

Alkalmi munka Ausztráliában: a szabályozatlanság ára

Gyulavári Tamás*

Az alkalmi munka terjedése, másként a munkavégzés alkalmivá válása világszerte tapasztalható és egyre markánsabb tendencia. Az alkalmi munkavégzés hagyományosan tömegesen jelen van a fejlődő világban, de egyre több fejlett országban is tömegesen megjelenik, amelyet nemzeti szintű szabályozási kísérletek, önálló alkalmi jogviszonyok megjelenése kísér.¹

Az alkalmi munkára létesített önálló jogviszony lényege általában az időszakos, alkalmi, megszakításos munkavégzés, amely a munkavégzésből eredő kockázatokat szinte kizárólag a munkavégzőre terheli. A jogviszony alapvető sajátossága tehát a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének megszűnése, amely a munkavégző oldalán kiszámíthatatlanságot, jövedelmi bizonytalanságot eredményez. Ebből következően az alkalmi munka a munkavégző szemszögéből nézve egy rendkívül rossz munkajogi védelmet biztosító, vagy akár teljesen védelem nélküli jogviszonytípus. A munkáltató szempontjai természetesen igencsak eltérőek, hiszen alacsony bérért megfelelő munkaerőt kap, mindenféle tartós, hosszabb távra szóló, vagy akárcsak rövidtávú kötelezettségvállalás nélkül.

Az alábbi tanulmányban az alkalmi munka ausztrál szabályozását és tapasztalatait mutatom be.² Magától értetődik a kérdés, miért pont egy ilyen távoli, ráadásul angolszász jogrendszert vizsgállok az alkalmi munkával kapcsolatban? Választásomnak több lényeges indoka van. Egyrészt a fejlett gazdaságok (OECD tagállamok) közül egyértelműen Ausztráliában a legmagasabb az alkalmi munkavállalók aránya. Hosszú ideje már a munkavégzők negyede tartozik ebbe a csoportba, ami a fejlett világban kiemelkedően magas arálynak számít. Ez már önmagában érdekessé teszi az ausztrál példát, hiszen ennek a magas arálynak

* Egyetemi tanár, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Jog- és Államtudományi Kar, Munkajogi Tanszék-

¹ Eurofound (2015): *New Forms of Employment*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (letöltve: 2018.2.23), 46-47.

² Az alkalmi munka fejlett világbeli és különösen európai szabályozásával az alábbi tanulmányban foglalkozom részletesen: Gyulavári: A munkavégzés alkalmivá válása és az alkalmi munka szabályozása. Magyar Munkajog E-folyóirat. Megjelenés alatt.

valószínűsíthetően számos oka van, amelyek a magyar olvasó számára is érdekesnek ígérkeznek.

Másrészt korántsem új jelenségről van szó, hiszen már az 1980-as évek elején is 16% volt az arányuk, így kellően hosszú időre tekint vissza a szabályozás és a gyakorlat. Harmadrészt, ez a történetiség és a magas arány viszont komoly szakirodalmi vitát és ebből eredő feldolgozottságot eredményezett, így bőven akad multidiszciplináris szakirodalom, amely segít az okok és következmények megértésében. Véleményem szerint mind ezek a körülmények együtt izgalmas vállalkozássá teszik az ausztrál alkalmi munka tanulmányozását.

Az alábbiakban először az alkalmi munka fogalmára vonatkozó szabályokat és gyakorlatot tekintem át. Ezt követően azt vizsgálom, milyen tényezők állnak az alkalmi munka kiemelkedően nagy népszerűsége mögött, vagyis miért terjedt el gyorsan és stabilizálódott magas szinten az alkalmi munkavállalás Ausztráliában. Végül igyekszem leszűrni az ausztrál példából az európai jogrendszerek számára is lényeges tanulságokat.

1. Az alkalmi munka ausztrál fogalma

Ausztráliában az alkalmi munka egy speciális foglalkoztatási forma, a munkaviszonynak egy atipikus formája, amelynek azonban még ma sincs törvényi definíciója. Ez nem azt jelenti, hogy egyáltalán nincs meghatározása, de ez nem jogszabályban történik, hanem bíróságok által hozott döntésekben (tribunal awards).³ Amint azt később részletesen bemutatjuk, ezeknek a bírósági döntéseknek alapvető szerepe van az ausztrál munkajogi szabályozásban, így többek között az alkalmi munka szabályozásában is. A különböző szektorokban elfogadott bírói döntések azonban rendszerint eltérnek egymástól, így az alkalmi munkának is sokféle meghatározása lehet, illetve a munkaszerződés is eltérő rendelkezéseket tartalmazhat.⁴

Az alkalmi munka fogalmát azonban – azonos tartalommal – használja az Ausztrál Statisztikai Hivatal (ABS) és a szakirodalom is. A statisztikákban használt meghatározása rendkívül sajátos –, és az európai koncepciótól eltérő – fogalom, mert a meghatározása nem a munkavégzés sajátosságaira, természetére, hanem közvetlenül a hozzá kapcsolt, pontosabban inkább a kizárt munkavállalói jogokra épül.

A hagyományos kettős felosztás szerint a munkavállaló lehet állandó, vagy alkalmi. Aki tehát alkalmi munkavállaló, az nem állandó, de még lényegesebb megkülönböztető sajátossága az, hogy ennél fogva ki van zárva meghatározott munkavállalói jogok élvezetéből. Lényegében az által megkülönböztetik meg tehát az alkalmi munkavállalót a nem alkalmiától (állandó, határozatlan időstől), hogy az alkalmi munkavállalót meghatározott munkavállalói jogok – így különösen a

³ Wooden, M. (2001): How temporary are Australia's casual jobs? *Work, Employment and Society*, Vol 15. No. 4: 876. oldal.

⁴ Campbell, I. (2004): Casual Work and Casualisation: How Does Australia Compare? *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, Vol. 15(2): 86. oldal.

szabadság és a betegszabadság – nem illetik meg.⁵ Meg kell jegyezni, hogy van a munkavállalóknak egy harmadik, legkisebb csoportja is, ők határozott idejű munkaviszonnyal rendelkeznek.⁶

A gyakorlatban és a szakirodalomban is az olyan munkaviszonyban történő foglalkoztatást értik alkalmi munka alatt, amelynél a munkavállalót órabérben fizetik, de ezen a béren felül nem szerez jogosultságot fizetett szabadságra, munkaszüneti napokra, betegszabadságra, felmondási időre és végkielégítésre.⁷ A fenti jogokon túl rendkívül lényeges szempont a munkaviszony önkényes megszüntetésével szembeni védelem korlátozottsága. A munkaviszony jogellenes megszüntetésével szembeni védelem is csak hat hónapos folyamatos foglalkoztatás után illeti meg az alkalmi munkavállalókat (kisvállalkozásoknál csak egy év után). Az alkalmi foglalkoztatás viszont nem minősül ilyen folyamatos munkaviszonynak, kivéve, ha rendszeres volt, és a munkavállaló folyamatosan számíthatott a foglalkoztatás folytatására.⁸

Az alkalmi munkaviszony lényege tehát egyes alapvető jogok hiánya. Az Ausztrál Statisztikai Hivatal hivatalos statisztikáiban az jelenik meg alkalmi munkavállalóként, akinek nem jár fizetett szabadság és betegszabadság (paid sick leave).

Ezeket az elmaradt jogosultságokat kompenzálendő viszont elvileg magasabb órabért kell kapniuk (casual loading). Ez tehát az egyetlen olyan többlet jogosultság, amely más munkavállalót nem illet meg, kizárólag az alkalmiakat. De látni fogjuk, hogy közülük sem mindenkinek jár ez a plusz jog. A kötelező emelés tehát kompenzáció a nem biztosított jogokért és a rendszertelen munkavégzésért, valamint ezzel kívánják visszatartani a munkáltatót attól, hogy csak a költségek miatt alkalmazzon alkalmi munkavállalót állandó helyett.⁹

Kérdéses persze, hogy szerencsés és hatékony-e emeléssel kompenzálni az alapvető munkavállalói jogok hiányát, hiszen juttatásokat lehet kompenzálni, de jogokat nem igazán. A kompenzáció megítélésénél szerepe lehet az emelés mértékének. Ha a fizetett plusz bér valóban megfelel az érintett jogok „értékének”, akkor elvileg csak annyi történik, hogy nem természetben, hanem ellenérték formájában történik a jog biztosítása. Bár amint erre már utaltam, ez dogmatikai okokból rendkívül tökéletlen munkajogi megoldás.

A kötelező emelés mértékét munkahelyi vagy ágazati megállapodások állapítják meg, tipikusan az órabér 15-25%-a közötti mértékben. Ezt az emelést nem számítva a gyakorlatban azonban lényegesen alacsonyabb az órabérük az állandó

⁵ Burgess, J., Campbell, I. and May, R. (2008): Pathways from Casual Employment to Economic Security: the Australian Experience. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, Springer, Vol. 88(1): 161-162. oldal.

⁶ A munkavállalók 6%-a határozott idejű munkavállaló (Wooden, M. and Warren, D. (2004): Non-standard Employment and Job Satisfaction: Evidence from the HILDA Survey. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 46(3): 276. és 295. oldal.).

⁷ Fair Work Act 2009, Section 86, 95, 123, <https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00323>.

⁸ De Stefano, V. (2016): Casual work beyond casual work in the EU: The underground causalisation of the European workforce - and what to do about it. *ELLJ*, 2: 433. oldal.

⁹ Campbell: im. 86. és 90. oldal.

munkavállalóknál.¹⁰ Watson számítása szerint (2005-ben) a férfi alkalmi munkavállalók az általában 20%-os emelés után 10%-al, míg a nők 4%-al keresnek többet óránként, mint az összehasonlítható helyzetben lévő állandó munkavállalók. Így az órabérhátrányuk emelés előtt a férfiaknál 12%, míg a nőknél 17%.¹¹ Továbbá 2001 és 2014 közötti adatok szerint az alkalmi munkából eredő „büntetés”, vagyis az alkalmi munkavállalói múlt negatív hatása a későbbi bérre a férfiaknál 10%, míg a nők esetében ennek kevesebb mint a fele.¹²

Ebből viszont arra lehet következtetni, hogy az emelés mértéke nem kompenzálhatja az elvesztett jogokat, hiszen a megemelt bér alig haladja meg az állandó munkavállalók órabéret. Ráadásul sok alkalmi munkavállaló (nagyjából a fele) nem is kap emelést, ami az érintett szabályozástól (award) és megállapodástól függ. Campbell szerint a kötelező kompenzációs béremelés egy fügefalevél, amely nem takarja el a munkáltató és az alkalmi munkavállaló valós kapcsolatát, a tökéletes hatalmi egyensúlytalanságot. Az alkalmi munka szerinte egyértelműen kommodifikált, áru jellegű munkakapcsolat.¹³

Az alkalmi munkavállaló jogi fogalmával azonban a bíróságok is foglalkoztak. A szövetségi fellebbezési bíróság 2011-ben megerősítette,¹⁴ hogy az alkalmi munkavállaló csak a munkáltató hívása esetén dolgozik, és az alkalmi munka lényege az előzetes kötelezettségvállalás hiánya a foglalkoztatás időtartamát és időpontját illetően. A pontos törvényi definíció hiánya ellenére az alkalmi munka hagyományos koncepciója az, hogy az alkalmi munkás megszakításokkal, rendszertelenül végez munkát. A bíróság álláspontja szerint tehát a rendszertelenség és a munkavégzés megszakítása az alkalmi munka megkülönböztető jelei.¹⁵ A bírói gyakorlat tehát megerősíti azt a hagyományos common law fogalmat, amely szerint az alkalmi munkavállalónak munkaszerződésének időtartama olyan minimális, hogy alig létezik. Olyan munkavállalók ők, akik akkor és akként dolgoznak, ahogyan a munkáltató mondja, és mindegyik munkavégzésre felhívás önálló, független a többitől.¹⁶

Az alkalmi munkavállaló esetjogi fogalma tehát korlátozott, törvényi fogalma nincs, a meghatározó szerepet játszó bírósági döntések (tribunal awards) pedig nem egységesek. Így az alkalmi munkavállaló mindennapi és statisztikai fogalma szinte parttalanul tág. Magában foglal minden olyan munkavállalót – a munka jellegétől, természetétől és a munkavégzés körülményeitől függetlenül –, akinek a

¹⁰ Buchler, S. – Haynes, M. and Baxter, J. (2009): Casual employment in Australia. The influence of employment contract on financial well-being. *Journal of Sociology*, Vol. 45(3): 274. oldal.

¹¹ Watson, I. (2005): Contented workers in inferior jobs? Re-assessing casual employment in Australia. *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 4: 382. oldal

¹² A bérben megjelenő büntetés azt jelenti, hogy ennyivel keres kevesebbet az alkalmi munkavállaló múlttal rendelkező munkavállaló, mint az, aki korábban állandó munkavállalóként dolgozott (Mooi-Reci, I. and Wooden, M. (2017): Casual employment and long-term wage outcomes. *Human Relations*, Vol. 70(9): 1085. oldal).

¹³ Campbell: im. 92. oldal

¹⁴ Williams v MacMahon Mining Services Pty Ltd [2010] FCA 1321.

¹⁵ De Stefano: im. 432-433. oldal

¹⁶ Campbell, I. and Burgess, J. (2001): Casual Employment in Australia and Temporary Employment in Europe: Developing a Cross-National Comparison. *Work, Employment and Society*, Vol. 15. No. 1: 176. oldal.

vonatkozó szabályok (elsődlegesen az award, megállapodás) szerint nem jár fizetett szabadság és betegszabadság. Ez a definíció olyannyira korlátlan, hogy lényegében nem is létezik, mint jogi fogalom.

2. Az alkalmi munkavállalók típusai

Meg kell különböztetni az alkalmi munka és az alkalmi munkavállaló fogalmát. Az alkalmi munka fogalma rendkívül összetett, mivel sokféle munka-típusból tevődik össze. Weller, Cussen és Webber tanulmánya az alkalmi munka hat típusát definiálja: próbaidő jellegű, kvázi állandó, kölcsönzött, átszervezést szolgáló, speciális szaktudást igénybe vevő, piaci kereslethez igazodó.¹⁷ Ezek persze részben átfedésben vannak egymással, például a próbaidő jellegű után jön általában az állandó alkalmi munka. De ugyanígy nehéz hermetikusan elválasztani az alkalmi munkatevékenység típusait az alkalmi munkavállalók különböző csoportjaitól. Mivel a munkavállalói jogok a munkavégző személyéhez tapadnak, ezért az alábbiakban a munkavégző személy, azaz az alkalmi munkavállaló szempontjából végezzük el a csoportosítást.

Az „alkalmi munkavállaló” (casual employee) is egy gyűjtőfogalom, amelybe nagyon különböző csoportok tartoznak.¹⁸ Az első lehetséges csoportosítás szerint az egyik csoportba a jogszerűen foglalkoztatottak tartoznak, míg a másik csoportba tartozó „informális alkalmiak” (informal casuals) feketén kézbe kapják a bérüket és így kívül esnek az adó- és társadalombiztosítási rendszeren.¹⁹ Ennél azonban fontosabb számunkra a másik csoportosításuk. E szerint az alkalmi munkavállalók egy része rendszertelenül és rövid ideig dolgozik (true casuals), ellenben a másik nagy csoportjuk az úgynevezett „állandó alkalmiak” (permanent, regular, long-term casuals),²⁰ akiket rendszeresen beosztanak munkavégzésre és alappal bízhatnak foglalkoztatásuk tartósságában. Az állandó alkalmiak és az állandó (határozatlan idejű) munkavállalók között mindössze annyi a különbség, hogy az előbbieket meg vannak fosztva a fent említett jogoktól. Az ausztrál alkalmi munkavállalók közül sokan tehát rendszertelenül, rövid ideig dolgoznak, de egy másik nagy csoportjuk rendszeres alkalmi, aki hosszú ideig tartó jogviszonyban, sokszor lényegében határozatlan ideig dolgozik.²¹

Az állandó alkalmiak kétféle csapdába eshetnek, és ezeket a csapdahelyzeteket nevezhetjük a munkavégzés alkalmivá válásának.²² Egyfelől általánosságban az

¹⁷ Weller, S., Cussen, J. and Webber, M. (1999): *Casual Employment and Employer Strategy. Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, Vol. 10(1): 17-27. oldal.

¹⁸ Burgess, Campbell and May: im. 162. oldal.

¹⁹ ILO (2016): *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf, 64-65. oldal.

²⁰ Wooden: im. 881. oldal.

²¹ Campbell: im. 89. oldal.

²² Az alkalmi munka fogalma (casual work) sem esik egybe a munkavégzés alkalmi válásával (casualization of work). A munkavégzés alkalmivá válása azonban ennél tágabb folyamat, mivel beleértjük az alkalmi munkavállalók számának növekedését és az állandó jogviszonyok felváltását alkalmi jogviszonyokkal. A munkavégzés alkalmivá válása tehát az egész folyamatot leíró terminológia,

alkalmi foglalkoztatás csapdájába kerülhetnek az által, hogy alkalmi jogviszonyok között ingáznak, néha kilépnek a munkaerőpiacról, máskor képzésben vesznek részt. Ilyenkor sok alkalmi munka csapdájába kerülnek. Másrészt egyetlen alkalmi munkaviszony csapdájába is kerülhetnek, amikor egy munkáltatónak dolgoznak hosszú ideig, folyamatosan, de alkalmi munkavállalói jogviszonyban.²³

Ez utóbbi (állandó alkalmi) foglalkoztatás általában az olyan munkahelyeken jellemző, amelyeken nincs szakszervezet²⁴ és ezért nem áll az alkalmi munkavállalókra vonatkozó szabályozás (értendő ez alatt a tribunal award) hatálya alatt. Az állandó alkalmi munkavállalók elsősorban azok, akikkel kifejezetten azért szerződik ilyen jogviszonyra a munkáltató, hogy kikerülje (megspórolja) a munkavállalói jogokat, így például a munkaviszony jogellenes megszüntetésével szembeni védelmet.²⁵

Az állandó alkalmi munka azonban nem mindig kizárólag a munkáltató döntése és akarata, mivel a magasabb juttatások (kötelező emelés) miatt egyes munkavállalók kifejezetten az alkalmi munkaviszonyt preferálják az állandóval szemben. Wooden és Warren kutatása szerint az elégedettséget jelzi, hogy az alkalmi munkavállalók 55%-a szerint lett volna lehetősége áttérni állandó munkaviszonyra, de nem akarták ezt a változtatást.²⁶ A kép tehát összetett, de feltételezhetően alapvetően a munkáltató szándéka meghatározó a jogviszony választása során. Ráadásul azt sem szabad elfelejteni, hogy az állandó alkalmi munkavállalók lesznek az elsők, akiket elküld a munkáltató egy gazdasági válság esetén.²⁷

A hosszú ideig tartó, folyamatosan alkalmi munkavállalóként történő alkalmazás tehát egyértelműen az alkalmi munkavállalói jogviszony rendeltetésével ellentétes, visszaélészerű alkalmazása. Ez az ausztrál alkalmi munka meghatározó sajátossága és hiányossága is egyben, amelyet az alkalmi munka tág, homályos, szinte mindent megengedő definíciója, és a gyenge kikényszerítő mechanizmus, a hatékony szankciók hiánya tett lehetővé (ezek részletes bemutatását lásd később). Így lényegében nincs kockázata annak, ha az állandó munkavállalókat alkalmiakra cserélik, pusztán a költségek csökkentése érdekében. Bár vannak más lehetőségek is erre a célra (színelte önfoglalkoztatás, munkaerő-kölcsönzés, határozott idejű szerződések), de egyértelműen az alkalmi munka vált a legkézenfekvőbb és ez által a legnépszerűbb bizonytalan foglalkoztatási formává.²⁸

amelynek számos rétege van.

²³ Pocock, B. (2004): Meeting the challenge of casual work in Australia: evidence, past treatment and future policy. *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 30 No. 1: 3. oldal.

²⁴ A munkahelyi szakszervezet hiánya, vagy gyengesége kifejezetten kedvez az alkalmi munka terjedésének (Simpson, M., Dawkins, P. and Madden, G. (1997): Casual employment in Australia: incidence and determinants. *Australian Economic Papers*, Vol. 36(69): 203. oldal).

²⁵ Weller, Cussen and Webber: im. 20. és 28. oldal.

²⁶ Az alkalmi munkavállalók közül csak a teljes munkaidőben dolgozó férfiak kevésbé elégedettek a munkájukkal, mint a határozatlan idejű munkavállalók, de ők az összes munkavállaló 4%-át teszik csak ki (Wooden and Warren 2004, 295. oldal).

²⁷ Weller, Cussen and Webber: im. 22. oldal.

²⁸ Campbell: im. 91. oldal.

Sajnos mindmáig nem sikerült meghatározni a valódi alkalmi munkavállalók és az állandó alkalmiak arányát és súlyát²⁹ a teljes csoporton belül,³⁰ de mindkét alcsoport meghatározó része az alkalmi munkavállalóknak.³¹ Az is lényeges kérdés, hogy mennyire van esélye az alkalmi munkavállalónak állandó státuszba kerülni, vagyis az alkalmi munka inkább híd vagy csapda? Kutatások szerint csak a férfiaknak van valós esélye állandó munkaviszonyra, míg a női alkalmi munkavállalóknak sokkal kevésbé.³² Az életkor növekedésével is egyre kisebb, a jogviszonyban töltött idő növekedésével viszont egyre nagyobb az esély az állandó munkaviszonyhoz jutásra. Ugyanakkor az alkalmi munka leginkább csapda, amelyből általában nehéz kitörni.³³

A fentiekből viszont az következik, hogy az alkalmi munka ausztrál fogalma tágabb, mint annak európai felfogása, és közelebb áll a határozott idejű (temporary) munkaviszonyok európai fogalmához. Amint azt fent kifejtettem, olyan munkavállalók is ebbe a kategóriába kerülnek, akik valójában állandó jogviszonnyal, rendszeresen dolgoznak, de nem illeti meg őket a fizetett szabadság és a betegszabadság. Bár a munkavégzés alkalmivá válása meghatározó folyamat Ausztráliában, és valóban rendkívül magas az alkalmi munkavállalók száma, de a statisztikák mögötti kép összetettebb, mint az európai uniós tagállamokban.³⁴ Abban azonban megegyezik az ausztrál és az európai jog, hogy az alkalmi munkavállalók munkajogi védelme alig létezik, különösen a többi munkavállalóhoz képest.

Sokan azzal érvelnek, hogy a munkavégzés alkalmivá válása erodálja a munkajogi védelmet, mivel az alkalmi munka terjedése növeli a rosszabb védettséget biztosító munkahelyek számát. A probléma nem önmagában az alkalmi munkavállalók számának növekedése, hanem a munkavégzés alkalmivá válása, azaz a határozatlan idejű jogviszonyok átalakítása alkalmi jogviszonyokká.³⁵ A problémát az okozza, hogy nem egy kis létszámú csoportról és átmeneti, rövid ideig tartó foglalkoztatási helyzetről van szó, hanem éppen ellenkezőleg, tartós és markáns folyamatról: az ausztrál munkaerőpiac negyede állandóan alkalmi munkavállalóként dolgozik.³⁶

²⁹ Ennek meghatározása alapvetően az alkalmazott definíciótól függ, ami eléggé bizonytalan (Pocock: im. 4. oldal).

³⁰ 2003-ból származó adatok szerint az alkalmi munkavállalóknak több mint a fele 12 hónapnál hosszabb ideje állt munkáltatójával munkaviszonyban (Campbell: im. 89. oldal).

³¹ Campbell, I. and Burgess, J. (2001): *Casual Employment in Australia and Temporary Employment in Europe: Developing a Cross-National Comparison. Work, Employment and Society*, Vol. 15. No. 1: 180. oldal.

³² Ezt azt jelenti, hogy a munkanélküli nők esélye nagyobb az állandó munkavállalói jogviszonyra, mint azoknak, akik alkalmi munkavállalói jogviszonyt létesítenek. Ugyanakkor a határozott idejű jogviszonyból a legegyszerűbb az átmenetet az állandó, határozatlan idejű jogviszonyba (az alkalmi munka nem minősül határozott idejű jogviszonynak). Lásd ennek a kérdésnek a részletes elemzését: Buddelmeyer, H. and Wooden, M. (2008): *Transitions from Casual Employment in Australia. Industrial Relations*, Vol. 50(1): 109-130. oldal.

³³ Watson, I. (2013): *Bridges or Traps? Casualisation and Labour Market Transitions in Australia. Journal of Industrial Relations*, Vol. 55(1): 21-23. oldal.

³⁴ Az ausztrál és az európai fogalmak összehasonlítható elemzését lásd: Campbell: im. 93-103. oldal.

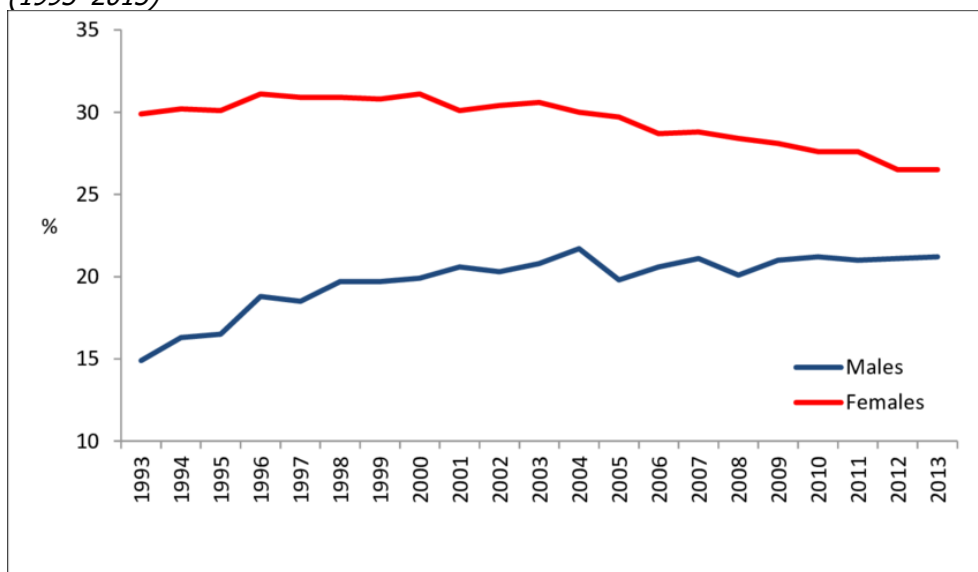
³⁵ Watson 2005, 372. oldal.

³⁶ Burgess, Campbell and May: im. 163. oldal.

3. Az alkalmi munka kiugróan magas arányának okai

Mindezek után érdemes feltennünk a kérdést, hogy mi okozza ezt az alkalmi munkavállalás nagy arányát. Előzetesen le kell szögeznünk, hogy itt korántsem újkeltű jelenségről van szó, tehát nem az elmúlt évtized, vagy a 2008-2009-es gazdasági válság hatása ez a folyamat. Az alkalmi munkavállalók számaránya rendkívül gyorsan nőtt már az 1980-as és 1990-es években, mivel az alacsony bérű ágazatokban a munkáltatók éltek az alkalmi munka előnyeivel: olcsóbb foglalkoztatás, kevesebb adminisztráció, könnyű megszüntetés, hozzáigazítható a munkavállalói létszám a pillanatnyi kereslethez. 1985-ben még 16% volt az alkalmi munkavállalók aránya az összes foglalkoztatotton belül, amely 2000 után 25% körül stabilizálódott (2013-ban 24%). Az OECD országok között itt a legmagasabb az alkalmi munkavállalók aránya.³⁷ Hagyományosan magas a női alkalmi munkavállalók száma, de az utóbbi évtizedben felzárkóztak hozzájuk a férfiak is (lásd az alábbi ábrán).

Az alkalmi munkavállalók aránya az összes munkavállaló %-ában Ausztráliában (1993–2013)



Forrás:

https://www.researchgate.net/publication/288995028_Introduction/figures?lo=1
(letöltve: 2018.4.5)

Az alkalmi munkavállalók kiugróan magas arányának okairól régóta intenzív szakmai vita folyik,³⁸ de különösen sok tanulmány született a 2000-es években. Az alábbiakban megkíséreltem összegezni a szakirodalom által fontosnak tartott szempontokat, okokat és tényeket.

³⁷ Buchler, Haynes and Baxter: im. 271. oldal

³⁸ Burgess, Campbell and May: im. 167. oldal.

Az alkalmi munkavállalók magas arányának egyik legfontosabb oka az, hogy a munkáltatók éltek az alig változó munkajogi szabályozás által biztosított lehetőséggel. Ennek megértéséhez röviden be kell mutatnunk az ausztrál szabályozási logikát. A 20. században a munkajogi szabályozást minimális törvényi szabályozás és független bíróságok által alkotott részletes ágazati szabályok jellemezték (tribunal awards). Az „award” az egyes ágazatokban határozzák meg valamennyi (a hatálya alá tartozó) munkavállaló alapvető jogait, és nem a felek megállapodásával fogadják el, hanem kvázi ágazati döntőbírók (industrial tribunal) hozzák.

A bírói döntésben (award) szereplő garanciális szabályok hatálya azonban elsődlegesen a teljes munkaidős, határozatlan idejű (állandó) munkavállalókra terjed ki, így hatálya alól számos kivétel volt. Az alkalmi munka rendszerint egyike, de a leggyakoribb eleme ezen kivételeknek (casual clause),³⁹ így arra a szabályok jelentős részének hatálya nem terjed ki. Lényegében ebből a szabályozási modellből következik az, hogy az alkalmi munkavállalókra nem terjed ki meghatározott munkavállalói jogok hatálya.⁴⁰

A szabályozás szempontjából tehát a quasi bíróságok döntéseinek (awards) van központi szerepe. Ezek általában három témakörben tartalmazzak alapvető szabályokat az alkalmi munkáról: az alkalmi munka fogalma, korlátai és a munkavállaló jogai. Egyrészt tehát rendkívül tágan határozzák meg az alkalmi munka fogalmát: alkalmi munkavállalók, mert így fizetik őket. A forma tehát felülírja a tartalmat.⁴¹ Ebből viszont az következik, hogy a munkáltató lényegében azt minősítheti alkalmi munkavállalónak, akit csak akar, tehát teljes, korlátlan szabadságot élvez a szerződés típusának megválasztása során. A színlelt szerződés problémája ebben a tekintetben fel sem merül.

Másrészt általában korlátozzák az alkalmi munka szabályos alkalmazását, például a maximális időtartam, munkavállalói arány vagy óraszám (kvóta), alkalmazási feltételek rögzítésével, illetve nagyon puha végrehajtási szabályokat tartalmazzak ezeknek a szabályoknak a betartására. A harmadik klasszikus szabályozási témakör a munkavállalói jogok és juttatások korlátozása (exemptions). Ez persze változatos lehet, de általában elég tág körben vonják meg a jogokat az alkalmi munkavállalóktól, így rendszerint alig van más joguk,⁴² mint a jog az órabérhez és az órabér kötelező emeléséhez (casual loading). Ezt egészíti ki még a törvényi szintű szabályozás olyan általánosan alkalmazandó jogokkal, mint az egyenlő bánásmód és a munkavédelem.⁴³

Összességében az alkalmi munkavállalók a legkevesebb védettséget élvező munkavállalói csoport. Ez a szabályozási modell ugyanis lehetővé tette azt, hogy szinte bárki alkalmazható legyen alkalmi munkavállalóként, olcsóbban,⁴⁴

³⁹ További kivételek: probationary employment, fixed-term employment, part-time employment and apprenticeships (Pocock: im. 5. oldal).

⁴⁰ Campbell: im. 90. oldal.

⁴¹ Pocock: im. 5. oldal.

⁴² Folyamatosan vannak kisebb változások a jogok tekintetében, de ezek részletes elemzésétől itt eltekintünk.

⁴³ Campbell: im. 90-91. oldal.

⁴⁴ A közvetlen munkaerőköltségben, az órabérben nincs jelentős különbség, de a közvetett költségeken

lényegében munkavállalói jogok nélkül. Az alkalmi munka ezért a szabályozott és a szabályozatlan munkavégzés határán van.⁴⁵

Mindez nagyon kedvező („rugalmas”) a munkáltatók számára, ezért nem véletlen a hatalmas népszerűsége. A munkáltatók értelemszerűen az alig szabályozott, olcsó foglalkoztatási formát keresték, a szabályozás változásai pedig elősegítik és támogatják az alkalmi foglalkoztatás növekedését. A jogi szabályozásnak tehát lényeges szerepe van az alkalmi munkavállalás terjedésében, mivel az alkalmi munkának más munkaviszonnyal szemben jogi, adminisztratív, pénzügyi előnyei vannak, olcsóbb a foglalkoztatás, könnyebb a jogviszony megszüntetése és a munkaerő hozzáigazítása a kereslethez.⁴⁶ Ugyanakkor a munkáltató számára az is alapvető fontosságú szemponttá vált, hogy a mindenkori kereslethez igazítsa az éppen szükséges munkaerőt. Erre viszont kiváló lehetőséget ad az alkalmi munka szabályozása.⁴⁷ A fenti szabályozási környezet mellett még az intézményi változások – mint például a szakszervezeti szervezettség hanyatlása – további lökést adhattak az alkalmi munkának.⁴⁸

Ausztráliában a munkavégzés alkalmivá válása tehát nem a dereguláció, hanem eleve a szabályozás, a törvényi minimális garanciák hiányának a következménye. Bár próbálkoztak a tilalommal, emelt bérrel és jogok biztosításával⁴⁹ is, de ezek a kísérletek sikertelenek voltak a szűk hatály (például csak a feldolgozóiparban) és a szabályok be nem tartása (például béremelés) miatt. A megoldás a minimális munkavállalói jogok (minimum floor of rights) általános garantálása volna, illetve az alkalmi munkára vonatkozó szabályokat a valóban alkalmi munkavégzésre kellene korlátozni. Ezzel együtt csökkenteni kellene a különbséget az alkalmi és az állandó munkavállalók munkajogi védelme között.⁵⁰

A jogi és intézményi környezet mellett azonban más tényezőknek is szerepe volt a növekedésben. A keresleti oldalon, a gazdasági tevékenység és ezzel együtt a munkaerő iránti igény jelentős mértékben elmozdult az olyan ágazatok felé, amelyek intenzíven használnak alkalmi munkaerőt, mint például a szolgáltatóipar és a kereskedelem. Az alkalmi munkavállalók hátrányainak fontos forrása is éppen az, hogy ezekben az ágazatokban a legkevesebb képzettséget igénylő munkákat végzik a munkaerőpiacon.⁵¹ Ezzel a magyarázattal szemben viszont felhozható az az érv, hogy az utóbbi évtizedekben egyre nő a számuk szinte minden ágazatban, így például a pénzügyi, biztosítási és kommunikációs szektorokban is.⁵²

(munkaerő felvétele, hiányszások, létszámcsökkentés, alkalmatlan munkaerő megtartása) érzékelhető mértékben lehet megtakarítani (Weller, Cussen and Webber: im. 28. oldal).

⁴⁵ Campbell: im. 90. oldal.

⁴⁶ Vannak azonban olyan ágazati megállapodások, amelyek tartalmaznak különféle, például az alkalmi munka maximális időtartamára vonatkozó korlátozásokat (Burgess, Campbell and May: im. 173. oldal).

⁴⁷ Weller, Cussen and Webber: im. 27. oldal.

⁴⁸ Buchler, Haynes and Baxter: im. 272. oldal; Pocock: im. 4.

⁴⁹ Így például a munkaviszony jogellenes megszüntetésével szembeni védelem az állandó alkalmiak részére, meghatározott hosszúságú jogviszony elérése után (Pocock: im. 7. oldal).

⁵⁰ Burgess, Campbell and May: im. 167-168. és 174. oldal.

⁵¹ Buchler, Haynes and Baxter: im. 273. oldal.

⁵² Watson 2005, 371.

Meg kell végül említeni a munkaerő kínálati oldalát is, hiszen a munkaerőpiacon nagy tömegben jelentek meg a diákok és a gyermeket nevelő nők, akik részmunkaidős foglalkoztatást kerestek ugyan, de általában csak alkalmi jogviszonyt találtak.⁵³ A gyermeket nevelő nők például alacsonyabb óraszámban szeretnének dolgozni, de egyáltalán nem vágnak kevésbé védett, alkalmi jogviszonyra.⁵⁴ Egyre nagyobb arányban jelennek meg tehát a munkaerőpiacon olyan társadalmi csoportok, akik rugalmas foglalkoztatási formát keresnek.⁵⁵

Az alkalmi munka terjedésének és kiugróan magas arányának tehát egy alapvető, és sok azt kiegészítő, hatását felerősítő oka van. Az alapvető oka tehát az, hogy a jogi szabályozás lényegében rendezetlenül hagyta az alkalmi munkát. Így a munkáltató szinte teljes szabadságot élvez mind a szerződés típusának megválasztása, mind pedig a munkavállalói jogok korlátozása terén. A munkáltatók pedig örömmel éltek ezzel a lehetőséggel, hiszen az aktuális trendben különösen nagy hangsúlyt kap a rugalmas foglalkoztatás, a költségek csökkentése és a munkaerő hozzáigazítása a piaci igényekhez. Ez viszont azzal a következménnyel jár, hogy a munkáltató áthárítja a munkavégzésből eredő kockázatokat a munkavégzőre. A következő alfejezetben ezt a kérdés vizsgálom.

4. Az alkalmi munka jellemzői és következményei

Az alkalmi munka természetesen nem az egyetlen bizonytalan foglalkoztatási forma Ausztráliában, hiszen az önfoglalkoztatás, a határozott idejű és a részmunkaidős munkaszerződések ugyanúgy számos probléma forrásai. Ugyanakkor az alkalmi munkavállalók csoportja a legnagyobb és különösen sérülékeny, kiszolgáltatott része az ausztrál munkaerőpiacnak.⁵⁶

Az alkalmi munkavállalók közül a legtöbben az alacsony bérezésű szektorokban dolgoznak, mint például élelmiszeripar, kereskedelem, mezőgazdaság, erdészet és halászat, de ma már egyre többen dolgoznak az iparban is. Minden méretű munkáltatónál előfordulnak, de a kisvállalkozásokban a legjellemzőbb a foglalkoztatásuk. A kölcsönzött munkavállalók általában alkalmi munkavállalónak minősülnek.⁵⁷ Különösen magas az alkalmi munkavállalók aránya a részmunkaidőben dolgozók körében (háromnegyedük részmunkaidős)⁵⁸ és hagyományosan a nők között.⁵⁹ Az alkalmi munkavállalók hagyományosan hátrányos helyzetűek, lényegesen magasabb közöttük az alacsony társadalmi státuszúak aránya, mint a határozatlan idejű munkaviszonyban dolgozók körében. Sok közöttük a fiatal, nő, elvált, özvegy, a szolgáltatóiparban és kereskedelemben dolgozó, segédmunkás, és általában alacsonyan képzettek.

⁵³ ILO: im. 64-65. oldal.

⁵⁴ Pocock: im. 3. oldal.

⁵⁵ Burgess, Campbell and May: im. 167. oldal.

⁵⁶ Burgess, Campbell and May: im. 170. oldal.

⁵⁷ Campbell: im. 87. oldal.

⁵⁸ Campbell and Burgess: im. 175. oldal.

⁵⁹ Wooden: im. 877. oldal.

Az alkalmi munkával az eleve hátrányos helyzetű csoportok szenvednek el tehát további lényeges munkaerő-piaci, és ebből eredő pénzügyi, szociális hátrányokat. Az ausztrál munkaerőpiac ez által kettészakad azokra, akik magas szakképzettséget igénylő, jól fizetett és védett munkaviszonyban dolgoznak, és egy leszakadó, periférikus csoportra, akik ki vannak zárva a hagyományos munkavállalói védelemből. Az alkalmi munka terjedésével és magas arányával ez a folyamat a társadalmi egyenlőtlenség növekedését eredményezi.⁶⁰

Az alkalmi munka fontos negatív következménye az úgynevezett dolgozói szegénység. Az alkalmi munkavállalók ugyanis más munkavállalói csoportokhoz képest kevésbé tudják kifizetni az alapvető megélhetési költségeket (számlák, lakáshitel), magasabb arányban vannak anyagi problémáik és kevésbé elégedettek anyagi körülményeikkel. Összességében az alkalmi foglalkoztatás jelentős pénzügyi nyomást helyez a munkavállalókra. Az alkalmi munkavállalók az állandókhöz képest a következő további hátrányokkal szembesülnek: korlátozott képzés⁶¹ és előmeneteli lehetőségek, alacsonyabb órabér,⁶² bizonytalan jogviszony, kiszámíthatatlan és változó bér,⁶³ gyenge munkavédelem,⁶⁴ kiszámíthatatlan munkaidő⁶⁵ és a munkanélkülivé válás magasabb kockázata.⁶⁶ A munkahelyen marginalizálódnak, különösen a döntéshozatali folyamatokban és a karrier előmeneteli lehetőségekben. A munkavállalói jogok hiánya azt eredményezi, hogy nem élveznek teljes munkahelyi „polgárságot”.⁶⁷

Érdekes és lényeges kérdés a munkavédelem mellett az is, hogy milyen hatással vannak a rosszabb munkafeltételek az alkalmi munkavállalók egészségére. Ezzel kapcsolatosan Richardson, Lester és Zhang kutatása arra a következtetésre jutott, hogy önmagában a szerződés típusából nem vezethető le romlás a munkavállalók mentális állapotában. Ebből következően az alkalmi munkavállalók mentális egészsége nem rosszabb, mint a határozatlan idejű, állandó jogviszonnyal rendelkező munkavállalók, vagy akár a határozott időre alkalmazottak.⁶⁸ Ezzel szemben egy másik kutatás azt igazolja, hogy lényegesen rosszabbak a pszichoszociális munkakörülményeik, így például stigmatizálják őket, ki vannak zárva képzetésekből, bizonytalan időbeosztásban, kiszámíthatatlanul dolgoznak.

⁶⁰ Buchler, Haynes and Baxter: im. 274. és 286. oldal.

⁶¹ A képzés költséget, ezért ez az alkalmi munkavállalókon való költség-megtakarítás egyik forrása. Az alkalmi munkavállalók képzésével kapcsolatos problémák részletes elemzését lásd: Hall, R., Bretherton, T. and Buchanan, J. (2000): *The growth of non-standard work and its impact on vocational education and training in Australia*. NCVR, Leabrook.

⁶² Ez a kötelező emelés előtti órabérré értendő.

⁶³ Burgess, Campbell and May: im. 163. oldal.

⁶⁴ Az alkalmi munkavállalók az állandó munkavállalóknál lényegesen kisebb arányban részesülnek munkavédelmi képzésben (McGann, M., White, K. and Moss, J. (2016): *Labour casualization and the psychosocial health of workers in Australia*. *Work, employment and society*, Vol. 30(5): 779. oldal).

⁶⁵ A munkaidővel kapcsolatos bizonytalanság részletes leírását lásd: Campbell, Whitehouse and Baxter 2009, 14-18.

⁶⁶ Buchler, Haynes and Baxter: im. 271. és 273. oldal.

⁶⁷ Watson 2005, 372.

⁶⁸ R Richardson, S., Lester, L. and Zhang, G. (2012): *Are Casual and Contract Terms of Employment Hazardous for Mental Health in Australia?* *Journal of Industrial Relations*, Vol. 54(5): 574.

Mindezek a körülmények negatív hatással lehetnek a lelki és testi egészségre egyaránt.⁶⁹

Ugyanakkor az alkalmi munka védelmezői szerint az növeli a választási lehetőséget a munkaerőpiacon, főleg azok számára, akik más tevékenységük (tanulás, gyereknevelés, gondozás) mellett szeretnének dolgozni. További fontos érvük, hogy az alkalmi munkavállalók ugyanannyira elégedettek a munkájukkal, mint az állandó, határozatlan idejű jogviszonyban dolgozó munkavállalók.⁷⁰ Ezzel szemben Watson szerint az elégedettség szubjektív kategóriája helyett olyan objektív ismérvek alapján kellene felmérni az alkalmi munka minőségét, mint a bérezés. Megállapítása szerint az alkalmi munkavállalók – az emelést nem számítva – kevesebbet keresnek, mint más, velük összehasonlítható munkavállalók, ezért az alkalmi munka rosszabb foglalkoztatás, függetlenül a munkavégzők elégedettségének mértékétől.⁷¹

Végül meg kell említeni azt is, hogy nem minden munkáltató lelkesedik az alkalmi munkavállalókért, mivel gyenge az elkötelezettségük és a lojalitásuk, alacsony a termelékenységük. Egyes kutatók szerint az alkalmi munka megítélése inkább ízlés és ideológia kérdése, mintsem tisztán gazdasági számítás eredménye, különösen a kisvállalkozások körében. Az alkalmi munka rövid távon ugyan költséget takaríthat meg a munkáltatónak, de hosszú távon gátolhatja az innovációt és a termelékenység növekedését. Az egyéni munkáltatói érdek tehát nem biztos, hogy megegyezik az összegazdasági érdekekkel.⁷²

5. Az alkalmi munka tanulságai Ausztráliában

Az alkalmi munkavállalók aránya Ausztráliában a legmagasabb a fejlett országok között. Ennek a maga aránynak persze számos oka van, de az elsődleges mindenképpen a nem megfelelő munkajogi szabályozás. A bírói döntéseken alapuló, széttöredezett szabályozás ugyanis olyanoknak is megengedi az alkalmi munkavállalói jogviszonyt, akik egyáltalán nem alkalmi munkát végeznek, hanem lényegében állandó munkavállalók, határozatlan időre alkalmazva.

Ugyanakkor az állandó alkalmiak arányáról csak becslések vannak, de számuk nagyjából megfeleltethető a tankönyvi értelemben vett alkalmi munkások számával, akik valóban rendszertelenül, megszakításokkal, rövid időszakokat dolgoznak. Összességében tehát azért ilyen magas az összes alkalmi munkavállaló száma, mert a jelentős részük nem is az. Így viszont ki kell emelni, hogy az

⁶⁹ McGann, White and Moss: im. 780.

⁷⁰ Az alkalmi munkavállalók közül csak a teljes munkaidőben dolgozó férfiak kevésbé elégedettek a munkájukkal, mint a határozatlan idejű munkavállalók, de ők az összes munkavállaló 4%-át teszik csak ki (Wooden and Warren 2004, 295). Lásd még részletesen: Wooden, M. and Warren, D. (2003): *The Characteristics of Casual and Fixed-Term Employment: Evidence from the HILDA Survey*. Melbourne Institute Working Paper No. 15/03, <https://pdfs.semanticscholar.org/f771/37b43913c3e5d2ac3c1d3aee4913d0abaa97.pdf> (letöltve: 2018.4.6).

⁷¹ Watson 2005, 373.

⁷² Burgess, Campbell and May: im. 172. oldal.

ausztrál fogalom és statisztikák nehezen összevethetők a magyar és európai meghatározásokkal és adatokkal. Az állandó alkalmi munka korlátozása érdekében minimális törvényi garanciákra volna szükség. Az alkalmi munka időtartamának korlátozásával lehetne elérni elsősorban az alkalmi munka visszaszorítását azokra a helyzetekre, amelyekre való.⁷³

Az alkalmi munka formálisan munkaviszony ugyan, de a munkavállalói jogok szempontjából annak csökkentett tartalmú, minimalizált változata. Már az alkalmi munka statisztikai definíciója is arra épül, hogy meghatározott jogok nem érvényesülnek, úgy mint a fizetett szabadság és betegszabadság. Persze számos további jogból is ki vannak zárva, így különösen a megszüntetéssel szembeni védelem teljes szabályrendszeréből. Munkajogi axióma, hogy a munkáltatók számára ez utóbbiak különös jelentőséggel bírnak, mert lehetővé teszik a költségek jelentős csökkentését és a munkaerő hozzáigazítását az éppen aktuális piaci kereslethez. Mindezek alapján nem meglepő, hogy a munkáltatók előszeretettel élnek a szabályozás által felkínált lehetőséggel: olcsóbban, jogok nélkül foglalkoztatnak. Ezzel viszont a munkavállalóra hárul a munkavégzésből, foglalkoztatásból eredő valamennyi kockázat, így a munkafeltételeik értelemszerűen rosszabbak, mint állandó munkavállaló társaiké.

Az alkalmi munkavállalói státusz tehát a munkáltatói érdekek kiszolgálásának szimbóluma. Ez nem egy közpolitikai program eredménye, hanem egy tökéletlen munkajogi szabályozás munkaerő-piaci mellékterméke. „Ami a legfontosabb, ez nem csakhogy nem tervezett következmény, de nem szívesen látott és szükségtelen is”.⁷⁴

⁷³ Burgess, Campbell and May: im. 174. oldal.

⁷⁴ Pocock: im. 6. oldal.