy hálózattal, sok üzlettel rendelkező vállalatoknak nagyobb a mozgásterük a munkaszervezésben, mert lehetőségük van a teljes munkaidő, a részmunkaidő és a dolgozók boltok közötti átcsoportosításának kombinálására.

A munkavállalói kezdeményezésű átsorolások során általában kompromisszum születik, mindkét fél enged az igényéből. Például a munkavállaló szombat délelőtti műszakot, vagy a hét egyes napjaiban rugalmasabb beosztást is vállal. Sőt, olyan eset is van, hogy a dolgozó egyes napokon két műszakot is vállal. Általánosan jellemző, hogy az átsorolások miatt keletkező többletfeladatokat vagy a többi vállalati dolgozó látja el, vagy átcsoportosításokat hajtanak végre, nem jellemző új dolgozók felvétele.

Könnyebb a dolgozói kezdeményezésű részmunkaidő alkalmazása azokban az esetekben, amikor a napon belül viszonylag egyenletesebb a forgalom, illetve kisebb az ingadozás.

A munkavállalói kezdeményezésű részmunkaidő jelentőségét mutatja, hogy több, a felmérésben szereplő vállalatnál nem a racionalizálás nyomán keletkező részmunkaidős állások többsége a munkavállalók kezdeményezése alapján jött létre.

A közepes méretű vállalatokra az jellemző, hogy a részmunkaidős dolgozók nagyobb részét a forgalomtól független munkakörökben, illetve a vállalati központokban alkalmazzák és csak kisebb részét a forgalom hullámvázában közvetlenül érintett bolti munkakörökben. A forgalomtól független, tipikus részmunkaidős állások például a karbantartók, a titkárnők, a takarítók, az adminisztrátorok.

Ahogy növekszik a vállalat, illetve az üzlet mérete, azzal párhuzamosan egyre nagyobb arányban alkalmaznak részmunkaidősöket a forgalomtól függő munkakörökben. A nagy alapterületű egységekben pedig megfordul a tendencia. A részmunkaidősök többségét a forgalomtól függő munkakörökben (például pénztárosok) alkalmazzák.

Következtetések

1. A részmunkaidős foglalkoztatás a bővüléssel párhuzamosan egyre kisebb mértékben tekinthető a munkahely-teremtés eszközének, mivel a nagymértékű részarány-növekedés nem elsősorban a foglalkoztatottsági szint bővülésén, hanem döntően a foglalkoztatási szerkezet változtatásán alapul. Az ilyen bővülésnek munkahely-megtartó, munkahely-stabilizáló, illetve a létszámleépítéssel együttjáró racionalizálás esetén az elbocsátások mértékét csökkentő szerepe van.

2. Ahogy nő egy-egy kiskereskedelmi üzlet mérete, azzal párhuzamosan növekvő mértékben elkülönítik egymástól a különböző dolgozói csoportok munkaterületeit. A munkafeladatok funkcionális differenciálódásának növekedése közeli kapcsolatban van a foglalkoztatás szerkezetének változásával: lehetővé teszi a részmunkaidő arányának növelését a teljes munkaidős foglalkoztatás rovására. Az arány-növekedés fontos feltétele a kiskereskedelem koncentrációja, illetve a nagy alapterületű egységek arányának növekedése a hálózatban. Csak a nagyméretű, viszonylag sok alkalmazottat foglalkoztató üzletekben és üzlethálózatokban vannak meg ugyanis a rendszerszemléletű munka- és munkaidő-szervezés feltételei. A korszerű műszaki-technikai-technológiai eszközök és a logisztika alkalmazásának hatására a munkafeladatok funkcionális differenciálódása további dinamikus erőre tesz szert.

3. A nagy alapterületű egységek közötti erős verseny a foglalkoztatási szerkezet-váltáson alapuló, nagyobb arányú részmunkaidő bővülésnek

fontos feltétele, mert csak ez képes kikényszeríteni a munkaerő intenzívebb foglalkoztatását.

4. A foglalkoztatásnak a kiskereskedelmi forgalom éven belüli szezonális hullámzásához, valamint a hónapon, héten és napon belüli fluktuációjához való igazodás potenciálisan együtt jár a részmunkaidő arányának növekedésével. Az igazodás azonban csak erős piaci versenyben következik be, amikor a költséghatás kap elsőbbséget. Mivel a kereskedelemben a legfontosabb költségtényező a bér és a készlet, ezért éles verseny esetén szükségképpen előtérbe kerül a két fő költségelemre irányuló racionalizálás, illetve az intenzív munkaszervezési módszerek szerepének növekedése. Ennek egyik eszköze a teljes munkaidős állások részmunkaidőssé történő átalakítása. Éles piaci versenyben a bolti nyitvatartás növelése a verseny eszköze, amelyben vállalatok pozíciójukat nem elsősorban a foglalkoztatás, és azon belül új részmunkaidős állások növelésével, hanem a foglalkoztatás szerkezetének változtatásával (a részmunkaidősök arányának növelésével), rugalmas munkaidő-rendszerekkel és racionalizálással igyekeznek növelni.

5. A teljes munkaidős állások részmunkaidőssé történő átalakítása a munkavállalók nagyobb részére kényszerként jelentkezik, részben azért vállalják, hogy megőrizzék a munkahelyüket, részben pedig azért, mert a foglalkoztatás szerkezetének változtatása során a vállalatok egyre nagyobb arányban részmunkaidős állásokat kínálnak. A rövid munkaidőben dolgozó részmunkaidősökből álló személyzet az átlagosnál jóval gyorsabban cserélődik, ami kedvezőtlen hatással van a munkaerő stabilitására és minőségére. Ennek oka az is, hogy a vállalatok a részmunkaidősök döntő többségét marginális, periférikus munkaerőként kezelik.

6. A foglalkoztatáspolitikai és annak eszközrendszere csak kiegészítő tényező, de alapvetően nem tudja megváltoztatni a gazdasági, piaci tényezők és a kereskedelmi mikroszintű sajátosságok, adottságok meghatározó szerepét. A sikeres állami kezdeményezések jellemzője a kooperáció. Ennek keretében az állam aktív munkaerő-piaci politikát folytat annak érdekében, hogy egyensúly jöjjön létre a szociális partnerek eltérő érdekei között.

7. A kutatás vázolt következtetéseinek gazdasági jelentősége abban van, hogy az Európai Unióhoz való csatlakozás folyamatában, illetve a csatlakozást követően a közösség kereskedelmében megfigyelhető

tendenciák várhatóan a hazai kereskedelemben is erőteljesebben érvényesülni fognak, tehát növekedni fog a részmunkaidő aránya.

A kutatás alapján a várható bővüléssel kapcsolatban mindenképpen átértékelésre szorul az az egyoldalú, a magyar foglalkoztatáspolitikában és a szakmai közvélemény egy részében megfigyelhető felfogás, amely a részmunkaidőnek "megváltó" szerepet tulajdonít a foglalkoztatási gondok megoldásában és a munkahelyteremtésben.

A kereskedelmi munkaszervezetek várható modernizációja során ugyanis várhatóan a teljes munkaidős állások egyre nagyobb része fog átalakulni részmunkaidős munkahelyekké és ez a folyamat hátrányosan fog érinteni egyes társadalmi, illetve munkavállalói csoportokat.

Ezért a foglalkoztatáspolitikában a részmunkaidőt illetően nemcsak a munkahely-teremtés ösztönzése és a munkanélküliség csökkentése lesz a feladat, hanem fel kell készülni a munkaszervezet modernizációjából, illetve a foglalkoztatási szerkezet-váltáson alapuló nagyobb arányú részmunkaidő-bővüléséből eredő várható konfliktusok kezelésére.

SZAKIRODALOM

1. Dr. Béhm Imre: Feketekereskedelem a magyar gazdaságban. *Pénzügyi Szemle*, 1999/9. 824–836.old.
2. European Framework Agreement on Part-time Work. 1997 június 6.
3. Employment and Employment Creation in the European Commerce sector. Summary Report. European Commission, 1998.
4. Frey Mária–Gere Ilona: Részmunkaidős foglalkoztatás – a kihasználatlan lehetőség. *Közgazdasági Szemle*, 1994/9. 784–800.old.
5. Frey Mária: Munkaerő-csökkentés és -flexibilizálás Magyarországon. Budapest: Munkaügyi Kutató Intézet, 1998.
6. Integrációs stratégiai munkacsoport: Az atipikus foglalkoztatási formák. Budapest, 1997.
7. Kereskedői megkérdezés a nyitvatartásról. GFK Hungária, 1998.
8. Lakossági megkérdezés a nyitvatartásról. GFK Hungária, 1998.
9. Nemzetközi Munkaügyi Konferencia: 182. ajánlás. A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló ajánlás, amelyet a konferencia Genfben 1994 június 24-én, a 81. ülésén elfogadott.
10. Nemzetközi Munkaügyi Konferencia: 175. egyezmény. A konferencia Genfben 1994 június 24-én megtartott 81. ülésén elfogadott egyezmény a részmunkaidős munkáról.
11. A nyitva tartás kérdései a bolti kiskereskedelemben. Budapest: Belkereskedelmi Kutató Intézet, 1981.
12. A nyitva tartási idő kedvező alakítása, a vásárlási körülményekben elérhető további javulás vizsgálata a bolti kiskereskedelemben. Budapest: Belkereskedelmi Kutató Intézet, 1986.
13. Részmunkaidős foglalkoztatás a kereskedelemben. Budapest: Belkereskedelmi Kutató Intézet, 1979.
14. Seres Antal: A bevásárlóközpontok és a diszkontértékesítés szerepe a hazai kereskedelemben. Budapest: MTA Ipar- és Vállalatgazdaságtudományi Kutató Intézet, 1997.
15. Seres Antal: Részmunkaidős foglalkoztatás a kereskedelemben. "Közösen a jövő munkahelyeiért" Alapítvány megbízásából az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpontban készített tanulmány.
16. Zöld könyv a kereskedelemről. Az Európai Bizottság 2/1977 bulletinjének melléklete.