

MŰHELYTANULMÁNYOK
ÚJ SOROZAT

DISCUSSION PAPERS
NEW SERIES

MT-DP. 2003/1

**AZ ÉVES MUNKAIDŐ-ELSZÁMOLÁS, MINT
A MUNKAIDŐ FLEXIBILIZÁCIÓJÁNAK
EGYIK ESZKÖZE**

NACSA BEÁTA – SERES ANTAL

Magyar Tudományos Akadémia
Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

Budapest

MŰHELYTANULMÁNYOK
ÚJ SOROZAT 2003/1

DISCUSSION PAPERS
NEW SERIES

**AZ ÉVES MUNKAIDŐ-ELSZÁMOLÁS, MINT
A MUNKAIDŐ FLEXIBILIZÁCIÓJÁNAK
EGYIK ESZKÖZE**

NACSA BEÁTA – SERES ANTAL

Budapest
2003. április

KTK/IE Műhelytanulmányok 2003/1.

Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

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

Az éves munkaidő-elszámolás, mint a munkaidő flexibilizációjának egyik eszköze

Szerzők: NACSA Beáta, az ELTE Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékének egyetemi adjunktusa. Cím: 1053 Budapest Egyetem tér 1-3. Tel.: 266-4868 Fax: 266-4091 E-mail: nacsa@ajk.elte.hu

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

A tanulmány az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány megbízásából az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpontban folytatott "A részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztése és az éves munkaidő-elszámolás alkalmazásának lehetőségei a magyar gazdaságban" című kutatás alapján készült

Kiadja az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont; Budapest, 2003.

NACSA BEÁTA – SERES ANTAL
AZ ÉVES MUNKAI DŐ-ELSZÁMOLÁS, MINT A
MUNKAI DŐ FLEXIBILIZÁCIÓJÁNAK EGYIK ESZKÖZE

Összefoglaló

A globalizálódó versenyhez való alkalmazkodás egyik tényezője lehet a munkaidő flexibilizációja, hozzáigazítása a gazdasági tevékenység szezonálisához és hullámzásához. Ez a folyamat számos konfliktus, ellentmondás forrása a munka világában. E tanulmány az éves munkaidő-elszámolás példáján vizsgálja a munkaidő rugalmasításának tapasztalatait.

BEÁTA NACSA – ANTAL SERES
ANNUAL WORKTIME ACCOUNTING : AN INSTRUMENT
TO MAKE WORKTIME MORE FLEXIBLE

Abstract

More flexible working time, its adjustment to the seasonal features and fluctuations of economic activity, could be one factor of adjustment to globalising competition. This process has generated many conflicts and controversies in the world of labour. The present paper investigates the experiences of worktime flexibilisation through the example of annual worktime accounting.

A globalizálódó versenyhez való alkalmazkodás egyik tényezője lehet a munkaidő felexibilizációja, hozzáigazítása a gazdasági tevékenység szezonálisához és hullámszerűségéhez. Ez a folyamat számos konfliktus, ellentmondás forrása a munka világában. E tanulmány az éves munkaidő-elszámolás példáján vizsgálja a munkaidő rugalmasításának tapasztalatait.

Az éves munkaidő-elszámolás (éves munkaidő-keret) a munkaidő rugalmasításának, továbbá a munkaidő-szervezés és a munkaszervezet modernizálásának egyik eszköze a vállalati versenyképesség növelése érdekében. Lényege, hogy a munkaidő nem napi és heti, hanem éves mennyiségben és éves keretben kerül meghatározásra. A teljes munkaidős és a részmunkaidős dolgozók vonatkozásában a napi, a heti és a havi munkaidőt egy év átlagában is el lehet érni.

Az éves munkaidő-keret alkalmazása során a vállalatok az állandóan foglalkoztatott munkavállalók által ledolgozandó éves munkaidő-mennyiséget felosztják az egyes hónapokra, hetekre és napokra olyan módon, hogy a ledolgozandó munkaidő illeszkedjék a gazdasági tevékenység éven, hónapon, héten és napon belüli hullámszerűségéhez. A gazdasági tevékenység csúcsidőszaka, amely az éves munkaidő-keret alkalmazása nélkül a rendkívüli munkavégzés esetén járó pótléknak (a túlmunka pótléknak) növekedéséhez vezetne, az éves munkaidő-keret alkalmazása esetén is többletmunkát igényel ugyan, de ezt a vállalat úgy kompenzálja, hogy a gazdasági tevékenység visszaesése idején adja ki a dolgozók pihenőidejét, tehát a csúcsidőszakon kívül kevesebbet kell dolgozniuk havi átlagban. A túlmunka pótlék tehát munkaidő-keret alkalmazásakor minimálisra csökken vagy megszűnik.

A munkaidő-keretek, és azon belül az éves keret két legnagyobb előnye a vállalatok részére, hogy

- csökken a bérköltség, mert megtakarítják a túlmunka pótlékot,
- megtakarítják annak költségét, hogy szezonális alkalmi dolgozókat vegyenek fel, majd utóbb munkaviszonyukat megszüntessék.

Ezek mellett a vállalatok további előnyökre is szert tehetnek az alkalmazott konkrét modell függvényében.

Kutatásunk során a munkaidő-keretek, ezen belül elsősorban az éves munkaidő-keret alkalmazásának tapasztalatait vizsgáltuk.

Az Európai Unión belüli tendenciákat a szakirodalom feldolgozásával elemeztük. A hazai felmérés négy szezonális és idényjellegű ágazatra terjedt ki. A mezőgazdaságra és az élelmiszeriparra, az építőiparra, a kereskedelemre, továbbá a vendéglátásra és az idegenforgalomra. A kutatás során ágazatonként interjúk és esettanulmányok, valamint ágazati – munkavállalói és munkáltatói – résztanulmányok készültek. 5 db ágazati munkavállalói és 4 db ágazati munkáltatói résztanulmány, 4 db ágazati munkáltatói és 4 db ágazati munkavállalói interjú, 7 db vállalati esettanulmány, 8 db vállalati interjú készült, továbbá konzultációra került sor a következő szervezeteknél.¹

A vállalati felmérésbe (vállalati esettanulmányok és interjúk) csak közepes és nagyobb méretű vállalatokat vontunk be, mivel az éves munkaidőkeretekre vonatkozó elemzéshez szükséges ismeretszintet csak így tudtuk biztosítani. A kisvállalatok sajátos problémáit az ágazati munkáltatói és munkavállalói résztanulmányokban és az ágazati interjúkban dolgoztuk fel.

A hazai felmérési módszerek lehetőséget adtak az ágazati munkáltatói és munkavállalói szervezetek és a vállalatok életébe történő betekintésre, továbbá a szociális partnerek szerepének vizsgálatára.

EURÓPAI UNIÓ

Az alkalmazás okai

A szakirodalomban nyomon követhető az a folyamat, amely a fejlett piacgazdaságú országokban a munkaidő változásához, a hagyományos munkaviszonyok felbomlásához, továbbá és rugalmasabb foglalkoztatási és munkaidő-rendszerek bővüléséhez vezetett.

A terjedésnek két alapvető oka van. Az egyik a globalizáció folyamata, illetve annak hatásaként a fejlettebb világ gazdasági régiók (Észak-Amerika, Európa és Japán) közötti verseny erősödése, amely Európát arra kényszeríti, hogy egyrészt makroszinten a kormányok lassan, de egyre többet adjanak fel a munkaerőt megdrágító, a munkaerő-piacot megmerevítő szabályokból, másrészt a vállalatok a munkaerőköltséget csökkentő, a korábbinál rugalmasabb munkaidő-szervezési és foglalkoztatási megoldásokat alkalmazzanak. *(Laky Teréz [1997]: 9. oldal.)*

¹ Agrár Munkaadói Szövetség, Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium, Gazdakörök és Gazdaszövetkezetek Országos Szövetsége, Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége, Vasas Szakszervezeti Szövetség.

A globalizáció hatása még kiegészül azzal, hogy a gazdaság sok országban stagnál vagy alig fejlődik. Ez rendkívül mértékben kiélezte a versenyt a különböző ágazatok között és az ágazatokon belül a vállalatok között. Minél szűkebbé kezd válni egy-egy ország piaca, annál elkeseredettebb küzdelem folyik annak egy-egy szeletéért. Ebben a helyzetben a versenyképesség két alapvető paramétere az ár és a minőség. Mindkét paraméter szoros kapcsolatban van a vállalatok személyzeti politikájával. A személyzet kulcsszerepet játszik a működés szervezésében, egyrészt, mint költségtényező, másrészt, mint a hozzáadott érték tényezője. Erős piaci versenyben erősödik a munkaidő és a munkaszervezet modernizálásának kényszere és a munkabér-költség hatása kap elsőbbséget.

A másik alapvető ok a szolgáltatási szektor egyre meghatározóbbá válása, amely a foglalkoztatási szektor arány-változásával jár. Az Európai Unió országaiban átlagosan a keresők csaknem 70%-a dolgozik már a szolgáltatásokban. (*Laky Teréz [1997]: 9. oldal.*)

A szolgáltatási szektor térnyerése együtt jár a fogyasztói igények hullámzásához jobban igazodó munka- és munkaidő-szervezési megoldások részarányának növekedésével.

Az éves munkaidő-elszámolást elsősorban a szezonális és idényjellegű ágazatokban alkalmazzák. A gazdasági tevékenység erősebb szezonálitása és hullámzása főként a szolgáltatásokra jellemző: így például a kereskedelemre, a vendéglátásra és szálláshely-szolgáltatásra, az idegenforgalomra, az ügyviteli és igazgatási munkákra és a személyi szolgáltatásokra. A termelő ágazatok közül ide tartozik például a mezőgazdaság, az építőipar, az élelmiszeripar és a gépipar, illetve a járműgyártás egyes területei.

A szakirodalomban nyomon követhető folyamatból az következik, hogy az éves munkaidő-elszámolás egyrészt a munkaidő és a munkaszervezet modernizációjának eszköze, másrészt alkalmazása, bővülése választ jelent a globalizált verseny és a szolgáltatási szektor térnyerésének kihívásaira.

E folyamat megszabja az Európai Unió, illetve a tagországok kormányainak szerepét is. Ez első helyen azt jelenti, hogy a versenyképesség növelése érdekében munkaerőpiac szabályozását fokozatosan a megváltozott gazdasági feltételekhez igazítsák, lehetővé téve a munkaidő-szervezés és a munkaszervezetek modernizációját.

Ez nem jelenti azt, hogy a munkaerőpiac flexibilizációja során ne törekednének foglalkoztatáspolitikai szempontok érvényesítésére, így például a munkanélküliség csökkentésére vagy a munkahely-teremtésre.

A gazdasági tevékenység éven belüli szezonális jellege esetén a vállalatok szembekerülnek a szezon által meghatározott, éven belüli munkaerő-igény hullámzással. A szezonális munkaerő-igény hullámzás mértéke a különböző ágazatokban eltérő. A vállalatok a hagyományos munkaidő-rendszerek keretei között többféle módon reagálhatnak a szezonális ingadozásra. Gyakran alkalmazott stratégiák a következők:

- Állandóan csak olyan létszámú személyzetet alkalmaznak, amely a minimálisan felmerülő munkához szükséges. A forgalmas időszakokban a személyzetet kiegészítik határozott időtartamra felvett szezonális munkaerővel, illetve nagyobb mennyiségű rendkívüli munkavégzést rendelnek el.
- Nagyobb létszámú a személyzet, mint amire a minimális forgalmi időszakokban szükség van. Ha a munka mennyisége nagyon visszaesik, ideiglenesen elbocsátanak embereket, akkor viszont, ha az elvégzendő munka mennyisége megnő, rendkívüli munkavégzést rendelnek el.
- Az összes elvégzendő munka túlnyomórészt a részmunkaidősök között oszlik meg. A munkamennyiség növekedése esetén a részmunkaidősök túlórának, de túlóra pótlékot nem, vagy csak kevesebbet kapnak.

A globalizálódó és egyre élesebbé váló verseny körülményei között a szezonális és idényjellegű ágazatokban a vállalatok a hagyományos munkaidő-rendszerek keretei között egyre kevésbé képesek alkalmazkodni, és versenyképességüket megőrizni.

Frey Mária elemzése alapján az EU-ban a nyolcvanas évek közepétől lehet megfigyelni annak a vállalati gyakorlatnak a terjedését, amely a hagyományos munkaidő-rendszereket igyekszik olcsóbbakkal felváltani: olyanokkal, amelyek után nem kell pótlékot fizetni, hanem a forgalmi csúcsok idején ledolgozott többletidőért cserébe a kevésbé frekvenciát periodusokban, illetve a holtszezonban több szabadidőt vehetnek igénybe az alkalmazottak. Ezek a gazdasági tevékenység hullámzásához igazodó munkaidő-rendszerek alacsonyabb ráfordítás mellett (tartalékképzés és szezonális foglalkoztatás nélkül) teszik lehetővé a nyitvatartási és üzemidő meghosszabbítását. (*Frey Mária[1998]: 15. oldal.*)

A rugalmas foglalkoztatás nemzetgazdasági szinten viszonylag kisebb jelentőségű, azonban azokban a gazdasági tevékenységekben, ahol a munkaerő-igény szezonálisan lényegesen változik, sokkal nagyobb szerepet játszik.

Borbély Szilvia elemzése alapján a munkabér-költségek csökkentése érdekében a vállalati szférában a rugalmasítás kulcsának tekintett, leggyakrabban alkalmazott eszköz a napi, a heti és az éves munkaidő változtatása, átszervezése, módosítása. Ezen belül a munkaidőnek éves keretben történő meghatározása az öt legáltalánosabb vállalati törekvés közé tartozik. A munkajogi szabályozásban pedig fokozatosan átértékelésre kerül a munkaidővel kapcsolatos korábbi felfogás, mivel a vállalati szférában egyre általánosabbá válik, hogy a heti munkaidőt az egyes alkalmazottak vagy alkalmazotti csoportok feladatai szerint határozzák meg. *(Borbély Szilvia [1997]: 23-26. o.)*

A munkaidő-keretek alkalmazása érinti a munkaidőre és a hagyományos munkaviszonyra vonatkozó munkajogi szabályozás szinte minden tényezőjét, így

- a heti és a napi munkaidőt;
- a szabadságot, a szabad- és pihenőnapokat;
- a túlórákat és túlóradíjat.

Tendenciaként egyre több országban megfigyelhető a munkaidőre vonatkozó törvényes szabályozás előírásainak lassú, fokozatos oldása, illetve az, hogy a munkaidő rugalmas felhasználását lehetővé tevő munkajogi elemeket is bevezetnek. *(Laky Teréz [1997]: 9.o.)*

Ezzel egyidejűleg azonban a jogalkotás során a rugalmas munkavégzésben résztvevő dolgozók érdekeit védő előírásokat is alkalmaznak a munkajogi szabályozásban és a kollektív szerződésekben. Nincsen olyan EU szintű szabályozás, amely közvetlenül meghatározná az éves munkaidő-keret alkalmazásának feltételeit. A munkaidő megszervezésének bizonyos szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv közvetetten befolyásolja az éves munkaidő-keret alkalmazásának feltételeit is akkor, amikor Európa-szerte alkalmazandó szabályt fektetett le a tényleges munkavégzés napi/heti maximumáról, a napi illetve heti pihenőidő minimumáról. Az éves munkaidő-keret alkalmazása során ugyanis ugyanúgy figyelemmel kell lenni a munkavállalókat védő munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályokra, mint az általános munkarend, vagy az egy éves időtartamúnál rövidebb munkaidő-keret alkalmazása esetén.

Az EU tagországokban általában megengedett az éves munkaidő-keret alkalmazása, bár országról – országra eltérő mértékben támogatja és ösztönzi a jogalkotás, illetve a szociális partnerek megállapodása az éves munkaidő-elszámolásra irányuló helyi megállapodásokat. Tendenciaként megállapíthatjuk, hogy az éves munkaidő-elszámolás feltétele egyrészt az, hogy valamely magasabb szintű jogforrás (törvény, vagy országos

kollektív szerződés) a helyi szinten történő megállapodást lehetővé tegye, másrészt az, hogy a részletes szabályozást tartalmazó helyi szintű megállapodást a felek megkössék.

Országokénti tapasztalatok

Belgiumban az éves munkaidőkeret bevezetésének a lehetőségét az 1985. évi Szociális Megújulás Törvény (Social Recovery Act) biztosította. Az éves munkaidő-keret alkalmazásának feltételei a következők.

A napi (8 óra) és a heti (40 óra) munkaidő túlléphető akkor, ha kollektív szerződés tartalmazza a következő előírásokat: a heti átlagos munkaidőt és a 12 egymást követő hónapra irányadó teljes munkaidőt; meg kell határozni, hogy a napi tényleges munkaidő hány órával lehet hosszabb vagy rövidebb a napi törvényes munkaidőnél. Ennek meghatározása során nem lehet úgy rendelkezni, hogy a tényleges napi munkavégzés a törvényes munkaidőnél kettő óra időtartamnál hosszabb idővel legyen meghosszabbítva, illetve, hogy a napi tényleges munkavégzés túllépje a 9 órát. A heti munkavégzés megállapítása során nem rendelhető el 5 óra túlmunkánál több, és a heti összes munkavégzés nem haladhatja meg a 45 órát. (*R. Blanpain, E. Köhler [1998]:35. o.*)

Az éves munkaidő-keret alkalmazása elsősorban kollektív szerződésben rendelhető el, végrehajtása során figyelemmel kell lenni a munkaidőre vonatkozó jogszabályi előírásokra. (*Mayne & Malyon [2001]: 81. o.*)

A belga tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkáltatók az éves munkaidő-elszámolással általában a túlmunkát akarják kiváltani. (*R. Blanpain, E. Köhler [1998]: 104.o.*)

Franciaországban a 2000. február 1-től érvényes Második Aubry törvény a munkaidőt heti 39 órától 35 órára csökkentette. A munkaidőt akkor lehet vállalati szintű vagy kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződésbe foglalt részletszabályok megalkotása útján 12 hónapos, vagy ennél rövidebb időtartamú munkaidő-keretben meghatározni, ha azon belül a heti munkaidő nem haladja meg a 35 órát. A kollektív szerződés nem rendelkezhet úgy, hogy át lehet lépni a törvényes maximális munkaidőt (azaz a heti 48 órát, kivéve, ha a foglalkoztatásra irányadó különös rendelkezés ezt megengedi, de ekkor is vonatkozik rá a 60 órás abszolút felső határ), vagy a napi maximumot (a 10 órát, további kivételektől eltekintve). (*Alexandre Bilous [2000]*)

Olaszországban is egyre nagyobb az igény arra, hogy a munkaidő meghatározása minél rugalmasabb legyen, illetve, hogy – általános gyakorlatként s ne eseti kivételként - a munkaidőt egy hétnél hosszabb időtartamra határozzák meg. Ez a megoldás felel meg a munkáltatók, s esetlegesen a munkavállalók érdekeinek is.

A munkaidő beosztásának egy új aspektusa került a figyelem középpontjába Olaszországban, kapcsolódva az EU-ban meghirdetett, család-barát munkahely programhoz. Az olasz Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Bizottsága által készített, „Szervezzük újra az időt” (Riprogettiamo il tempo) című jelentés elemezte a megelőző öt évben folytatott munkahelyi szintű kollektív tárgyalásokat. A jelentés azt igazolja, hogy alapvetően megnövekedett a munkaidőről szóló tárgyalások súlya, ugyanúgy, mint ahogy maguk a munkavállalók is egyre nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a családi és a munkahelyi kötelezettségeik összeegyeztetésének és ezen igényüknek a munkaidővel és szabadidővel való összefüggésének. Habár a tárgyalásokon elsősorban a vállalat termelési-technikai igényeit hangsúlyozzák a munkaidő újrastrukturálásával kapcsolatban, egyre többször szóba kerül „a férfi/nő munkavállalói csoportok igényeire” történő utalás is. (Ponzellini, 1997)

Hollandiában nem törvények, hanem országos szinten megkötött kollektív szerződések szabályozzák a munkaviszonyra vonatkozó egyes fontos kérdéseket. Például a gépiparban megkötött kollektív szerződés, amelynek hatálya az ágazatban foglalkoztatott munkavállalók többségére kiterjed, olyan szabályozást tartalmaz, amely a munkaidő felhasználást éves szinten nagyon rugalmassá teszi, egy éves maximum meghatározásával. (R. Blanpain, E. Köhler (ed.) [1988]: 337.o.)

Spanyolországban a szociális partnerek megállapodhatnak éves munkaidőkeret alkalmazásában, ha az egyébként irányadó munkaidőre, pihenőidőre és túlmunkára vonatkozó limiteket a felek figyelembe veszik. (Valverde [1991]: 112.o.)

Maria Caprile, elemezve a kollektív tárgyalásokat, a munkaidővel kapcsolatos tárgyalási témák dominanciáját hangsúlyozza. Az 1998-ban megkötött kollektív szerződések a következő arányban tartalmaztak éves munkaidő-keretre vonatkozó előírásokat: a vállalati kollektív szerződések 70%, a nemzeti ágazati kollektív szerződések 90%, az egyéb kollektív szerződések 50%. A kollektív szerződéseknek csak kb. 35%-a tartalmazott kizárólag heti munkaidőre vonatkozó megállapodást. Az éves munkaidő-keret azonban nem jelenti feltétlenül azt, hogy a munkaórákat egyenlőtlenül is be lehet osztani az év különböző időszakaira. A legtöbb

esetben ugyanis az éves munkaidőt heti maximalizálással is kombinálják, és külön megállapodást kell kötni a munkaidő egyenlőtlen beosztásához. Ezt a szabályt rendszerint a vállalati kollektív szerződések tartalmazzák: mindössze 20% azoknak a kollektív szerződéseknek az aránya, amely megengedi a munkaidő egyenlőtlen elosztását. (Caprile, [1999])

Az Egyesült Királyságban – az 1998. évi Working Time Regulation elfogadásig - egyes munkavállalói csoportokra (nőkre, fiatalokra, bizonyos munkaviszonyokra) vonatkozó speciális korlátozásokon túl nem volt törvényes maximuma a heti, havi és éves munkaidőnek, hanem a kollektív szerződések határozták meg a munkaidőre vonatkozó szabályokat. (R. Blanpain, E. Köhler [1998]: 431. o., Mayne & Malyon [2001]: 167. o.)

Az éves munkaidő elszámolást a rugalmas foglalkoztatás olyan eszközének tekintik, amely alkalmas olyan ágazatokban történő bevezetésre, ahol erősen változik a kereslet, vagy ahol a szokásosnál hosszabb órákkal dolgoznak. Eredetileg elsősorban a papír- és a cementgyárakban alakították ki ilyen munkaidő-elszámolási rendszert. Ma már azonban egyre inkább a szolgáltató szektor: a televíziózás, a pénzügyi szolgáltatások, az oktatás és a helyi közszolgáltatás tör e tekintetben előre. Egy felmérés alapján a gépipari munkáltatók is egyre inkább e megoldás felé fordulnak és az egészségügyben is megnőtt az éves munkaidő-elszámolás jelentősége (1. sz. táblázat).

1. sz. táblázat

Az éves munkaidő-elszámolás a gépiparban és az egészségügyben, a választ adók százalékos arányában, 1995-1998

Év	Gépipar	Egészségbiztosítási Alapok
1995	2	6
1996	3	10
1997	4	10
1998	8	18

Forrás: J. Arrowsmith [1998]

A magánszektorban az állandóan élesedő versennyel, míg a közsférában a szűkülő forrásokkal és a piacositással hozzák összefüggésbe az éves munkaidő-elszámolás szükségességét. A közsférában a változások motorja a költségvetési rugalmasság, amely egyrészt a közpénzek

felhasználása feletti szorosabb ellenőrzéssel, másrészt a nagyobb vezetői önállósággal illetve a piacok tesztelésével függ össze. Az egészségügyi ellátásban a rugalmas munkaidő bevezetését elsősorban az a szükségesség, hogy bár ezek a munkahelyek folyamatosan nyitva vannak, a munkaerő-igényük mégis napszakonként változó mértékű. Mivel az egészségügyben hosszabb ideje viszonylag nehéz új munkaerőt találni és a régiakat megtartani, ezért igyekeznek a munkaidő-elosztást úgy alakítani, hogy az a munkaerő számára kedvező legyen és ellensúlyozza az alacsony bérezésből, a megerőltető munkából, valamint az “antiszociális munkaórák” magas arányából származó hátrányokat. E folyamatban különös jelentősége volt annak, hogy a helyi menedzsereknek olyan nehéz helyzetekben kellett a kiutat megtalálni, amelyek például a megszorító költségvetési előírásokból, illetve a központilag előírt, de alulfinanszírozott fizetésemelésekből származtak. A menedzsereknek, ha nem akarták túllépni a rendelkezésükre álló keretet, nem volt más választásuk, mint azokkal a tényezőkkel okosan sáfárkodni, amelyek a rendelkezésükre álltak: vagyis a munkaerő számával és az általuk ledolgozott munkaórákkal. (*J. Arrowsmith [1998]*)

Ausztriában az építőiparban a munkaidőre vonatkozó kollektív szerződést 1996-ban kötötték meg. A megállapodás egyik célja az volt, hogy csökkentsék az iparágban a nemzeti munkanélküli ellátó rendszerre való ráutaltságát, ami a munkások téli elbocsátásához kapcsolódott, a másik célja pedig az, hogy a változással járó terheket megosszák a munkáltatók és a munkavállalók között.

Két munkáltatói szövetség, a Fachverband der Bauindustrie és a Bundesinnung der Baugewerbe – mindketten tagjai az Osztrák Gazdasági Kamarának – megállapodtak az Építő- és Faipari Munkások Szakszervezetével (Gewerkschaft Bau-holz, GBH) két olyan új munkaidő elosztási rendszer bevezetéséről, amely lehetővé teszi, hogy nyáron hosszabb átlagos munkahéttel dolgozzanak a munkások. Az első ilyen munkaidő elosztási módszer egy hosszú (43-45 órás) és egy rövid (35-36 órás) munkahét kombinációja, ahol a két hét átlagában a munkaidő 39 és 40,5 óra között mozog. A másik módszer szerint két hosszabb hetet követ egy rövidebb hét, és amelyet csak maximum 30 naptári héten át lehet alkalmazni, április 1. napja és november 30. napja közötti időszakban. A rövid heteken a munkaidőt hétfő és csütörtök között kell ledolgozni, a hosszú heteken pedig hétfő és péntek között. Vállalati szinten kell a két modell közül választani. Egyes építőipari vállalatok mégis a régi munkaidő-elszámolási rendszer mellett döntöttek.

Az új elszámolási rendszert be nem vezető építőipari vállalatok leginkább a munkásaik ellenállására hivatkoztak. A második leggyakoribb ok a rendszer bonyolultsága volt. Harmadsorban a munkáltatók saját pesszimizmusukra, negyedsorban pedig az üzemi tanács egyet nem értésére illetve az információ hiányára hivatkoztak. Csak legutolsósorban merült fel az az indok, hogy nem tudták volna mikor kiadni a szabadidőt. (*August Gachter [1998]*)

Németországban 1998-ban az Ostmetall, a kelet-német vasipari munkáltatói szövetség, és a keresztény vasipari szakszervezet, a CGM egy kollektív szerződés-csomagot kötött, amelyet Főnix-nek neveztek el.

A Főnix egy nyolc kollektív szerződésből álló csomag, amely kettő, a munkavégzés feltételeit szabályozó keret-megállapodást és hat további iparági megállapodást tartalmaz. A Főnix célja az volt, hogy megújítsa az ágazati kollektív szerződéseket, hozzájáruljon a szociális béke megteremtéséhez, növelje a partnerek felelősségérzetét, valamint előmozdítsa a felek közötti partneri viszony fejlesztését.

A Főnixbe foglalt rendelkezések szerint a heti munkaóra 31 és 42 óra között változhat. Ennek figyelembe vételével a megállapodás rugalmas éves munkaidő-keretet vezetett be, amely 1800 és 2200 óra között mozoghat. A Főnix lehetővé tesz további eltérést is: az éves munkaidő-keret egészen 1600 órára is lecsökkenthető akkor, ha a munkahelyek megóvása érdekében a menedzsment és az üzemi tanács üzemi megállapodásban így rendelkezik. (*Stefan Zagelmeyer, [1998]*)

Hatás a foglalkoztatásra és a munkavállalókra

Mivel az EU törekvései között szerepel a munkaidő-rugalmassági és foglalkoztatási szempontok egyensúlyára való törekvés, a munkaidő flexibilizációjának a vállalati versenyképésre gyakorolt kedvező hatása mellett fontos kérdés az is, hogy milyen hatása van a foglalkoztatásra és a munkavállalókra az éves munkaidő-elszámolás modelljeinek bevezetése.

A szabályozásban és a kollektív szerződésekben az EU foglalkoztatáspolitikai irányelveinek megfelelően törekednek a munkavállalói és a munkáltatói érdekek összehangolására.

Bár általában a munkáltatók pártolják elsősorban ezeket a megállapodásokat és küzdenek az alkalmazás lehetőségéért a jogalkotókkal és a munkavállalói szervezetekkel, de ha a munkavállalói oldal beleegyezik az éves munkaidő-elszámolás bevezetésébe, akkor annak valamilyen

ugyancsak a megállapodásba foglalt ellenértékét is rögzítik, jellemzően a munkaidő csökkentését.

Olaszországban például a "család-barát munkahely" EU szlogenjéhez igazodóan az éves munkaidő-elszámolást olyan eszköznek tekintik, amely arra is alkalmas, hogy a munkavállaló konkrét munkaidő-beosztása találkozzék a munkavállaló speciális munkaidő (szabadidő) igényeivel is.

Az Egyesült Királyságban az egészségügyben újabban terjedő éves munkaidő-elszámolás mögött részben az a gondolat is meghúzódik, hogy az egészségügyi ágazat vonzósága és megtartó ereje növelhető, ha a munkavállalók egyedi igényei is kielégíthetők – legalább a munkaidő-beosztás vonatkozásában.

Ami a flexibilizáció folyamatát és hatását illeti, pozitív és negatív tapasztalatokról egyaránt beszámolnak a szakírók. A rugalmas munkaidő felhasználás gyakorlati alkalmazása számos konfliktushoz vezet, és jellemzően nem jár együtt munkahelyteremtéssel. Nehéz ugyanis összeegyeztetni egyfelől a versenyképességi, a modernizációs és a hatékonysági, másfelől a foglalkoztatási szempontokat. A vállalatok célja a munkabér-költségek csökkentése a versenyképesség javítása érdekében. A munkaidő rugalmasítását a modernizáció egyik eszközének tekintik, amelynek során általában nem a foglalkoztatottság szintje nő, hanem a szerkezete változik.

A konfliktusokra lehet következtetni Laky Teréz elemzéséből, amely szerint a flexibilizációs folyamat együtt jár a hagyományos munkahelyek csökkenésével, visszaszorulásával és a korábbinál kevésbé védett, de munkára, munkajövedelemre módot adó foglalkozások (részmunka, határozott idejű foglalkoztatás, stb.) terjedésével. (*Laky Teréz [1997]: 8-9. o., Seres Antal [2001]: 160. o.*)

Az Európai Bizottság szemléletében központi kérdés, hogy az alkalmazottak által ténylegesen teljesített éves átlagos munkaidő hosszabb vagy rövidebb, mint a korábbi munkaidő-modell gyakorlata idején volt. Csak akkor lehet beszélni pozitív foglalkoztatási hatásról, ha a ténylegesen ledolgozott éves átlagmunkaidő csökken. Ezt az alapszabályt bizonyítja néhány vállalati példa.

Egy német építőanyag-nagykereskedő cégnél a korábbi gyakorlat az volt, hogy a szezonális forgalmi csúcsot fizetett túlmunkával (túlórával) oldották meg, télen pedig a személyzet egy részét elbocsátották. Az alkalmazottak számára a túlmunka és az azért fizetett pótlékok az általuk tervezett éves jövedelem szerves részét képezték.

Az új, éves munkaidő-elszámolás bevezetése jól érezhető jövedelemcsökkenéshez vezetett. Az alkalmazottak ezért elvesztették érdekeltségüket a szerződésben rögzített munkaidő túllépésére és a legnagyobb forgalom időszakában sem törekedtek arra, hogy túlórákat halmozzanak fel. Ez lerövidítette az egy évben ténylegesen ledolgozott munkaidőt és a vállalatot arra kényszerítette, hogy további dolgozókat vegyen fel.

További három példa az éves munkaidő-elszámolásnak még messzebbre mutató formáját képviseli. Ezekben az esetekben nemcsak a ténylegesen elvégzett munka ideje csökkent, hanem a szerződésben rögzített munka mennyisége is. Ez az a változás, amit úgy nevezhetünk: rugalmasság a munkaidő csökkentéséért.

Egy holland áruházláncban a teljes munkaidőben dolgozók munkaidejét csökkentették heti 35 órára heti négy munkanappal számolva, miközben bevezették az éves munkaidő-elszámolást. Mivel az elvégzendő munka több emberre hárul, az ilyen megoldás kikényszeríti új dolgozók felvételét.

Egy francia kereskedelmi cégnél a vállalati kollektív szerződésben az éves munkaidőt átlagosan 39 órától 37,5 órára csökkentették hetente, miközben a jövedelmeket nem csökkentették. Az alkalmazottak által ledolgozandó munkaidő változhat heti 20 és 42 óra között. A munkaidő napi elosztásáért a munkabrigádok lettek felelősek.

A kollektív szerződés előírta 120 további dolgozó felvételét. Előnyben részesültek a fiatalok és azok, akik már dolgoztak a vállalatnál meghatározott idejű szerződéssel.

Egy másik francia kereskedelmi cég hasonló megoldást választott. Az éves átlagos munkaidőt csökkentette 15%-kal (39 órától 33 órára), miközben a heti munkaidőt ugyanilyen arányban növelte. A heti munkaidő változhat 28 órától (például 4 napon 7 óra) 40 óráig (5 napon 8 óra), a forgalomtól függően.

A vállalat ezt az egyezményt kompromisszumnak szánja és további előnyként arra számít, hogy a rövidebb munkaidő javítja a vállalat vonzerejét a munkaerőpiacon a jól képzett dolgozók szemében.

A konkrét modellek alkalmazásától függ az éves munkaidő-elszámolás hatása a foglalkoztatás szerkezetére, minőségére és stabilitására. Az ismertetett modellek egy részét az jellemzi, hogy a foglalkoztatási helyzetet kisebb részben azok a teljes munkaidős dolgozók stabilizálják, akik elvesztették a korábbi túlórákért kapott jövedelmük egy részét, miközben azt várják tőlük, hogy térben és időben rugalmasabban legyenek

bevethetőek. Ez mellett a rugalmasság nagy részének megvalósítása az újonnan felvett részmunkaidősökre hárul. Ha már találnak jelentkezőket, a vállalat nem engedheti meg magának, hogy a részmunkaidős szerződések túlságosan rövid munkaidőt tartalmazzanak, mert ellenkező esetben a nagyobb fluktuáció és a munkaerő minőségére gyakorolt kedvezőtlen hatás hátrányos a vállalatra. Ebben a modellben a heti 17-18 óra az a határ, amelyben a nők és fiatalok az éves munkaidő-elszámolás keretében dolgoznak. A modellek másik részében a rugalmasság követelménye a teljes munkaidős dolgozókra és a törzsgárdához tartozó részmunkaidősökre hárul. Itt az időre vonatkozó rugalmasságot az a differenciálás tartja fenn, ami a törzsgárda és a marginális munkaerő között van, ahol a marginális munkaerő foglalkoztatása rövid munkaidőt tartalmazó részmunkaidős szerződéseken alapul, beleértve a határozott idejű szerződéseket és az alkalmi behívásokat is. Ezekben a modellekben a törzsgárda olyan mértékben konfrontálódik a rugalmasság követelményével, amilyen mértékben a vállalat nem számol a differenciálással. A törzsgárda rugalmasságának követelménye az időbeli rugalmasságon kívül kiterjedhet a funkcionális rugalmasságra is. Ennek pozitív hatása is lehet a törzsgárdához tartozó alkalmazottakra, mert ennek következtében munkahelyük stabilizálódhat (mentesülnek a rossz időpontokban, például este vagy vasárnap) végzett munkától és munka minősége növekedhet. Másfelől azonban a rugalmasság követelményének teljesítése állandó nehézségek tárgya, különösen a nők körében. Ráadásul lehetséges a jövedelem csökkenése is. *(A vállalati példák forrása: European Commission [1998]: 49-54. oldal.)*

Az éves munkaidő modellek többségének hátrányosabb hatása az, hogy a túlmunka pótlékok elmaradása az alkalmazottak jövedelmének csökkenését eredményezi. Ez az az ok, ami miatt sok szakszervezet bizalmatlan vagy elutasító az éves munkaidő kerettel szemben.

Rainer Klien a munkavállalókra gyakorolt alábbi negatív hatásokat emeli ki:

- A gyakorlatban a munkavállalók számára az idő szabad eltöltésének ellenkezője következik be: akkor kell erőltetett tempóban dolgozni, amikor a megrendelések, az időjárás vagy az idegenforgalmi szezon azt megköveteli – anélkül, hogy figyelembe vennék a szabadidőre vonatkozó kívánságokat. "Jutalomként" lecsúsztathatják a túlórákat, de ezen időre nem illeti meg őket munkanélküli járadék.
- Ausztriában például december és március között átlagosan 80 ezer építőipari munkás van munka nélkül. Miközben az építőipari dolgozók anyagi vesztesége jelentős (mert nem kapnak túlmunka

pótlékot és nem részesülnek munkanélküli ellátásban sem), a társadalombiztosítás nyer ezen, mivel kevesebb munkanélküli járadékot kell fizetni.

- Nem jönnek létre új munkahelyek, mivel az üzemek a hiányzó munkaerőt a foglalkoztatottak túlmunkájával egyenlítik ki, mivel ez a normál bérezés mellett - tehát túlmunka pótlékok nélkül - a vállalatok számára takarékosabb.
- A munkaidő tervezett csökkentését az éves munkaidő-elszámolás egyes formái erősen veszélyeztetik. A nehezen kiharcolt 8 órás munkahét már ismét a múlté, küszöbön áll a heti munkaidő meghosszabbítása. A ténylegesen teljesített munkaórák száma néhány ágazatban már felemelhető heti 52 órára anélkül, hogy a vállalatoknak túlmunka pótlékot kellene fizetniük. (*Rainer Klien [1997]: 13. oldal.*)

További probléma, hogy egyes elszámolási modellek esetében a valóságosan ledolgozott átlagos munkaidő változatlan marad, habár formálisan a túlmunka rendszert felváltották az egyenlőtlen munkaidő-elosztással. Sajátságosan megváltoznak a munkaidőre vonatkozó kifejezések: amit azelőtt túlmunkának neveztek, azt most: „megtakarítás a munkaidőszámlán” fordulattal illetik. Ebben a modellben dolgozónként az előírt (normál) munkaidőtől való eltéréseket dokumentálják, tehát rögzítik a munkaidő-tartozást vagy munkaidő-követelést. Elvileg meghatározott időszakon belül ezek az elszámolások ki kell egyenlítsék egymást.

A gyakorlatban sok vállalatnál a dolgozók tetemes mennyiségű túlmunkát halmoztak fel a "számlájukon", de nincs alkalmuk arra, hogy a felhalmozott többletet az előrelátható jövőben kivegyék. Ezekben az esetekben a dolgozók munkaideje/pihenőideje kevésbé tervezhető és ez további teherként nehezedik rájuk azon felül, hogy jövedelmet is veszítettek. A probléma oka az, hogy sok vállalatnál úgy alkalmazzák az éves munkaidő-elszámolást, hogy egyidejűleg jelen van a létszám minimalizálásra való törekvés is. Ebben az esetben az éves munkaidő-elszámolásnak nincs pozitív hatása a foglalkoztatásra. (*European Commission [1998]: 52. oldal.*)

Ugyancsak hátrányosan érinti a munkavállalókat, hogy nincs nagyobb önállóságuk az időbeosztásuk tervezésében, mivel a munkaadói oldal határozza meg a munkavégzés idejét. Egy szélsőségesen negatív példa szerint, a munkavállalóknak állandóan egy „várakozási helyen” kell lenniük mindaddig, amíg a munka felvételét nem igényli a cég. A várakozási időre, ami nem minősül sem szabadidőnek, sem munkaidőnek, nem jár díjazás.

Rainer Klien elemzésében rámutat arra, hogy elméletileg az éves munkaidő-elszámoláshoz, illetve a munkaidő flexibilizációjához mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak fűződhet érdeke. A gyakorlati tapasztalatok alapján azonban arra a következtetésre jut, hogy jelenleg főként a munkáltatói érdekek érvényesülnek. Ezt az alábbiakkal támasztja alá:

- A munkaidő rugalmasabbá tétele az esetek többségében nem jelent mást, mint a dolgozók foglalkoztatásának rugalmassá tételét a megrendeléseknek megfelelően anélkül, hogy ebbe a dolgozóknak beleszólásuk lenne.
- A munkaidő flexibilizációjának bevezetését csak a vállalati menedzsment szorgalmazza, amely így munkabér-költségeket akar megtakarítani.
- Törvényi szabályozás nélkül folyik tovább a dereguláció és a flexibilizáció, és tovább halad előre a munka- és szociális jogi előírások kijátszásának folyamata.
- A modern információs és kommunikációs technológiák terjedése gyakorlatilag minden gazdasági ágat érint és fokozza a munkaidő flexibilizációját.
- Az eddigi időstruktúra nagymértékű fellazulása fenyeget. A vállalatok célja az, hogy a foglalkoztatottak a flexibilizáció során mindenkor rendelkezésükre álljanak. Amíg korábban a legtöbb munkavállaló számára legalább a hétvége szabadidőnek számított, ma már ez nem tekinthető főszabálynak. A baráti, a társas és a családi kapcsolatok ápolása elnehezedik, mert ritkábban fordul elő, hogy a találkozni kívánó embereknek egyszerre adják ki a pihenőidejüket. A társadalmi-, társasági élet ezért elnehezedik, esetleg ellehetetlenül. Ez tulajdonképp egyik fajtája az individualizációnak, amely kevés jóval kecsegtet. (*Rainer Klien [1997]: 15-17. oldal*)

Rainer Klien szerint a munkavállalók érdekeit is figyelembe vevő flexibilizáció feltételei a következők:

- A flexibilizációnak munkaerő-piaci és foglalkoztatáspolitikai szempontból csak akkor van értelme, ha a munkaidő jelentős mértékű csökkenésével párosul, mert a flexibilizáció a munkaidő egyidejűleg történő csökkentése nélkül tág teret enged a munkavállalói érdekek kijátszásának.
- Biztosítani kell a munkavállalóknak, hogy önkéntesen vehessenek részt a rugalmas munkaidő bevezetésében és kialakításában.
- Az esetleges reálbércsökkenést kompenzálni kell, mindenekelőtt az alacsony béreknél. Ez történhet a progresszív adózás átalakításával,

- vagy más ellátásokkal, illetve a kollektív szerződésben rögzített bérkiegészítésekkel.
- A munkavállalókat részesíteni kell a termelékenység növekedésével elért haszonból.
 - A flexibilizációhoz kötődő munkaidő-csökkentést, mint szabadidőt lehetőleg nagyobb egységekben kell kiadni (egy hónapra, egy évre vagy nagyobb egységre vetítve).
 - Rögzíteni kell a szakszervezetek részvételi és ellenőrzési jogát.
 - A keretfeltételeket törvényben kell rögzíteni.
 - Nem lehetséges a flexibilizáció kiegészítő foglalkoztatási garanciák nélkül.
 - Biztosítani kell a "hagyományos munkarendhez" való visszatérés lehetőségét.
 - Biztosítani kell a részmunkaidős foglalkoztatásból a teljes munkaidejű foglalkoztatásba való visszatérés lehetőségét.
 - A flexibilizáció a munkaidő felhasználás egy további lehetőségének tekintendő és nem járhat együtt a megelőző munkaidő-rendszerek teljes felszámolásával.
 - Az egyén pályafutását a munkaidő rugalmas beosztása nem befolyásolhatja károsan. (*Rainer Klien [1997]: 20. oldal.*)

HAZAI TAPASZTALATOK

1989 óta a magyar gazdaság termelékenységének javulásában döntő szerepe volt a foglalkoztatottság jelentős csökkenésének. Ennek az extenzív eszköznek a szerepe azonban az elkövetkező években jelentősen csökken, ezzel együtt nő az olyan intenzív tényezők súlya, mint a vállalatok és dolgozók alkalmazkodóképességének fejlesztése, és ezen belül a munkaszervezet modernizálása, a munka és a munkaidő intenzitásának növelése.

A hazai gazdaságban a hetinél hosszabb időtávú munkaidő-szervezésnek az EU-beli tendenciákhoz hasonlóan azoknál a szezonális és idényjellegű gazdasági tevékenységeknél van nagy jelentősége, amelyekre a gazdasági tevékenység éven belüli hullámzása jellemző. Valamennyi vizsgált ágazatban vannak ilyen tevékenységek, tehát a mezőgazdaságban és élelmiszeriparban, az építőiparban, a vendéglátásban és a kiskereskedelemben. A konzultációk pedig azt jelezték, hogy az iparban a megrendelések szezonálisitása érinti a járműgyártás egyes területeit, továbbá a személyi szolgáltatásokat.

A mezőgazdaságban a növénytermesztésre jellemző az idényszerűség: egyfelől a nyári-őszeleji időszakban a munkacsúcs, másfelől az ősztől a kora tavaszig a tevékenység visszaesése. A növénytermesztésnek számos olyan jellegzetessége van, amelyek idényszerűvé teszik a gazdasági tevékenységet. Ezek a következők:

- A mezőgazdasági munkahelyhez kötött, nem szakítható el a természeti tényezőktől (a növények élettani ritmusa, időjárási viszonyok, talajadottságok, csapadék, stb.).
- A munkavégzés a szabadban folyik, ezért azt alapvetően befolyásolják az időjárási változások (hideg, meleg, csapadék, szél).
- A növénytermesztés térbelileg kiterjedten folyik, ezért állandó helyváltogatást igényel. Ez gondot jelent egyfelől a munkahely és a lakóhely közötti közlekedésnél, másrészt az egyes térbelileg eltérő műveletek és a hozzájuk szükséges eszközök egybehangolásánál.
- A növénytermesztésben egyes munkák szigorúan időhöz kötöttek, elhúzódásuk tetemes kárt okozna. Emiatt az idénybeni munkacsúcsoknál az átlagosnál hosszabb a napi munkaidő, más időszakokban viszont (különösen késő ősztől kora tavaszig) az átlagos napi munkaidőt sem lehet ledolgozni, mivel az időjárás nem teszi lehetővé a szabadban folyó munkát.
- Az időjárás a munka ritmusát is befolyásolja. Sokszor az idényben is hosszabb-rövidebb munkakihagyásra kényszerülnek a dolgozók a természeti akadályok (pl. eső) miatt.
- A termelési folyamatok időbeni megoszlása is szorosan összefonódik a természeti tényezőkkel. A termelési folyamatok ritmusát lényegében élettani tényezők szabják meg.
- A termelési folyamat és a munkafolyamat a legtöbbször nem esik szorosan egybe. Emiatt az emberi munkát nem folyamatosan, egyenletesen, hanem idényenként változó időszakokban és változó mértékben használják ki.
- A termelés volumene elsődlegesen a termőföldtől és a genetikai fajta potenciáljától függ.

Mindezek a sajátosságok azt eredményezik, hogy a növénytermesztésben az erőforrások és azon belül a munkaerő viszonylag egyenetlenül használható ki. A termelés eredményessége nagymértékben függ attól, hogy mikor és mennyi időtartam alatt végzik el a munkafolyamatot. Bizonyos műveletek csak egy meghatározott időszakban vagy időpontban végezhetőek el, más időpontban nem, és nem ismételtetőek. Ezért ha a munkaidő-szervezés nem igazodik a termelési tényezőkhöz, akkor az jelentős veszteségforrást jelent.

A hagyományos napi- és heti-centrikus munkaidő-rend esetén a létszám sem a holtidőszakok, sem a munkacsúcsok munka-szükségletéhez nem igazítható, így egyik esetben felesleges munkaerő-tartalékok képzésére kényszerít, munkacsúcsok idején pedig a megnövekedett munkamennyiség elvégzését akadályozza.

A mezőgazdaságban az alacsony jövedelmezőség és a költségérzékeny gazdálkodás nem viseli el belső munkatartalékokat, mert a munkacsúcsokhoz igazodó munkaerő-potenciál tartása nemcsak a munkaerő, hanem a gépkapacitás alacsony szintű kihasználását is maga után vonja, mivel az ember és a gép munkaritmusa összekapcsolódik.

Az építőiparban az építési-szerelési munkahelyeken a hatékonyan munkavégzéssel kitölthető napi munkaidő függ egyrészt a növénytermesztéshez hasonlóan az időjárási körülményektől, másrészt a lakóhelytől távoli munkahelyeken foglalkoztatottak esetében a hét vagy a hónap első és utolsó munkanapján a közlekedési lehetőségektől, harmadrészt pedig a megrendelések teljesítésének határidejétől. Emiatt a havi, a heti és a napi munkaidő az év minden időszakában nem lehet azonos.

Az élelmiszer-feldolgozási tevékenység sajátossága az alapanyag termesztési ciklusaihoz való alkalmazkodás mind a növénytermesztés, mind az állattenyésztés tekintetében. Ez a sajátosság a gazdasági tevékenységek egy részénél (pl. cukor-, konzerv- hűtőipar) idényszerűséget eredményez.

A vizsgált ágazatok közül a kereskedelemnek és a vendéglátásnak az a sajátossága, hogy itt a gazdasági tevékenységnek mind a rövidtávú (héten és napon belüli) hullámozása, mind az éven belüli szezonálitása jelen van.

A hagyományos munkarend keretei között egyforma, vagy közel egyforma a havi, a heti és a napi munkaidő. A havi munkaidő tekintetében ezt a 2. sz. *táblázat* mutatja.

Ezek a havi munkaidők a gazdasági tevékenység szezonálitása és idényjellege esetén nem igazodnak a gazdasági tevékenység hullámozásához, a csúcs- és holtidőszakokhoz, ezért nem lehetnek a gazdaságos működés kiindulópontjai.

Havi munkaidő és az éves munkaidő a Munka Törvénykönyve alapján

Hónapok												Éves munka- idő
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Havi munkaidő a munka törvénykönyve alapján/óra/X												
176	160	168	168	168	160	184	160	176	176	160	168	2024

X Számítás: a hó napjainak számából levonva a heti pihenőnapok és a munkaszüneti napok számát, és az így kapott tényleges munkanap-számot megszorozva a törvényes napi munkaidővel.

Forrás: A Munka Törvénykönyve alapján saját számítás.

Ha ugyanis a munkaidő nem igazodik a gazdasági tevékenység éven belüli hullámozásához, hanem egyforma a havi, a heti és napi munkaidő, annak következménye az, hogy

- romlik a nagy értékű technológiai és technika által biztosított kapacitás kihasználása,
- a munkaerő-költségek növekszenek, mivel csúcsidőszakban a munkák csak túlóráztatással és nagyobb létszámmal végezhetőek el, visszaesés idején pedig a vállalatok felesleges létszámtartalékok képzésére kényyszerülnek,
- többletköltséget okoz a határozott idejű szezonális munkások felvétele, betanítása és elbocsátása,
- növekszik a termelés, a kereskedelem és a szolgáltatások önköltsége, romlanak a hatékonysági mutatók, csökken a jövedelmezőség és a versenyképesség.

Ezeken a területeken tehát a feladatok ellátása termelékenyebb, ha a gazdasági tevékenység hullámozásához rugalmasabban igazítható foglalkoztatási és munkaidő formák súlya nagyobb. Ennek megfelelően az éves munkaidő-elszámolás a hatékonyabb munkavégzést segíti a munkaidőalap intenzív növelésével.

A hagyományos munkarendtől eltérő munkaidő beosztást a hazai munkajogi szabályok lehetővé teszik. Ha a munkáltató a saját elhatározása alapján vezette be a munkaidő-keretet, akkor a munkaidőnek két hónap átlagában kell megfelelnie a rendes munkaidőnek. A munkaidő-keret tartama azonban az egyre magasabb szintű kollektív szerződések megkötésével kitágítható: a munkahelyi szinten megkötött kollektív szerződéssel a keret időtartama négy hónapra, míg több munkáltatóra

kiterjedő hatályú kollektív szerződés esetén a hat hónapra terjeszthető ki. Kivételesen a kollektív szerződés egy éves munkaidő-keret alkalmazását is elrendelheti, idénymunka, megszakítás nélküli vagy több műszakos munkarend, illetve készenléti jellegű munkakör esetén.²

Magyarországon is van tehát mód a munkaidő-keret alkalmazására, a legtöbb tevékenységnél azonban csak úgy, hogy a munkaidő átlagának egy évnél rövidebb időszakban, 2, 4 vagy 6 hónap átlagában meg kell felelnie a törvényes munkaidőnek. Bár a törvény lehetőséget ad a munkaidő-keret bevezetésére, és a kollektív szerződés alapján a négy illetve hat hónap alapulvételével történő munkaidő elszámolásra, a munkáltatók ezt a lehetőséget ma még kevésbé használják ki.

Neumann László elemzése rámutat arra, hogy bár a kollektív szerződéseknek szinte mindegyike foglalkozik a munkaidő kérdésével (97%), de mindössze 16% ír elő olyan egyenlőtlen munkaidő beosztást, ahol a törvényes munkaidőt négy-hat hónap átlagában kellene betartani. Ugyanakkor jóval nagyobb arányban, 83%-ban szerepel a kollektív szerződésben olyan rendelkezés, mely felemeli az elrendelhető túlmunka mennyiségének a felső határát. Mindebből arra lehet következtetni, hogy a jelenlegi munkajogi szabályozás keretei között a munkáltatók többsége nem a rugalmas munkarenddel, hanem a túlórázattal igazodik a gazdasági tevékenység hullámváltozásához. Neumann László által közölt táblázat szerint a munkaidőről a kollektív szerződések 97%-a rendelkezik, s közülük 73% rendelkezik heti, 16 % 2-4 havi, és 8% egyéb munkaidőkeretről. (*Neumann László [2000]: 56. o.*)

Két- és a négyhónapos munkaidő-keret

A vizsgált ágazatokban a vállalatok egy része vagy folyamatosan, vagy eseti jelleggel a munkacsúcsok idején alkalmazza a kéthónapos munkaidő-keretet. A kéthónapos munkaidő-keretnek az az alapvető problémája, hogy a rövid időtáv egyrészt nem alkalmas a hosszabb időtávú hullámváltozások követésére, másrészt a vállalatok többsége nem tud elszakadni a statikus napi és heti munkaidő-szervezéstől.

A négyhónapos munkaidő-keret bevezetésére csak vállalati kollektív szerződés alapján van mód. Alkalmazásában három tendenciát lehet megfigyelni. A négyhónapos elszámolást alkalmazó vállalatok körében az egyik tendencia, hogy kötnek ugyan kollektív szerződést az alkalmazásra,

² Munka Törvénykönyve, 188/A. § (1)-(3)

de nem, vagy csak korlátozottan használják ki az abban rejlő lehetőségeket. Egy vállalati esettanulmány szerint ennek az az oka, hogy egyrészt a munkáltatói oldalon még nincs meg a felkészültség a korábbtól eltérő munkaidő-szervezésre, a munkavállalóknak pedig nincs bizalmuk az új forma iránt. A probléma tehát hasonló a kéthónapos elszámoláshoz. A vállalatok másik csoportja ténylegesen ki is használja a modell adta lehetőségeket. Ez megfigyelhető az építőiparban, a kereskedelemben, az élelmiszeriparban pedig a szállítási és áruterítési tevékenységnél. Végül a vállalatok harmadik csoportja azért nem tud két hónapnál hosszabb időkeretet alkalmazni, mert nem működik kollektív szerződéskötésre jogosított vállalati szakszervezeti szervezet. Sok vállalat tartozik ide, mert a korábbi nagyvállalatok szétaprózódása után az új vállalatok jelentős részénél nem alakítottak a munkavállalók szakszervezetet. Az érintett munkáltatókat hátrányosan érinti a kollektív szerződés és így a rugalmasabb munkaidő elszámolás bevezetésének hiánya.

A munkáltatók szerint az alkalmazás fő korlátja az, hogy a négy hónapos időtáv a két hónaposhoz hasonlóan túl rövid, ezért nem biztosít kellő rugalmasságot a gazdasági tevékenység éven belüli hullámzásának követéséhez és a változó piaci viszonyokhoz való igazodáshoz. Emiatt a vállalatok a négy hónapos elszámolás során is egyrészt felesleges munkaerő-tartalékok képzésére kényszerülnek, másrészt a határozott idejű szezonális és idényjellegű foglalkoztatás költségeit nem tudják kellő mértékben csökkenteni.

A kereskedelemben a 4 hónapos elszámolás alkalmazásának problémái a munkavállalók szemszögéből a következők:

- A munkaidő-beosztás rendje fellazul. A munkáltatók egy része nem tartja be azt a munkajogi szabályozásban rögzített kötelezettséget, amely szerint a munkaidő-beosztást legalább egy héttel előbb és egy hétre közölni kell a munkavállalóval.³ Ennek eredményeképp nagyfokú munkáltatói szabadságot érnek el és sokszor elkerülik a napi túlmunka-pótlék megfizetését.
- Előfordul, hogy a pihenőnapon telefonon 2-3 órára behívják a dolgozót, vagy leltáridőszakban 36 órás folyamatos bent-tartózkodásra kéri.

³ Az egy heti időtartamra és egy hétre történő előzetes közlés szabálya 2001. július 1. napjától már nem irányadó. Az akkori Mt. módosítás ugyanis lehetővé tette, hogy a munkaidő-beosztás előzetes közlésére vonatkozó szabálytól a kollektív szerződés eltérhessen, akár a munkavállaló javára, akár hátrányára.

- Általános kereskedelmi ágazati és vállalati problémaként jelentkeznek a szállítók tervszerűtlenségének hátrányos hatása a dolgozókra. Nem ritka, hogy a szállítók ütemezés nélkül 24 órával korábban jelzik a szállítmány érkezését. Ilyen esetekben a munkaidő-beosztástól függetlenül meg kell várni az árubeérkezést, akár az éjszakai órákba nyúlóan is. Ezt a munkáltatók a négy hónapos elszámolás keretében a "rendes munkaidő" részeként kezelik, holott előzetesen nem rendeltek el munkavégzést. Túlmunkadíjat sem fizetnek erre az időre.
- A munkavállalókat bizonytalanságban tartja ez a megoldás, mert csak a négy hónapos keretidőszak végén derül ki, hogy túlóráztak-e, vagy esetleg szabadidőben egyenlítődik ki számukra az "időtartozás". Előfordul az is, hogy a keretidőszak végén a munkáltató a túlmunkatartozást nem fizeti ki a dolgozónak, hanem "rábírja" arra, hogy fogadja el a később kiadandó szabadidőt. Ez a négy hónapos munkaidő-keret burkolt meghosszabbítását eredményezi.
- Előfordul, hogy a munkaviszony megszűnésekor az így keletkezett tartozást nem fizetik ki és az átlagkeresetbe nem számítják bele, ami a TB járandóságok és a béarányos juttatások (például a munkánélküli ellátás) tekintetében hátrányt okoz az érintett dolgozóknak.
- A keresettel kapcsolatos pozitív megoldások kétirányúak. Vagy a kieső pótlékok törzsbéresítése során az alaphétre építik be a kieső elemet, vagy a teljesítményhez kapcsolódó keresetrészeket (például forgalmi jutalék) emelik meg. Bármelyik megoldás alkalmazásakor a munkáltató igyekszik megtakarítást elérni.
- Kompenzáció a természetbeli juttatások vagy az évenkénti étkezési hozzájárulások emelésében jelentkezik.

Az élelmiszeripari ágazati munkavállalói résztanulmány szerint az elszámolás számos problémát vet fel. Késve, pontatlanul történnek az elszámolások, soha nem a dolgozó javára téved a munkáltató. A munkaidő elszámolás állandó vitákhoz vezet. A dolgozók elégedetlenek és bizalmatlanok a négy hónapos munkaidő-kerettel szemben.

Hathónapos elszámolás a vendéglátásban

A hathónapos munkaidő-keretet a nagyobb vállalatok alkalmazzák. Hosszú időn keresztül a turizmusban is komoly ellentmondás volt a munka szezonális ingadozása és a munkaidő két havi elszámolása között. A túlóra kifizetése korlátokba ütközött, ezért a szezonban a legtöbb cégnél általában nyugdíjas kisegítő munkaerőt vettek fel, hogy a megnövekedett meny-

nyiségű munkát elvégezhessek. Ugyanakkor szezonon kívül valamennyi dolgozó vagy szabadságot vett ki, vagy kihasználatlan volt a munkaerő egy része.

A munkaadói és a munkavállalói ágazati érdekképviseltek a probléma megoldását a hathónapos munkaidő elszámolásban ismerték fel. 1997-ben kötöttek ágazati kollektív szerződést, amelynek eredményeként hat hónapra emelkedett a munkaidő elszámolásának időegysége (a munkaidő-keret). A megállapodás azon a felismerésen alapult, hogy egyrészt a munkáltató így jobban tudja biztosítani a jelentkező munkacsúcsok zavartalan lebonyolítását, másrészt a munkavállaló a szezonon kívüli időszakban hosszabb időre előre megtervezhetően jut több szabadidőhöz. A megállapodás szerint a napi munkaidő nem haladhatja meg a munkajogi szabályok szerinti 12 órát és annak hat hónap átlagában, idénymunkánál éves átlagban a teljes munkaidőnek meg kell felelnie.

Az alkalmazás során a korábbi, kéthónapos elszámolás során jelentkező konfliktusok, elsősorban a túlmunka pótlékkal kapcsolatos problémák a vizsgált két érdekképviseleti szervezet tagjainál jelentősen csökkentek.

Az alkalmazás során speciális sajátosságként jelentkezik a balatoni turizmus és vendéglátás, mivel több cég rendelkezik ott hálózattal: szállodákkal, kempingekkel és utazási irodákkal. A gazdasági tevékenység itt szezonális: májustól októberig tart. A foglalkoztatás is ehhez igazodik. A munkaerőt kizárólag az április közepétől október közepéig tartó időszakra veszik fel teljes munkaidős státusba. A féléves munkaidő-keretet a balatoni és a nem balatoni munkahelyeken egyaránt alkalmazzák, azzal a különbséggel, hogy a balatoni munkahelyeken összekapcsolják a határozott idejű foglalkoztatást és a hat hónapos munkaidő-elszámolást. A nem balatoni munkahelyeken határozatlan idejű munkaszerződések mellett alkalmazzák a hathónapos elszámolást a szezonális sajátosságoktól függően úgy, hogy mindkét 6 hónapos ciklusban legyen szezonon kívüli hónap, mert csak így biztosítható a törvényes munkaidő betartása. (Például I. és II. vagy I. és IV. negyedév.)

A közvetlen vezetők görgetve megkapják a munkavállalók munkaidő-elszámolását úgy, hogy a VI. és XII. hónap végéig a tartozásmentes elszámolás megtörténjen. Ha a dolgozó tartozik, szabadságot, szabadidőt vesz ki, ha a cég tartozik, akkor túlmunka pótlékot fizet. Az így kiszámítandó túlmunka pótlék nem jelentős összeg, ezért kifizetése általában nem jelent problémát.

A vendéglátás tapasztalatai azt mutatják, hogy jelenlegi munkajogi szabályok keretei között is van mód - korlátozottabb formában - az éves elszámolásra úgy, hogy ágazati kollektív szerződésben a munkáltatói és munkavállalói szervezetek kétszer hat hónapos elszámolásban állapodnak meg.

A munkáltatóknál az alkalmazás hatására a következő előnyök jelentkeztek:

- Hatékonyabb munkavégzést és kevesebb létszámot tett szükségessé, mert feszítettebb a munkaidő-alap kezelése, mint a hagyományos munkaidő-szervezésnél.
- Hatékonyabbá tette a létszámnak és a munkaidőnek a szezonális munkacsúcsokhoz és a munka-csökkenéshez történő hozzáigazítását, kiszámíthatóbbá vált a munkaerő beosztása és a munkaerő-költség. A várható forgalom ismeretében a munkaidő többé-kevésbé előre tervezhető.
- Könnyebbé vált a vendéglátásra jellemző rendezvények lebonyolítása, az ehhez igazodó munkacsúcsok megszervezése. Kiszolgálókkal és munkaerő-kölcsönzéssel kombinálva lehetővé tette a rendkívüli munkák elvégzését. A megszokott munkamennyiséghez nem, csak a nagy létszámú rendezvények kiszolgálásához kell munkaerőt felvenni vagy kölcsönözni.
- Jobban lehet a munkaidő-keretet felhasználni, a szabadságokat ütemezni, az üzemeltetési időhöz a létszámszükségletet kialakítani.
- Mivel hosszabb távra átláthatóbb a munkarend, a munkavállaló is aktívabb a munkájában.

A megkötött kollektív szerződés alapján az alkalmazás a munkavállalók számára a következő előnyökkel járt:

- A privatizáció egyik legnehezebb korszakában munkahely-stabilizáló szerepe volt, konszolidáltabb körülményeket teremtett.
- A kisebb létszám alkalmazása a hat hónapos elszámolás során a forgalmi jutalék emelkedésével járt.
- Mivel a kollektív szerződés tartalmazza a szezonális munka fogalmának definiálását, ezzel egyértelműbbé vált a túlmunka fogalma.
- A szezonon kívül, ha a munka nem kívánja a jelenlétet, a dolgozó szabadidőt vehet igénybe. Jobban ki lehet elégíteni azoknak a dolgozóknak az igényét, akik a túlóra helyett szabadidőt kérnek pihenés és közös családi programok szervezése céljából.
- A dolgozók másik része (akiknek nincs igényük több szabadidőre vagy anyagi problémái vannak) a megnövekedett szabadidőben

munkát vállalhat más vállalkozásoknál vagy a vendéglátásban kiegészítő foglalkoztatás keretében, de a szakszervezet tapasztalatai szerint a "fekete" foglalkoztatás részvevői is részben ebből a körből kerülnek ki.

- Konzolidáltabb, kiszámíthatóbb lett a munkavállalók alkalmazása. A munkahely jobban védhető, ha nincs kapun belüli munkaerő felesleg. A kollektív szerződésben az ágazati szakszervezetnek a hat hónapos munkaidő-elszámolásért cserébe a szociális és jóléti juttatásokban, valamint a felmondási idő és a végkielégítés mértékében sikerült a Munka Törvénykönyvében szabályozottnál magasabb mértéket elfogadtatni a partner ágazati munkáltatói szervezettel.
- Változatlan maradt a biztonságosabb határozatlan idejű teljes munkaidős munkaviszonyok túlsúlya: a hat hónapos munkaidő-keret nem indukálta a bizonytalanabb részmunka és a határozott idejű foglalkoztatás részarányának növekedését.

Idénymunkarend az agrárgazdaságban

Az idénymunkarend gyakorlati megvalósítása de facto éves munkaidő-keretet eredményez. Az idénymunkarendet a mezőgazdaság növénytermesztési ágazatában alkalmazzák a gazdasági társaságok és szövetkezetek. Ahol van szakszervezet, ott munkahelyi kollektív szerződésben szabályozzák az alkalmazást.

A növénytermesztésben alkalmazott idénymunkarend esetén már nem a heti vagy a napi munkaidő a munkaidő szervezés centruma. Ilyenkor kiindulópontként azt veszik figyelembe, hogy a termelési technológiában előírt munkafolyamatokat az év melyik szakaszában lehet a legkedvezőbb hatásokkal elvégezni, majd ezzel összehangolják az év különböző szakaszaiban és hónapjaiban az időjárás által meghatározott, munkavégzésre fordítható időt, azaz a szabadban ledolgozható munkanapok számát.

Az idénymunkarend tehát az év során jelentkező feladatokhoz és a termelés hullámvázához igazítja a munkaidőt. Alkalmazása lehetővé teszi

- a munkaerő-szükséglet és a munkaerő-fedezet összehangolását és
- a munkaerő-állomány egyenletesebb foglalkoztatását.

A következőkben egy olyan modellt ismertetünk, amelyet a nagyobb gazdasági társaságok alkalmaznak.

Meghatározzák (munkahelyi munkavállalói szervezet esetén a kollektív szerződésben), hogy mely munkakörökben lehet idénymunkarendet alkalmazni. Egy vizsgált gazdasági társaságnál ezek a következők:

- Növénytermesztési kézimunkások.
- Hagyományos erőgépvezetők.
- Általános mezőgazdasági munkások.
- Vetőmagtisztító üzem dolgozói.

A munkaerő-szükséglet (munkaerő-igény) megállapításának több módszere ismeretes. Ilyenek például a következők:

- Az elvégzendő munkaműveletek mennyisége és a teljesítménynormák figyelembe vételével.
- A technológiai tervekből kiindulva.
- Kulcsszámok alapján.

Bármelyik módszert is alkalmazzák, a kiindulópont minden esetben az alkalmazott termelés technológiája, amely minden növényfaj esetében, de sok esetben még fajon belül fajtánként is különbözik. Minden termesztett növényfélésegre komplex technológiai tervvel rendelkeznek, amely tartalmazza

- a munkaműveletek leírását,
- a munkaműveletek elvégzéséhez szükséges anyag-, gép-, eszköz- és munkaerő-szükségletet,
- a szükségleteket heti, havi és éves bontásban.

Mivel a mezőgazdaságban a termelési feltételek állandóan változnak, a munkaműveletek végrehajtása előtt egy-két héttel minden munkaműveletre külön-külön kidolgozzák a műveleti utasításokat

- meghatározva, hogy a munkát melyik naptári napon kell megkezdeni és befejezni,
- előírva a munkák területi és időbeni sorrendjét,
- tartalmazva a gépi és kézi munkaerő-szükségletet.

A munkaerő igény ismeretében meghatározzák a munkafolyamatok elvégzéséhez szükséges munkaórákat heti és havi bontásban, majd az egy év alatt ledolgozható törvényes munkaidő megállapítása következik, figyelemmel a pihenőidőkre, a szabadságokra, a munkajogilag és szociális okokból kieső munkaórák számára.

Ezután megállapítják a munkavégzésre alkalmas "szántóföldi munkanapok" számát, levonva belőle azoknak a napoknak a számát, amelyeken a szóban forgó munkaműveletek nem végezhetőek el. Az így fennmaradó

napokra meghatározzák az elvégzendő munka mennyiségét, az ehhez szükséges munkaórák számát és összevetik a rendelkezésre álló munkaórák számával.

A munkajogilag ledolgozható munkaidő figyelembe vételével meghatározzák a napi munkaidő hosszát havi és heti bontásban.

E munkarend alkalmazásával a növénytermesztésben lehetővé válik a munkafolyamatok optimális időben való elvégzése, másrészt a dolgozók egyenletesebb foglalkoztatása.

A vizsgálatba bevont egyik gazdasági társaságnál 2000-ben az évi 2088 órás munkaidő-keretet figyelembe véve – a szükséglettel összevetve – határozták meg az év egyes hónapjaiban a napi munkaidőt, valamint a munkaidő kezdetét és végét. Ezt a 3. sz. táblázat mutatja be.

3. sz. táblázat

**Az éves munkaidő-elszámolás alkalmazása
egy mezőgazdasági vállalatnál**

Hónap	Napi munkaidő (óra)	Munkaidő kezdete és vége	Munkaközi szünet (óra)
Január	6	8-14,30	0,5
Február	6	8-14,30	0,5
Március	8	7-15,30	0,5
Április	10	7-18,00	1,0
Május	9	7-17,00	1,0
Június	9	7-17,00	1,0
Július	10	7-18,00	1,0
Augusztus	10	7-18,00	1,0
Szeptember	10	7-18,00	1,0
Október	9	7-17,00	1,0
November	8	7-15,30	0,5
December	6	8-14,30	0,5

Forrás: Dr. Seres Antal [2001]: 72.o.

Az esetleges többlet-munkaerőigényt határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazott idénymunkaerővel vagy túlórákkal oldják meg. A munkavállalók még a 10 órás napi munkaidő mellett is vállalnak túlmunkát, hogy ezáltal nagyobb keresethez jussanak. A viszonylag alacsony keresetek miatt a túlórák pihenőidőre történő átváltása nem jellemző, hanem inkább túlmunka pótlék kifizetését igénylik a munkavállalók.

Az idénymunkarend a munkáltató számára nagy szabadságot biztosít a munkaidő beosztása, a munkaszüneti napokon történő munkavégzés, a pihenőidő, a szabadnapok összevonása és a szabadság kiadása tekintetében. A gyakorlatot a következők jellemzik:

- A csúcsidőszakokban meghosszabbított napi munkaidő kiegyenlítésére a téli hónapokban kerül sor. Az éves munkaidő-keret figyelembe vételével a főidényben nem ledolgozható munkaidőt elosztják a téli hónapok egyes napjaira.
- A napi pihenőidő az általános 11 órától eltérően minimum 8 óra is lehet.
- A mezőgazdaságban a pihenőnapokon végzett munka nem kerülhető el. Az idénymunkarend biztosítja ennek lehetőségét.
- Lehetővé válik, hogy a heti két pihenőnapot a mezőgazdasági munkához igazodóan később, összevontan adják ki.
- A főszezonban, csúcsmunkák idején a szabadság kiadására legtöbbször nincs lehetőség. Általános gyakorlat, hogy a szabadságok kiadására a téli időszakban kerül sor.
- Ebben az időszakban adják ki a pihenőidőket, a szabadnapokat vagy azok egy részét is.
- A téli időszakban nemcsak a napi munkaidő rövidebb, hanem sokszor a munkahét is. (Például hétfőtől csütörtökig tart a munkavégzés, péntektől vasárnapig szabadidő.)

Az idénymunkarendnek a munkáltató szempontjából számos előnye van.

- A munkaidő a tényleges igényekhez és a mezőgazdasági munkák éven belüli hullámzásához igazítható, így növeli a munkatermelékenységet.
- Éves szinten egyenletesebbé teszi a munkavállalók foglalkoztatását.
- Növekszik az erő- és munkagépek kihasználtsága, ami költségmegtakarítással jár.
- A téli rövidített munkanapok miatt üzemelési költségek takaríthatók meg (fűtés, világítás, stb. tekintetében).
- Jelentősen csökkennek a munkabér-költségek. Csúcsidőszakban a megnövekedett napi rendes munkaidő csökkenti a rendkívüli munkavégzés mértékét, ezért a munkáltató megtakarítja a pótlékokat és azok járulékait.
- A veszteségek is csökkennek. A hosszabb munkaidő létszámot takarít meg. A munkáltatók a rendelkezésre álló munkaerő intenzívebb foglalkoztatásával és nem a létszám bővítésével oldják meg a megnövekedett feladatokat.

Munkavállalói szempontból az idénymunkarend problémái a következők:

- A legnagyobb gondot a téli időszakok alacsony keresete okozza. Ez a gazdaságokban feszültségeket okoz, ezért ahol van kollektív szerződés, ott a kereset csökkenését igyekeznek ellensúlyozni különböző mozgó bérek alkalmazásával, prémiumok, jutalmak kifizetésével, 13. havi fizetés bevezetésével. Ezek azonban nem általánosak, így a téli hónapok kereset-kiesésének problémája nem megoldott. Azok a családok, akik nem tudnak a téli hónapokra tartalékot képezni, komoly megélhetési gondokkal küzdenek.
- A téli hónapokban a munkavállalók jelentős része az alacsony kereset miatt nem igényli a több szabadidőt, de nem talál munkát, így tétlenségre kényszerül.
- Csúcsidőszakokban meghosszabbodik a munkahelyen töltött idő, ami kedvezőtlenül hat a családi életre.
- Csökken a túlmunka időtartama, ezáltal csökken az éves kereset, bár alaphelyzetben emeléssel ez bizonyos mértékben ellensúlyozható.

Építőipar

Az építőipar tekintetében 2001-ig nem volt érvényes jogszabály arra vonatkozóan, hogy az építkezéseken, az időjárási körülményektől függő munkavégzés idénymunkának számít-e.⁴ A tevékenység sajátosságai miatt az építési-szerelési munkák a hagyományos munkaidő-szervezés körülményei között nem végezhetőek el, a napi és heti munkaidő nem lehet azonos az év minden időszakában.

Az építőipari munkavégzést az jellemzi, hogy a munkák az időjárás függvényében és a lakóhelytől távol folynak, és meghatározó szerepük van a szoros határidejű megrendeléseknek. Ebből eredően egyrészt a folyamatos munkavégzés, másrészt a munkavégzés körülményei (pl. helyszín, határidő) megrendelésről megrendelésre változnak, és a kiélezett piaci versenyben a megrendelés teljesítése olyan feszített munkavégzést követel, ami nagymértékben megnöveli a napi munka volumenét és idejét.

⁴ A Munka Törvénykönyvének 2001. július 1. napján hatályba lépett módosítása (Mt. 117. § (1) j. pontja) definiálta az idénymunkát olyan tartalommal, amely az építőipari tevékenységet is magába foglalja. Ennek megfelelően 2001. július 1. napját követően ezen ágazatban is lehetőség van éves munkaidő-keret alkalmazására, illetve a a pihenőidő hathavi időtartamra való összevonására, kollektív szerződés rendelkezése alapján.

Az építőiparban sajátosság a 200 főnél kevesebb dolgozót foglalkoztató vállalkozások meghatározó számaránya. Ezek többségében 10 fő alatti a létszám, és az egyesülési törvényértelmében nem hozható létre kollektív szerződés kötésre jogosított szakszervezet. Ebből következően a négy, illetve a hat havi munkaidő-keretek sem alkalmazhatók törvényesen.

A kutatási eredményeink arra utalnak, hogy a gyakorlat az építőiparban haladta túl a legnagyobb mértékben a munkaidőre vonatkozó munkajogi szabályokat. Ennek jelei a következők:

- Nincs megkötött ágazati kollektív szerződés, csak az ágazati munkáltatói és munkavállalói szervezet által közösen készített ajánlás, mert az építőipari vállalatok többsége (a kisebb vállalkozások) ellenezte a kollektív szerződés megkötését. Bár az ajánlás nem tartalmazza a hat hónapos munkaidő elszámolást, mégis vannak vállalatok, amelyek hat hónapos munkaidő-keretet alkalmaznak.
- A vállalatok ágazati kollektív szerződés hiányában szabályozatlanul alkalmazzák az éves munkaidő-elszámolást.

A gyakorlatban három munkaidő-szervezési modellt lehet megfigyelni.

A nagyobb cégek egy része ágazati kollektív szerződés nélkül a kétszer hat hónapos elszámolással gyakorlatilag éves munkaidő elszámolást valósít meg. Van olyan vállalat, ahol a teljes munkaidőt kétszer hat hónap átlagában teljesítők aránya az összes foglalkoztatottak 70%-át teszik ki. Jellemző gyakorlat, hogy a törvényes munkaidő meghatározása először éves szinten történik, az időszak törvényes munkanapjait és a Munka Törvénykönyve szerinti 8 óra munkaidőt alapul véve. Az így számított – heti 40 órának megfelelő – éves munkaidő-keretet az időjárási körülményektől függő munkakörök esetében az év nyári időszakában (az egyik hat hónap) heti 42,5 órában, a téli időszakban (másik hat hónap) pedig heti 37,5 órában állapítják meg. A napi munkaidő jellemzően 8,5, illetve 7,5 óra, ami a nagyobb vállalatoknál a napi munkakezdési és befejezési idők meghatározásával, az érintettek körének behatárolásával a vállalati kollektív szerződésekben konkrétan szabályozásra kerül.

A második modell lényege, hogy vállalati kollektív szerződés alapján próbálják alkalmazni az éves elszámolást. Tartalmát tekintve a Munka Törvénykönyve előírásait is figyelembe véve próbálnak meg idénymunkarendet alkalmazni úgy, hogy az bizonyos rugalmasságot biztosítson a munkahelyi vezetőnek a vállalt munka határidejéhez igazodó munkaidő szervezésben. Egy ilyen modellt mutat be a 4.sz. táblázat.

**Egy éves munkaidő-elszámolási modell elemei
az egyik vizsgált építőipari vállalatnál**

Éves munkaidő-keretek (óra/év)			Napi munkaidő- keretek (óra)		Heti munkaidő- keretek (óra)	
Általános munka- körök	Készenléti munka- körök	Ór, portás, fűtő	Mini- mum	Maxi- mum	Mini- mum	Maxi- mum
2024	2520	2192	6	12	32	56

Forrás: Seres Antal [2001]. 6.sz. Függelék. Építőipari vállalati interjú. 15. o.

A táblázatban szereplő kereteken belül a tényleges munkaidőt és munkaidő-beosztást az adott időszakra a vállalat vezetője állapítja meg a termelési szükséglettől függően. A túlmunka felső határa évi 2000 óra. Túlmunkának a tárgyhóra megállapított kereten felül végzett munka minősül, amelyet az éves kerethez igazítanak. A túlmunka-kereten felüli túlmunkát szabadidőben adják ki.

Ez a modell némi módosítással (fizetett ünnep, heti pihenőnap összevont kiadása, túlmunka-díj bérbe történő beépítése vagy szabadidőre történő átváltása) továbbfejleszhető az időnyjellegű építési-szerelési munkákhoz még jobban igazodó éves munkaidő-elszámolás irányába.

Harmadik típusként az építőiparban van olyan cég, amely a kéthónapos elszámolás keretében próbált éves munkaidő-elszámolást alkalmazni úgy, hogy az építési-szerelési tevékenységhez igazodóan nyáron hosszabb, télen pedig rövidebb munkaidőt állított be a munkaidő tervbe. Az e gyakorlatot követő cég esetében a munkaügyi ellenőrzés során a munkaügyi hatóság kifogásolta a munkaidő elszámolásának módját és kötelezte a céget a két havi munkaidő-keretre vonatkozó szabály betartására.

Egy vállalati esettanulmány szerint az ágazatot szinte rákényszerítik a törvénysértésre, mert a munkaidőre vonatkozó munkajogi szabályozás és ellenőrzés körülményei között az éles piaci verseny, valamint az időnyjelleg miatt a nyári hónapokban nem lehet akkora nyereséget elérni, ami a téli hónapok veszteségeit kompenzálná. Így megoldásul marad a dolgozók téli időszakban történő elbocsátása és nyáron, amikor sok a feladat, alvállalkozók megbízása, akik nagy valószínűséggel szabálytalanul, „feketén” foglalkoztatják dolgozóikat.

A legnagyobb ágazati építőipari szakszervezet által készített építőipari munkavállalói résztanulmány szerint érvényes ágazati kollektív szerződés hiányában a vállalatok jogellenesen alkalmazzák az éves munkaidő-elszámolást. A dolgozók kiszolgáltatottsága miatt azonban nem tudnak fellépni a törvénytelen gyakorlat ellen, mivel a munkáltatók a szakszervezeti fellépés esetére a határozatlan idejű munkaviszonynak a határozott idejű munkaviszonnyá történő módosítását helyezik kilátásba.

Az alkalmazott munkaidő-keretek problémái

A kutatás alapján a munkaidő-keretek alkalmazásának hazai problémái az alábbiakban összegezhetők.

A szezonális és az idényjellegű gazdasági tevékenységeknél a hosszú távú (éven belüli) hullámzó munkaerő-igény meghatározó szerepe miatt a munkajogi szabályozásban biztosított munkaidő-keretek merevek és rövidek, nem biztosítják a rugalmasságot, ezért akadályozzák a versenyképesség és hatékonyság javítását. Ezért a gyakorlat – gyakran jogellenesen – túllépi a munkajogi szabályozást. A négy és hat hónapos munkaidő-elszámolás ugyan biztosít bizonyos rugalmasságot, de csak korlátozottan. Ez megmutatkozik egyrészt abban, hogy az alkalmazás kiindulópontja és centruma sokszor továbbra is a heti munkaidő, másrészt abban, hogy továbbra is magas a túlórátartás, holott az alkalmazás lényegéhez tartozna a túlórák megszűnése vagy minimálissá válása.

A kutatás rámutatott, hogy a hosszabb távú munkaidő-elszámolásban lévő lehetőségeket akkor lehet a legjobban kihasználni, ha a munkaidőre vonatkozó jogi szabályozás valamennyi eleme korszerűsítésre kerül. A hatékony alkalmazás alapvető feltételei közé tartozik az is, hogy a túlórát (túlóradíjat) ki lehessen váltani szabadidővel.

Korlátozó tényező az is, hogy a munkaügyi ellenőrzéseknek is napi és heti és munkaidő a kiindulópontja. A vendéglátásban például jellemző gyakorlat, hogy a munkaügyi felügyelet a vállalati ellenőrzés során egy hónapot emel ki és azt vizsgálja, pedig a munkaidőnek a megkötött ágazati kollektív szerződés alapján hat hónapon belül kell megfelelni a Munka Törvénykönyve előírásainak.

A munkaidő-keretek alkalmazásának nincs hazai hagyománya és széles körű tapasztalata. A vállalatok nehezen szakadnak el a heti és a napi munkaidő-centrikus szemlélettől. Ehhez ugyanis rendszeresen el kell

(kellene) végezni a gazdasági tevékenység hullámvázának mérését és a hullámváz prognosztizálását.

A kutatás során a vizsgált szezonális és idényjellegű tevékenységnél mind a négy, mind a hat hónapos elszámolás tekintetében felszínre került a munkaidő-keretek alkalmazásának az EU-ban is megfigyelhető alapproblémája: a gazdasági tevékenység éven belüli prognosztizált és tényleges hullámvázása sokszor nem esik egybe. Mivel munkaidő-keret alkalmazása esetén feszítettebb a munkaidőalap és a létszám kezelése, mint a hagyományos munkaidő-beosztás esetén, ez az előre nem látható munkacsúcsoknál nehezen megoldható problémát okoz. Ennek enyhítésére különféle módszereket alkalmaznak, ennek ellenére a probléma a tevékenységi sajátosságoktól függő differenciált mértékben megmarad.

A problémának két következménye van. A vállalatra nézve az, hogy megnehezíti a tervszerűsége építő hatékonyság javítását. Ha ugyanis a tényleges hullámváz jelentősen eltér a tervezettől, akkor a munkabeosztást felül kell vizsgálni, és a munkaidő-keret lebontását módosítani kell. A dolgozókra nézve pedig az, hogy megnehezül a legfontosabb kompenzáció, a túlmunka pótlék pihenőidőre történő átváltásának biztosítása és a szabadidő kiadása esetleg ellehetetlenül. Hiába dokumentálnak számukra több pihenőidőt, ha azt a valóságban nem teljes mértékben tudják kiadni vagy bizonytalanná válik a kiadás ideje.

Az éves munkaidő-elszámolás alkalmazásának várható hatása a foglalkoztatásra

Az éves keretek alkalmazása során – ha az alkalmazás munkajogi korlátai oldódnak – vállalatok szabadságfoka jelentősen megnő, a választási lehetőségek bővülnek a munkaidő-szervezés és a különféle foglalkoztatási formák kombinálásban, mert az alkalmazott konkrét modellek igazodhatnak az ágazatok, a gazdasági tevékenységek, és azon belül az egyes vállalatok sajátosságaihoz.

Ez pedig az alkalmazási területeken várhatóan jelentős hatással lesz a foglalkoztatásra. Ezek a következőkben összegezhetőek:

- A foglalkoztatás szintjére pozitív hatás csak akkor várható, ha az éves munkaidő, de még inkább a ténylegesen ledolgozott évi munkamennyiség csökken a jelenlegihez képest.
- A foglalkoztatás szerkezete tekintetében a vállalatok a vállalati adottságokhoz és a szezonális hullámvázhoz igazodóan várhatóan az

eddiginél is jobban kombinálni fogják a különféle lehetőségeket (például a határozott és a határozatlan idejű foglalkoztatás, a teljes munkaidő és a részmunkaidő, a szezonális alkalmi munkavégzés, a vállalkozás, alvállalkozás, munkaerő-kölcsönzés, stb.), ezért a hagyományos, határozatlan idejű teljes munkaidős foglalkoztatás részaránya tovább fog csökkenni. Tovább fog terjedni a munkacsúcsokhoz igazított határozott idejű foglalkoztatás és a munkaidő-kereteket kombinálása.

- A munka minőségében különösen a fogyasztói tömegigények kielégítését végző tevékenységekben polarizáció várható a centrum-periféria irányában. Ennek lényege, hogy vállalatok egyik oldalon várhatóan az eddiginél is kisebb, magasan kvalifikált, szakképzett és rugalmasan bevethető törzsállományt fognak alkalmazni határozatlan idejű teljes munkaidő keretében, a másik oldalon növekszik a részaránya a szakképzettséget nem igénylő, betanított munkaköröknek, illetve a jövedelem-szerzésre módot adó, de bizonytalanabb munkaviszonyoknak.

Várhatóan változás következik be részmunkaidő szerepében. A jelenlegi hagyományos munkarend keretei között a gyakorlat nehezen tud elszakadni a beidegződött statikus szemlélettől, a napi és heti gondolkodásmódtól, illetve a napi 4, 6 vagy 7 órás részmunkaidőtől. Ebben a rendszerben a részmunkaidő rugalmatlanná válik, szerepe leszűkül, és nem tudja funkcióját betölteni az éven belüli szezonálításban és a hónapon belüli hullámzásban.

Éves munkaidő-keret esetén azonban a viszonyítási alap már nem a nap és hét lesz, hanem minden olyan dolgozó részmunkaidősnek minősül, amelynek munkaideje éves szinten kevesebb, mint az azonos vagy hasonló munkakörben dolgozó teljes munkaidős dolgozó munkaideje. Éves keretnél lehetővé válik, hogy napi, heti, havi szinten vagy a szezonális munkacsúcsok idején a részmunkaidős és a teljes munkaidős dolgozó munkaideje hasonló legyen

A változás várhatóan jelentősen bővíteni fogja a részmunkaidő arányát. A bővülés két irányban várható.

Az egyik irányt azok a tevékenységek jelentik, amelyeket egyaránt jellemez a rövidtávú (héten és napon belüli) és hosszú távú (éven belüli) hullámzás. Ilyen tevékenységek például a kereskedelem, a vendéglátás és az idegenforgalom, és más szolgáltatási ágazatok. Ezekben a területeken eddig inkább csak rövidtávú fluktuáció kezelésére és kismértékben alkalmazták a részmunkaidőt.

Az éves munkaidő-keret alkalmazásának hatására a részmunkaidő alkalmazása ezeken a területeken fogja kínálni a legszélesebb lehetőségeket. A megnövekedett szabadság ugyanis lehetővé teszi, hogy a vállalatok a teljes munkaidő és a részmunkaidő eddiginél erőteljesebb kombinálásával igazodjanak a rövid- és hosszú távú hullámváz sajátosságaihoz.

Várhatóan az eddiginél szélesebb körben fogják alkalmazni azt a megoldást is, hogy dolgozók egy része a gazdasági tevékenység csúcsai idején teljes munkaidősként, a munkamennyiség jelentős csökkenése esetén részmunkaidősként dolgozik.

A vállalatok bővülő lehetőségeit bizonyítják például a vendéglátásban az alkalmazással kapcsolatos, a hat hónapos keret tapasztalataira építő munkáltató elgondolások, amelyek a következőkben foglalhatók össze. A jelenlegi munkajogi feltételekből (napi munkaidő, munka-, pihenő- és szabadnapok száma) kiindulva a 2.sz. táblázat alapján éves munkaidő-keret 2024 óra. Változatlan körülményeket feltételezve először fel kell mérni az adott cég adott évre vonatkozó munkaerő igényét, és ebből átlagolva kell megállapítani az egy főre eső munkaidőt. Ennek ismeretében alakítható ki a szükséges létszám és a munkaidő-keret. Ezt követően a vállalati vezetésnek azt kell majd eldöntenie, hogy a szezonális hullámváz sajátosságaihoz igazodóan például hány főt kíván alkalmazni évi 2000, 1800, 1600, illetve 1000, 900 és 800 órában, vagy határozatlan idejű és határozott idejű munkaszerződés keretében.

A vendéglátóipari munkáltatók elgondolásai arra is utalnak, hogy a lehetséges bővülés másik fő irányát azok a tevékenységek jelentik, amelyekre az éven belüli szezonális és az idényjelleg jellemző, de a munkacsúcsok idején héten és napon belül folyamatos a tevékenység és hagyományos napi statikus gondolkodásmód esetén nem volt lehetőség az alkalmazásra. Ide sorolhatók a termelés szezonális és idényjellegű területei.

A SZOCIÁLIS PARTNERSÉG RENDSZERÉNEK SZEREPE A HAZAI GAZDASÁGBAN

Az 1999. évi 15. EU irányelv a következő: "A szociális partnerek – a megfelelő szinteken – kezdjenek tárgyalásokat olyan megállapodásokról, amelyek modernizálják a munkaszervezetet, beleértve a rugalmas munkaidő-rendszereket. Ennek célja a vállalkozások versenyképességének és termelékenységének javítása legyen, egybekötve a rugalmasság és állásbiztonság kívánatos egyensúlyának elérésével. Ezek a megállapodások

magukban foglalhatják pl. a munkaidő éves mennyiségben történő meghatározását, a munkaidő csökkentését, a túlórák korlátozását, a részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztését, az egész életen át tartó tanulás rendszerének bevezetését, ill. a munkaviszony átmeneti szüneteltetését az élet meghatározott szakaszaiban."(Frey Mária [1999]: 23.o.) Ezt a prioritást az EU későbbi évi irányvonalai is megerősítették és a hazai foglalkoztatáspolitikai irányelvek (*Magyar Közlöny, 2000/52, szám, 3090. oldal*) is tartalmazzák.

Az irányelv a szociális partnereket olyan megállapodások megkötésére ösztönzi országos, ágazati és vállalati szinten, amelyek lehetővé teszik a munkaszervezet modernizálását, a munkaidő jobb kihasználását, és annak részeként az éves munkaidő-elszámolás szerepének olyan növekedését, amely a rugalmasság és az állásbiztonság egyensúlyán alapul.

Az irányelv alapján az egyik alapvető kérdés az, hogy milyen érvek és ellenérvek vannak az éves keretek tekintetében a munkáltatói és munkavállalói oldal között, illetve milyen érdekeltségi tényezők és érdekellentétek akadályozzák a munkaszervezet modernizációját.

Érvek és ellenérvek az éves munkaidő-elszámolás tekintetében

A munkáltatók érvei, a következők:

- Csökkennek a túlmunka-költségek, a létszám-tartalék képzésével és szezonális foglalkoztatással járó költségek, és a működési költségek.
- Lehetőséget teremt a nagy értékű gépek kapacitásának kihasználására, az élőmunka kapacitásának a termelés szezonális ingadozásaihoz való hozzáigazításához, ezzel csökkenthetőek a fajlagos költségek.
- Bármilyen modell alkalmazása a humán erőforrás tekintetében a hat hónapos munkaidő-szervezésnél is sokkal rugalmasabb és hatékonyabb foglalkoztatást eredményez, mert éves elszámolás esetén a szezonon kívül valóban csak akkor kell a munkavállalónak dolgozni, ha munkával el tudják látni. Ez alól kivételt képeznek a készenléti munkakörök. (A vendéglátásban például a vendéggel közvetlenül érintkező munkakörökben (pultos, szállodai portás, londiner, pincér, kabinos, úszómester, stb.) dolgozók, mert ők az "utcáról beeső", előre nem jelzett vendégek fogadása érdekében készenlétben állnak a teljes nyitvatartási, illetve az üzemeltetési időben.)
- A hat hónapos elszámoláshoz képest valószínűsíthetően a túlóra (és a túlóradíj) tovább csökkenne vagy megszűnne, mivel a túlmunka átváltása szabadidőre éves elszámolás esetén az eddiginél is

kiegyensúlyozottabb lenne. Az időszak végén ugyanis várhatóan sem a munkaadónak, sem a munkavállalónak nem maradna tartozása a másik féllel szemben.

- Bár a vállalatok az alkalmazás során megtartanak a képzetesebb, kvalifikáltabb, sokoldalúan alkalmazható dolgozókat, rövidtávon a foglalkoztatási szint csökkenésével vagy stagnálásával járna. A rugalmasabb munkaszervezet ugyanakkor várhatóan a forgalom stabilitásához vagy bővüléséhez vezet, ez pedig a feltétele az állásbiztonságnak és a munkaerő folyamatos foglalkoztatásának. Hosszú távon a nyereség egy része létszám-fejlesztést is eredményezhet egyes tevékenységi területeken, illetve egyes vállalatoknál.
- A munkavállalók a munkahelyhez jutáshoz és annak megtartásában érdekeltek. Cserébe elvárható a munka nagyobb rugalmassága és a vállalat iránti lojalitás, illetve annak elfogadása, hogy a vállalati hatékonyság és versenyképesség javításához szükség van a munkaszervezet és a munkaidő-rendszer modernizálására.

A munkavállalói szervezetek (szakszervezetek) részéről nagyon sok az ellenérv. A legfontosabbak a következők:

- A két- és négyhavi keretnél ismertetett negatív hatások fokozott érvényesülése várható.
- A foglalkoztatási szint várhatóan stagnálni vagy csökkenni fog és a dolgozók részére bizonytalanságot eredményez, csökken a munkahely stabilitása. A munkavállalói szervezetek a munkahelyek stabilitásának megőrzését az alkalmazás legfontosabb feltételének tartják.
- Nem lenne lehetőség a munkaidő betartására. A munkavállalók többen dolgoznának a jelenleginél, mivel a szakszervezetek szerint a munkáltatók már most is különféle "praktikákat" próbálnak alkalmazni a ledolgozott munkaidő nem valósághű megjelenítésére. Egy ágazati szakszervezet szerint a statisztikák, a munkaügyi ellenőrzések és a munkaügyi bíróságok adatai is bizonyítják a munkáltatók korrektnek nevezhető magatartását.

Szezonmunka és egy évnél rövidebb munkaidő esetén még kevésbé lenne mód az arányos munkaidő betartására.

- A ki nem adott szabadidő, szabadnap és szabadság aránya várhatóan tovább növekszik. Ezzel párhuzamosan ezek meg nem fizetett része szintén nagyobb lesz. A heti pihenőnapok összevonása és bér kifizetése nélküli egyben történő kiadása várható, azaz a heti pihenőnapok fizetés nélküli szabadságként való felhasználása.
- A túlóradíjak csökkenése hátrányos a dolgozókra nézve, mert az éven belüli szezonálításban érintett ágazatokban az átlagkereset igen

- alacsony szintjén valósul meg. A fő veszélyt tehát az jelenti, hogy kereset-csökkenést fog eredményezni. A munkaidő csökkenése a kétkeresős családoknál nem tudja kompenzálni az elmaradt keresetet.
- A munkavállalók nem a több szabadidőben, hanem inkább abban érdekeltek, hogy a túlmunkát fizessék ki számukra.
 - A minimálisra tervezett létszám miatt a munkáltatók sokszor jelentkeznek túlóra igénnyel, ezért a munkavállalók nem bíznak abban, hogy az előre ledolgozott munkaidőt szabadidő céljára tervezetten ki tudják venni. Egyes ágazatokban már a jelenlegi viszonyok között (a nyitva tartási idő bővüléséből eredően) is szabadidő rovására bővül a munkaidő (az esti, az ünnepnap, a hétvégi munkavégzés), az éves munkaidő-elszámolás nyomán e tendencia erősödésére lehet számítani. Az a veszély is jelentkezik, hogy a pótlékfizetés csökken, de a ledolgozandó munkaidő korábbi mértéke nem. Több hónapra összevonják a szabadnapokat és a korábban túlórának számító idő is bizonytalan lesz, hogy pénzben vagy szabadidőben váltja-e meg a munkáltató a tartozását.
 - Mivel sok vállalat nem optimális, hanem minimális létszámmal dolgozik, ez várhatóan megnehezíti az éves munkaidő-keret betartását, és ennek hátrányai is a dolgozókat fogják érinteni. (Például a szabadidő alatt készenlétben kell állniuk.) Kiszámíthatatlanabbá válik a munkaidő és ez az életkörülményekre és a családi életre is kedvezőtlenül fog hatni.
 - Sokan úgy gondolják, hogy a mennyiben munkaidő-tartozással elbocsátják a dolgozókat, akkor a tartozást sohasem fogják visszakapni.
 - A nehéz fizikai munkaterületeken (például építőipar) a napi munkaidő meghosszabbodása miatt a fizikai megterhelés tovább növekszik. Mivel az emberi teljesítőképesség korlátozott, nem biztos, hogy a napi hosszabb munkaidőben többet tud teljesíteni. A munkavállalók egy része fizikailag és szellemileg sem képes oly módon munkát végezni, hogy folyamatosan többlet-munkát végez, majd hosszú ideig pihen, hanem úgy, hogy a munkavégzés és a pihenés megfelelő ritmusban követi egymást éven, hónapon, héten és napon belül.
 - Ha a gazdasági tevékenység visszaesésének időszakában a munkáltató kiadja a több szabadidőt, ez nem mindig találkozik a dolgozók igényével. A munkavállalók egy része nem tud mit kezdeni a több szabadidővel, illetve ne igényli azt, ezért vagy munkanélkülivé válik, vagy a kieső jövedelmének pótlására keres magának munkát. Ezzel

- növekedni fognak a foglalkoztatásból eredő betegségek, amely további terheket ró a társadalomra.
- A munkavállalók átminősítik szezonális, illetve határozott időes vagy készenléti jellegűre azokat a munkaköröket, amelyek eddig nem voltak azok, és az erre vonatkozó szabályokat alkalmazzák majd.
 - Kiszolgáltatottabbá teszi a munkavállalókat. Egyes vélemények szerint ugyanis a munkáltatók éves szerződéssel fogják foglalkoztatni a dolgozók egy részét, így a dolgozó nem mer szólni a munkaidő-keret túllépése esetén, mert fél, hogy nem hosszabbítják meg a szerződését. (Egy ágazati szakszervezeti résztanulmány szerint "modern rabszolgatartást lehet elérni".) Ilyen esetekben értelmét vesztené a felmondási idő és a végkielégítés.
 - Akit részmunkaidőben alkalmaznak, az nem kíván többet dolgozni a napi munkaidőben, a teljes munkaidősök munkaintenzitása és napi munkaideje pedig tovább nem növelhető.
 - A Munka Törvénykönyvét folyamatosan a munkavállalók rovására módosítják.
 - A Munka Törvénykönyvében a munkaidő-keretek tekintetében az ágazati kollektív szerződés intézménye nem létezik, hanem a „több munkáltatóra kiterjedő” kollektív szerződés, ami a gyakorlatban a több vállalattal rendelkező tulajdonosok esetében lehetővé teszi, hogy a munkaidő-kereteket vállalati kollektív szerződés mellett alkalmazzák. Ez nem segíti az éves munkaidő-elszámolás alkalmazásánál fontosnak tartott ágazati kollektív szerződések megkötését. A jelenleg alkalmazható hat hónapos keret tekintetében, amennyiben a kollektív szerződések megkötésére irányuló tárgyalásokat az egyik fél kezdeményezi, akkor a törvény előírja a másik fél számára a tárgyalási kötelezettséget, de a tárgyalás befejezését határidőhöz nem köti. (A vendéglátásban például hat év egyeztetés után sikerült megkötni az ágazati kollektív megállapodást.)
 - A szociális rendszer intézményei formálisak.
 - A kollektív szerződések kiterjesztése lassú és bürokratikus.

A felsorolt érvek és ellenérvek alapján a munkáltatói a munkavállalói oldal közötti érdekellentét alapvető oka az, hogy

- a munkáltatók a minél hosszabb időtávú keretekben érdekeltek, mert az időtáv növekedésével párhuzamosan növekszik a munkaerőnek a gazdasági tevékenység hullámszához való igazításának hatékonysága,

- a munkavállalók a minél rövidebb időtávú keretekben érdekeltek, mert rövidebb időtáv esetén jobban biztosítottak látják a beígért kompenzációkat, juttatásokat és a szabadidőt.

A vendéglátásban a munkavállalói oldalon egy lényeges ellentmondás fedezhető fel a hat hónapos és az éves munkaidő-keret között. Az ágazati szakszervezet a hat hónapos elszámolásnak a munkavállalóra gyakorolt pozitív hatásairól számol be, ugyanakkor ellenzi az éves keretek alkalmazását. Ennek két alapvető oka van.

Az egyik az, hogy a szakszervezet szerint az éves keret túl hosszú idő, ezért a gazdasági tevékenység hullámzásának bizonytalanságai, az előre nem látható munkacsúcsok miatt bizonytalanabbá válik az elszámolás és az, hogy a dolgozók a felhalmozott szabadidőt ki tudják-e venni és ha igen, akkor mikor.

A másik ok, hogy a hat hónapos elszámolás keretében a dolgozóknak csak kisebb részét – döntően a balatoni szezonban dolgozókat – foglalkoztatják határozott idejű munkaviszony keretében, a dolgozók többsége határozatlan idejű munkaszerződés keretében dolgozik. Éves keretek alkalmazása esetén az ágazati szakszervezet szerint a határozott idejű munkaszerződéseket a vállalatok már nemcsak a balatoni turizmusban fogják alkalmazni, hanem a vállalat többi egységében is, és ez az eddiginél jóval szélesebb körben fogja megrendíteni a foglalkoztatás stabilitását.

A szociális partnerek szerepe tekintetében a legnagyobb ellentmondás az, hogy míg a vizsgált ágazati munkavállalói szervezetek a sok ellenérv ellenére potenciálisan nem zárkoznak el az éves munkaidő-kiegyenlítés alkalmazásától, a tényleges akadályok inkább a vállalatok, mint munkáltatók oldalán jelentkeznek.

Az ellentmondás oka az, hogy míg a munkavállalói szervezeteknek érdekük a munkaszervezet előbb-utóbb elkerülhetetlen modernizációjának konszolidált (a munkavállalói érdekeket is figyelembe vevő) körülmények közötti támogatása, a munkáltatói oldalon a döntő számarányú kisvállalkozási szférában az éven belüli hullámváz kezelésre a szezonális és idényjellegű "fekete" foglalkoztatás előnyösebb, olcsóbb, mint a legális éves munkaidő-kiegyenlítés.

Ezért a munkáltatói oldalon az éves elszámolás lehetőségének megteremtését elsősorban az a nagyvállalati kör szorgalmazza, amely a dolgozókat jelenleg is legális munkaszerződés keretében alkalmazza, illetve ahol a tényleges munkaidő és a Munka Törvénykönyvében meghatározott

munkaidő között nincs, vagy nem számottevő az eltérés. Az alkalmazás tehát a nagyobb vállalatok részére kínál előnyöket.

Ebből eredően a vizsgált négy ágazatban alapvető érdekellentét van a nagyobb és a kisebb vállalatok (kisvállalkozók) között. A nagyobb vállalatoknak érdeke, a kisvállalkozásoknak nem érdekük az éves munkaidő-elszámolás legális (munkajogi szabályok közötti) alkalmazása.

A kutatás következtetése az is, hogy a vizsgált ágazati szakszervezetek nem ellenzik a modernizációt vagy csökkenthető az ellenállásuk akkor, ha bevonják őket a munkaszervezet modernizálásának folyamatába és megteremtődik a garanciája a munkavállalók hátrányainak ellensúlyozását biztosító kompenzációs rendszernek.

A munkaszervezet konszolidált modernizálásában (és ennek részeként az éves munkaidő-keret alkalmazásában) tehát a nagyvállalatok és az ágazati szakszervezetek érdeke között viszonylag kisebb a távolság, mint a nagyvállalatok és a kisvállalkozások érdeke között.

Erre a tendenciára jellemző példa, hogy a vendéglátásban a hat hónapos elszámolás alkalmazását lehetővé tevő ágazati kollektív szerződés kiterjesztését a megállapodás megkötő ágazati munkáltatói és munkavállalói szervezet közösen még 1997-ben kérte a Gazdasági Minisztériumtól, ez azonban e kutatás lezárásáig a kis- és középvállalkozói szféra egyes munkaadói szervezeteinek ellenállása miatt meghiúsult.

Hasonló a helyzet az építőiparban is, ahol döntő számarányuk van a kis- és közepes vállalatoknak. A legnagyobb munkáltatói és munkavállalói szervezet közös ajánlást tett közzé az üzemi szintű kollektív szerződések megkötéséhez és kérték a vállalatok csatlakozását. A munkáltató szervezet tagvállalatainak többsége azonban érdektelenséget mutatott az ágazati kollektív szerződéshez való csatlakozás iránt, ezért annak megkötésére sem kerülhetett sor. Ennek oka az, hogy az ágazati munkáltatói szervezet tagjai között meghatározó arányban találhatók kis- és középvállalkozások, amelyek érdekei alapvetően eltérnek a nagyobb vállalatokétól.

A tripartit megállapodás szerepe

Az EU irányelv alapján a másik alapvető kérdés az, hogy miért nem működik a szociális partnerség rendszere, és miért nem jönnek létre szélesebb körben ágazati kollektív megállapodások a munkaszervezet modernizálásra, és azon belül a részmunkaidő és munkaidő-keretek szerepének növelésére.

A kutatás alapján ennek a hatékony tripartit rendszer és tripartit megállapodás hiánya a legnagyobb akadálya. Tripartit megállapodás nélkül nem várható, hogy az EU irányelvnek megfelelően országos, ágazati és vállalati szinten szélesebb körben megállapodások jönnek létre a munkavállalói és a munkáltató szervezetek között.

Ennek egyik oka az, hogy az EU irányelvben szereplő, a munkáltatók számára fontos rugalmasság és a munkavállalók számára fontos állásbiztonság között ellentmondás van. Ebből ered a munkáltatói oldal és a munkavállalói oldal érdekellentéte. Az ellentmondás feloldásának, a rugalmasság és az állásbiztonság egyensúlyának megteremtése nem lehetséges az államnak a szociális partnerség rendszerében történő aktív szerepvállalása nélkül, mivel ez egyensúly biztosítása érinti a munkajogi, az adózási, a társadalombiztosítási szabályozás, illetve a szabályozás ösztönző és korlátozó funkciójának szinte minden elemét.

Másik ok, hogy a munkaszervezet modernizálása, és azon belül az éves munkaidő-keretek alkalmazása a munkavállalók jelentős részét hátrányosan érinti, ezért az EU irányelvnek megfelelő megállapodások központi kérdése a munkavállalókra gyakorolt negatív hatások, elsősorban a jövedelemcsökkenés ellensúlyozása, illetve a hátrányokért cserébe gyűjtött kompenzációk biztosítása.

A kompenzációs rendszer legfontosabb elemei a következők lehetnek:

- Éves alapon számolva a jelenlegihez képest munkaidő-csökkentés, illetve a tényleges ledolgozott munka mennyiségének csökkentése.
- Minimális bér az állásidő alatt.
- A túlóradíjak helyett a teljesítménybérezés alkalmazása.
- A túlóradíjak helyett járó szabadidő nagyobb blokkokban (például több hét vagy több hónap) történő kiadása, a nagyobb munka-intenzitású időszakok után nagyobb pihenő időszakok biztosítása és a megnövekedett szabadidő tervezett kiadásának garantálása.
- Az állásbiztonság és a munkahely stabilitásának garantálása.
- A nyugdíj- és egészségbiztosítási ellátás garantálása.
- Több szociális és jóléti juttatás.
- A képzés és továbbképzés biztosítása.

A munkaadók számára az éves munkaidő-keret alkalmazása csak akkor előnyös, ha az megtakarítást eredményeznek. A munkavállalók számára pedig akkor elfogadható, ha a jövedelemcsökkenést kompenzálják, tehát részesednek a megtakarításból. Ez az ellentmondást nem lehet feloldani

tripartit megállapodás nélkül, mivel a kompenzáció elemei érintik a foglalkoztatáspolitikát és annak eszközrendszerét.

Ezért a legnagyobb eredményre a munkáltatói, a munkavállalói szervezetek és a Kormány érdekkompromisszuma alapján lehet számítani.

A munkáltatói és munkavállalói szervezetek közötti együttműködés problémái

A tripartit rendszer hiánya mellett a megállapodások létrejöttét a kutatás alapján a következő tényezők gátolják:

- A munkaszervezet modernizációja és a munkaidő flexibilizációja tekintetében a munkáltatói és munkavállalói együttműködésnek nincs hagyománya.
- Az elmúlt évtized a gazdaság, a vállalatok, a munkáltatói és munkavállalói szervezetek átalakulásának időszaka volt, ami nem kedvezett a szociális partnerségnek. Az elkövetkező évek pedig a tapasztalatszerzés időszakai lesznek és az EU-beli tendenciák alapján több idő kell egy fejlettebb szociális partnerségi rendszer kialakulásához.
- Ágazati megállapodások esetén az ágazati munkavállalói szervezetek kontrolljogot kapnának olyan kérdésekben, mint például a szabadság, a túlóra, a szabadnap, a napi és heti munkaidő.
- A munkáltatói szervezetek jelentős része nem akarja elfogadni az ágazati szakszervezetek ellenőrző szerepét, mert minél kisebb kötelezettséget akarnak vállalni a kompenzációk tekintetében. Ezt a célt jobban meg tudják valósítani ágazati kollektív megállapodások nélkül, illetve munkahelyi kollektív megállapodások mellett.
- A munkáltatók az ágazati kollektív szerződések megkötése helyett a munkajogi szabályok korlátainak oldását szeretnék elérni úgy, hogy az éves munkaidő-elszámolás alkalmazásának ne legyen feltétel az ágazati kollektív megállapodás megkötése. Egy ilyen megoldás azonban nem biztosítana még egy minimális egyensúlyt sem az EU irányelvben szereplő rugalmasság és az állásbiztonság, illetve a munkáltatói és munkavállalói érdekek között.
- Munkáltatói oldalon az ágazati-szakmai szervezeteknek csak a vállalkozások egy része tagja. A kisvállalkozások és a nagyobb vállalatok között pedig alapvető étekkellentét van. A mezőgazdaságban tisztázatlan az ágazati munkáltatói funkciók ellátása. A legnagyobb

- ágazati szervezetnél keverednek a munkáltatói, a munkavállalói és a tulajdonosi érdekképviselői funkciók.
- Munkavállalói oldalon a dolgozóknak csak egy része szakszervezeti tag. A szakszervezeti mozgalom meggyengült, szétesett. Ágazati-szakmai szinten gyenge a munkavállalói érdekképviselő, pedig a kollektív szerződéseknek ezen a szinten lenne a legnagyobb szerepe. Ez kihat az országos és a munkahelyi szintre is. A munkáltatók egy része igyekszik megakadályozni a munkahelyi munkavállalói szervezetek létrejöttét.
 - A kisvállalkozásoknál nem jellemző a munkahelyi munkavállalói érdekképviselő.
 - A reprezentativitással kapcsolatos problémák mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon akadályozzák a betartható szakmai-ágazati kollektív szerződések megkötését.

IRODALOMJEGYZÉK

- Alexandre Bilous [2000]: Law on the 35-hour week is in force. www.eiro.eurofound.ie fr0001137f sz. jelentés.
- Antoine Lyon-Caen [1993]: European Employment and Industrial Relations Glossary: France, Sweet and Maxwell.
- L. Antonio Martin Valverde [1991]: European Employment and Industrial Relations Glossary: Spain, Sweet and Maxwell.
- J. Arrowsmith: Annualised hours agreements: service sector leads the way. www.eiro.eurofound.ie uk9812165f sz. jelentés.
- August Gachter [1998]: Limited implementation of annual working time model in construction. www.euro.eurofound.ie at9801156f sz. jelentés.
- R. Blanpain, E. Köhler (eds.) [1998]: Legal and Contractual Limitations to Working Time in the European Community Member States. Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer and Taxation Publishers, Deventer Netherlands.
- Borbély Szilvia [1997]: Az atipikus munkák háttérháza: a rugalmas munkaerőpiac az EU-ban. *Európa Tükör*. Műhelytanulmányok. Integrációs Stratégiai Munkacsoport.

- María Caprile [1999] Contradictory tendencies in collective bargaining on working time. www.eiro.eurofound.ie es9909150f sz. jelentés.
- European Commission [1998]: Employment and Employment Creation in the European Commerce sector. Summary Report. Magyar fordítás: Foglalkoztatottság és munkahelyteremtés az európai kereskedelmi ágazatban. Összegző beszámoló.
- Frey Mária [1998]: Munkaidő-csökkentés és -flexibilizálás Magyarországon. Munkaügyi Kutató Intézet.
- Frey Mária [1999]: Felkészülési program Magyarország Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervének szakmai megalapozására. Kézirat. Munkaügyi Kutató Intézet.
- Laky Teréz [1997]: Atipikus munkák Magyarországon. *Európa Tükör*. Műhelytanulmányok. 25. Integrációs Stratégiai Munkacsoport.
- Mayne, Susan & Malyon, Susan (eds.) [2001]: Employment Law in Europe. Butterworths, London. Dublin and Edinburgh.
- Neumann László [2000]: Decentralizált kollektív alku Magyarországon. In: Koltay Jenő (szerk.): A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont. 37–70. o.
- Anna M. Ponzellini [1997]: Working hours and equal opportunities in recent company-level bargaining. www.eiro.eurofound.ie it9710215f sz. jelentés.
- Rainer Klien [1997]: Előadás a munkaidő flexibilizációjáról. Gráci Műhely.
- Dr. Seres Antal [2001]: Részmunkaidős foglalkoztatás a hazai kereskedelemben. *Közgazdasági Szemle*, 2001/2. 150–162.o.
- Dr. Seres Antal [2001]: A részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztése és az éves munkaidő-elszámolás alkalmazásának lehetőségei a magyar gazdaságban. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont.
- Stefan Zagelmeyer, IW Köln [1998]. Ostmetall and Christian Metalworkers' Union conclude innovative package of agreement. www.euro.eurofound.ie de9806167 sz. jelentés.