



Univerzita J. Selyeho – Selye János Egyetem
EKONOMICKÁ FAKULTA – GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR
Bratislavská cesta 3322, P.O.Box 54, 945 01 Komárno
web: www.selyeuni.sk



Szent István Egyetem
Páter Károly utca 1., H - 2100 Gödöllő
Tel.: +36-28/522-000
web: www.szie.hu

Helyzetfeltáró kutatás az atipikus foglalkoztatási formák, a nem piaci jellegű foglalkoztatás és a határon átnyúló együttműködés foglalkoztatottság növelő alkalmazására Komárno-Komárom térségében

KUTATÁSI TANULMÁNY

A

KÖZÖSEN A JÖVŐ MUNKAHELYEIÉRT ALAPÍTVÁNY TÁMOGATÁSÁVAL

Komárno/Komárom-Gödöllő

2013. szeptember 1.

Kutatás vezetője

Dr. Poór József

Szerzők:

PhDr. Antalík Imrich

Dr. Juhász Tímea

PhD Kovács Ildikó Éva

PhDr. Madarász Imre

Dr. Poór József

PhDr. Szabó Ingrid

Elérhetőségek

- Selye János Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Ul. Hradná 21, 94501 Komárno, e-mail: antaliki@selyeuni.sk
- Menedzsment és HR Kutató Központ, Szent István Egyetem, GTK TTI Tessedik S. u. 6., H-2100 Gödöllő; e-mail: szabo.katalin@gtk.szie.hu

Kutatás támogatója

A projektet a KÖZÖSEN A JÖVŐ MUNKAHELYEIÉRT ALAPÍTVÁNY támogatja.

Projekt finančne podpruje NADÁCIA KÖZÖSEN A JÖVŐ MUNKAHELYEIÉRT.

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezetés	7
1 Vezetői összefoglaló	10
2 Fogalom-értelmezések	16
2.1 Az önellátó munka	17
2.2 Az önfoglalkoztatás	19
2.3 A foglalkoztatás, a foglalkoztatottság	24
2.4 Munkaviszonyra irányuló vállalkozói és megbízási szerződések	28
2.5 A tipikus, vagyis a „normál” munka	30
2.6 A tipikus munka kialakulása és „tündöklése”	32
2.7 A tipikus munka erodálódása, a régi-új formák megjelenése	34
2.8 Ragaszkodás a „normál munkához”	38
2.9 Idegenkedés az atipikus formákkal szemben	40
2.9.1 Munkavállalók, generációk	40
2.9.2 A szakszervezetek	41
2.9.3 A munkaadók	41
2.9.4 Az atipikus munkaformák családbarát jellege	43
2.10 A duális gazdaság, a munkanélküliség és az atipikus formák	46
3 A modern atipikus formák	52
3.1 A napi munkaidő hossza miatt atipikus formák	52
3.1.1 A részidős munkavégzés	52
3.1.2 Rugalmas munkaidő-beosztás	58
3.1.3 A munkakör megosztása	62
3.2 Atipikus jelleg a munkajogviszony időtartama miatt; a határozott időre létesített jogviszonyok	63
3.2.1 A napszámos munka	63
3.2.2 A „bandamunka”	64
3.2.3 A segítő családtag	66
3.2.4 A határozott idejű munkaviszony	66
3.2.5 Az egyszerűsített munkaviszony	67
3.3 Atipikus jelleg a munkavégzés helye miatt	70
3.3.1 Távmunka	70
3.3.2 Bedolgozói jogviszony	73

3.4	Atipikus jelleg a jogviszony kettőnél több alanya miatt	75
3.4.1	Munkaerő-kölcsönzés	77
3.5	Diákszövetkezetnek végzett munka	79
4	„Szociális“, „védett“, támogatott foglalkoztatás	80
4.1	Szociális munkavégzés	80
4.1.1	A szociális munkavégzéssel szembeni makro szintű elvárások	83
4.2	A közfoglalkoztatás munkaetikai értékelése	85
4.3	A közfoglalkoztatás ökonomiai értékelése	87
4.3.1	A közfoglalkoztatás értelme az érintett egyének szintjén	89
4.4	Az egyéni/családi megélhetés biztosítása	92
4.5	A közfoglalkoztatás nem anyagi jellegű funkciói	97
5	A határon átnyúló együttműködés hatása a foglalkoztatásra	101
5.1	Keretek	101
5.2	Munkanélküliség	103
5.3	A munkaerő mobilitása	104
5.4	Határon átnyúló ingázás	106
5.5	A magyar-szlovák határvidék jellemzői	107
5.6	A szlovák-magyar határ menti régiók munkaerőpiaca	110
6	A kutatás célja, kérdései és hipotézisei	115
6.1	Cél-kérdések	115
6.2	Személyes kutatási hipotézisek	116
6.3	Vállalati kutatási hipotézisek	118
7	Személyes kutatás Észak és Dél-Komárom régióban	121
7.1	A minta összetétele	121
7.2	Keresztábra-elemzés – az eredmények országok szerinti kiértékelése	126
7.2.1	Atipikus formák ismertsége országok szerinti bontásban	126
7.2.2	Az atipikus formák teljes munkaidős állásba való kerülésének hatása országok szerinti bontásban	128
7.2.3	Az atipikus formákhoz való viszonyulás a megkérdezettek körében országok szerinti bontásban	130
7.2.4	Atipikus munkavégzés vállalása országok szerinti bontásban	131
7.2.5	Leginkább megfelelő atipikus forma országok szerinti bontásban	134
7.2.6	Munkaerő-mobilitási hajlandóság országok szerinti bontásban	134
7.2.7	Atipikus munkavállalás a szomszédos országban a megkérdezettek körében országok szerinti bontásban	136
7.2.8	Elvárások bármilyen munkát illetően	137
7.2.9	Diszkrimináció formái az egyes országokban	141
7.2.10	Atipikus formák és a válságból való kilábalás	143
7.2.11	Atipikus formák és a tartós munkanélküliség leküzdése	143

7.2.12	A közfoglalkoztatás haszna	144
7.3	Keresztábra-elemzés – az eredmények korcsoportok szerinti kiértékelése	146
7.3.1	Atipikus formák ismertsége életkor szerinti bontásban	146
7.3.2	Az atipikus formák teljes munkaidős állásba való kerülésének hatása korcsoportok szerinti bontásban	147
7.3.3	Az atipikus formákhoz való viszonyulás a megkérdezettek körében korcsoportok szerinti bontásban	149
7.3.4	Az atipikus formák keretében történő munka vállalásának okai a megkérdezettek véleménye szerint korcsoportok szerinti bontásban	151
7.3.5	A legmegfelelőbb atipikus munkavállalási forma korcsoportok szerinti bontásban	152
7.3.6	A megkérdezettek saját költségre történő beutazási hajlandósága atipikus foglalkoztatási formák, távolság és korcsoportok szerinti bontásban	153
7.3.7	A megkérdezettek munkáltatói költségre történő beutazási hajlandósága atipikus foglalkoztatási formák, távolság és korcsoportok szerinti bontásban	154
7.3.8	A megkérdezettek határon túli atipikus formában történő munkavállalással kapcsolatos hozzáállása korcsoportok szerinti bontásban	156
7.3.9	Munkahely iránti elvárások korcsoportonkénti bontásban	157
7.3.10	Munkahellyel kapcsolatos állításokkal való egyetértés a megkérdezettek körében korcsoportonkénti bontásban	159
7.3.11	Diszkrimináció formáival való találkozás korcsoportonkénti bontásban	160
7.3.12	Atipikus formák segítségével a válságból való kilábalásban a megkérdezettek véleménye szerint, korcsoportonkénti bontásban	161
7.3.13	Atipikus foglalkoztatás tartós munkanélküliség leküzdésében betöltött szerepe korcsoportonkénti bontásban a megkérdezettek szerint	162
7.4	Keresztábra-elemzés – az eredmények nemek szerinti kiértékelése	163
7.4.1	Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége nemek szerinti bontásban	163
7.4.2	Atipikus foglalkoztatási formák hatása állandó munkahely megszerzésére nemek szerinti bontásban	164
7.4.3	Atipikus formákkal szembeni elvárások nemek szerinti bontásban	165
7.4.4	Atipikus formák keretében történő munkavégzésről alkotott vélemény nemek szerinti bontásban	167
7.4.5	Leginkább megfelelő atipikus foglalkoztatási forma nemek szerinti bontásban	168
7.4.6	A megkérdezettek mobilitási hajlandósága saját költségre történő beutazás esetén nemek szerinti bontásban	168
7.4.7	A megkérdezettek mobilitási hajlandósága a munkáltató költségére történő beutazás esetén nemek szerinti bontásban	170
7.4.8	A megkérdezettek szomszédos országban való atipikus formában történő munkavállalási hajlandósága nemek szerinti bontásban	171
7.4.9	A megkérdezettek elvárásai a munkahellyel kapcsolatosan	171
7.4.10	Egyetértés a munkával kapcsolatos állításokkal nemek szerinti bontásban	173
7.4.11	Diszkrimináció tapasztalt formái a megkérdezettek körében nemek szerinti bontásban	174
7.4.12	Atipikus formák segítségével a válságból való kilábalásban és a tartós munkanélküliség leküzdésében nemek szerinti bontásban	175
7.5	Keresztábra-elemzés – az eredmények családi állapot szerinti kiértékelése	176

7.5.1	Atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos hozzáállás családi állapot szerinti bontásban	176
7.5.2	A diszkrimináció tapasztalt formái a megkérdezettek körében	179
7.5.3	Munkahellyel kapcsolatos elvárások családi állapot szerinti bontásban	180
7.5.4	Munkahellyel kapcsolatos állításokkal kapcsolatos egyetértés családi állapot szerinti bontásban	181
7.6	Keresztábra-elemzés – az eredmények lakhely szerinti kiértékelése	182
7.6.1	Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége lakhely szerinti bontásban	182
7.6.2	Atipikus formák keretében történő munkavégzés normális állásba való kerülés esélyére való hatása lakhely szerinti bontásban	183
7.6.3	Atipikus formákkal kapcsolatos elvárások lakhely szerinti bontásban	184
7.6.4	Leginkább megfelelő atipikus foglalkoztatási forma lakhely szerinti bontásban	185
7.6.5	Mobilitási hajlandóság, saját költségre történő beutazás esetén lakhely szerinti bontásban	186
7.6.6	Mobilitási hajlandóság munkáltatói költségre történő beutazás esetén lakhely szerinti bontásban	187
7.6.7	Munkavállalási hajlandóság a szomszédos országban lakhely szerinti bontásban	188
7.6.8	Munkahellyel kapcsolatos elvárások lakhely szerinti bontásban	189
7.7	Keresztábra-elemzés – az eredmények végzettség szerinti kiértékelése	190
7.7.1	Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége végzettség szerinti bontásban	190
7.7.2	Atipikus foglalkoztatás formák normális állásba való kerülésre gyakorolt hatása végzettség szerinti bontásban	191
7.7.3	Atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos elvárások végzettség szerinti bontásban	192
7.7.4	Leginkább megfelelő atipikus forma végzettség szerinti bontásban	193
7.7.5	Mobilitás, saját költségre történő beutazás esetén végzettség szerinti bontásban	194
7.7.6	Mobilitás, munkaadói költségre történő beutazás esetén végzettség szerinti bontásban	195
7.7.7	Atipikus formában való munkavállalás hajlandósága a szomszédos országban végzettség szerinti bontásban	197
7.7.8	Munkahellyel kapcsolatos elvárások végzettség szerinti bontásban	198
7.7.9	Munkahellyel kapcsolatos állításokkal való egyetértés végzettség szerinti bontásban	199
7.7.10	Diszkrimináció tapasztalt formái végzettség szerinti bontásban	200
7.8	A személyes kutatás hipotéziseink kiértékelése	201
8	Vállalati kutatás az Észak és Dél-Komáromi régióban	212
8.1	Minta összetétele	212
8.2	A begyűrűző gazdasági és pénzügyi események hatásainak megítélése	213
8.2.1	Az infláció várható mértéke	213
8.2.2	A válság hatása a növekedésre	216
8.2.3	Az árbevétel várható növekedése 2013-ben	219
8.2.4	A válság várható időtartama	222
8.3	A válság hatása a foglalkoztatás terén, saját cége számára	225
8.4	A válság hatásának kivédésére hozott intézkedések	230
8.4.1	Tervezett intézkedések	230

8.4.2	Atipikus foglalkoztatási intézkedések	231
8.4.3	Egyéb intézkedések	232
8.5	Tulajdon és méret hatásai	232
8.6	Tervezett béremelés munkaköri csoportonként	238
8.6.1	Általános tendenciák	238
8.6.2	Tulajdon és méret hatásai	239
8.7	Vélemények az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban	241
8.7.1	Általános helyzet	241
8.7.2	Tulajdon, szektor és méret hatásai	243
8.7.3	Atipikus foglalkoztatás a szervezetben	247
8.8	A vállalati hipotéziseink kiértékelése	251
9	Összefoglalás	253
9.1	Elméleti következtetések	253
9.2	Empirikus vizsgálatok	258
9.2.1	Személyes kutatás	258
9.2.2	Vállalati kutatás	260
9.3	Ajánlások	262
9.4	Kutatás korlátai – jövőbeli tervek	263
9.4.1	Korlátok	263
9.4.2	Jövőbeli tervek	263
10	Irodalomjegyzék	265
11	Mellékletek: magyar és szlovák nyelvű kérdőívek	276
11.1	Melléklet: Vállalati kérdőív - Foglalkoztatás és foglalkoztatási formák 2013	276
11.2	Melléklet: Vállati kérdőív (szlovák) Zamestnanost' a formy zamestnanosti-2013	286
11.3	Melléklet: Személyes kérdőív (magyar)	294
11.4	Melléklet: Személyes kérdőív (szlovák)	304

BEVEZETÉS

„Szörnyű idöket élünk, és még ennél is szörnyűbb, hogy mindezt elkerülhettük volna. De ne adjuk fel: igenis úrrá lehetünk ezen a válságon, és ehhez nem kell más csak tisztánlátás és elszántság.”

(Paul Krugman, 2012)

A szakírók nem véletlenül nevezték el a tizenkilencedik és a huszadik század iparosodott társadalmait „a munka társadalmának”. A legfontosabb mozgatóerőt a bérért cserében, piacon értékesíthető, produktumot előállító munka testesítette meg. Öt-hat évtizeddel ezelőtt az északi féltekén úgy tűnt, hogy a munkatársadalom terjedése korlátlan, a csaknem minden északi országban fellépő munkaerőhiányt vendégmunkások (ideiglenes, vagy állandó) fogadásával igyekeztek csillapítani. A posztindusztriális szakaszban azonban nem csak a szolgáltatások terjedése és a képzetlen, vagy alig képzett munkaerő nagy tömegeit foglalkoztató „füstös”, „gyárkéményes” nagyipar hanyatlása vált jellemzővé; nem csupán a munkaadó cégek szervezeti-vezetési gyakorlata változott; és nem is csak a munkaerőtől elvárt képzettségi, jártassági, stb. kompetenciák jellegében történt változás (ld. tudástársadalom); hanem úgy tűnik, hogy a „társadalmilag szükséges össz-munkaerő” mennyisége is összességében és általában csökkent. Az ezredforduló környékén egyre több társadalmelemző beszélt kifejezetten a „munka végéről”, és a „munkanélküli” társadalomról, ami alatt egy részük a munkaerő „normál” foglalkoztatásának csökkenését értette, mások azonban általában a foglalkoztatás minden formáját siratták.

Ezzel egy időben jelent meg a szakirodalomban az „atipikus” foglalkoztatás fogalma, amit egyes megfigyelők a fent említett folyamatok egyik következményeként, mások éppen ellenkezőleg, a folyamatokból eredő foglalkoztatási problémák megoldásaként értékelték. Előbbiek szerint az „atipikus” formák fokozzák az emberek kiszolgáltatottságát, kizsákmányoltságát, eltüntetik az ipari, vagy jóléti társadalom nagy vívmányát: a munka és a megélhetés biztonságát. Az ellenvélemény szerint az atipikus formák a szükséges munka mennyiségét egyenlőbben osztják el a munkára jelentkezők között és a társadalmirányítás feladata, hogy a munkaadók számára kedvező foglalkoztatási „rugalmasságot” a munkavállalók számára fontos „biztonsággal” egészítsék ki (így született a „flexicurity” jelszava).

A „munka társadalma” kifejezés arra utalt, hogy a társadalmak életében szinte minden a munka körül forgott. A munkavállaló egyénnek nem csak a munkavégzése, hanem betegsége, öregsége idejére is az aktív korában végzett munkája biztosít jövedelmet. A jövedelem mértéke mellett azonban hasonlóan fontos, hogy az egyén státuszát, identitását és mobilitását is a munkája

szabta meg. Még a foglalkozási presztízs-hierarchia legalacsonyabb szintjén állók is nagyrészt munkavégzésükből építik fel az önképüket, és foglalkozásuk átnevezésével igyekeznek jobb imázst sugallni, mint ami a közgondolkodásban kialakult róluk¹. A legmagasabb szinten álló professziók tagjai körében pedig gyakran akár a jövedelmük egy részéről is hajlandók lemondani a dolgozók, csak hogy magas presztízsű hivatásukban maradhassanak.

A tudományos megfigyelés és a laikus megfigyelése között a különbség, Ghauri és Gronhaug (2011)² szerint az, hogy a tudományos kutatás módszeresen végzik, s nem hiedelmekre, hanem a logikára épül: ezért is fontos, hogy logikai kapcsolat áll fenn az ok és az okozat között.

Munkánkban is követtük az előbb jelzett gondolatot. Először elméletileg tisztáztuk a normál és az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos elméleti felvetéseket. A jelzett elméleti vizsgálódásainkra alapozva dolgoztuk ki hipotéziseinket, amelyeket kétféle empirikus vizsgálattal próbáltuk igazolni.

A tanulmányunk a következő részekből áll:

- 1. fejezet összefoglalja a kutatás legfontosabb jellemzőit és eredményeit.
- 2–4. fejezetek kifejtik a témával kapcsolatos elméleti felvetéseket (pl. alapfogalmak, atipikus formák és szociálisan védett munkák).
- 5. fejezetben olvashatunk a régió sajátos foglalkoztatási helyzetéről, míg
- 6. fejezetben és az empirikus kutatásunk céljairól és a javasolt hipotézisekről.
- 7. fejezetben mutatjuk be a személyes kutatásunk célját, az összegyűjtött empirikus adatokat, statisztikai elemzéseinket és a javasolt hipotézisek validitás ellenőrzésének eredményét.
- 8. fejezetben ismertetjük a vállalati kutatásunk célját, az összegyűjtött empirikus adatokat, statisztikai elemzéseinket és a javasolt hipotézisek validitás ellenőrzésének eredményét.
- 9. fejezet tartalmazza a legfontosabb elméleti és empirikus következtetéseink összefoglalását, ajánlásainkat és kutatásunk korlátait és a jövőbeli terveinket.
- Az irodalomjegyzék 143 tételt tartalmaz.

¹ Így például a világon mindenütt az egyik legalantasabbnak tekintett foglalkozás: a sintér, ma már nem ezt az elnevezést hordozza. A wikipédia a gyepmester címző alatt ismerteti, miközben leírja mindazokat a feladatokat, amik a visszatetszéseket ezzel a foglalkozással szemben életben tartják. A „**gyepmester** (régies nevén: sintér) az állategészségügy területén, általában önkormányzati alkalmazásban vagy megbízásból dolgozó személy, aki a kóbor jószágokat befogja, a közterületen található állati hullákat, tetemeket begyűjti, a gyepmesteri telepen megfigyelésre elhelyezett állatokat gondozza, az elrendelt leöléseket végrehajtja, illetve elvégzi az önkormányzat által elrendelt egyéb állategészségügyi köztisztasági feladatokat.“ <http://hu.wikipedia.org/wiki/Gyepmester>

² Ghauri, P.-Gronhaug, K. (2011): Kutatásmódszertan az üzleti tanulmányokban. Akadémiai Kiadó, Budapest.

- A tanulmány négy mellékletében olvashatók a személyes, valamint a vállalati felméréseink magyar és szlovák nyelvű kérdőívei.

A tanulmány szerzői a következő személyeknek tartoznak köszönettel:

- Ács Nóra, könyvtári szakreferens, Szent István Egyetem
- Bukor József, dékán, Selye János Egyetem (SJE)
- Cserjési Kinga, Komárom-Esztergom megyei kereskedelmi és iparkamara munkatársa,
- Bc. Dobai Emese, SJE hallgató,
- Berze Lajos, könyvtári osztályvezető, Szent István Egyetem,
- Bc. Füsy Ingrid, SJE hallgató,
- Bc. Gregor Ildikó, SJE hallgató,
- Dr. Kolbe Tamás, ügyvezető igazgató, Larskol Kft.
- Dr. Komor Levente, egyetemi docens, Szent István Egyetem GTK TTI intézet igazgató
- Molnár Anita, SJE hallgató,
- Natkai Istvánné, kirendeltség-vezető, KEM KH Munkaügyi Központja, Komáromi Kirendeltség,
- Pinnel Péter, SJE hallgató,
- Ing. Mária Poláčková, az OLSAF igazgatója (Office of Labour Social Affairs and Family),
- Sinka Róbert, e-learning szakértő,
- Szabó Katalin, PhD jelölt, SZIE kutatási adminisztrációfelelős,
- Bc. Tamásová Gabriela, SJE hallgató, kutatási adminisztrációfelelős,
- Vasi Emma, a komáromi regionális fejlesztési ügynökség igazgatója,
- Bc. Vozák Erik, SJE hallgató,
- Dr. Zahorán Tamás, Komárom-Esztergom megyei kereskedelmi és iparkamara tanácsadója.

Komárno/Komárom-Gödöllő, 2013 szeptember 9.

Dr. Poór József
kutatás vezetője

1 VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

„Hogy igazán megértsük a gazdasági modellek felvetéseit és előrejelzéseit, egy konkrét példát kell szemügyre vennünk.“

(Ronald G.Ehrendberg-Robert Smith, 2003)

A „Helyzetfeltáró kutatás az atipikus foglalkoztatási formák, a nem piaci jellegű foglalkoztatás és a határon átnyúló együttműködés foglalkoztatottság növelő alkalmazására Komárno-Komárom térségében” megnevezésű kutatási projekt a Szent István Egyetem (Gödöllő-Magyarország) és a Selye János Egyetem (Komárom) közös kutatási projektje, amelynek célja, hogy a jelenlegi gazdasági helyzetben egy lokális térség lakosai, a Komárom-Komárno határ menti térségben élők foglalkoztatottsági helyzetének javítására a döntéshozó szervek irányába javaslatokat fogalmazzon meg.

A jelzett kutatási témához kapcsolódva a következő feladatokat végeztük el:

- Elsőként feltártuk a téma elméleti alapjait. A szakirodalom alapján felvázoltuk, hogy milyen szerepet játszanak a különböző atipikus foglalkoztatási formák a foglalkoztatás rendszerében.
- Áttekintettük a két határmenti terület – Észak-Komárom (Komárno) és Dél-Komárom (Komárom) és környékének társadalmi gazdasági helyzetét. Megállapítottuk, hogy a két Komárom földrajzilag nagyon előnyös pozícióban van, hiszen Közép-Európa legdinamikusabban fejlődő térségének, az ún. arany háromszögnek (Pozsony–Bécs–Budapest) szomszédságában fekszik. Mindkét város célkitűzései között szerepel ennek az előnynek a kihasználása a kedvezőbb vállalkozói környezet megteremtése, a külföldi befektetők vonzása, és azáltal új munkahelyek teremtése érdekében. 2007-ben, a válság begyűrűzése előtt a magyar oldali komáromi ipari parkban becslések szerint mintegy 4600 fő dolgozott a szlovákiai komárnoi járásból. A válság hatására a vállalatok által foglalkoztatottak létszáma jelentősen csökkent. 2008-ban ugyan betelepült még egy vállalat–a BYD, de sajnos 2009-ben bezárta kapuit. A sorozatos leépítések után 2009-ben a Perlos is befejezte működését az Ipari Parkban, és a korábban legnagyobbnak számító Foxconn elbocsátotta dolgozóinak 80 százalékát. A fentiek alapján megállapítható, hogy a térség gazdasági helyzete és a Komáromi Ipari Park jövője nagyban függ a Nokia jelenlététől. A gyár kapacitás-csökkentése, az esetleges leépítések a többi, ipari parkban működő vállalatnál is hasonló lépéseket váltottak ki, s ezáltal a térség munkanélküliségének jelentős növekedéséhez vezettek.

-
- Ahogyan a bevezető fejezetben bemutattuk, a „munka értelme” nem csupán az egyének, a munkavállalók szempontjából mutat tarka képet. A munkaadók számára is sokféle jelentést hordoz a munkaviszony. És itt nem is csak a munkatársak közti „human relations”-ra gondolunk, és főleg nem az „ipari viszonyokra”. Sokan leírták már, hogy a munkaadó nem a munkavállalót vásárolja meg, hanem csak a munkavégző képességét (az általa képviselt humán erőforrást). De még ennél is többre van szüksége. Munkavégző hajlandóságra, elkötelezett és hatékony, gyakran innovatív munkavégzésre, ami motiváltságot feltételez.
 - Ezért nem olyan egyszerű kalkuláció a megfelelő munkaerő kiválasztása és megfizetése. A verseny az olyan legolcsóbb megoldásokra kényszeríti a vállalatvezetőt, de olyanra, ami még kielégíti a hatékony munkavégzéshez szükséges feltételeket.
 - Ezért azután az atipikus formák melletti döntés sem egyszerű matematika. Sem úgy, hogy ha hat, „normál” foglalkoztatott helyett napi hat órában dolgozókat alkalmazunk, akkor az kettővel több részidős álláshelyet teremtene. Sem pedig úgy, hogy ha négy „normál” foglalkoztatottnak nem (vagy nem csak) a munkaidejét, hanem a bérét csökkentjük, akkor azzal új, de az eredetivel megegyező értékű munkateljesítményeket vásárolhatunk. Mind a munkavállalók, mind a munkaadók a faktorok sokaságát mérlegelik annak alapján, hogy a „munka értelméről” szólva milyen preferencia-sorrenddel rendelkeznek. Kettőjükön túl azonban még egy fontos szereplő is befolyásolja az alkalmazás mikéntjét: nevezetesen az állami szabályozás.
 - A politika számára legalább ugyanolyan fontos a foglalkoztatás, mint a munkavállalóknak és a munkaadóknak. Nem mindegy a társadalom stabilitása szempontjából, hogy hány embernek van jövedelme, megélhetése. A munkavégzés rendszerére azonban ráadásul már komplex pénzügyi, biztosítási rendszerek épültek rá. A munkavégző és a munkaadó szinonimája is ebből a szempontból a járulék-fizető. Régóta tartó vita az elemzők között, hogy a népesség demográfiai-életkori jellemzői, vagy a munkanélküliség jelenti-e a nagyobb veszélyt az állami szolgáltatások és ellátó rendszerek fenntarthatóságára. Mi azonban most a foglalkoztatottságra és az atipikus foglalkoztatás munkanélküliséget csökkentő hatására vagyunk kíváncsiak.
 - Természetesen minden munka-alkalmazás csökkenti a munkanélküliséget, hiszen legalább eggyel több foglalkoztatottat jelent a korábbi helyzethez képest, akár „normál”, akár atipikus munkát végez az illető. (Ez persze a munkanélküliség fogalmi értelmezésétől is függ, hiszen például a közfoglalkoztatottak jogi-statisztikai értelemben Magyarországon nem, Szlovákiában azonban munkanélkülieknek számítanak.) Így tehát az atipikus

foglalkoztatás igen is csökkenti a munkanélküliséget. Ha azonban az úgynevezett nettó hatást vizsgáljuk, tehát ha figyelembe vesszük az új foglalkoztatás más állásokat megszüntető hatását is, akkor már nem ilyen egyszerű helyzet. Természetesen mindhárom munkaerő-piaci főszereplő (a munkavállaló, a munkaadó és a munkaviszonyokat szabályozó állam) érdekelt közvetlenül és közvetve is a foglalkoztatottság növekedésében. De hogy melyik, hogyan dönt egy-egy konkrét szituációban, az már javarészt a jelenlegi érdek- és értékrendszerétől, a preferenciáitól és persze az anyagi helyzetétől is függ.

- Vizsgálatunk azonban korlátos erőforrásai miatt csak néhány tényezőt vett szemügyre ebből a bonyolult viszonyrendszerből. Óvatos kísérletnek tekintjük az atipikus munka foglalkoztatás-növelő hatásának jelzésére. Óvatosnak, hiszen a munka világának nagyon soktényezős komplex rendszeréből csak a munkaadók és a munkavállalók attitűdjeit, szubjektív viszonyulását kutatjuk az atipikus formákkal szembe.
- Az elméleti vizsgálataink alapján hipotéziseket fogalmaztunk meg, amelyekhez kapcsolódva két empirikus kutatást végeztünk:
 - A személyekre koncentrált kutatásunkkal – továbbiakban **személyes kutatás**-a határ két oldalán a Munkaügyi Hivatalok (magyar és szlovák) segítségével munkanélküliek körében a tipikus és az atipikus formák elfogadására vonatkozó véleményeket és attitűdöket kívántuk vizsgálni.
 - A határ két oldalán elhelyezkedő vállalkozásokra koncentrált vizsgálatunkkal – továbbiakban **vállalati kutatás** - azt próbáltuk a korábbi hasonló vizsgálatainkat folytatva³ vizsgálni, hogy a gazdasági és pénzügyi válságból való kilábalás, valamint a bekövetkező adó- és pénzügyi változások hogyan hatnak az elkövetkező időszakban a vállalatok/intézmények foglalkoztatási gyakorlatára a határ magyar és szlovák oldalán
- A megfogalmazott hipotéziseink egy részének igazolása, illetőleg elvetése céljából a személyes kutatás fejezetben egy kérdőíves vizsgálatot mutattunk be a vizsgált területen élő személyek körében. A vizsgálat 400 személy megkérdezésével történt Magyarországon és Szlovákiában 2013 március és április hónapjaiban. A megkérdezés helye Magyarországon a Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Komáromi Kirendeltsége volt, míg Szlovákiában Munka- Szociális- és Családügyi Központ Komárnoi kirendeltsége.

³ Lásd pl. Poór József-Kosár Szilvia-Fodor Péter-Tóth Viktória-Majó Zoltán-Csiba Zsuzsa-Huszárik Erika (2012): The Impact of the Crisis and Recovery on HR and Knowledge Management in Focus – a Hungarian-Slovakian Comparison 2009. Periodica Polytechnica Social and Management Sciences, (1): pp. 29-44.

-
- Összegezve eredményeinket elmondhatjuk, hogy a vizsgált térség két egységének (szlovákiai, magyarországi terület) összehasonlítása során különbségek tapasztalhatóak. A megkérdezettek az atipikus formákat kényszerből, ideiglenes megoldásként fogadják el. A munkahely-keresők egy jelentős hányada a „normál” elhelyezkedés esélyét rontó szituációként fogja fel az atipikus állások (vagy némelyikének) elfogadását. A munkahellyel kapcsolatosan hangsúlyos a bér szerepe, kevésbé fontosak pl. a továbbképzés lehetőségei a megkérdezettek számára. Egyes atipikus formákat különösen nem kedvelnek a megkérdezettek (közfoglalkoztatás, alkalmi munka).
 - A térség szempontjából pozitívum, hogy viszonylag magas a határon túli, atipikus formában történő munkavégzési hajlandóság mindkét ország megkérdezetteinek körében. A szomszédos országban történő és atipikus foglalkoztatási formában realizálódó munkavállalás iránt a hajlandóság a magyarországi megkérdezettek körében volt magasabb.
 - A vállalati kutatási fejezet egy a szlovák-magyar határon átnyúló kérdőíves kutatás eredményeit mutatja be, amely az észak (Révkomárom, szlovákul Komárno) - és dél-komáromi (Komárom) szervezetek válság hatásainak kompenzálására kidolgozott foglalkoztatási gyakorlatukat, az atipikus foglalkoztatási formákhoz való hozzáállásukat, elvárásaikat, illetve a határon átnyúló foglalkoztatási lehetőségeket elemezte.
 - A felmérésben két kérdőívcsoporthoz került megalkotásra és feldolgozásra. Az egyik a magyarországi vállalatok adatait tartalmazza és maga a kérdőív is magyar nyelven készült. A másik a Szlovákia területén tevékenykedő vállalatok adataival foglalkozik és szlovák nyelven íródott. A kérdések a legtöbb esetben zárt jellegűek, de majdnem mindegyiknél meg van adva az ”egyéb” válasz megjelölésének a lehetősége is, hogy a megkérdezettek kielégítően válaszolni tudjanak az adott témára.
 - A résztvevők száma a következő volt:
 - összesen 274 vállalat,
 - amelyek közül Magyarországról 218 (az összes válaszok 79%-a) vállalat,
 - míg Szlovákiából 56 (cca. 21%) vállalat vett részt.
 - A szlovák-magyar szervezettekkel végzett kutatásunk azt mutatja, hogy a vizsgálatunkban szereplő cégek többsége elhúzódó válságra számít. A válság foglalkoztatásra gyakorolt hatásait vizsgálva meglepően minden hatodik szervezet úgy értékelte, hogy nem szükséges semmilyen beavatkozás. Azok a cégek, ahol mégis kidolgoztak valamilyen intézkedést,

jellemzően az alkalmazottak elbocsátását, illetve a munkabér csökkentését látták megoldásnak, de mint a gyakoriságuk mutatják, ezek sem tekinthetők rendszeres gyakorlatoknak a szervezeteknél.

- A cégek a válság hatásainak kivédésére sikeres lehetőségnek látják a termékfejlesztést, a hatékonyság növelést, valamint az új termék előállítását. Ezek megvalósítását inkább a hagyományos munkaformák kereteiben képzelik el, még akkor is, ha az atipikus formákat a válaszadók több mint fele ismeri, és mintegy 60%-a használta is, nem rossz tapasztalattal.
- A nagyarányú elzárkózás okai között szerepel többek között, hogy a szervezetek többsége a foglalkoztatási struktúrájukon nem akar változtatni, nincsen pozíció, ahol alkalmazhatnák az atipikus megoldásokat, és a menedzsment részéről is inkább a hagyományos formákkal szembeni elköteleződés volt tapasztalható.
- A gyakorlat szélesebb körű alkalmazására mindenképpen ösztönzőleg hatna a szervezetek számára, informatív, rugalmas munkavállalási formák előnyeit és jogi szabályozásait ismertető fórumok, rendezvények szervezése, és a pozitív vállalati gyakorlatok társadalmi kommunikálása.

A kutatási tapasztalataink alapján az alábbi javaslatainkat tesszük

1. Mivel a munkahely-keresők egy jelentős hányada a „normál” elhelyezkedés esélyét rontó szituációként fogja fel az atipikus állások (vagy némelyikének) elfogadását, jelentős **felvilágosító munkát** kell végezni ezen a területen.
2. A térség szempontjából pozitívum, hogy viszonylag magas a határon túli, atipikus formában történő munkavégzési hajlandóság mindkét ország megkérdezetteinek körében. A szomszédos országban történő és atipikus foglalkoztatási formában realizálódó munkavállalás iránt a hajlandóság a magyarországi megkérdezettek körében volt magasabb. Ezért **növelni kell az információt** erről a lehetőségekről mindkét ország munkaügyi hivatalaiban.
3. Az atipikus gyakorlat szélesebb körű alkalmazására mindenképpen ösztönzőleg hatna a szervezetek számára, informatív, rugalmas munkavállalási formák előnyeit és jogi szabályozásait **ismertető fórumok, rendezvények szervezése, és a pozitív vállalati gyakorlatok társadalmi kommunikálása.**
4. Az atipikusok olyan sokfélék, olyan sokféle embert érintenek (és mindegyik forma más-más típusú embert), hogy **nem érdemes azokat együttesen kutatni.** Hasznos volna a kvalifikáltabb és felszereltebb munkaerő alkalmazására (is) alkalmas formákat külön: például a távmunkát, a részidőst, a projekt-megbízásos formákat; és külön a kevesebb

tanultságot és semmilyen saját eszközt nem feltételező formákat (pl. alkalmi). Mindtől külön a közfoglalkoztatást, és/vagy azon belül is a kvalifikált munkaerőre, illetve a maximum betanított munkát igénylő formákat.

5. Az atipikusok terjedését meghatározza az emberek (a munkavállalók és a munkaadók) szubjektív hozzáállása, de az állami, jogi szabályozás is. Ahhoz, hogy az utóbbit segíteni tudjuk, **közelebbről kell megismernünk az ilyen formák konkrét, a gyakorlatban tapasztalható működését.**
6. A foglalkoztatás-növelő hatás mérésekor **figyelembe kell venni az új álláshely teremtésének úgynevezett nettó eredményét** (tehát, hogy hány másik álláshelyet szüntettet meg, vagy csak egyszerűen álláshely-megszűnést jelent az egyik, álláshely teremtést a másik munkahelyen). Ez azonban már komoly erőforrásokat igénylő kutatást jelent.
7. Most úgy tűnik, hogy mindenképpen erősíteni kellene az atipikusok különböző típusaira vonatkozó ismeretek terjesztését a munkaerő központokban, a munkaadók szervezeteiben (kamarákban?) és talán valamilyen módon a közvéleményben is. Valamilyen **"erre vigyázz, erre figyelj, ha így vagy úgy szerződsz"** módon.

2 FOGALOM-ÉRTELMEZÉSEK

"Az elkövetkező évszázadban a munkaképes lakosság húsz százaléka elég lesz ahhoz, hogy lendületben tartsa a világgazdaságot. Ennél több munkaerőre nem lesz szükség' – mondta a kereskedőmágnás, Washington SyCip. A munkát keresők mindössze egy ötöde fogja tehát megtermelni mindazt az árut, illetve nyújtani mindazt a nagy értékű szolgáltatást, amelyet a világ társadalma megengedhet magának. És a többi? A munkavállalók nyolcvan százaléka állástalan lesz?"(Hans Martin – Peter Schumann, 1998)

„A munka, mint közgazdasági fogalom az a tudatos emberi tevékenység, melynek célja gazdaságilag hasznosat, értékeset teremteni. A munkának azon kívül, hogy fontos termelési tényező, az emberi művelődésre nézve óriási jelentősége van. Abból, amit a természet fáradtság nélkül nyújt, a legkezdetlegesebb emberi lény sem létezhet. Csakis számos nemzedék folytonos és haladó munkája emelheti az embert a művelődés magasabb fokára. A munka a testi jólétre is kedvező hatást gyakorol, míg a munkanélküli folytonos élvezet unottsághoz, elzsibbadáshoz vezet. A munkának erkölcsi jelentősége is van egyrészt azért, hogy az ember hivatásszerű tevékenységévé, és mint ilyen az erkölcsi életcélok eszközévé válik, másrészt azért is, hogy az emberekre nemesítőleg és nevelőleg hat (Pallas Nagylexikon 12. kötet).”⁴

A munkavégzés nem azonos a foglalkoztatással. Az emberek az évezredek alatt jutottak oda, hogy egyáltalán foglalkoztatásról, tehát másokkal viszonylag rendszeresen végeztetett munkáról beszélhessünk. Ez megtörténhet erőszakos (ld. rabszolgaság), vagy jogi kényszerítéssel (pl. rendi társadalmak), illetve a legmodernebb társadalmakban a gazdasági kényszer erejénél fogva.

A foglalkoztatás első formáinak kialakulása után további több száz évnél kellett eltelnie ahhoz, hogy a foglalkoztatási formák egyikét olyannyira tipikusnak, vagy normálisnak gondoljuk, hogy ma már ahhoz viszonyítva minősíthetjük az attól eltérőket „atipikusnak.”⁵ Akkor is, ha azok jelentős része korábbról ismert és újraéledő forma. Így hát a foglalkoztatás, azon belül pedig az

⁴ Pallas Nagylexikon. Budapest. 1893-1897. Pallas Irodalmi és Nyomdai Rt.

⁵ Az „atipikus” és „a tipikus” könnyűn összetéveszthetősége miatt a tipikus helyett gyakran a „normál” elnevezést használjuk ebben az írásban.

atipikus foglalkoztatás megismerését azzal szolgálhatjuk legjobban, ha az „ellentettjét”, a nem-foglalkoztatotti, illetve a tipikusnak nevezett foglalkoztatotti viszonyt vesszük szemügyre. Ez azért is célravezető lehet, mert az atipikus foglalkoztatási formák java része a tipikusként értelmezett formát megelőző alakzatok valamelyikének újraéledését sejteti. Mindenekelőtt kezdjük azzal, hogy definiáljuk a foglalkoztatás fogalmát! Azt is „hátról”, vagyis az ellentéte, az önellátó munka felől.

2.1 AZ ÖNELLÁTÓ MUNKA

Az önellátó munka lényege, hogy a megélhetéshez szükséges valamennyi jószágot (terméket és szolgáltatást) a munkavégző maga állítja elő, és maga fogyasztja el. A kereskedelmi forgalomban sem eladóként, sem vásárlóként nem vesz részt. Eleinte ez lehetett az egyetlen túlélési lehetőség az ember számára.

Évszázadok alatt azonban az emberi közösségek és a köztük kialakult csere lehetővé tette, hogy egyes személyek és csoportok szakosodjanak valamilyen termék, szolgáltatás előállítására, míg másokat másoktól vártak el, és így egyre nagyobb méretekben szerveződött a munkamegosztás. Ha kellő filozófiai elvontsággal szemléljük ezt a fejleményt, észrevehetjük, hogy már maga a munkamegosztás is foglalkoztatás, hiszen valaki mentesíti magát bizonyos feladatok elvégzése alól és rávesz másokat, hogy elvégezzék helyette azokat.

Nem feladatunk itt történetfilozófiai mélységekbe merülnünk, csak jelezni kívánjuk, hogy az önellátásra törekvő munkavégzés mindmáig fennmaradt-bizonyos mértékben - a legmodernebb társadalmakban is. Nem csupán a paraszti (ma „őstermelői”) hagyományokra és a családtagok munkaerejének „ingyenes” igénybevételére (nemrég „segítő családtagok”) gondolunk; hanem azokra a modern törekvésekre is, hogy egy-egy nagy cég a termelési lánc egészét a saját fennhatósága alatt akarja tudni, csökkentve ezzel a külsőktől való függőségét.

Az önellátó munkavégzésre a tömegtermelés, és a tömegfogyasztás elterjedése, elterjesztése jelentette a legnagyobb „csapást” a huszadik század elején. Jeremy Rifkin (1995: 19-20.)⁶ szerint: „A tömegfogyasztás jelensége nem spontán jött létre, de nem is az emberi természet mohóságának mellékterméke. Éppen ellenkezőleg. A századforduló közgazdászai feljegyezték, hogy a munkásemberek éppen annyit akarnak keresni, amivel alapvető – és talán egy kevés luxus – szükségleteiket kielégíthetik, és elsősorban a szabad idejük növelését preferálták...

⁶ Rifkin, Jeremy (1995) *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York. G.P.Putnam's Sons.

Az emberek átvezetése a megfontoltság pszichológiájából a pénzköltés pszichológiájába, kemény feladatnak bizonyult. A protestáns munkaetika, ami oly régóta és sokáig uralta a »frontier« pionírokat, mély gyökereket eresztett. A mérsékletesség és a takarékoság olyan mértékben jellemezte az amerikai életstílust, a korai jenki hagyományok lényegét, hogy nem csak az amerikaiak generációit, hanem az Európából újonnan érkezett bevándorlók tömegeit is akadályozta saját generációjuk és gyermekeik életének jobbra fordításában. A legtöbb amerikai számára a mérsékletesség érdeme nem engedte meg az élvezetek azonnali kielégítését a piacokon. Az amerikai üzletemberek radikális fordulatra készültek ezen a téren, meg kellett változtatniuk az emberek pszichikumát, hogy épülhessen a nemzet; hiszen a jövőbe beruházó munkások helyett a jelen költsézőire volt szükség.”

Mindez sikeresen valósult meg az emberek átszoktatásával a „home made” termékekről a „factory made” termékekre, a reklám és a divat terjesztésével; és természetesen a fizetőképes kereslet megteremtésével – benne a hitelre vásárlással. A tömegfogyasztás egyre inkább a hitelre fogyasztással párosul. Az Egyesült Államokban – írja Aurely (2011: 135)⁷ – „25 évvel ezelőtt a két számjegyű megtakarítási arány volt a norma. A közelmúltban, 1994-ben még csaknem öt százalékot ért el a megtakarítás, hogy azután 2006-ra nulla alá csökkenjen: mínusz egy százalékra. Az amerikaiak nemcsak hogy nem spórolnak többé, de többet költenek, mint amennyit keresnek.”

Visszatérve az önellátásra törekvésre, az – érthető módon – a legnagyobb mértékben a mezőgazdasági termelésben maradt fenn legtovább, és a leginkább jelentős mértékben. Ott ugyanis nem csak az emberi, hanem a termelői fogyasztásban is megvalósítható (bizonyos mértékben ma is), hogy a szóban forgó gazdaság ne a piacról szerezze be, hanem saját maga állítsa elő a szükséges inputokat, vagyis hogy minimalizálja a piaci tranzakcióit. (Például maga állít elő takarmányt az állatoknak, ugyanakkor a trágyát a talaj termőképességének fokozására forgatja vissza a növénytermesztésben; a munka java részét nem bér munkásokkal, hanem a család tagjaival végzi, végezteti.)

Magyarországon az agrárprivatizáció – és a privatizálás választott módja – következtében jelentős mértékben megnőtt az önellátó és részben önellátó gazdaságok száma. A 2007. szeptemberében elfogadott Új Magyarország Vidékfejlesztési Program⁸ szerint „Az egyéni gazdaságok száma 2000-2005 között folyamatosan, 26,2 százalékponttal csökkent, és 2005-ben 706891 volt a működő egyéni gazdaságok száma. Az egyéni gazdaságok termelési célja szintén megváltozott kissé ez alatt az öt év alatt. 2000-ben és 2003-ban a gazdaságok 60%-a kizárólag saját

⁷ Ariely, Dan (2011) Kiszámíthatóan irracionális. A racionálisnak vélt döntéseinket alakító rejtett erőkről. Budapest. Gabo Kiadó.

⁸ http://umvp.eu/files/umvp_program_teljes.pdf

fogyasztásra termelt, míg ez a szám 2005-re 9 százalékponttal csökkent. Az elsősorban eladásra termelő gazdaságok aránya 8%-ról 16%-ra nőtt 2000-2005 között, míg a saját fogyasztáson felüli termékeket értékesítő gazdaságok száma 2005-re csekély mértékben nőtt, mindössze 1,5%-kal” (Új Magyarország, 2007: 17.). Abszolút számokra – és durva kerekítésekkel-becslésekkel – átszámítva a fenti adatokat az alábbi eredményekre jutunk:

1. táblázat: Gazdaság típusok a magyar agráriumban

Gazdaság típusok a magyar agráriumban	db
Önellátó termelést folytató gazdaság	360514
Részben értékesítésre termelő gazdaság	233257
Elsősorban értékesítésre termelő gazdaság	113 120
Összes egyéni gazdaság	706 891

Természetesen az önellátó gazdaságok–illetve az önellátó gazdaságot működtető családok tagjainak–jelentős része is végez alkalmazottként jövedelemszerző munkát valahol, vagy időskori nyugdíjas járandóságát élvezzi. Ugyanakkor a statisztika gazdaságokról, nem pedig emberekről szól. Egy-egy ilyen gazdaságban több ember is keresheti a megélhetését. Akárhogyan is számítjuk, mintegy 500 000 embert feltételezhetünk itt, és ezt a közel félmillió népeiséget olyan munkaerő-tartaléknak kell tekintenünk, aki számára a mára már atipikusnak minősülő megélhetési formák jelentenek túlélési lehetőséget, vagy kereset-kiegészítést.

2.2 AZ ÖNFOGLALKOZTATÁS

Az önfoglalkoztatás (self-employment) nem azonos az önellátásra termeléssel, de egyik forma sem jelenít meg tipikus foglalkoztatotti viszonyt. Az önfoglalkoztató piaci értékesítésre termel, de – az önellátó termelőhöz hasonlóan – az önfoglalkoztató sem áll függelmi munkaviszonyban valaki más munkáltatóval, hiszen saját maga „foglalkoztatja” önmagát, illetve családtagjait.

A kereskedelmi kapitalizmus idején, majd az ipari forradalom kezdetén, alatt és azt követően, ezrével jöttek létre új meg új vállalkozások. Ezeket általában az alapító, a tulajdonos vezette. A viszonylag kevés emberrel dolgozó és egy-két feladatrendszerre szerveződött vállalkozásokban a jelentkezőket a tulajdonos alkalmazta, ő ellenőrizte a munkát, ő döntötte el, hogy melyik feladatsort ki végezze el, stb. Ezt könnyen megtehetette, hiszen a vállalkozás kicsi volt, könnyű volt a rendszert átlátni és irányítani. A tulajdonos volt egyben a menedzser is. Nem

volt szükség külön irányító-szervező emberre, és a tulajdonosok nem is adták volna ki szívesen a kezükből az irányítást. (Ezt ma is megfigyelhetjük a kevés embert foglalkoztató vállalkozásoknál.) A korai vállalkozások úgy működtek, mint egy kiterjesztett család.

A vállalkozásoknak csak egy kis hányada – és az is elsősorban az ipari termelésben – indult növekedésnek a 19. század második felében. „Az 1850-es években egy 300 fős gyár Nagy-Britanniában nagyon nagynak tűnt, és még 1871-ben is csak 180 munkást foglalkoztatott egy átlagos brit textilgyár, egy átlagos gépgyár pedig 85-öt” – írja a korszakról a brit történész (Hobsbawm, 1978: 178.)⁹. Eközben azonban szakadatlanul új meg új kisvállalkozások születtek, és szűntek is meg folyamatosan. Az amerikai álom nagyrészt éppen ezekben a vállalkozásokban testesült meg, és máig él a pionírok kultusza a nyugati társadalmakban (ld. pl. Schumacher, 1991)¹⁰.

Az amerikai szakirodalom egy része úgy emlegeti a kisvállalkozásokat, mint amik a valódi verseny megteremtői és életben tartói, szemben a nagyvállalatok bürokratikus és államilag agyonszabályozott felségterületével. „Az USA gazdasági rendszerét duális gazdaságnak tekinthetjük. Két része a komplex ipari óriások, és a kis, versengő szervezetek, ami utóbbiak a perifériát teszik ki” (Brinkenhoff, White, 1991: 436-437.)¹¹.

Egy amerikai társadalomkutató az ezredforduló környékén az önfoglalkoztatás újraéledéséről számol be. „Az önfoglalkoztatás – írja (Aronson, 1991: 1-2.)¹² – lényegében a személyes szabadság, a gondolat és a tevékenység függetlensége, a becsületes munkálkodás szinonimája volt, rendszerint párosítva a középosztálybeli státusszal és jövedelemmel. Ez kétségtelenül olyan realitás, ami valaha valóban közreműködött a mítosz kialakulásában; függetlenül attól, hogy az iparosodás az önfoglalkoztatás célját a legtöbb amerikai munkás számára elérhetetlenné tette. 1960-ra csak minden tizedik, nemfarmer-munkás dolgozott ilyen módon, 1970-re pedig az önfoglalkoztatók arányát 7 % alattira becsülték. Az 1970-es évek elején azonban ez a hosszú idejű hanyatlás megállt, helyette az általános foglalkoztatottság-növekedési rátát is meghaladó növekedési ráta mutatkozott az önfoglalkoztatók körében.”

9 Hobsbawm, Eric J. (1978) A tőke kora. 1848-1875. Budapest. Kossuth Kiadó.

10 Schumacher, Ernst F. (1991) A kicsi szép. Budapest. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

11 Brinkenhoff, David B. – White, Lynn K. (1991) Sociology. St. Paul, New York, Los Angeles, San Francisco. West Publishing Company.

12 Aronson, Robert L. (1991) Self-employment. A Labor Market Perspective. Ithaca, New York, ILR Press.

2. táblázat: Foglalkoztatottság az Egyesült Államokban a munkások osztályai és a megjelölt évek szerint, 1960-1988 (ezer főben)

Év	Bérből és fizetésből élők	Nem-farmer önfoglalkoztatók	Önfoglalkoztatók aránya az összes munkáshoz képest
1960	66980	6870	9,5
1965	73430	6550	8,1
1970	88180	6270	6,7
1975	94900	7000	7,0
1980	107200	8200	7,3
1985	113300	10300	8,3
1986	115900	10900	8,6
1987	117900	11300	8,7
1988	120900	11600	8,8

Forrás: Aronson, 1991: 3. alapján

A mi szempontunkból azonban különösen érdekes a fentebb említett „duális gazdaság” és „duális munkaerőpiac” emlegetése a szabad vállalkozások hazájának tekintett Amerikai Egyesült Államokban. Miért vélik úgy a megfigyelők, hogy az önfoglalkoztatók és a kisvállalkozások által fenntartott gazdaság és munkaerőpiac a valódi verseny színtere, és mennyiben más a „komplex ipari óriások” által lefedett rész?

A választ a legszemléletesebben Joseph Schumpeter elméletében találhatjuk meg. Az osztrák származású amerikai közgazdász szerint a kapitalizmus lényege, hogy a vállalatok egymástól függetlenül és versengve működnek; a vállalkozásnak pedig a kulcsfontosságú funkciója az innováció (legyen az szervezeti, vezetési, piaci, vagy bármilyen más újítás). Lényegében Schumpeter a rugalmasság letéteményeseiként tekintett a vállalkozókra. Ezzel szemben (az amerikai szakirodalomban gyakran korporációkként emlegetett) nagyvállalatok szabványosítják, vagyis rutinírozzák vezetési gyakorlatukat, az állam pedig – gyakran a szociális partnerek egyetértésével – egyre részletesebben szabályozza a működésüket a közérdekre hivatkozva.

Ráadásul a nagyvállalatok ritkán mennek csődbe, hiszen az állam rendszerint igyekszik megmenteni őket. Egy nemzetgazdaság szempontjából sokkal nagyobb kárt okoz – méretei és gazdasági súlya miatt – egy-egy korporáció összeomlása, mint sok kisvállalaté, ezért az állam

egyszerűen nem engedheti meg magának, hogy ne nyújtson védő kart egy gyengélkedő korporációnak. Így – Schumpeter szerint – „a rendszert aláásó fő tényező a kapitalista cég sikere: ahogyan paradoxonként állította: »a szocializmus helycsinálói nem azok az intellektuelek, vagy agitátorok, akik prédikálják, hanem a Vanderbilt-ek, a Carnegy-k és a Rockefeller-ek«” (idézi Martinelli, 1994: 479-480.)¹³.

John Macionis következtetése mindebből az, hogy „az Egyesült Államokban nem a teljes gazdaság kompetitív. Ellenkezőleg, a versenyszektor főként a kisebb vállalatok és az önállók körében él. Az amerikai gazdaság kulcsszektora – vagyis a nagy korporációk – kívül esik a kompetitív szektoron. A nagy korporációk nem igazán versengenek (1) kiterjedt kapcsolatrendszereik miatt, és (2) mivel a piacok egy része néhány korporáció dominanciája alatt áll” (Macionis, 1993: 551.)¹⁴.

Összefoglalva tehát elmondhatjuk, hogy az önfoglalkoztatás nemcsak hogy nem halt el a huszadik század folyamán a legfejlettebb országokban sem, hanem mindvégig megőrizte a pionír imázsát a szabad vállalkozás hazájában is, egyben főszereplőként működött a kapitalista termelékenység és hatékonyság fokozását előidéző versenyben, s nem mellékesen a legkülönbözőbb típusú innovációk hordozójaként, szülőjeként tekintettek a szférára. Ugyanakkor a kialakult „kettős gazdaságnak”, vagy „duális munkapiacnak” fontos hatásai vannak a foglalkoztatásra és az atipikus formák fogadtatására.

Még fontosabb szerepet játszott ez a foglalkoztatási forma Kelet-Európában a „létező szocializmus” időszakában, majd azt követően a rendszerváltástól máig. Különösen Magyarországon, ahol kifejezetten a második gazdaságban működő önfoglalkoztatók láttán beszéltek a megfigyelők – az állami tulajdonú és irányítású mellett – egy „második” gazdaságról, „piaci szocializmusról”, és attól várták, hogy az ország zökkenőmentesen, nagyobb megrázkódtatások nélkül és gyorsan megy át piacgazdasági formációba.

A rendszerváltást követően robbanásszerű fejlődés mutatkozott a vállalkozások számában hazánkban. A legnagyobb növekedést a kicsi, néhány főt foglalkoztató jogi személyiség nélküli gazdasági társaságok és az egyéni vállalkozások produkálták.

13 Martinelli, Alberto (1994) Entrepreneurship and Management. pp. 476-503. in Neil J. Smelser and Richard Swedberg (eds.) The Handbook of Economic Sociology. Princeton, N.J., New York, Russell Sage Foundation.

14Macionis, John J. (1993) Sociology. New Jersey. Prentice Hall, Englewood Cliffs.

3. táblázat: Gazdasági szervezetek száma gazdálkodási formák szerint Magyarországon

	1992.dec.	1993.dec.		1994.dec.	
	db	db	előző év %-ában	db	előző év %-ában
Jogi személyiségű gazdasági társaság	59363	75654	127,4%	91 229	120,5%
Szövetkezet	7694	8 175	106,2%	8 252	100,9%
Jogi személyiség nélküli gazdasági társaság	42405	69 793	164,5%	92 393	132,3%
Egyéni vállalkozás	606207	688 843	113,6%	778 036	112,9%

Forrás: KSH, 1995: 114.¹⁵

A hivatalos statisztikák a foglalkoztatottak száma alapján kategorizálták a vállalkozásokat, a mikro méretűek csoportjába a 10 főnél kevesebb alkalmazottal dolgozó cégek kerültek. Bennünket azonban éppen ezek az adatok, a mikro vállalkozások különböző csoportjai érdekeltek volna, de a KSH nem bontotta külön az önfoglalkoztató és a mikro vállalkozások klaszterét. Szerencsére Czakó Ágnes és Vajda Ágnes akkoriban „részben statisztikai, részben kismintás interjúk forrásból származó” információi részletesebb képet adnak erről a csoportról is. A kutatók az alábbiak szerinti megoszlást látták a kisvállalkozások között abból a szempontból, hogy azok mennyiben hagyatkoznak családtagokra, illetve mennyiben vonnak be a rokonságon kívüli személyt az üzletbe.

4. táblázat: A házastársak és a rokonok a vállalkozásokban (százalék)

Házastárs és rokon	Kisiparos	Kiske- reskedő	Szel- lemi önálló	Egyé- ni együtt	Kft.	Bt.	Társas együtt	Együtt
Egyik sincs	81,9	60,6	91,6	76,9	56,4	40,8	52,2	72,2
Csak házastárs	10,8	18,9	5,7	12,3	16,8	29,8	20,7	13,9
Csak rokon	4,4	16,9	2,7	8,5	16,8	15,8	15,3	9,6
Mindkettő	2,8	3,5	-	2,3	8,9	13,6	13,6	4,0
Egyéb	0,0	-	-	-	1,2	-	1,0	0,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: Czakó, Vajda, 1993: 16.¹⁶

¹⁵ KSH (1995) Statisztikai Havi Közlemények. Budapest. Központi Statisztikai Hivatal. 1995/1. sz.

¹⁶ Czakó Ágnes - Vajda Ágnes (1993) Kis- és középvállalkozók. Budapest. Magyar Vállalkozásfejlesztési Alapítvány.

A fenti táblázatból látható, hogy a magyar kisvállalkozások mindössze 0,2 százalékában került foglalkoztatásra az „egyéb”, vagyis nem rokon alkalmazott. Az összes vállalkozás csaknem kétharmada (72,2%-a) alkalmazottak nélküli egyszemélyes vállalkozás volt, és a teljes csoport 27,5%-a adott munkaalkalmat a vállalkozón kívül valamelyik családtagnak, rokonnak is.

Tudnunk kell még az úgynevezett „segítő családtagok” munkaerő-piaci kategóriájáról is, akik 2012. január elsejéig viselték a fenti megjelölést és élvezhették az azzal járó anyagi előnyöket. „2012.január elsejétől megszűnt a sok kisvállalkozó helyzetét megkönnyítő úgynevezett »segítő családtag« foglalkoztatásának lehetősége. Ez a forma abban az esetben volt praktikus és nem melleleg költséghatékony, amikor egy vállalkozásban nem volt szükség teljes munkaidős alkalmazottra, de időnként elkélt a segítség, legálisan. ... Segítő családtagnak számított a vállalkozó élettársa, egyenes ágbeli rokonának házastársa, házastársának egyenes ágbeli rokona, valamint testvérének házastársa. Csak az egyéni vállalkozók, valamint a társaságok közül a betéti, illetve a közkereseti társaságok alkalmazhattak segítő családtagot, és ha a minimálbér harmadánál kevesebb díjazást adtak neki, akkor még járulékokat sem kellett utána fizetni, kizárólag egy 11 százalékos egészségügyi hozzájárulás-fizetési kötelezettségnek kellett eleget tenni” (www.heol.hu)¹⁷ – számolt be a hírről a Heves megyei honlap.

2.3 A FOGLALKOZTATÁS, A FOGLALKOZTATOTTSÁG

A **foglalkoztatás** eredetileg csupán annyit jelent, hogy valaki egy embertársát munkafeladat elvégzésével bízta meg (foglalkoztatja), amiért cserében – bér, és/vagy természetbeni – ellenszolgáltatásként hozzájárul annak a megélhetéséhez. Ez a foglalkoztatás lehet rendszeres, vagy alkalmi; az ellentételezése pedig történhet lakhatási feltételek biztosításával, ellátással, a többlet-termék egy részének átadásával, vagy akár pénzbeli kifizetéssel.

Modernebb értelemben a foglalkoztatás jelentése a **bérmunkára** szűkül, amikor az egyik ember az önellátásra képtelen (vagy csak korlátozottan képes) felebarátját viszonylag rendszeres munkavégzésre bérért alkalmazza, vagyis foglalkoztatja. (Ebben a fogalmi körben az önellátásra képtelenség alatt nem csak fizikai, vagy szellemi fogyatékossgot, és különösen nem munkaképtelenséget, hanem a megélhetést szolgáló termelési tényezők – föld, szerszámok, eszközök, nyersanyag, tőke, stb. – hiányát kell értenünk.)

¹⁷<http://www.heol.hu/heves/gazdasag/nincs-tobbe-segito-csaladtag-ujabb-kapu-zarult-be-423113>. Megjelenés: 2012. január 18. Letöltve: 2012. december 28.

Török Emőke megfogalmazásában: „A munka ... az ókorban, és még a középkorban is egyértelműen csak a tágran értelmezett létfenntartást szolgáló fizikai munkát jelentette. ... A legújabb korban az emberek bérért végzett munkával »keresik a kenyerüket«, ez biztosítja – igen különböző szinten persze – a megélhetésüket és ezen keresztül kapcsolódnak be a társadalom életébe. Bizonyos értelemben ez a jelentésbővülés az, ami a társadalmat munkatársadalommá teszi. A modern ipari társadalmakban a munka (a tevékenység tartalmától függetlenül) alapvetően a foglalkozásszerűen végzett pénzkereső munkával, azaz a bérmunkával azonosítódik” (Török, 2009: 62. és 44.)¹⁸.

Ez a pénzkereső bérmunka azonban csak akkor válik munkaviszonnyá, vagyis mai értelemben vett foglalkoztatássá, ha az valamennyi jogkövetkezményét beteljesíti. Nacsa Beáta a munkaadó és a munkavállaló közti reláció meghatározó jellemzőjeként a függőségi viszonyt említi. „E jogviszony legjellemzőbb, s ennél fogva az elhatárolás céljára leginkább felhasználható eleme – Európa más országaiban csakúgy, mint hazánkban – a munkáltatótól való személyes függőség. ... A munkajogviszony keretében végzett munkának ez, a munkáltatótól való személyes függőséget kifejező jellege továbbra is a legmeghatározóbb fogalmi elem marad, és elhatároló ismérvként szolgál a munkavégzésre irányuló más jogviszonyok, s különösen az úgynevezett önfoglalkoztatás (self-employment) vonatkozásában” (Nacsa, 1997: 49.)¹⁹.

Az említett függőségi viszony fontos kritériuma, hogy az formailag egyenrangú partnerek között, csak a munkavégzésre irányuló szabad szerződéses viszony, aminek legfeljebb a gazdasági, anyagi kényszer szolgálhat alapul.

A szerződésben rögzített függőségi viszony minden kötelezően előírt tartalmi eleme ellenére sem olyan egyértelmű, mint amilyennek a gyakorlati megszokás alapján gondolnánk. „A munkaadó, vagyis a munkáltató „a munkaviszony időtartamára bér fejében jogosult dolgozóinak (munka)szolgáltatásaira” – írja Gábor R. István (Gábor 2012: 1006.)²⁰, majd azonnal finomítja ennek a bérlési viszonynak a részleteit. „Jellemzően azonban – fogalmaz Gábor – csak ritka szituációkban (alkalmi munkák, napszám, stb. esetében) valósítható meg az elvárt szolgáltatások egzakt felsorolása. A tipikus az, amikor „a munkaviszony várható időtartamára *tételesen* rögzítő, munka-adásvételi szerződés *helyett* elegendő abban megállapodni, hogy a munkáltató milyen

18 Török Emőke (2009) A banaszuitától a bérmunkáig – változások a munka értelmezésében. pp. 43-67. In Szociológiai Szemle. 2009. 4. szám.

19 Nacsa Beáta (1997) Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban. pp. 47-69. In Laky Teréz et al. Az atipikus foglalkoztatási formák. Műhelytanulmányok. Budapest. Az [EU] Integrációs Stratégiai Munkacsoport kiadványa 25. /Európai Tükör/

20 Gábor R. István (2012) Munkavásárlás vagy dolgozóbérlés? Elmélkedés a munkaviszony közgazdasági értelmezéséről. pp. 1005-1013. In Közgazdasági Szemle Vol. 59. No. 9. (szeptember)

korlátok között rendelkezhet dolgozóinak mindenkori konkrét felhasználásáról. ... Munkaviszonyba lépésükkel ugyanis a dolgozók, mint *bérbe adók* azt vállalják, hogy a bérlet *tárgyaként* munkahelyi ténykedésükben munkáltatójuk *mindenkori utasításait* kell követniük” (Gábor, 2012: 1007., 1009. – kiemelések az eredetiben)²¹.

A Gábor R. István által alkalmazott megkülönböztetés (vagyis „az elvárt szolgáltatások egzakt felsorolása”, illetve azon „korlátok” felsorolása, amik a munkáltatókat a dolgozók felhasználásában „korlátozzák”) különös jelentőséget kap a munkaszerződések, a megbízási szerződések, illetve a vállalkozó szerződések jogintézményeinek elhatárolásában.

Ha igaza van Gábor R. Istvánnak, a munkaszerződés lényege a függelmi viszony – nem pedig a konkrét munkafeladatok – írott rögzítése. A munkaszerződés fontosságát mégsem lehet alábecsülni, hiszen az állam ennek alapján tartja nyilván, ennek alapján ellenőrzi a viszonyok jogszerűségét, és a munkaszerződésekkel szembeni előírásokkal szabályozza a munkaerőpiac működését. Nem mellékesen a munkaszerződés az alapja az állami és társadalmi szervezetek (adóhatóság, társadalombiztosítás, stb.) kapcsolódó jogviszonyainak is. A munkaszerződésben foglalt jövedelem szabja meg a járulékok befizetésének kötelezettségét és mértékét, egyben ugyanaz jogosítja fel a járulékfizetőket a járadékok igénybevételeire is.

A munkaszerződéses munkaviszony ugyanis mára olyan jogilag szabályozott relációt is jelent, amiben vita esetén a feleknek nem valamiféle igazságtalanságot, vagy méltánytalanságot, hanem jogtalanságot kell bizonyítaniuk. A két fél közti szabad szerződéses viszonyt egyre nagyobb mértékben szabályozza az állam. Ennek a regulációnak a jogosságát nem, legfeljebb a mértékét vitatja a legliberálisabb megfigyelő is.

A munkaszerződéssel szentesített jogviszonnyal számos más, az emberi élet számára nélkülözhetetlen egyéb viszony keletkezik. Ahogyan Castel állítja: amikor „kiteljesedik egy új bérmunkásviszony, ebben a bér már nem egy pontosan körülírt feladat elvégzésének ellenértéke csupán. Jogosultságokat teremt, szolgáltatásokhoz juttat a munkán kívül eső szférákban is (betegség, baleset, nyugdíj), és lehetőséget nyújt a társadalom életében való részvétel körének kiterjesztésére: fogyasztásra, lakásra, iskoláztatásra” (Castel, 1998: 292-293.)²².

Mára azonban bebizonyosodott, a munkaszerződés megszületése, a két fél aláírása, sőt még a megállapodásnak megfelelő bér kifizetése sem garancia a munkaviszony teljességére. Ezt igazán

²¹ Gábor R. István (2012) Munkavásárlás vagy dolgozóbérlés? Elmélkedés a munkaviszony közgazdasági értelmezéséről. pp. 1005-1013. In *Közgazdasági Szemle* Vol. 59. No. 9. (szeptember)

²² Castel, Robert (1998) *A szociális kérdés alakváltozásai. A bérmunka krónikája*. Budapest. Kávé Kiadó. /A Szociálpolitikai Értékesítő Könyvtára/

azok a munkavállalók élik át érzékenyen, akik bár rendelkeznek munkaszerződéssel, bért is kapnak a munkájukért, de egy idő múlva szembesülnek annak következményeivel, hogy a munkaadójuk nem jelentette be őket az állami szerveknek. A bejelentetlen munkavégzés nem növeli a nyugdíj-jogosultságukat, nem jár utána ingyenes gyógykezelés, módosítja a munkanélküli segély jogosultságát és összegét, stb.

Az amerikai Gordon Marshall, szociológus egy további elemmel gazdagítja a foglalkoztatás definícióját. Így fogalmaz a szociológiai lexikonjában: „Egy foglalkoztatott jogi státusza és klasszifikációja szerint vagy alkalmazott, vagy a saját számlájára dolgozik (önfoglalkoztató, self-employed)” (Marshall, 1994: 150.)²³. Ez a megkülönböztetés az önfoglalkoztatók és a másokat foglalkoztatók csoportjait választja el egymástól. Ez utóbbiak esetében azonban csak azok a munkaadók tekinthetők foglalkoztatottaknak, akik maguk is munkát végeznek, illetve állásuk van a saját cégükben, ilyen módon tehát önfoglalkoztatóknak is tekinthetők, de nem a korábban leírt értelemben. A statisztikák valóban azokat tekintik foglalkoztatottaknak, akik vagy alkalmazottak, vagy maguk foglalkoztatnak másokat. Micsoda különbség van azonban – munkajogi szempontból és a gyakorlati megítélésben is – a két kategória között! A munkaadó a munkaviszonynak a független oldalán áll, amely nem áll függelmi viszonyban a munkavállalókkal szemben; ellenkezőleg, éppen azok függenek tőle.

Összegezve az eddigieket elmondhatjuk, hogy a foglalkoztatás – a tipikus foglalkoztatás – modern értelemben

- olyan függő viszonyt feltételez a munkaadó és a munkavállaló között,
- amelyben az alkalmazott nem „saját számlájára” – vagyis nem saját kockázatára és hasznára – dolgozik, és ezért függő viszonyban áll a foglalkoztatójától,
- ahol a kettejük között megszületett megállapodást írott munkaszerződésben rögzítik, aminek betartása mindkét félre nézve kötelező,
- és ahol a munkajogviszony hatósági bejelentése egy sor további kapcsolódó jogviszonyt léptet életbe (TB, stb.).

Mindez azért érdekes a számunkra, mert létezik más típusú munkavégzésre irányuló – foglalkoztatási – szerződés is a munkaszerződésen kívül, ami szintén létrehozza a foglalkoztatás egyéni és társadalmi előnyeit: munkát, megélhetést biztosít az egyénnek, adó és járulékfizetéssel járul hozzá az állam terheihez, stb.

²³Marshall, Gordon (ed) (1994) *The Concise Oxford Dictionary of Sociology*. Oxford, New York. Oxford University Press.

Előfordul, és napjainkban egyre gyakrabban fordul elő, hogy valaki úgy bíz meg munkával valaki mást, hogy nem kívánja „alkalmazni”, vagyis nem kíván vele munkajogviszonyba lépni. A két fél ekkor is szerződést köt, de nem munkaszerződést, és a két fél között kialakult viszonyt nem a Munka Törvénykönyv, hanem a Polgári Törvénykönyv szabályozza.

2.4 MUNKAVISZONYRA IRÁNYULÓ VÁLLALKOZÓI ÉS MEGBÍZÁSI SZERZŐDÉSEK

„Amikor egy szerződés típusát akarjuk meghatározni, akkor nem a szerződés elnevezése, hanem annak tartalma bír döntő jelentőséggel. A vállalkozás legjellemzőbb kritériuma, hogy a vállalkozó a szerződésben meghatározott eredmény megvalósítására vállal kötelezettséget a saját kockázatára és felelősségére. A megrendelő szempontjából az a lényeges, hogy a szolgáltatást a szerződésben foglaltaknak megfelelően teljesítse a vállalkozó. Jellemzői alapján tehát meg kell különböztetni a vállalkozási szerződést és a munkaszerződést. A munkaszerződéssel egy tartós, hosszú távú jogviszony jön létre a munkáltató és a munkavállaló között. Míg a munkavállaló a munkáltató utasításai és ellenőrzése alatt látja el a feladatát, méghozzá személyesen, addig a vállalkozó a tevékenységét önállóan, saját maga vagy közreműködő igénybevételeivel végzi. A vállalkozó a munkát saját nyereségére és kockázatára, saját eszközeivel végzi, munkaviszony esetén azonban a munkaeszközt a munkáltató biztosítja. A vállalkozási szerződés alapján a megbízó vállalkozásai díjat fizet, míg munkaviszony keretében a munkavállaló munkabért kap a munkáltatótól” (Csabai, Lénárt, 2008: 13-14.)²⁴.

A vállalkozóihoz hasonlóan a megbízasos szerződés is független vállalkozót feltételez a megbízott munkavégző esetében, de az elvégzendő munka eredménye jellegzetesen eltér a két jogviszonyban. Amíg a vállalkozási szerződés célja mindig valamilyen konkrét eredmény (pl. egy épület felépítése, bevakolása, egy autó megjavítása, stb.) megteremtése, létrehozása; addig a megbízási szerződés olyan munkatevékenység elvégzésével bízza meg a partnert, aminek a végkimenetelére sok tényező van hatással. Egy nyelvtanárt megbízhatunk a diák felkészítésével nyelvvizsgára, de a vizsga sikerét nem kérhetjük rajta számon.

„A vállalkozásnál az eredmény elmaradása szerződésszegésnek minősül, a megbízásnál nem. A vállalkozó következképpen nagyfokú önállósággal, saját kockázatára illetve számlájára jár el.

²⁴ Csabai István – Lénárt Szilvia (2008) Atipikus foglalkoztatás. Budapest. Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat és Egyesülés (ÉTOSZ), Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ), Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI).

Ettől eltérően a megbízott a megbízó kockázatára, annak utasításai szerint és a megbízó számlájának terhére végzi a tevékenységét. A munkaszerződéssel a munkavállaló arra kötelezi magát, hogy meghatározott időben és helyen a munkáltató utasításai szerint rendszeresen munkát végez. Ennek folytán a munkavállaló, a munkáltatóval szorosabb kapcsolatban, függő viszonyban van. Ettől eltérően a megbízott tevékenységet fejt ki, időben és térben általában szabadon, kapcsolata a megbízóval lényegesen lazább, mellérendelt” (Csabai, Lénárt, 2008: 18.).

Magyarországon a rendszerváltást követően mind erőteljesebben szaporodtak a professzionális foglalkozásokban is a vállalkozói és megbízásos szerződéssel történő munkaformák, így például a tanácsadói, a konzultánsi állások, vagy az újságírók gyakorlatában a külső munkatársak, de megjelentek az egészségügyben, a felsőoktatásban és a színeszi munkában is hasonló megoldások – néha újra meg újra ismétlődő, összességében akár több éves időszakra kiterjedő formában. Ennek a foglalkoztatási formának a feltétele a vállalkozói igazolvány kiváltása lett, ami azt jelentette, hogy vállalkozói jogi keretek között működött alkalmazotti szerepkör és feladatvégzés. A munkaadó így formailag nem fizetést adott az alkalmazottnak, hanem egy vállalkozó számlájának ellenértékét fizette ki, s ezzel megmenekült minden, az alkalmazottakkal kapcsolatos számára hátrányos kötelezettségtől. Már az 1990-es években felmerült ezeknek, az akkoriban kényszervállalkozásnak nevezett formáknak a szigorúbb szabályozása. Az elnevezést azzal érdemelték ki, hogy rendszerint a munkaadó szabta meg feltételként a vállalkozás kiváltását a megbízás feltételeként.

Nacsa Beáta ál-önfoglalkoztatóknak nevezte ezeket a munkavállalókat, „akiknek a munkavégzése nem minősül munkajogviszony keretében végzett munkának, hanem munkájukat valamely polgári vagy kereskedelmi jog hatálya alá tartozó jogviszony keretében végzik” (Nacsa, 1997: 51.)²⁵, miközben nem felelnek meg az önfoglalkoztatók ideáltípusának. Ez az ideáltípus „tulajdonképpen az, amit itthon az ideális kisvállalkozónak nevezünk: aki biztosítja a saját és családja megélhetését (esetleg kiegészítő családtagi alkalmazás formájában), és munkát ad egy-két vagy néhány más személynek is. A vállalkozása viszonylag stabil, rendelkezik állandó üzemmel vagy bolttal s az annak üzemeltetéséhez szükséges felszereléssel, kiszolgál egy szűkebb közösséget, és üzlete magában rejti a fejlődés és növekedés lehetőségét is. Ezzel szemben ma a tipikus önfoglalkoztató nem rendelkezik munkaeszközökkel és nem alkalmaz munkavállalókat, azaz pozíciója - szociológiai értelemben - megtévesztésig hasonló a munkavállaló pozíciójához.

²⁵ Nacsa Beáta (1997) Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban. pp. 47-69. In Laky Teréz et al. Az atipikus foglalkoztatási formák. Műhelytanulmányok. Budapest. Az [EU] Integrációs Stratégiai Munkacsoport kiadványa 25. /Európai Tükör/

Ennek megfelelően a szakirodalom egy részében a másokat nem alkalmazó, a kiszolgáltatott és gazdaságilag függő önfoglalkoztatókat a szerzők ál-önfoglalkoztatóknak nevezik, ezzel is hangsúlyozva e kategóriának az ideálistól vagy a hagyományostól való eltérését. A munkavállaló és a másokat nem alkalmazó ál-önfoglalkoztató közötti legnagyobb különbség az utóbbi által élvezett nagyobb személyes autonómiában rejlik” (Nacsa, 1997: 51-52.)²⁶. Az ilyen „színlelt szerződések” gyakorlatát Magyarországon 2006-ban szüntette meg az jogalkotás.

2.5 A TIPIKUS, VAGYIS A „NORMÁL” MUNKA

Az atipikus foglalkoztatás éppen ebben – a foglalkoztató és a foglalkoztatott közti jogilag szabályozott – viszonyban okoz változást a „normális” munkaviszonyhoz képest. Az ugyanis mintegy száz éven át tartó fokozatos fejlődésen át dolgozta ki azt a szabályrendszert, ami több-kevesebb kompromisszumos egyetértést vívott ki valamennyi munkapiaci szereplő részéről. Könnyen megérthető ugyanakkor, hogy minél egységesebb a szabályozásra váró jelenségrendszer, annál könnyebb annak a nyilvántartása és regulációja. A sokféleség pedig akadályozza a jogi átfogó keretek kialakítását, az általános szabályok helyett csupa konkrét jogesetre kell reagálni²⁷. A huszadik századi, jól szabványosított és jól strukturált társadalomban; a meghatározatlan időre szóló szerződésekkel rögzített munkafeladatok és bérek világában viszonylag könnyen megoldható volt a gazdaság nyilvántartása, ellenőrzése, a gazdasági folyamatok állami irányítása és adóztatása; vagyis a jóléti állam alapjainak működtetése. Az állami elvonások és transzferek több-kevesebb hatékonysággal voltak képesek szolgálni az állami célkitűzéseket; a gazdasági célú és a szociális redisztribúciót is.

És éppen ez a foglalkoztatási forma az, amely még a szabad lehetőségek hazájának tekintett Egyesült Államokban is a munkavégző emberek mintegy 90%-ának adott otthont (Aronson, 1991). Ez a forma vált általánossá, vagyis tipikussá az északi féltekén, az iparosodott társadalmakban, és ehhez képest számított minden más forma nem-tipikusnak, vagyis atipikusnak. Ebben a tanulmányban ezt az alkalmazási formát nevezzük „normál” munkának, amivel egyrészt azt szeretnénk érzékeltetni, hogy nem csak a tipikus, hanem a normálisnak elfogadott forma is

²⁶Nacsa Beáta (1997) Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban. pp. 47-69. In Laky Teréz et al. Az atipikus foglalkoztatási formák. Műhelytanulmányok. Budapest. Az [EU] Integrációs Stratégiai Munkacsoport kiadványa 25. /Európai Tükör/

²⁷Gondoljunk csak a magyarországi kollektivizálás hatására, amikor is mintegy másfélmillió részben önfoglalkoztató kisgazdaság dolgozóit váltak egy csapásra szövetkezeti (állami) alkalmazottá, és ennek az ellentettjére, a privatizációra, illetve annak a korábban már leírt foglalkoztatási következményeire.

volt, ami egyben normaként is működött, működik. Ahogyan azt Kiss Gabriella (1997)²⁸ leírja: a „normál munka” lényege az általánosságában, mindenkire való kiterjedtségében van. Mint írja: „A »normál munkaviszony« alapja a teljes foglalkoztatás mellett megvalósuló egységes, rögzített munkaidejű, hivatásszerű bérmunka /mint függő és személytelen foglalkozás, amely hármas funkcióval bír/.

- a megélhetés biztosítása,
- a társadalmi státusz kijelölése,
- az élet értelmének megjelenítése.

Jellemzői: a stabil, szociálisan biztosított, függő, teljes idejű munka, amelynek két fő jegye: egységes és általános volta, azaz mindenkire ugyanúgy jellemző és mindenkire jellemző. Egységessége a meghatározott térbeli-időbeli standardizálást jelenti, a teljes idejű és »gyárszerű« tevékenységet, és annak meghatározott elosztását a nap, a hét és az életkor szakaszaira. Általánossága pedig azt jelenti, hogy kiterjed a társadalom minden rétegére és tagjára, azaz egységes mintává válik a »dolgos élet« (Kiss, 1997a: 15.)²⁹.

Frey Mária A normál munka tartalmi jellemzői alapján törekszik definíciót fogalmazni. Szerinte „A hagyományos, »normál« munkaviszony teljes munkaidős foglalkoztatást jelent, határozatlan időre szóló munkaszerződéssel, munkavállalói státusban, kötött munkaidő-beosztásban, egyenlően elosztott munkaidővel, rendszerint nappali időszakra, hétfőtől péntekig terjedő munkanapokra. Az atipikus, pedig mindaz, ami ettől eltér” (Frey, 2000: 1008.)³⁰.

Nos, Kiss Gabriella (1997) túloz, amikor azt állítja, hogy a normál munka „mindenkire ugyanúgy jellemző és mindenkire jellemző”. Egyetlen országban sem terjedt ki a társadalom minden tagjára; még a legfejlettebbnek és a szabad vállalkozás hazájának tekintett Egyesült Államokban sem, ahol az 1970-es években a foglalkoztatottaknak „csak” 85-90%-a dolgozott bérért, alkalmazottként.³¹

²⁸ Dalminé Kiss Gabriella (1994): Munka és szabadidő. A munkaparadigmának térvesztése és a szabadidő szociológiája. pp. 65-79. In Szociológiai Szemle. 1994. 3. sz.

²⁹ Kiss Gabriella (1997a) Munka és szabadidő. A munkaparadigmának térvesztése és a szabadidő szociológiája. pp. 9-35. In Kiss Gabriella: Korunk hívószavai. Szociológiai tanulmányok. Debrecen. Nullpont Kulturális Egyesület.

³⁰ Frey Mária (2000) A munkaidőrendszerek rugalmassá válása. pp. 1008-1026. In Közgazdasági Szemle. 48. évf. 12. sz. (december)

³¹ „1948-ban a férfiak 87%-a volt a munkapiacra, a nők közül pedig csak 33%. 1983-ra a férfiak között 87%, a nők körében 53% volt ez az arány” (Owen, et al., 1991: 28.). Owen, Alma J. et al. (1991) The Changing Environment of Work. pp. 15-40. In Heck, Ramona K. Z. – Owen, Alma J. – Rowe, Barbara R. (eds.) (1995) Home-Based Employment and Family Life. Westport, Connecticut, London. Auburn House.

Ugyanakkor a normál munka nem csak elterjedtsége okán számított normálisnak, hanem ez volt a norma, az elérendő cél is. A teljes értékű normális felnőtt ember tevékenységrendszere, amire gyermek- és ifjúkora alatt felkészült, és amivel kivívta idős korára a nyugalomba vonulás és az időskori ellátás jogát. Erre készítette fel az iskola, a normál munkában elfoglalt pozíció szabta meg a presztízsét és státuszát, ez adta identitásának alapját is.

2.6 A TIPIKUS MUNKA KIALAKULÁSA ÉS „TÜNDÖKLÉSE”

Maga a „normál”, vagy tipikus munka a tizenkilencedik század végén és a huszadik század elején bontakozott ki az Újvilágban, majd terjedt Amerikától Nyugat-Európán át az Elbától keletre is, és vált meghatározóvá az északi féltekén. Az egyik lényegi meghatározója szabványosodás, a másik a foglalkoztatotti viszony, a foglalkoztatottság.

A szabványosodás az egy helyre koncentrált emberek, továbbá a munkáltató által biztosított eszközök és energiaforrás, valamint a munkafolyamatok hatékonyabb szervezésének feltétele és egyben következménye. Ez a hatékonyság azt jelenti, hogy a bonyolult és összetett munkát egymáshoz illeszkedő és rutinszerűen elvégezhető részfolyamatokká kellett szabdalni, és az egyes lépéseket elvégző emberek tevékenységét – időben és térben egyaránt – szinkronba kellett hozni egymással a termelő üzemekben, a hivatalokban és a legkülönbözőbb munkaterületeken is. Az ipari kapitalizmus kialakulásakor a tulajdonosoktól komoly erőfeszítéseket igényelt a munkaviszonyt alkotó különböző elemek szabványosítása.

Shoshana Zuboff írja a munkaidő és a műszak egységesedéséről: „Az 1860-as években egy nap egy lowelli (Massachusetts) textilgyár-tulajdonos új munkavégzési szabályokat függesztett ki a falújságra. Reggel minden munkásnak ugyanabban az időpontban kell a gyárba érkeznie, amikor a kapukat bezárják mindaddig, amíg a munkaidő véget nem ér. Mára ez a szabály, vagyis, hogy mindenki egyszerre kell munkába érjen, már elfogadott. A mai munkások számára egyértelmű, hogy a napok munkaórákra és szabadidőre vannak osztva, és hogy mindenkinek hasonló időbeosztás szerint kell élnie. Az 1860-as években azonban a szövőmunkásokat felháborította az az elképzelés, hogy a munkaadójuknak joga van meghatározni az időbeosztásukat. Ez »rabszolga-rendszer« mondták, és sztrájkba léptek” (Zuboff, 1992: 86.)³².

Lásd erről még Anderson, 1991. első fejezet. Anderson, Robert L. (1991) *Self-Employment. A Labor Market Perspective*. Ithaca, N.Y. ILR Press.

³² Zuboff, Shoshana (1992) *New Worlds of Computer Mediated Work*. pp. 86-98. In Lena, Hugh F. et al., (eds) *Contemporary Issues in Society*. New York etc. McGraw-Hill, Inc.

A szinkronitás, az anyag-átalakító termelés esetében térbeli fizikai közelséget feltételez. A hatékonyság érdekében az egyik részfolyamat outputja a következő fázis inputja, s ezért éppen akkor, és éppen ott kell a munkavállalónak lennie, ahol a kettő „összeér”. Ezért a munkafolyamatok időtartamának szabványosodását egyben a munkalépések tartalmi homogenizálása, szabványosítása is kísérte. A folyamat közismert, a hatékonyságát a Ford Művek eredményei demonstrálják: „1920-ban napi 1000 darabot gyártott a világhírű Ford automobilból. 1924-ben a Ford Művek évi termelése elérte a toronymagas 2 millió autót, teherautót és traktort. Sikerének titka a tömegtermelés módszerében és a magas bérekben rejlett” (<http://hu.wikipedia.org>)³⁴.

Ez a szervezettség és példátlan hatékonyság természetesen messze túlnőtt a termelés szféráján. A korábban önálló sokaságát koncentrálna nagy szervezetekbe, például az orvosokat a „kórház-gyárakba”, az ügyvédek munkaközösségekbe, tudósokat kutató intézetekbe stb.

A tömegtermelés nem csak a termékek tömegességét jelenti, hanem a termelő embereket is. Az egy helyre koncentrált, hasonló időbeosztás szerint, hasonló munkafolyamatokat végző munkások helyzete, munka- és életkörülményei is hasonlóak voltak, érdekeik és vallott értékrendszereik sem ütöttek el egymástól. Érthető hát, hogy a szakmai kollektívák érdekeit képviselő szakszervezetek gyorsan és hatékonyan szerveződtek, kollektív – vagyis egész munkáscsoportokat átfogó – körülményekről, munka-szabályokról és bérekről vitatkoztak, kollektív alkukat kötöttek³⁵.

Ugyanezek a jellemzők könnyítették meg az állam számára is a munkaviszonyban állók nyilvántartását, a rájuk vonatkozó kategóriák megállapítását és a jogi szabályozását. A huszadik század második felére az iparosodott országokban a stabil és viszonylag zökkenőmentesen működő „normál munka”, a szabályozott bérmunka a társadalmi kohézió alapjává vált. Az új formát lehetővé tévő erők: a gazdaság szerkezetének és működésének szabványosodása mellett, a történelemben addig példa nélküli gazdasági növekedés és a „három nagy” (a munkaadók, a szervezett munkavállalók és az állam) folyamatos közös érdekegyeztetése. Az eredmény a jóléti állam. A felnőtt polgárok túlnyomó többsége (80-90%-a) a „jóléti állam” által törvényekben szabályozott körülmények között, nagyszervezetekben, bérből és fizetésből élő munkavégzővé vált, legalábbis az északi féltekén.

A huszadik század második felében általánosan elterjedt és elfogadottá vált az a jelenség, hogy a nagyszervezetekbe integrált alkalmazottak munkaszerződésekre és munkaköri leírásokba

³³http://hu.wikipedia.org/wiki/Henry_Ford Letöltve: 2012. november 29.

³⁴http://hu.wikipedia.org/wiki/Henry_Ford Letöltve: 2012. november 29.

³⁵ Az atipikus munkát végzők – elsősorban nők, etnikai kisebbségek – akkoriban sem voltak tagjai a szakszervezeteknek

foglalt, igazolt végzettségekhez kötött feladatköröket láttak el meghatározott munkaidőben és írásban rögzített munkabérért. A foglalkozási kategóriákba sorolt alkalmazottakkal kötött szerződéseket egyik oldalról a szakszervezetek, a kamarák és más érdekképviseltek, a másik oldalról pedig az állam igyekezett formalizálni és szabványosítani. Az ilyen „külső” erők (állam, szakszervezet, stb.) által szabályozott (vagyis nem csak az egyes munkaadó és munkavállaló közti direkt megállapodást hordozó) munkaviszony, a „normál munka”, vagy „tipikus” munka általános szabvány és igazodási modell lett.

2.7 A TIPIKUS MUNKA ERODÁLÓDÁSA, A RÉGI-ÚJ FORMÁK MEGJELENÉSE

A huszadik század utolsó évtizedeiben újabb megatrendek kezdtek megmutatkozni az iparosodott társadalmakban. A nagyszervezetek fragmentálódtak, a világ legkülönbözőbb helyein létesítettek telephelyeket, többé-kevésbé önálló, más-más profillal dolgozó részlegeket, leányvállalatokat, stb. alakítottak. A nagyvállalatok nagyok maradtak, sőt, multinacionális méreteket öltöttek a globálisan működő világpiacon, de részlegeik, egységeik, fiókjaik, stb. viszonylagos önállósággal igyekeztek rugalmasan reagálni a helyi munka- és termékpiacon kihívásokra.

A vállalatvezetők számára kiderült, hogy bár a fizikai közelség könnyebbé és hatékonyabbá teszi a kontrollt – egyben az teremti meg a taylorista „tudományos munkaszervezés” feltételeit is. De ha a mai munkáltatóknak a régi (itt a múlt századi ipari) formákhoz való ragaszkodásának okait keressük, valószínűleg a „mindenkit a szemem előtt akarok látni” pszichológiai igényét megelőzi fontosságában a „minden az óramű pontosságával működjön és kapcsolódjon egymáshoz” gyakorlati elve. A részfolyamatok térbeli távolodása bizonyos ágazatokban (ld. pl. autóipar alkatrész-gyártása) azonban hatékonyabb megoldásnak mutatkozott, mint a mindent egy kézből kontrolláló irányítás; de ez csak az informatika hihetetlen gyors fejlődésével vált lehetővé.

A digitalizálódás (a „dematerializálódás”)³⁶ előre haladtával, vagyis a tudástársadalom kibontakozásával a munkáltatók egyre kevésbé ragaszkodnak a dolgozók és a bedolgozók „in site” jelenlétéhez. Természetesen az ilyen távmunkás, projekt-munkás, stb. szerveződések esetében is fontos a szinkronitás biztosítása, ami egyrészt életre hívta a „just-in-time” stratégiát, és a logisztika diszciplináját, másrészt a vezetés és szervezés funkcióinak vizsgálatát a virtuális

³⁶ Lásd ehhez Hámori, Szabó, 2004. Hámori Balázs, Szabó Katalin (2004) „A piaci algoritmusok és magatartásformák változásai az információgazdaságban”. pp. 43-78. In Czágány László, Garai László (szerk.) A szociális identitás, az információ és a piac. Szeged. JATEPressz. /SZTE Gazdaságtudományi Kar Közleményei 2004/

világban³⁷. Ahol pedig továbbra is azonos helyszínen szerveződik össze a sokféle munkafolyamat (ld. pl. autóiparban az összeszerelés), ott az automatizációval igyekeznek kiváltani az emberi jelenlét szükségességét.

Mindezek a folyamatok természetesen kihatottak a munkaerőpiacokra is. Az amerikai Benjamin Rifkin már húsz éve a munka nélküli világot vizionálja: „Az Információs Kor elérkezett. Az előttünk lévő években, és már most kifinomult software-technológiák viszik a civilizációt egyre közelebb a már szinte munkátlan világhoz. A mezőgazdaságban, az iparban és a szolgáltatási szektorokban a gépek gyorsan helyettesítik az emberi munkaerőt és a huszonegyedik század közepére szinte-automatizált gazdaságot ígérnek a termelésben. Az embereknek az összes munkafolyamatban gépekkel való helyettesítése minden országot rákényszeríti, hogy átgondolja az ember szerepét a társadalmi mozgásokban. Az embermilliók lehetőségeinek és feladatainak újra-meghatározása egy olyan társadalomban, melyből hiányzik a tömeges formális alkalmazás, a jövő század legfontosabb társadalmi kérdéseként jelenik meg egymagában” (Rifkin, 1995: XV.-XVIII.)³⁸.

A verseny globalizálódása és éleződése miatt természetesen a vállalatok minden termelési tényező területén költséghatékonyságra és rugalmasságra törekszenek. Így a munkaerő felhasználásában, a foglalkoztatásban is. Az 1980-as évektől ismét megjelennek korábbi, régen meghaladottnak vélt formák. Castel egy lábjegyzetében azt érzékelteti, hogy az atipikus formákat a korábbi évszázadokban megszokott jelenségek újraéledésének tekinti: „a határozatlan időre szóló szerződések általánossá válása előtt a »speciális alkalmaztatási formák« igen gyakoriak voltak. ... De ekkoriban ezek többnyire a független, önálló munkavállaláshoz közel eső formák voltak, melyeket abban az értelemben tekinthetünk a bér munka-formát »megelőzőeknek«, hogy a bér munkaviszony általánossá válása mintegy fölszívta őket. Az új »speciális alkalmazási formák« viszont, éppen ellenkezőleg, a bér munkaviszony általánossá válása után bukkannak föl; egészen pontosan: a munkanélküliség kibontakozásával egyidejűen. A bér munkás-állapot lefokozódásának megnyilvánulásai” (1998: 363.).

Nos, érdekes kérdés, hogy a „normál munka” általánossá válása után újraszülető atipikus formák változatlan reinkarnációi-e a korábbi „ősöknek”, vagy ha mutatnak is hasonlóságokat, mégsem tekinthetők a régmúlt időből ismert formák klónozásának. Ugyanazt jelenti-e például a

³⁷ Lásd ehhez Török Gábor (2012) Vezetői funkciók és szerepek hagyományos és virtuális környezetben. Doktori (PhD) értekezés kézirat. Gödöllő. SZIE GTK Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola.

³⁸ Rifkin, Jeremy (1995) *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York. G.P.Putnam's Sons.

konkrét feladatra megbízás, vagy az önfoglalkoztatás ma, mint amit egy-két évszázada a béresek és napszámosok munkája, illetve az önellátó családi gazdálkodás?

A bér munka nemcsak „felszívta” a korábbi formákban dolgozó embereket (és ezzel mintegy megszüntette magukat a formákat is), hanem beemelte ezeket az embereket a munkaerőpiac soktényezős világába. Többek között a társadalombiztosítás, a szociális jogosultságok, a járulék- és adófizetők táborába is integrálta őket, ahonnan már nem is olyan egyszerű a visszalépés a „régibe”. A munkaerőpiac nem csupán az erőforrások allokációs intézménye, hanem a munkaadók, a munkavállalók és az állam – néha hasonló, gyakran azonban ellentmondó – érdekszövevényének lecsapódási helyszíne is.

Az iparosodott világ minden országában a jövedelmekre alapozott nyilvántartási, adóztatási, társadalombiztosítási, stb. szisztémák épültek fel, és a jövedelmek nyomon követhetőségét, kiszámíthatóságát éppen a „normál munka” hosszú távra érvényes stabilitása tette lehetővé. Nem tartjuk véletlennek, hogy a normál munka összességében szorulása (szinte már csak az állami szférára kiterjedő érvényessége) időben egybe esik a jóléti állam haláláról szóló előre jelzésekkel. Ez az összefüggés a szakirodalomban eleinte mintegy a természetes folyamatok tudomásul vételeként jelent meg (ld. pl. Castel idézett mű), később azonban követelésként is megfogalmazódott, különösen az európai szociális modellel szemben.

Sokan ugyanis a munkaviszonyhoz kapcsolódó társadalombiztosítási, munkásvédelmi és munkahely-védelmi intézkedésekkel magyarázzák Európa elmaradását az Egyesült Államok mögött. Az alkalmazottak védelmét és szociális biztonságát szolgáló jogintézmények – mondák – korlátozzák a gazdaság reagálási lehetőségeit, megmerevítik az alkalmazási viszonyok változtatását. A globalizálódás ugyanakkor azt jelenti, hogy Európának egyre növekvő és egyre több konkurenst felsorakoztató világpiacon kell bizonyítania versenyképességét. „Mert hogy mégiscsak létezik valamilyen »európai« vonás abban, ahogyan az öreg kontinens a környezet- és természetvédelem szempontjait, az emberi szolidaritás és a társadalmi kohézió fontosságát hangsúlyozza – különösen, ha az amerikai liberalizmus értékrendjével hasonlítjuk össze. ... Létezik egy fajta európai hozzáállás a szociális problémákhoz, ami eltér az amerikai és a japán beállítottságoktól” (Madarász 2007: 116.)³⁹. A másutt bevált receptet – a gazdaság, a piac szabadon engedését Európa nem akarja vállalni. Demokratikus rendszerben nem győzhet a tőke pusztá érdeke önmagában; az nem férne össze az „európaisággal”. Európa ragaszkodik a szociális ellátórendszer nagy részéhez, ami „Európa lelkiismerete”, de egyben a globális versenyhez történő alkalmazkodás egyik lényeges akadálya is.

³⁹ Madarász Imre (2007) Szociálpolitika. Gödöllő. SZIE. egyetemi jegyzet.

A fenti szempontok figyelembe vételével a normál munka elvesztését, a munkaerőpiacról való kilépést nem tekinthetjük úgy, hogy az (csak) az érintett munkavállalók magánügye. Arra gondolunk, hogy ha valaki elveszíti évtizedeken át betöltött állását, akkor azzal nem szabadul meg automatikusan a járulék- és adó-befizetési kötelezettségeitől. Ha a továbbiakban csak napszámosként és alkalmilag alkalmazzák is, az állam akkor is igényt tart például a TB-járulékára, és – többek között – az egészségügyi, az időskori, stb. ellátást ígér neki befizetése ellenében. Röviden: az atipikus formák nem jelentik a munkaerő-piaci részvételhez kapcsolódó kötelezettségek és járandóság megszakadását is.

„Európa elfáradt. Európa alapvetően bizonytalan. Nem tudja eldönteni, hogy menjen, vagy maradjon. Maradjon bevált, régi szokásainál, vagy fölvegye a kesztyűt.” Ezekkel a mondatokkal kezdte előadását 2005. decemberében a magyar miniszterelnök (Gyurcsány, 2005)⁴⁰ egy európai fórumon. A bizonytalanság olyan időszakban állt elő, amikor az Európai Unió szociális ellátó rendszere („modellje”?) kezdte érzékelni, hogy jelentős kihívásokkal néz szembe. A globalizálódás erős szorításának és a munka nélküli világ fenyegetésének kihívásaival.

A munka világának rugalmasabbá tétele a posztindusztriális társadalom egyik legfontosabb, ugyanakkor legnehezebb feladata. A foglalkoztatottak ragaszkodnak a régi, bevált, a „normálisnak” tekintett formákhoz, amik mellett, bár mindvégig léteznek a „speciális”, vagy „atipikus” foglalkoztatási formák is, de évtizedeken át alacsonyabb rendűséget, a biztonság és a jogi védettség korlátozottságát jelentette, ha valaki nem volt képes belépni a normál munka, a teljes értékű foglalkoztatottság világába. Az állami nyilvántartások, szabályozás és adóztató járulékszedő tevékenység is a „normál” munka világának megfelelően szerveződött. Általában le is mondott az atipikusok túlzott ellenőrzéséről, amint az onnan beszerezhető forrásokról is (gyakran költségesebb lett volna az ellenőrzés és a nyilvántartás, mint a befolyt járulékok összege). Ezért az állam hosszú időn át törekedett a piaci és a „normál” viszonyok fenntartásához, amiként az érdekvédő szervezetek is, amelyek sokkal könnyebben kezelték a kollektív helyzetekből fakadó kollektív érdekeket, mint a sok apró részre töredezett munkavilág mozaikját.

⁴⁰ Gyurcsány Ferenc beszéde a Demos Magyarország és a Policy Network közös konferenciáján, 2005. december 9. in http://www.demos.hu/sajto?page=details&news_id=48. Letöltve: 2006. július

2.8 RAGASZKODÁS A „NORMÁL MUNKÁHOZ”

Az atipikus munkaformák ezért annak ellenére lassan terjednek, hogy nap, mint nap bizonyítják a termelékenység szempontjából értelmezett hatékonyságukat. Akadályozzák viszont az egységes szabályozást és a kollektív érdekvédelmet.

De a normál munka „túlélésének” nem csak politikai, hanem kulturális okai is vannak. Érdeemes megfigyelni például, hogy az 1929-33-as nagy válság idején hogyan érveltek a kor társadalomkutatói és szakpolitikusi, mit tartottak megtartásra érdemesnek az akkor még alig pár évtizedes „normál munka” világából. Először is, az atipikus formák újraéledését nem az előrejutás eszközeként, hanem ideiglenes visszalépésként, a „normális” munkavilág olyan engedményeként értelmezték⁴¹, ami ideiglenes lemondást jelent fontos vívmányokról, áldozathozattal a gazdasági növekedés oltárán.

Azután, a rövidített munkaidővel kapcsolatban született meg az az elképzelés, hogy a társadalmilag szükséges munka mennyisége igazságosabban és demokratikusabban osztható el a rövidebb munkaidő – vagyis a részfoglalkoztatás – révén. Különösen a szakszervezetek és a munkavállalók szorgalmazták a munkások részeltetését a nagyobb hatékonyság előnyeiből. Eleinte az ilyen megoldásoknak elsősorban a pszichológiai és a szociális előnyeit (a több szabadidőt, a test és a lélek felfrissülését, stb.) hangsúlyozták, majd „1932-re a szervezett munkásság érvrendszere eltolódott a gazdasági igazságosság és az élet minősége felé” (Rifkin, 1995: 25.). Ezek az érvek és megfontolások napjainkban igencsak osztályharcos jellegűnek tűnnek.

Később „a munkásvezetők a technológiai munkanélküliséget »a nagyobb hatékonyság, a gazdasági fölöslegek és a limitált piacok természetes eredményének«, természetes jelenségnek látták. Úgy érveltek, hogy a nemzetnek a kiterjedt és elhúzódó munkanélküliség elkerülése érdekében rá kell vennie az üzleti életet, hogy ossza meg a nyereséget a munkássággal, a rövidebb munkaórák formájában. A munkaidő-csökkentés egyre inkább a gazdasági növekedés eszközeként merült fel, de természetesen a munkabérek változatlanul hagyásával. Ha a technológiai fejlődés nagyobb termelékenységhez és kevesebb munkáskéz foglalkoztatásához vezet, akkor az egyedüli elfogadható megoldás, ha csökken a munkaórák száma, de a bérek megmaradnak eredeti

⁴¹ Owen, Alma J. et al. (1991: 24): „az 1929-es válság pusztító hatású volt [Észak-Amerikában]. Drámai változást idézett elő a foglalkoztatás mintázataiban. 1932-re az ország háztartásainak 28%-ában nem volt egy kereső családtag sem. A szerencsés foglalkoztatottak is drasztikus kereset- és munkaidő-csökkentést éltek át. 1932 közepére az ország munkásainak háromnegyede részmunkaidős lett. Visszazuhanván korábbi forrásaikhoz, a családok egyre nagyobb része próbálkozott megélni a korábbi önellátás állapotából. A munkanélküli textilmunkások szövőszékeket állítottak fel otthon. Az anyák és a feleségek varrodákat és mosodákat üzemeltettek”.

szintjükön, így biztosítva elegendő vásárlóerőt a több végtermék fogyasztásához” (Rifkin, 1995: 25.).

Ebben a felfogásban azonban a rövidebb munkaidő nem atipikus válságmegoldási eszközként merült fel, hanem mint a jövőbeli „normális” munkaviszony időkerete: nem részidős munkaként, hanem a rövidebb munkahét követeléseként.

Mai szemmel naivitásnak tűnik a bérek eredeti szinten tartását és a munkaidő csökkentését egyszerre követelni, de ne feledjük, hogy a korabeliek az 1929-33-as krízist túltermelési, tehát ideiglenes válságként értelmezték, és olyanként, amivel szemben a vásárlóerő fenntartása, vagyis a bérszint megőrzése racionális érv lehetett.

Finna Henrietta más szempontból tekint az atipikus formák terjedésére száz évvel később, a 21. század elején. Mint írja: „Az atipikus formák terjedése, a rugalmas foglalkoztatás „nem egy külső kényszer, amelyet a munkaerőpiac szereplőire rá kell erőltetni, hanem egy versenyképességet fokozó lehetőség, melyet nemcsak tudomásul kell venni, hanem építeni is kell rá olyan problémák megoldásában, mint a munkanélküliség csökkentése, a foglalkoztatottak számának növelése, vagy szervezetek oldaláról a vásárlói igények ingadozások kezelése” (2008: 6.)⁴².

Ha mindezeket az értelmezéseket és magyarázatokat nem egymást kizáró, hanem egymást kiegészítő jellegűnek fogjuk fel, még izgalmasabb kérdésként merül fel, hogy miért nem terjed tömegesen az atipikus foglalkoztatás, ha az

- a korábban ismert és megszokott formák újraéledése,
- szolgálja a munkaadók költség-hatékonyágát, a versenyképességet a globális piacon,
- növeli a munkások életminőségét,
- csökkenti a munkanélküliséget,
- fizetőképes keresletet (fogyasztást) tart fenn, és
- bizonyos életciklusokban (ld. a kisgyermekes anyák munkahelyre való visszatérése idején) akár családbarát szociális vívmányként is értelmezhető ?

⁴² Finna Henrietta (2008) A munkaerő-piaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál. Budapest. Ph.D. értekezés kézirat. http://kgt.bme.hu/doktori/phds/finna_h.pdf

2.9 IDEGENKEDÉS AZ ATÍPIKUS FORMÁKKAL SZEMBEN

2.9.1 Munkavállalók, generációk

A „normál munkához” való ragaszkodásnak erős kulturális okai vannak. Az idősebb korosztály, értékrendszerének megfelelően, az ipari társadalom tipikus szerveződését tekinti „normálisnak”, és az embert is akkor véli teljes értékű felnőttnek („normális” felnőttnek), ha ebben a munkaviszonyban vesz részt. Nem csodálkozhatunk, hogy a mai felnőtt nemzedék java része ragaszkodik ehhez a formához és abnormálisnak érzi, ha a korábban jellemző formákra kényszerül. Nem véletlen, hogy az 1990-es években született leírások jellemzően a fiatalok foglalkoztatási formájaként említik az atipikus munkavégzést (ld. pl. Kiss, 1997b)⁴³. Robert Castel (1998: 363.)⁴⁴ is a huszonévesek adatait jelzi: „1990-ben a 21-25 éves korosztályban a férfiaknak csak 58%-a, a nőknek 48%-a dolgozott határozatlan idejű szerződéssel teljes munkaidőben. 1982-ben a megfelelő arány [még] 70 és 60% volt”.

A pályakezdők még nem szocializálódtak a „normál munka” világába, feltehetően könnyebben viselik el az atipikus formák bizonytalanságait is. Talán még örülnek is, hogy fokozatosan kell belemerülniük a normál munka folytonos kötöttségeibe, az „évente pár nap szabadság” világába. A fiatalokért érzett aggodalom (ld. pl. Kiss, 1997b) éppen azért fogalmazódik meg ebben az időben (ti. az 1990-es években), mert a társadalom-elemzők szerint a „normál munkába” nem – az atipikus munkába viszont annál inkább – adaptálódott ifjú nemzedéket elveszett generációnak vélik, a „normál munka” szempontjából, és ebben a tévesztésben a „munka világának végét” látják. Jeremy Rifkin (1995)⁴⁵ kifejezetten a „munka végéről” beszél, könyve címében is megjelenítve a pesszimista előérzetét.

A huszadik század nagy részében ugyanis a normál munkában elfoglalt pozícióknak határozta meg az identitásunkat, társadalmi státuszunkat, jövedelmünket, utódaink útba indításának feltételeit, de a munkavilág elhagyása utáni öregségi ellátásunkat is. Az elsődleges, az államilag szabályozott és ellenőrzött munkapiac nemcsak biztonságosabb, hanem rangosabb is (volt), mint a másodlagos.

Az angol társadalomtörténész szavaival: „mindenki, vagy úgyszólván mindenki (1975-ben az aktívak több mint 82 százaléka) bérből él, akkor a társadalmi identitást a bérmunkaviszony

⁴³ Kiss Gabriella (1997b) A munkatársadalom válsága és a fiatalok életesélyei. pp. 85-111. In Kiss Gabriella: Korunk hívószavai. Szociológiai tanulmányok. Debrecen. Nullpont Kulturális Egyesület.

⁴⁴ Castel, Robert (1998) A szociális kérdés alakváltozásai. A bérmunka krónikája. Budapest. Kávé Kiadó. /A Szociálpolitikai Értesítő Könyvtára/

⁴⁵ Rifkin, Jeremy (1995) The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. New York. G.P.Putnam's Sons

rendszerén belül elfoglalt helyzet határozza meg. Mindenki összeméri magát mindenkivel, s rögtön igyekszik is mindenkitől elkülönölni. A társadalmi hierarchiában egyre több grádics található, s a bérből élők ezekhez kötik identitásukat, egyúttal nyomatékosan hangsúlyozzák mindazt, ami őket az alattuk lévőtől megkülönbözteti, miközben eggyel magasabb szint felé ácsingóznak” (Castel, 1998: 293-294.)⁴⁶.

Ne feledjük, hogy alig két évtizede (az ezredfordulón) az atipikus munkaformákat még alulfoglalkoztatásnak neveztük. A német szociológus szerint az atipikus formák feléledése éppen azt jelenti, hogy „a munkanélküliség az alulfoglalkoztatottság formáiban úgyszólván »integrálódott« a foglalkoztatási rendszerbe, ezáltal azonban *általánossá vált a foglalkoztatási bizonytalanság*, ... A munkanélküliség eltűnik, de új, kockázatokkal teli [alul-foglalkoztatottsági] módoszatokban ismét általános formában bukkan fel” (Beck, 2005: 257. - kiemelések az eredeti szövegben)⁴⁷.

2.9.2 A szakszervezetek

A szakszervezetek rendszerint az atipikus formák kockázataira és későbbi hátrányaira hívják fel a dolgozók figyelmét. „Az ilyen típusú munkavállalásnak azonban hosszú távú hátrányai és kockázatai is vannak: azonnali vagy nyugdíjaskori tömeges elszegényedés, szakmai karrier elmaradása (képzések és előléptetés), társadalmi szinten növekvő szociális problémák. A képzett munkaerő hiánya viszont már középtávon jelentkező kihívásokat jelenthet. ... Ugyanakkor a szakszervezetek nem ellenzik az atipikus formák választhatóságát, amennyiben ezek alkalmazása önkéntes, nem a meglévő hagyományos munkaviszonyokat fogják felváltani, a munkáltatók »rendeltetésszerűen« használják a jogintézményeket, és hatásukra bővül a foglalkoztatás. Szilágyi Veronika a Liga részéről ismét figyelmeztetett a kockázatokra: a »rugalmasítással« a munkaadók átmeneti foglalkoztatási gondjaik kockázatát fogják a munkavállalókra hárítani” (www.szakszervezetek.hu)⁴⁸.

2.9.3 A munkaadók

⁴⁶Castel, Robert (1998) A szociális kérdés alakváltozásai. A bérmunka krónikája. Budapest. Kávé Kiadó. /A Szociálpolitikai Értesítő Könyvtára/

⁴⁷ Beck, Ulrich (2003) A kockázat-társadalom. Út egy másik modernitásba. Budapest. Századvég Kiadó.

⁴⁸www.szakszervezetek.hu (2012) Gyorsan terjednek az atipikus munkaformák Európában. A szakszervezetek figyelmeztetnek a kockázatokra. <http://www.szakszervezetek.hu/index.php/hirek/2536-gyorsan-terjednek-az-atipikus-munkaformak-europaban>

⁴⁹www.szakszervezetek.hu (2012) Gyorsan terjednek az atipikus munkaformák Európában. A szakszervezetek figyelmeztetnek a kockázatokra. <http://www.szakszervezetek.hu/index.php/hirek/2536-gyorsan-terjednek-az-atipikus-munkaformak-europaban>

Ha a fentiek alapján érthetőbbé vált is, hogy miért ragaszkodnak a magyar munkavállalók és az érdekvédő szervezetek a „normál munkaformákhoz”, azt akkor sem igazán értjük, miért idegenkednek azoktól a munkaadók. Talán, mert az egy helyre koncentrált, a térben és időben jól koordinált munkavégzők, könnyen ellenőrizhetők és a munkafolyamatokhoz rendelhetők; míg az atipikus formák egy része esetében elvész, vagy gyöngül a munkáltatók, vagy a felügyelők kontrollja a munkavégzők felett.

Viszonylag kevés hazai kutatás irányult a foglalkoztatók és az atipikus formák közti viszony vizsgálatára. Ezek körül az egyik kivételről Tóth Arnold számol be. Írása szerint a foglalkoztatók körében „a távmunka a legkevésbé népszerű formának minősül. Mindössze 55 cégnél volt már precedens alkalmazására [a 150 megkérdezett közül], 96 megkérdezettnek nem voltak még távdolgozói. A kapott adatok alapján egyértelmű a következtetés: a teljes munkaidő iránti preferencia érvényesül, míg az egyéb, atipikusnak tekinthető módozatok közül a részmunkaidőben való foglalkoztatás a legnépszerűbb. A távmunka ugyan – az országos tendenciának megfelelően – nem a legkedveltebb, de a mintában így is magas értéket kapunk (a jelenlegi alkalmazásra vonatkozó viszonyszám 33,1%).

Hasonló sorrendet állíthatunk fel a jövőbeli alkalmazási szándék vizsgálatánál is. Az említések száma alapján 125 vállalat alkalmazná a dolgozóit teljes munkaidőben, 73 tartja elképzelhetőnek a részmunkaidős foglalkoztatást, 60 megkérdezett az eseti megbízást, míg a távmunka 48 cégnél fordulna elő a későbbiekben. A távmunkát elsősorban adminisztratív, könyvelési, grafikai, illetve fordítási tevékenység keretében végeztetné” (Tóth, 2005: 131.)⁵⁰.

Az ismertetett vizsgálat az atipikus formákkal szemben érzett idegenkedésre, illetve vonzalmakra irányult, nem tért ki a „miértek” megválaszolására. A Jól-Lét Alapítvány és a Friedrich Ebert Alapítvány konferenciáján a felszólalók között „egyértelmű csak abban látszott, hogy a magyar cégek HR-esei a mostani munkajogi lehetőségek töredékét sem ismerik, ezért nem is alkalmazzák azokat, így lassan nő majd csak a máshol népszerű alkalmazási formák aránya” (www.szakszervezetek.hu)⁵¹.

A Telekom előadójának hozzászólása beszédes címmel jelent meg az internetes portálon: „félünk tőle, de csináljuk”. Szócs Gábor elmondta, hogy „a Telekomnál a részmunkaidő, a részleges távmunka (például két napot hetente otthonról dolgozik a munkavállaló) vagy a rugalmas munkaidő a legkedveltebb forma. De már dolgoznak a »mentoring« projekten is, aminek keretében a nyugdíj előtt álló munkavállalók egyfajta intézményesített tudástranszfert valósítanak

⁵⁰ Tóth Arnold (2005) Atipikus foglalkoztatás a munkáltatóknál. Kutatási jelentés. pp. 129-140. In Budapest. Általános Vállalkozási Főiskola. Tudományos Közlemények 13.

⁵¹ www.szakszervezetek.hu (2012) Gyorsan terjednek az atipikus munkaformák Európában. A szakszervezetek figyelmeztetnek a kockázatokra. <http://www.szakszervezetek.hu/index.php/hirek/2536-gyorsan-terjednek-az-atipikus-munkaformak-europaban>

meg munkaidejük felében, hogy nyugdíjba vonulásukkor ne vesszen el a felhalmozott tudás. Szócs Gábor szerint a vezetői ellenállás és az ismeretlentől való félelem a legnagyobb akadály, ám alkalmoszerű távmunka a dolgozók és vezetők 80 százalékánál előfordult már. Tapasztalataik szerint motivációs eszközként sem utolsó a rugalmas munkaidő-beosztás vagy a távmunka-lehetőség, sokan legalább annyira becsülik, mint a pénzbeli elismerést” (www.szakszervezetek.hu)⁵².

2.9.4 Az atipikus munkaformák családbarát jellege

Az atipikus foglalkoztatás szinte valamennyi szószólója a piaci változásokhoz való gyors alkalmazkodást emeli ki előnyként; és a termelés, vagyis a munkaadók érdekeit szolgáló eszköznek tekinti. Viszonylag kevés olyan szókimondó írással találkozhatunk azonban a magyar nyelvű szakirodalomban, amely nyíltan „a munkaidő drágább formáinak olcsóbbakkal való helyettesítéseként” propagálja az atipikus formákat. Ezek egyike Tóthné Sikora Gizella (2002) oktatási segédanyaga. „Melyek a rugalmas munkaidőrendszerek olcsóbb formái?

- A teljes munkaidő helyett a részmunkaidő.
- A távmunka, amely egyszerre jelent rugalmas foglalkoztatási formát és rugalmas munkaidő-gazdálkodási formát.
- Az outsourcing, ha a kiszervezett tevékenység just in time rendszerben kapcsolódik a vállalat alaptevékenységéhez.

A munkaidő drágább formáinak olcsóbbakkal való helyettesítése ... számos tényezőtől függ, többek között, hogy milyen a munkavállalói érdekképviselő érdekvédelem-képesítése, vagy milyen a munkaerőpiac helyzete, munkaerő-felesleg, vagy munkaerő-hiány jellemezi” (Tóthné, 2002: 4.2.1. fej.)⁵³.

Ugyanakkor gyakran kerül említésre az atipikus munkaformák családbarát jellege is. Elsősorban a pályakezdő fiatalok és a nők számára elfogadható, sőt akár előnyösnek is mondható formának tekintik. Különösen a szülésből a munkába visszatérő anyukák szempontjából találnak előnyösnek az atipikus munkaformákat.

A hagyományos családi szerepek alapján ugyanis az anyukák dolga, hogy a járványos és járványszerű betegségeknek kitett kisgyerekekért szaladjanak, odahagyva a munkahelyi feladatokat. A kismamák felelőssége az is, hogy a jövedelemszerzős és otthoni munkájukat a

⁵²www.szakszervezetek.hu (2012) Gyorsan terjednek az atipikus munkaformák Európában. A szakszervezetek figyelmeztetnek a kockázatokra. <http://www.szakszervezetek.hu/index.php/hirek/2536-gyorsan-terjednek-az-atipikus-munkaformak-europaban>

⁵³Tóthné Sikora Gizella (2002) Munkaerő-piaci ismeretek. Oktatási segédlet. Miskolc. Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar. www.uni-miskolc.hu/vrgi/human/mp.doc

gyermekintézmények nyitvatartása és szabályai⁵⁴ szerint módosítsák. Ilyen körülmények között merül fel a részmunkaidős foglalkoztatás olyan formaként, ami nem csak megoldás a kisgyerekes anyukák problémáira, hanem kifejezetten az anyukák által igényelt megoldásként. Már pedig a családbarát foglalkoztatás nem csupán a nőket érintő probléma.

„Az idők során azonban kiderült – írja a magyar kutató-páros – hogy nemcsak a nők, de a férfiak is nehezen tudják megvalósítani a munka és magánélet közötti egyensúlyt és szinte naponta küzdenek a probléma megoldásával. Nem véletlen, hogy számos felmérés és kutatás született a kérdés megismerése céljából. A megkérdezett édesapák a párjukhoz hasonlóan egyenlő arányban szeretnék részt vállalni a gyermekük nevelésében, azonban ezt több ok miatt nem tudják megtenni. ... Ennek ellenére 20 édesapából mindösszesen 1 vesz ki 2 hétnél több szabadságot a gyermeke születése után, és 100-ból mindösszesen 1 férfi 5 hetet, vagy annál többet. A kutatás szerint a válaszadó férfiak mintegy 53%-a fontolóra venné, hogy otthon maradjon apaként, ha ez anyagilag megoldható lenne, amiből arra következtetnek a kutatók, hogy egyre elfogadottabb, ha az édesapák nem dolgoznak gyermekgondozás céljából” (Bencsik, Juhász, 2011: 9.)⁵⁵.

Mindmáig él az elképzelés az atipikus munkák családbarát voltáról. A Statisztikai Hivatal egyik dokumentuma szerint is: „a részmunkaidőben történő foglalkoztatás előnye a munkavállaló számára, hogy a családi kötıtségekkel jobban összeegyeztethető, egészségügyi problémák, csökkent munkabírás esetén is végezhető, és még rendszeres jövedelmet is biztosít. Ennek, illetve a 2008. őszén kitört válság kezelésére javasolt – részmunkaidős foglalkoztatás kibővítésével megvalósuló munkahelymegőrző – programcsomag ellenére alig emelkedett a részmunkaidőben dolgozók aránya, a munkáltatók továbbra is ritkán választják ezt a megoldást” (KSH, 2011: 6.)⁵⁶.

A KSH ezek szerint a munkáltatók részéről tételez fel idegenkedést az atipikus formákkal szemben, a munkavállalók – szerinte – örömmel fogadnák az ilyen lehetőségeket.

Egy másik, szintén a Központi Statisztikai Hivatal által jegyzett dokumentumban kifejezetten „munkaerő-tartalékként” kerül említésre a részdős munkavégzés: „Az ILO-kritériumnak megfelelő munkanélküliek mellett további 302 ezer fős volt az ún. potenciális

⁵⁴ Klasszikus példája ez a helyzet annak, amikor egy funkciója szerint szolgáltató intézmény csaknem hatósági hatalommal rendelkezik. Meghatározhatja ügyfeleinek, hogy hány órára vigyék a gyerekeket az intézménybe, hány órákor vigyék el onnan, közvetve így azt is, hogy milyen munkaformában dolgozhatnak. Korábban a speciális munkaidő-beosztással dolgozó cégek saját gyermekintézmények fenntartásával igyekeztek megválaszolni a problémát. Az óvónénik határozhatják meg, mikor nevezhető a gyerek betegnek, és mikor a többiekre is veszélyeket jelentő betegnek, stb. (A gyermekintézmények betegszobájába csak a munkahelyéről kiugrasztott anyuka megérkeztéig gondozza a beteg gyerekeket.)

⁵⁵Bencsik Andrea – Juhász Timea (2011) Apák gyermekgondozási szabadságon. pp. 9-19. In Humánpolitikai Szemle. 2011. 12. szám (december)

⁵⁶ KSH (2011.) A fiatalok munkaerő-piaci helyzete. A munkaerő-felmérés alap-, illetve a 2010. IV. negyedévi kiegészítő felvétele alapján. Budapest. Központi Statisztikai Hivatal. http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag_munkaero_piac.pdf

munkaerő-tartalék. Ebből 68 ezren olyan részmunkaidős alulfoglalkoztatottak voltak, akik teljes munkaidős állás hiányában, kényszerűségből dolgoztak ilyen formában” (KSH, 2012: 2.)⁵⁷.

Régről ismert az a jelenség is, hogy recesszió és magasabb munkanélküliségi ráták idején megszorodnak a publicisztikában azok a hangok, amelyek a családi értékek és a női-anyai feladatok fontosságát hangsúlyozzák a munkavégzéssel szemben; bizonyos értelmezések szerint mintegy ideológiai alapot szolgáltatva ezzel a nők munkapiactól való távolabb szorításához. Így volt ez a világháborúkat követő években is, amikor a frontról visszatérő férfiak vissza akarták szerezni a háború idején nők által betöltött munkahelyüket.

Közép-Kelet-Európában a nemi szerepekre vonatkozó ideológiák és az atipikus foglalkoztatás viszonyát erősen színezi a verseny, a kiszorítódsi, hiszen „a szocialista országokban paradox helyzet alakult ki. Kelet-Európában gyakorlatilag minden nőnek volt munkahelye - de legalábbis a munkaerőpiacon majdnem annyi nő volt jelen, mint amennyi férfi, vagyis sokkal nagyobb arányban, mint bárhol a világon” (Hobsbawm, 1998: 300.)⁵⁸.

Így azután az uniós irányelvek eufemisztikus harmóniáját gyakran törlik meg az aggódó figyelmeztetések az EU keletibb tájain, és a női munkaerő atipikus foglalkoztatásának kérdése is más színben jelenik meg nálunk, mint a nyugat-európai országokban.

„Az atipikus foglalkoztatási formák pedig nem megfelelő átjárhatóság esetében gender jellegű csapdaként működhetnek” (www.szakszervezetek.hu)⁵⁹, figyelmeztettek egy szakszervezeti tanácskozás előadói 2012-ben.

Magyarországon a nők munkaerő-piaci helyzetével foglalkozó miniszteri biztos – Szalai Piroska – ennek ellenére összekapcsolta az atipikus foglalkoztatás és a kisgyermekes anyák munkavégzésének problémáját. „Fontos feladatnak nevezte az atipikus munkakörök bővítését, hogy a gyesről, gyedről visszatérő anyák újra beléphessenek a munkaerőpiacra”, miután „emlékeztetett rá, hogy a kormányzat januártól munkahelyvédelmi akciótervvel is segíti a foglalkoztatást, ez a 25 év alattiak, az 55 év felettiak, a szakképzetlenek és a kisgyermekes anyák munkaadói számára is kínál adókedvezményt” (www.nyiregyhaza.hu)⁶⁰.

A reális körülményeknek megfelelő megközelítésnek tűnik Frey Mária koncepciója, ami szerint a családbarát munkaformák népszerűsítése során az EU-politikusok: „Alapvetően

⁵⁷ KSH (2012) Munkaerő-piaci folyamatok, 2012. I. negyedév. In Statisztikai Tükör. 6. évf. 43. szám (június 14.) www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1203.pdf

⁵⁸ Hobsbawm, Eric (1998) A szélsőségek kora. A rövid 20. század története 1914-1991. Budapest. Pannonica Kiadó.

⁵⁹ www.szakszervezetek.hu (2012) Gyorsan terjednek az atipikus munkaformák Európában. A szakszervezetek figyelmeztetnek a kockázatokra. <http://www.szakszervezetek.hu/index.php/hirek/2536-gyorsan-terjednek-az-atipikus-munkaformak-europaban>

⁶⁰ www.nyiregyhaza.hu (2013) Szalai Piroska: javul a nők munkaerő-piaci helyzete. in: <http://www.nyiregyhaza.hu/szalai-piroska-javul-a-nok-munkaeropiacyhelyzete>. Letöltve: 2013. február 13.

foglalkoztatáspolitikai szempontból közelít ehhez a témához. Egyfelől azért, mert Európa népessége öregedik, a munkavállalási korúak száma csökken, az ún. eltartási terhek növekednek. A rugalmasabb munkaidő-politika segítséget jelenthet az idősök gondozásában, más oldalról pedig a nők otthoni és munkabeli elfoglaltságának összehangolásával kedvező hatást gyakorolhat az egyébként igen szomorúan alakuló születésszámra. Ez konkrétan azt jelenti, hogy törekedni kell olyan emberek munkaerőpiacra való bevonására, méghozzá nagy számban, akiknek otthoni kötelezettségeik is vannak, illetve csökkent munkaképességűek vagy idősök. Tehát olyan munkaidő-rendszereket kell alkalmazni, amelyek figyelembe veszik, hogy ezek az emberek nem képesek ugyanolyan teljesítményre, mint a munkavállalók többsége” (Frey, 2010: 7.)⁶¹.

2.10 A DUÁLIS GAZDASÁG, A MUNKANÉLKÜLISÉG ÉS AZ ATIPIKUS FORMÁK

Az önfoglalkoztatásról szóló fejezetben már említésre került a duális munkaerő-piac kérdése az angolszász szakirodalomból. A társadalmelemzők úgy írták le a nagyvállalatok és a közszféra foglalkoztatottjait, mint akik az elsődleges munkapiac jól szabályozott és ellenőrzött, stabil állásaiban dolgoznak, szemben azokkal, akik a kisvállalkozások, az önfoglalkoztatók rendkívül gyorsan változó, és a munkajog szegélyén, vagy akár a hatályán kívül is eső területein találtak maguknak megélhetést. Ez utóbbiakat tekintették a másodlagos munkapiac szerelőinek és az általuk betöltött álláshelyekről szólva emlegették az „alufoglalkoztatás” kifejezést. Az alufoglalkoztatottság a munkavállaló végzettségének nem megfelelő, a nem teljes idejű, a különböző munkapiaci védettségekhez és járandóságokhoz nem kapcsolódó munkaformákat – és azok kombinációit – jelentette, és a gazdaságnak, illetve a munkapiacnak ezt a szegmensét tekintették a verseny igazi helyszínének. „Az amerikai szakirodalom egy része úgy emlegeti a kisvállalkozásokat, mint amik a valódi verseny megteremtői és életben tartói, szemben a nagyvállalatok bürokratikus és államilag agyonszabályozott és felségterületével” – idéztük korábban az amerikai szerzőpárost (Brinkenhoff, White, 1991: 436-437.)⁶².

Az 1980-as évektől azután egyre többen⁶³ és többféle hangsúllyal említették a nyugati gazdaság revitalizáló erőforrásaként a kicsi, a piaci kihívásokat gyorsan és rugalmasan megválaszolni

⁶¹Frey Mária (2010) Munkaidő és életminőség. Munkácsy Ferenc beszélgetése Frey Máriával. pp. 7-9. In Munkaügyi Szemle. Vol. 54. No. 3.

⁶² Brinkenhoff, David B. – White, Lynn K. (1991) Sociology. St.Paul, New York, Los Angeles, San Francisco. West Publishing Company

⁶³ A legismertebbek közülük: Schumacher, Ernst F. (1973) Small is Beautiful – magyarul: A kicsi szép. Budapest. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. 1991; Piore, Michael - Sabel, Charles F. (1984) The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity. New York: Basic Books. p. 17.

képes, az innovációt megtermelő és gyorsan a gyakorlatba ültető „kicsiket”, amelyek mentesek a túlzott állami ellenőrzéstől. A kor divatszava a rugalmasság, a gyors reagálás lett.

A rugalmasság (a flexibility) gazdasági követelménye azonban – legalábbis a nyugati országokban – láthatóan a munkavállalók biztonsága (security) ellentettjeként jelent meg. A foglalkoztatás szempontjából is érzékletes a Schumacher-i illusztráció, ami szerint a nagyvállalatokat szimbolizáló tankhajó hatalmas mennyiségeket mozgat, rengeteg embernek ad kenyeret, masszív építményével a stabilitást, de egyben a nehézkességet is szemlélteti, míg a könnyű, kevés embert foglalkoztató kicsik rendkívül törékenyek, de mozgékonyak, rugalmasan manővereznek a hullámverésben, a jövőbe irányuló útkeresés előmozdítói. A munkahelyük stabilitásáért aggódó és küzdő alkalmazottak természetesen az elsődleges munkapiacokra törekedtek, még ha az ott működő cégek nehézkessége gyakran a versenyképességüket, és ezzel az álláshelyek megmaradását is veszélyeztette.

Ezt az összefüggést az alulfoglalkoztatottság és az álláshelyek bizonytalansága között nehezebben érthetjük meg Magyarországon, mivel itt – Nacsá Beáta, az ELTE munkajogásza szerint – „a magyar jog nem tett különbségeket korábban sem például részmunkaidősök vagy teljes munkaidősök, határozott vagy határozatlan időre foglalkoztatottak közt, talán csak a kölcsönzöttek védelme volt jelentősen gyengébb. A szocialista szabályozási örökségben voltak kifejezetten modern és előnyös elemek is. ... Ilyen volt az egységes munkavállalói fogalom, egységes jogok a tipikus és atipikus formákra is” (www.szakszervezetek.hu)⁶⁴.

Ezért a volt szocialista országokban feltehetően a munkabiztonság szempontjából kisebb megrázkódtatást jelent az atipikusok normává válása, mint a kontinens nyugati felén; ugyanakkor a megélhetés biztonságát (a szociális biztonságot) tekintve jóval nagyobb a kockázata az átlagos bérszínvonal miatt. „Az alacsony bérezésű országokban - nemcsak Magyarországon, hanem például Csehországban is, ahogy Alexandra Jachanova Dolezalova, az Európai Női Lobbi alelnöke bemutatta – a részmunkaidő sok esetben nem alternatíva: a kisgyermekes anyák esetében például többbe kerülne a gyermekfelügyelet, mint amennyit a részmunkával képes lenne megkeresni” (www.szakszervezetek.hu)⁶⁵.

Az atipikus formák alacsony elterjedési arányának oka lehet országainkban, hogy a családok eltartásához két keresetre van szükség.⁶⁶

⁶⁴www.szakszervezetek.hu (2012) Gyorsan terjednek az atipikus munkaformák Európában. A szakszervezetek figyelmeztetnek a kockázatokra. <http://www.szakszervezetek.hu/index.php/hirek/2536-gyorsan-terjednek-az-atipikus-munkaformak-europaban>

⁶⁵www.szakszervezetek.hu (2012) Gyorsan terjednek az atipikus munkaformák Európában. A szakszervezetek figyelmeztetnek a kockázatokra. <http://www.szakszervezetek.hu/index.php/hirek/2536-gyorsan-terjednek-az-atipikus-munkaformak-europaban>

⁶⁶ Szabó Ingrid (2011): Atipikus foglalkoztatási és munkavégzési formák, In: "A tudomány és az oktatás a tudásközpontú társadalom szolgálatában": III. Nemzetközi Tudományos Konferencia SJE.

2010-ben a bruttó évi átlagkereset Magyarországon 9496; Szlovákiában 10 407 euro volt. Az atipikus foglalkoztatás magas arányait produkáló Dániában, Hollandiában és Németországban ennek az összegnek a négy-ötszöröse 55407 (Dánia); 44 784 (Hollandia) illetve 42 100 euro (Németország) volt.⁶⁷ Egy 2012. év februári vizsgálat adatainak összehasonlításából az derül ki, hogy „bruttó 900 euró az átlagbér Szlovákiában, a fővárosban, Pozsonyban pedig 1104 euró havonta - adta hírül a TASR szlovák közszolgálati hírugynökség a platy.sk portál felmérésére hivatkozva, míg Magyarországon csak 720-730 eurót kaptak a munkavállalók”⁶⁸. Bár a híradás címe szerint a magyar munkavállalók „csak irigykedhetnek” a szlovák átlagbérrre, a két szomszédos ország foglalkoztatottjai közösen vágyakozhatnak az övékénél 4-5-ször magasabb nyugati átlagbérekre.

Már az eddigiekből is jól látható, hogy nem ugyanazt jelenti a flexicurity Nyugaton, mint nálunk. A megélhetés szempontjából Magyarországon csaknem megengedhetetlen, hogy a meglehetősen alacsony bérszínvonalon⁶⁹ alkalmazott szülők tipikusan kétkeresős családi modelljéből „tartósan kiessen” egy jövedelemtermelő szereplő. Hiszen a Központi Statisztikai Hivatal számításai szerint „a tipikusnak tekinthető, két aktív korú személyből és két gyermekből álló háztartás létminimumértéke 2,90 x 83 941 Ft = 243 429 Ft-nak felelt meg. E háztartásban az egy főre jutó átlagos létminimumérték 60 857 Ft volt.

5. táblázat:Létminimumértékek idősora, Magyarország, 2000-2011

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
2 aktív korú felnőtt	60331	98714	105224	115974	125538	131292	137788	146897
2 felnőtt 1 gyermekkel	82740	135379	144307	159050	172166	180058	188966	201458
2 felnőtt 2 gyermekkel	99978	163583	174371	192186	208034	217570	228334	243429

KSH, 2012: 2., 5. és 6.⁷⁰

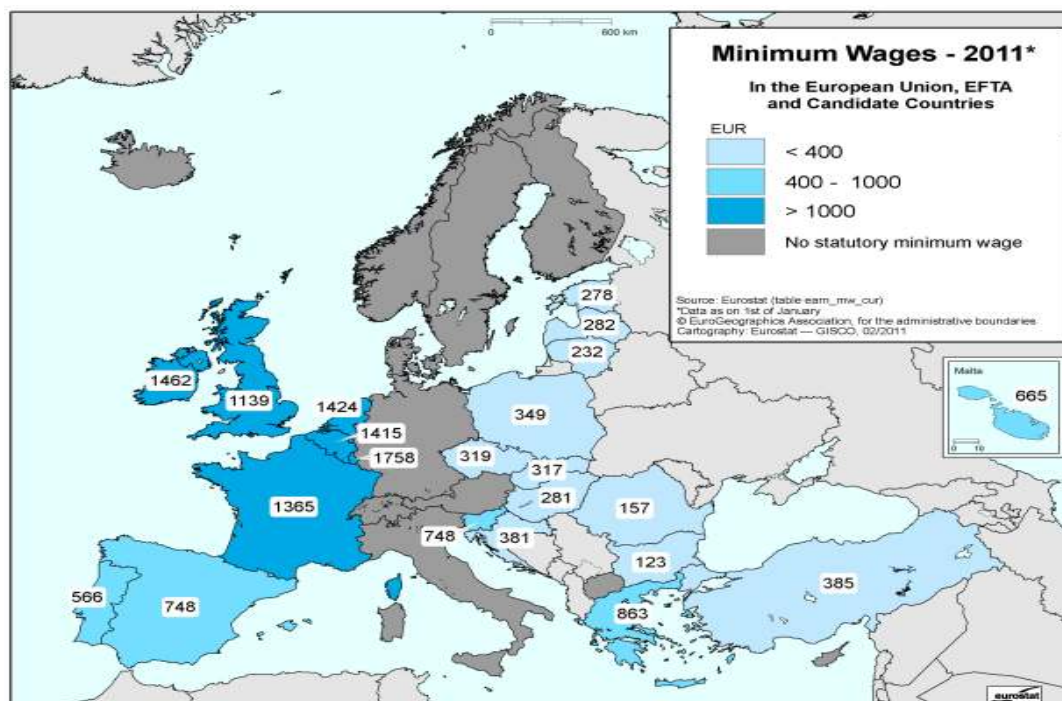
⁶⁷ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00175&plugin=1>

⁶⁸ http://www.penzcentrum.hu/karrier/ennyi_az_atlagber_szlovakiaban_mi_csak_irigykedhetunk.1032355.html

⁶⁹ Az átlagbér 2012. végén Magyarországon a versenyszférában valamivel magasabb, a közsférában valamivel alacsonyabb volt, mint havi 210000 forint.

⁷⁰ KSH (2011) Létminimum, 2011. Budapest. Központi Statisztikai Hivatal.

Egy magyarországi átlagbért kereső a KSH számításai szerint a létminimum szintjén tud eltartani egy nem dolgozó házastársat és kettő nem kereső gyermeket. Ha mindkét szülő munkában áll, de mindketten a minimálbért keresik, már veszélybe kerül a család minimális szintű megélhetése is.



1. ábra: Minimál bér Európában 2011-ben

Forrás: Eurostat, Eurostat, Fedee⁷¹

Ha például a minimálbér színvonalát vesszük szemügyre, láthatóvá válik, hogy nem csak Nagy-Britanniában és Németországban, hanem a mély válsággal küzdő Spanyolországban, Portugáliában és Görögországban is messze magasabb a munkáért fizetendő bér kötelezően minimális szintje, mint Magyarországon, vagy Szlovákiában (ld. 1. tábla).

Hozzájárul ehhez, hogy a magas munkanélküliség általában lefelé szorítja a béreket és a GDP 30%-a körülire becsült szürke és fekete munkaerőpiacon még az alább felsorolt bérszínvonalnál is alacsonyabb bérek fordulhatnak elő.

A jelenleg (2013. január 1-jétől) Magyarországon meghatározott kötelező minimálbér a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére teljes munkaidő teljesítése esetén havibér alkalmazása esetén 98000 forintban, hetibér alkalmazása esetén 22 560 forintban, napibér alkalmazása esetén 4 510 forintban, órabér alkalmazása esetén 564 forint.

⁷¹http://www.euvonal.hu/index.php?op=kerdesvalasz_reszletes&kerdes_valasz_id=528

A bérszínvonal nagymértékben meghatározza az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazhatóságát és elfogadási hajlandóságát a potenciális foglalkoztatottak körében. Szádvári Lídia a magyar szakirodalomban a megszokottnál óvatosabban és differenciáltabban fogalmaz a rugalmas foglalkoztatás lehetőségeiről. Afféle átmeneti, a munkaerőpiacra történő be-, illetve visszalépést időlegesen megkönnyítő formaként említi: „a munkaerőpiacon a rugalmasságra való törekvés különféle alternatív, atipikus munkaszerződési formákat szült, amelyek a foglalkoztatás mértékét, a jövedelembiztonságot, valamint a kapcsolódó élet- és munkakörülmények viszonylagos stabilitását illetően általában eltérnek a hagyományos állásoktól. Ezek, a hagyományos foglalkoztatási modelleknél rugalmasabb, atipikus foglalkoztatási formák nem alternatívái a normál foglalkoztatásnak, de a speciális élethelyzetben lévő munkavállalóknak: a kisgyerekes anyáknak, a pályakezdőknek, a megváltozott munkaképességűeknek, az életkor, vagy nem miatt hátrányos helyzetűeknek segít a munkaerőpiacra jutásban” (Szádvári, 2011: 38.)⁷².

Ezt, a nemzetközi szakirodalomból is ismert nézetet teszteli Addison és Surfield (2006) vizsgálata. Eredményeik szerint „egy atipikus állás elvállalása életképes átvezető eszköz a stabilabb foglalkoztatáshoz.” Elemzésünk szerint - írják -, „az ilyen alternatív munkaformák nem nehezítik középtávon a munkanélküliek elhelyezkedését. Akik vállalják ezt az atipikus pozíciót, nagyobb valószínűséggel állnak egy évvel később is munkában, mint akik inkább a további álláskeresés mellett döntenek. Az atipikus foglalkoztatás nem biztosít kisebb foglalkoztatási folytonosságot, mint a normál munkavégzés. Az adatbázisunk korlátai nem tették lehetővé, hogy megjelöljük az atipikus foglalkoztatás azon sarokköveit, amelyek a normál foglalkoztatáshoz vezetnek, ezért az ilyen állás-típusok mibenléte továbbra is kérdéses marad. Azt azonban elmondhatjuk, hogy a határozatlan időre szóló foglalkoztatást nem találó munkások jobban teszik – eredményeink szerint – ha elfogadnak egy atipikus álláslehetőséget, mint hogyha tovább folytatják az álláskeresést” (2006: 20.)⁷³.

Sokan tekintenek úgy az atipikus munkavégzés különböző formáira, mint a „normál munka” helyébe lépő tartós foglalkoztatási módokra. Tulajdonképpen – fogalmaznak – lassan az atipikusak lesznek a legelterjedtebb, a leginkább megszokott, vagyis a tipikus formák; a régi „normál munka” lassan kiszorul a munkaerőpiacokról.

Elképzelhető ez a forgatókönyv is, de a lényeg, hogy szem előtt tartsuk Peter Auer figyelmeztetését a kérdéssel kapcsolatban: „a gazdaság- és a szociálpolitika két elemét egyszerre együtt (minél erősebb az egyik, annál erősebb a másik is, és vice versa), vagy egymás

⁷² Szádvári Lídia (2011) Rugalmasság és biztonság? Rugalmasság és biztonság – a munkaerőpiacon. pp. 37-39. In Humánpolitikai Szemle. Vol. 22. No. 9. (szeptember)

⁷³ Addison, John T. – Surfield, Christopher J. (2006) Does Atypical Work Help the Jobless? Evidence from a CAEAS/CPS Cohort Analysis. Institute for the Study of Labor. Discussion Paper No. 2325

kiegészítőiként (amolyan nyertes-nyertes szituációként) tekintve az embernek különösen óvatosnak kell lennie, nehogy valamelyik is hiányozzék, vagy csupán PR fogás, esetleg egy rejtett ügyrend része legyen” (Auer, 2007: 1.)⁷⁴ a flexicurity jelszava.

⁷⁴ Auer, Peter (2007) Security in Labour Markets: Combining Flexibility with Security for Decent Work. Geneva. International Labour Office. /Economic and Labour Market Papers. 2007/12/

3 A MODERN ATÍPIKUS FORMÁK

„A vállalkozások tudják, hogy a hatékonyság nem a munkaerő olcsóságában, nem a kutatásra, hirdetésre fordított költségek alacsony szintjén múlik. Ők tudják, hogy csak az maradhat versenyképes, aki a munkaerő minőségét, motivációját fontosabbnak tartja, mint a bérek összegét.”

(Kopátsy Sándor, 2011)

Az atipikus foglalkoztatás régi és új formáinak sokféleségében Nacsa Beáta (1997)⁷⁵ kategorizálása segít eligazodni. Az általa felállított négy klaszterből álló rendszert (a napi munkaidő hossza, az alkalmazás időtartama, a munkavégzés helye, valamint a jogviszony kettőnél több alanya miatt atipikus jellegűnek tekintett munkaviszonyok) kiegészítjük a „szociálisan védett” foglalkoztatás, továbbá a munkavégzésre irányuló jogviszonyhoz (de nem a munkaviszonyhoz) tartozó formákkal.

3.1 A NAPI MUNKAI DŐ HOSSZA MIATT ATÍPIKUS FORMÁK

3.1.1 A részidős munkavégzés

A napi munkaidő hossza miatt atipikusnak számító formák közül a legismertebb és a legelterjedtebb a részmunkaidős foglalkoztatás. A nemzetközi összehasonlítások érvényességét azonban homályosítja az a tény, hogy „a nyugat-európai nemzeti munkajogok általában nem definiálják a részmunkaidőt, hanem úgy írják körül, hogy az rövidebb, mint a rendes munkaidő. Franciaországban a részmunkaidőt a jogszabály úgy határozza meg, hogy az legalább egyötödével rövidebb, mint a teljes munkaidő. Dániában a részmunkaidős foglalkoztatás alsó határa heti 15 és felső határa heti 30 óra.” A szerző lábjegyzetben hozzáfűzi még a megállapításához, hogy „Belgiumban, Portugáliában, Nagy-Britanniában, Görögországban, Olaszországban nincs definiálva a részmunkaidős foglalkoztatás fogalma” (Nacsa, 1997: 59.).

Az adatok értelmezéséhez tudnunk kell azt is, hogy általában kétféle információ-gyűjtési eljárásból származnak a foglalkoztatási statisztikák. Az egyik az „intézményi statisztikáknak”

⁷⁵Nacsa Beáta (1997) Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban. pp. 47-69. In Laky Teréz et al. Az atipikus foglalkoztatási formák. Műhelytanulmányok. Budapest. Az [EU] Integrációs Stratégiai Munkacsoport kiadványa 25. /Európai Tükör/

nevezett metódus, ami a különböző intézmények jelentései alapján dolgozik, míg a másik, a „lakossági felmérés”, aminek során megkérdezzük embereket, hogy a megelőző héten dolgoztak-e, kerestek-e munkát, stb. Az első metódus gondjairól szólt az előbbi idézet, és az intézményi statisztikák összehasonlítására vonatkozik Seres Antal megoldása is: „A részmunkaidő fogalmának tárgyalásához az erre vonatkozó EU irányelvet használjuk, és ezért részmunkaidős dolgozóknak azokat tekintjük, akiknek rendszeres munkaidejük napi, heti alapon számolva vagy a foglalkoztatás több hónapos vagy egyéves átlagát alapul véve kevesebb, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott hasonló dolgozók munkaideje. Nem tárgyaljuk a csökkentett munkaidejű foglalkoztatás azon formáit, amelyek háttérben egyes ágazatok és vállalatok átmeneti gazdasági gondjai állnak (műszak, műszakszám csökkentése, ötnapos munkahét helyett négynapos munkahét bevezetése, stb.)” (Seres, 2011: 351.)⁷⁶.

A lakossági felméréseknek nem csak a megfelelő minta kiválasztása a gondja, hanem a megkérdezett emberek ismerete és fogalomkészlete a teljes, illetve a részidőről. A magyar kutatók beszámolója szerint „a munkaidő hosszának és a részmunkaidősök arányának nemzetközi összehasonlítását megnehezítik – szigorúan véve: lehetetlenné teszik – a »szokásos munkaidő« felmérésében az országok között mutatkozó különbségek. A munkaerő-felvételekben szereplők egy része nem tud válaszolni arra a kérdésre, hogy a fő munkájában mennyit szokott dolgozni, úgy nyilatkozik, hogy a munkaideje »nagyon változó«” (Fazekas, Köllő, 2008: 56.)⁷⁷.

Tovább nehezíti a megbízható adatok gyűjtését és összehasonlítását, hogy változékony formáról van szó. Az atipikusok mindegyikére jellemző egyébként, hogy az egyes formák eltérő kombinációkban kerülnek alkalmazásra. Így például Magyarországon a részidős alkalmazás arányának csökkenését okozhatta 2011-ből 2012-be lépve a közfoglalkoztatás változása is; egyrészt a közfoglalkoztatás kiemelése a munkaviszony jogi kategóriájából, másrészt a teljes idős és a részidős foglalkoztatás arány-változásai a közfoglalkoztatottak körében. Erről tanúskodik a KSH-felmérés következő bekezdése is. „A versenyszférában a teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszáma 2,2%-kal mérséklődött a részmunkaidőben dolgozók 6,1%-os létszámnövekedése mellett. A költségvetési szférában az arányok fordítottan alakultak (2,3%-os növekedés, illetve 15,6%-os csökkenés) a közfoglalkoztatás struktúrájának módosulásából következően (2011. I. negyedévében a közfoglalkoztatás még jellemzően részmunkaidőben történt). Az erre a foglalkoztatási formára 2012-től bevezetett speciális, a minimálbérnél

⁷⁶ Seres Antal (2011) A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái. pp. 351–367. In Közgazdasági Szemle, Vol. 58. (2011) No. 4.

⁷⁷ Fazekas Károly, Köllő János szerk. (2008) Munkaerőpiaci Tükör 2008. Budapest. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.

alacsonyabb díjazás viszont újra a teljes munkaidős dolgozók aránynövekedését eredményezte” (KSH, 2011: 2-3.)⁷⁸.

Ugyanakkor mind az emberek megkérdezéses módszerével, mind pedig a munkaadók bejelentései alapján készült felmérések tapasztalatai azt mutatják, hogy Magyarországon és Szlovákiában egyaránt jóval kisebb mértékben terjedt el a részdős foglalkoztatás, mint Európa nyugati tájain. Egy 2011-es megkérdezéses vizsgálatból láthatóvá válik, hogy az EU-15 országokban is elsősorban a nők esetében alkalmazott formáról van szó (a férfiaknak kevesebb, mint 10%-a dolgozott részdőben 2009-ben is ezekben az országokban), de Magyarország és Szlovákia adatai még a nők körében is alacsonyabbak, mint az EU-15 férfi-adatai (ld. 6. tábla).

Másrészt a 2004-ben csatlakozott országok megfelelő statisztikái is női foglalkoztatási formának mutatják a részdős munkavégzést, átlagosan kétszer-háromszor több nő dolgozik ezekben az országokban is részdőben, mint az adott ország férfi dolgozói.

6. táblázat: A részmunkaidőben foglalkoztatottak arányának változása a foglalkoztatottak összességéhez viszonyítva nemenként az Európai Unió tagállamaiban, 1991–2009 (százalék)

Ország	Férfiak		Nők		Együtt	
	1991	2009	1991	2009	1991	2009
Ausztria	4,0	8,7	26,5	42,9	12,9	24,6
Belgium	2,1	8,6	27,4	41,5	5,11	23,4
Dánia	10,5	15,3	37,8	37,9	23,1	26,0
Egyesült Királyság	5,5	11,8	43,7	42,5	22,2	26,1
Finnország	7,0	9,2	13,9	19,0	10,3	14,0
Franciaország	3,4	6,0	23,5	29,8	12,1	17,3
Görögország	2,2	3,2	7,2	10,4	3,8	6,0
Hollandia	15,5	24,9	59,8	75,8	32,5	48,3
Írország	3,6	10,5	17,8	33,8	8,4	21,2
Luxemburg	1,9	5,6	17,9	35,1	7,5	18,2
Németország	2,4	9,7	30,1	45,3	14,1	26,1
Olaszország	2,9	5,1	10,4	27,9	5,5	14,3
Portugália	4,0	7,5	11,0	16,4	7,0	11,6
Spanyolország	1,6	4,9	11,2	23,0	4,7	12,8
Svédország	1,6	4,9	11,2	23,0	4,7	12,9

⁷⁸ KSH (2012) Munkaerő-piaci folyamatok, 2012. I. negyedév. In Statisztikai Tükör. 6. évf. 43. szám (június 14.) www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpfl203.pdf

<i>EU-15 átlaga</i>	3,9	8,1	26,7	37,0	13,7	21,6
---------------------	-----	-----	------	------	------	------

2004-ben csatlakozott EU-országok

Ország	Férfiak		Nők		Együtt	
	1991	2009	1991	2009	1991	2009
Ciprus	3,4	5,2	11,1	12,5	6,5	8,4
Csehország	2,6	2,8	9,9	9,2	5,7	5,5
Észtország	5,9	7,0	11,4	13,8	8,6	10,5
Lengyelország	8,1	5,8	13,2	11,6	10,4	8,4
Lettország	12,5	7,5	13,1	10,2	12,8	8,9
Litvánia	9,2	7,0	11,1	9,5	10,2	8,3
Magyarország	2,3	3,9	5,5	7,5	3,8	5,6
Málta	3,0	5,1	15,5	23,6	6,8	11,3
Szlovákia	1,1	2,7	3,8	4,7	2,3	3,6
Szlovénia	5,2	8,4	7,2	13,2	6,1	10,6
EU-25 átlaga	5,9	8,3	29,1	32,9	15,7	19,4

2007-ben csatlakozott EU-országok

Ország	Férfiak		Nők		Együtt	
	1991	2009	1991	2009	1991	2009
Bulgária	n.a.	2,0	n.a.	2,7	n.a.	2,3
Románia	12,6	9,1	17,5	10,6	14,9	9,8
EU-27 átlaga	6,3	8,3	28,7	31,5	15,9	18,8

* Ciprusról és Szlovéniáról 1999. évi, Máltáról és Litvániáról 2000. évi, Bulgáriáról pedig semmilyen korábbi adat nem állt rendelkezésre.

Forrás: Seres, 2011: 353.⁷⁹

Seres Antal tanulmányát tovább olvasva jelzéseket találunk arra nézve, hogy a részidős foglalkoztatás nem annyira a munkavállalók törekvéseit és szándékait fejezi ki, mint inkább a foglalkoztatók preferenciáit. A 27 EU-tagország egészét nézve azt láthatjuk, hogy a legmagasabb arányban a képzetlenebbek, a nők, valamint a legfiatalabb és a legidősebb korosztály tagjai találhatnak megélhetést ebben a formában.

⁷⁹ Seres Antal (2011) A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái. pp. 351–367. In Közgazdasági Szemle, Vol. 58. (2011) No. 4.

7. táblázat: A teljes és részmunkaidőben foglalkoztatottak megoszlása, a 27 EU-tagország átlaga, 2006 (százalék)

	Teljes munkaidős	Részmunkaidős
	Végzettség	
Alapfok	23,7	28,6
Középfok	49,8	49,6
Felsőfok	26,4	21,7
Összesen	100,0	100,0
	Nemzetgazdasági ágak	
Mezőgazdaság	5,7	6,9
Ipar	31,4	10,6
Szolgáltatás	62,8	82,4
Összesen	100,0	100,0
	Nemek	
Férfi	62,6	21,9
Nő	37,4	78,1
Összesen	100,0	100,0
	Korcsoport	
15-24	9,4	14,9
25-49	67,8	60,2
50-64	22,8	24,9
Összesen	100,0	100,0

Forrás: Seres, 2011: 354.

Tovább bontva az adatokat, ha csak a fiatal (15-29 éves) részdős munkavállalókat vizsgáljuk, köztük „leginkább a nők (7,3%), az alacsony iskolai végzettségűek (8,0%), illetve a gimnáziumi érettségivel rendelkezők (11,6%), valamint a legfiatalabbak (15–19 évesek: 13,8%) körében a leggyakoribb” (KSH, 2011: 6.)⁸⁰ a napi nyolc óránál rövidebb munkavégzés.

A részmunkaidős foglalkoztatás egyébként sokféle lehet. Nacsá Beáta leírása szerint „történhet úgy, hogy: (1) a napi munkaidőt csökkentik, (2) a heti munkanapok számát csökkentik,

⁸⁰ KSH (2011) A fiatalok munkaerő-piaci helyzete. A munkaerő-felmérés alap-, illetve a 2010. IV. negyedévi kiegészítő felvétele alapján. Budapest. Központi Statisztikai Hivatal. http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag_munkaero_piac.pdf

(3) megosztják a "teljes státuszt" két vagy több munkavállaló, (4) vagy egy korengedményes nyugdíjas és egy korábbi munkanélküli között, (5) a teljes munkaidőt és hosszabb tartamú távolléteket kombinálják, (6) vagy olyan jogviszonyt hoznak létre, ahol a munkavállaló folyamatosan készenlétre vállal kötelezettséget (Nacsa, 1997: 59.)⁸¹.

Összefoglalva az eddigieket elfogadhatónak tűnik, hogy a részidős foglalkoztatás a munkaerőpiacra ki- és belépő munkavállalók átmeneti foglalkoztatási formája lehet. Bár gyanakvással tölthet el bennünket a nők igen magas aránya; ami valószínűleg jóval magasabb, mint ahány kisgyermekes anyuka éppen visszatérőben lehet a munka világába, de erre vonatkozó statisztikákat nem ismerünk. Annyi bizonyos, hogy dinamikusan terjedő formáról van szó. „A [2007 utáni] válság kezdete óta eltelt időszak egyik legmarkánsabb változását a teljes és a részmunkaidős foglalkoztatás között végbement átrendeződés jelenti [Magyarországon]. Teljes munkaidőben közel 90 ezerrel kevesebben dolgoztak 2012. II. negyedévében, mint 2008 azonos időszakában, miközben a részmunkaidőben dolgozók létszámnövekedésének mértéke a férfiak esetében meghaladta a 40, a nők esetében pedig a 60%-ot” (KSH, 2012: 2.)⁸².

Vizsgálatunk többek között éppen arra kíváncsi, hogy mennyire népszerű a részidős munkavégzés a munkanélküliek, a kismamák, a fiatalok, stb. között; vagyis milyen mértékben lehet a munkanélküliség elleni küzdelem egyik fontos eszköze a ma ismert közép-kelet-európai alacsony bérvizonyok közepette is. Tanulságos ebből a szempontból, hogy máig az „alulfoglalkoztatott” jelzővel illetik több országban is a társadalomkutatók azokat a munkavállalókat, akik teljes időben szerettek volna dolgozni, de csak részidős álláshelyet találtak maguknak. „Az Egyesült Államokban januárban 20 százalékos volt az alulfoglalkoztatottak aránya, vagyis csaknem 30 millió munkavállaló akart, de nem tudott teljes munkaidőben dolgozni - közölte kedden [2011. február 24-én] a Gallup intézet. ... Ha a munkanélküliség tartósan magas marad, az alulfoglalkoztatottak visszafogott költsége nyilvánvalóan lassítja a gazdaság felépülését - állapította meg a Gallup” (hírposta.hu)⁸³.

Bellan és Olšovská 2012-es kutatási jelentésében⁸⁴ olvashatjuk, hogy részmunkaidőben, illetve rövidített munkaidőben a szlovákiai alkalmazottak 4,1%-a dolgozott 2011-ben, e

⁸¹Nacsa Beáta (1997) Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban. pp. 47-69. In Laky Teréz et al. Az atipikus foglalkoztatási formák. Műhelytanulmányok. Budapest. Az [EU] Integrációs Stratégiai Munkacsoport kiadványa 25. /Európai Tükör/

⁸² KSH (2012) Statisztikai tükör. Munkaerőpiaci folyamatok 2012. I-II. negyedév. VI. évf. 70. szám (2012. szeptember 14.)

⁸³http://hirposta.hu/cikk/2025149/Jelentos_az_alulfoglalkoztatottsag_az_USA_ban/

⁸⁴ Bellan P. – Olšovská A. (2012): Flexibilné formy zamestnania v rámci EU – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike, MPSVR Sekcia práce, Bratislava

tekintetben csak Bulgária marad el jobban a 19,5%-os EU átlagtól, mint Szlovákia. A munkavállalók – az előző típushoz hasonlóan – általában ezt a formát sem önként választják, sokkal gyakoribb, hogy a munkaadó döntése, illetve a kevés munka okán történik a munkaidő rövidítése.

Hasonló a helyzet Nagy-Britanniában is: „A brit munkavállalók 10,5 százaléka alulfoglalkoztatott, vagyis ha lenne rá lehetőség, hetente több munkaórát is hajlandóak lennének dolgozni. Nagy-Britanniában tíz dolgozóból egy alulfoglalkoztatott, állapította meg a legfrissebb felmérés, amelyet a Nemzeti Statisztikai Hivatal készített. ... Az alulfoglalkoztatottság leginkább a fiatal dolgozókat, valamint a takarító és kiszolgáló személyzetet érinti leginkább. Az adatok szerint minden ötödik fiatal alulfoglalkoztatott, ez pedig súlyos károkat okozhat a hosszú távú karriercélok esetén - áll az elemzésben” (www.profession.hu)⁸⁵.

Kifejezetten kényszeres és hátrányos formának tekintik *A szociális munka szótára, internetes kiadvány* szerkesztői – Gosztonyi Géza és Pik Katalin – is a részidős munkavégzést, amit az alulfoglalkoztatottság címszó alatt találhatunk meg szótárban⁸⁶.

A nemzetközi adatok ismeretében úgy tűnik, hogy érdemes különbséget tenni a részidős és az alulfoglalkoztatottság között. Mert bár „a tradicionális munkanélküliségi ráta és az egy főre jutó GDP között megfigyelhető statisztikai összefüggést nem találunk, mutatnak rá a Gallup szakértői. A felmérés egyik fontos megállapítása az alulfoglalkoztatottsághoz kötődik, itt ugyanis, ellentétben a tradicionális munkanélküliségi rátával, találtak összefüggést: megfigyelhető, hogy az alacsonyabb alul foglalkoztatottsági ráta magasabb egy főre jutó GDP-vel társul” (humanpolitika.hu)⁸⁷.

3.1.2 Rugalmas munkaidő-beosztás

„A munkaidő-gazdálkodásban végbement szemléletváltozás azt jelenti, hogy a munkaidőt (a munkaerő állományt) igazítják a termelési szükségletekhez és nem a termelést a rendelkezésre álló munkaidőalaphoz, (a munkaerő állományhoz), tehát nem tartalékolnak munkaerőt a

⁸⁵http://www.profession.hu/cikk_rovid_hirek/20121220/kevesebbet-dolgozunk-mint-amennyit-szeretnenk/1950

⁸⁶http://www.kka.hu/_Kozossegi_Adattar/szoci%C3%A1llis.nsf/dfa795b5a76dedb6c12568f0003161a7/0e7574e2acc3362bc12568f000356d19?OpenDocument

⁸⁷<http://humanpolitika.hu/index.php/hr-hirek/belfoeld/764-mit-lehetne-tenni-a-foglalkoztatasi-javitasaert>

munkacsúcsokra. A »just in time« rendszert tehát nemcsak az anyagra, termelési eszközökre, hanem a munkaerőre is alkalmazzák” (Tóthné, 2002: 4.2. fejezet)⁸⁸.

A rugalmas munkaidő nem szükségszerűen jelenik meg a munkaszerződésekben. Számtalan változata közül a legismertebb a köznyelvben a „kötetlen” munkaidőként emlegetett variáns, ami az otthon végzett munka, a „behívás alapján” történő, illetve a „normál” munkavégzés kombinációja is lehet. Példaként elegendő egy felsőoktatásban dolgozó kutató-tanár munkabeosztására hivatkozni, aki a kötelező óraszám előírt időt-mennyiséget a tanteremben tölti, majd a további feladatait akár az otthonából is elvégezheti „táv munkában”, de a munkaadó intézmény által rendelkezésére bocsátott irodában és a cég munkaeszközeivel is dolgozhat. A mobiltelefonnal bárholnan lefolytatható hivatalos beszélgetések, az otthonról, vagy internet-kávézókból (wifi) elküldhető hivatalos levelek korában, a modern telekommunikációs technológiai lehetőségek ismeretében válik érthetővé a korábban említett jelenség: a megkérdezett emberek jelentős része nem tudott pontos választ adni arra a kérdésre, hogy mennyi időt dolgozott az előző héten, vagy akár a szóban forgó napon. A lakóhely és a munkahely korábbi elválasztottsága mára eltűnően van, ennél fogva egyáltalán nem egyszerű feladat elválasztani egymástól a munkaidőt (vagyis a munkavégzéssel töltött időt) a szabadidőtől.

A 2005-ös körülményekről tájékozódhatunk a Munkaügyi Tükör 2008-as kiadású kötetében ismertetett felmérés eredményeiből: „Magyarországon sokkal kisebb arányban fordulnak elő rugalmas munkaidőt megengedő szerződések, ami fontos szerepet játszik abban, hogy a férfiak és a nők ritkábban vannak távol a munkahelyüktől, és sokkal ritkábban dolgoznak kevesebbet, vagy többet a szokásos munkaidejükénél. Ausztriában és Dániában a szokásosnál kevesebbet dolgozók 30, illetve 44 százaléka a rugalmas munkarendnek köszönhetően dolgozott kisebb óraszámú referenciahéten, míg Magyarországon ez az arány csak 5,6 százalék (Görögországban és Szlovákiában pedig még alacsonyabb). Hasonlóképpen, Ausztriában és Dániában a szokásosnál többet dolgozók között is 40-50 százalék a rugalmas munkarendre hivatkozók aránya, míg Magyarországon csak 17 százalék.

⁸⁸Tóthné Sikora Gizella (2002) Munkaerőpiaci ismeretek. Oktatási segédlet. Miskolc. Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar. www.uni-miskolc.hu/vrgi/human/mp.doc

8. táblázat: A rugalmas munkaidő-beosztás szerepe a szokásosnál rövidebb vagy hosszabb munkaidő magyarázatában, 2005 (százalék)

Ország	A rugalmas munkaidő-beosztást jelöli meg az eltérés okaként a héten a szokásosnál ⁸⁹	
	kevesebbet dolgozók közül	többet dolgozók közül
Ausztria	30,0	38,9
Dánia	43,9	51,7
Görögország	0,4	2,6
Magyarország	5,6	17,2
Szlovákia	1,0	6,7

Forrás: ILO-OECD

A választóvonal e szempontból nem a kelet és a nyugat, hanem egyfelől a nyugat- és észak-európai, másfelől a dél- és közép-európai országok között húzódik. A szokásosnál kevesebbet dolgozók közül a rugalmas munkaidőre hivatkozók arányának súlyozatlan átlaga a régi EU-tagok körében 30,4 százalékos volt 2005-ben” (Fazekas, Köllő, 2008: 60-61.)⁹⁰.

A fenti (8. tábla) adatait úgy értelmezhetjük, hogy például Ausztriában a megkérdezettek közül a szóban forgó héten napi nyolc óránál kevesebbet, vagy többet dolgozók jó kétharmada esetében nem szerepel a munkaszerződésükben a rugalmas munkaidő-beosztás említése. Érdekes lehet még a szerkesztők lábjegyzetes kiegészítése (rossz időjárás, sztrájk, stb.), miközben a tudástársadalomban egyre több olyan munkafeladat fordul elő, amiknek az összetevői nem, és nem csupán időben, hanem tartalmilag sem választhatók el a szabadidős tevékenységektől. (Ha például egy tanár szakkönyvet olvas, azt értelmezhetjük az óratartásra felkészülésnek is, de szórakozásnak, szabadidős tevékenységnek is.)

⁸⁹ További válaszlehetőségek: rossz időjárás, munkahiány, sztrájk, tanfolyam, betegség, ápolás, családi okok, ünnepnapok, munkahely-változtatás, túlóra, egyéb.

⁹⁰ Fazekas Károly, Köllő János szerk. (2008) Munkaerőpiaci Tükör 2008. Budapest. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.

A szlovák Foglalkoztatási Intézet 2006-os tanulmánya⁹¹ szerint a rugalmas munkaidő azt a rugalmasságot adja meg a munkavállalónak, hogy bizonyos időkorlátok között választhatja ki munkavégzésének idejét. Ez a forma közigazgatásban és az adminisztratív munka terén a legelterjedtebb. Szlovákiában 6% az ilyen formában dolgozók száma.

A tipikus, vagy normál munkaidő-beosztás – amit általános munkarendnek is nevezünk – hétfőtől péntekig naponta azonos időtartamokra terjed. Ettől eltér, de a korábbi évtizedekben is ismert és gyakran alkalmazott forma a „kötetlen” munkarend, amikben a munkaadó átengedi a munkaidő beosztásának jogát a munkavállalónak, akitől nem elsősorban jelenlétet, hanem adott munkafeladatok elvégzését kéri számon. Ugyanígy az „egyenlőtlen” munkaidő sem ismeretlen a mai dolgozók számára, hiszen megszokott volt az egyes munkanapokon eltérő hosszúságú munkaidő a különböző munkakörökben, állásokban.

Az újdonság e téren a munkaidőkeret és az elszámolási időszak munkajogi kategóriáinak megjelenése a Munka Törvénykönyvében. Egyik sem tér el az eddig ismert gyakorlattól, hiszen „az adott munkaidőkeretben [és az elszámolási időszakokban] a munkavállalónak ugyanannyi lesz a ledolgozandó munkaideje, mint az általános munkarendben (hétfőtől péntekig, a teljes munkaidőt egyenlően beosztva) dolgozó munkavállalónak, azonban a heti munkaidőt a munkaidőkeret átlagában kell teljesítenie” (Schnider, 2012: 49.)⁹².

A műszakokban történő munkavállalás szintén a leginkább rugalmas formák közé tartozik, és Szlovákiában nagyon elterjedt. 2011-ben a munkavállalók 29,8%-a dolgozott több műszakban, míg az EU átlag e téren csupán 17,5%. Ez a tendencia már 2004 óta érvényesül, és leginkább az ipari termelésre: az operátori és szerelő munkáknál, továbbá a kereskedelmi és szolgáltató szektorban fordul elő, s nagyon ritka a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében. A túlóra és a rugalmas munkaidő előfordulása nagy ingadozásokat mutat az elmúlt években. A túlórák alkalmazása a 2004-es maximális 2,7%-ról 2009-re 0,7%-ra csökkent, 2011-ben 1,1%-ot mutatott. Rugalmas időbeosztással csupán az alkalmazottak 0,9%-a dolgozott 2011-ben.⁹³

⁹¹ Inštitút zamestnania: Nové formy organizácie práce – východiská, trendy, prognózy, www.iz.sk, Szabó Ingrid (2011): Atipikus foglalkoztatási és munkavégzési formák, In: "A tudomány és az oktatás a tudásközpontú társadalom szolgálatában": III. Nemzetközi Tudományos Konferencia SJE.

⁹² Schnider Marianna (2012) Az új Munka Törvénykönyve magyarázata. http://www.liganet.hu/news/6550/Az_uj_Munka_torvenykonyve_magyarazata.pdf

⁹³ Bellan P. – Olšovská A. (2012): Flexibilné formy zamestnania v rámci EU – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike, MPSVR Sekcia práce, Bratislava

A 2012-es szlovákiai kutatás kiterjedt a nem szokványos időben történő munkavégzésre is, amely megfogalmazás az esti – 18.00 és 22.00 közötti, az éjszakai – 22.00 és 6.00 közötti, illetve a szombati és vasárnapi munkát takarja. Ezekben a mutatókban Szlovákia előkelő helyen van az EU tagországok között: este dolgozik a munkavállalók 25,2%-a (EU átlag 19,7%), az éjszakai munkavégzésben Szlovákia vezeti az EU országok listáját 16,3%-kal (EU átlag 7,3%), a szombati munkavégzés tekintetében a szlovák munkavállalók átlagosak 25,2%-kal, és a vasárnap végzett munka esetében is a második helyen van az ország 19,5%-kal, míg az EU átlag csupán 13,7%. Ezek a mutatók nem feltétlenül rendszeres, hanem legalább alkalmankénti munkavégzést jelentenek az adott, nem szokványos időben. Érdekes értéket mutat a másodállásban dolgozók aránya: a szlovák munkavállalók mindössze 1,2%-a rendelkezett 2011-ben a főállása mellett részmunkaidős vagy megbízási munkaviszonnyal, míg az EU átlag e tekintetben 3,8%-ot mutatott. A másodállás okaként a munkavállalók többnyire az anyagi szükséglet jelölték meg, csupán 20%-uk mondta azt, hogy a másodállását kedvtelésből, hobbiként űzi. A másodállás leginkább a főváros, Pozsony környékén elterjedt, többnyire a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében: a társadalomtudományokban, a közgazdaságtudományban, jogban.⁹⁴

3.1.3 A munkakör megosztása

A részidős foglalkoztatás speciális, Magyarországon új, és alig ismert formája a munkakörmegosztás. Az újdonsága egyrészt abban rejlik, hogy jogintézményként is előzmények nélküli, másrészt az új Munka Törvénykönyv teremti meg rá a jogi feltételeket. A lényege abban állt, hogy egy munkáltató több (legalább kettő) munkavállalóval köt nem több, hanem egyetlen munkaszerződést egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátására. Ha valamelyik munkavállaló akadályoztatva lenne, a másik látja el a feladatait.

A forma előnyeit rendszerint családbarát jellegével szokás illusztrálni; a kisgyermekes anyukák felelős munkakört tölthetnek be így, a váratlan eltávozáskor, távolmaradáskor a másik munkavállalónak köszönhetően nem történik mulasztás. Előnyösnek ítélik még ezt a munkaformát a nyugdíjba készülő munkavállalók esetében, hiszen egyrészt fokozatos átmenetet biztosít számukra az aktív munkavégzésből, másrészt lehetőséget teremt az új munkatárs betanítására.

⁹⁴ Szabó Ingrid (2013): Atipikus foglalkoztatási formák Szlovákia munkaerőpiacán. In: Tiner Tibor – Tóth Tamás (szerk.) (2013): A falutípológiától a marketingföldrajzig. SZIE Gödöllő, Bellan P. – Olšovská A. (2012): Flexibilné formy zamestnania v rámci EU – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike, MPSVR Sekcia práce, Bratislava

3.2 ATÍPIKUS JELLEG A MUNKAJOGVISZONY IDŐTARTAMA MIATT; A HATÁROZOTT IDŐRE LÉTESÍTETT JOGVISZONYOK

A határozott időre létesített munkaviszonyok listáját kezdjük a tradicionálisabb, vagyis a korábbi társadalmi-gazdasági fejlettségi szakaszban általánosan alkalmazott formák ismertetésével. A felsorolásban szereplő formák körül sok mindmáig folyamatosan élt és működött a „normál” munka háttérében, de rendszerint olyan kevés embert érintett egy-egy időszakban, hogy a munkajog rendszerint nem tartotta szükségesnek a szabályozását, még a modern társadalmakban sem. Aki tehetett, igyekezett a normál munkavégzés kereteiben megélhetést találni. Mindaddig pedig, amíg volt rá lehetőség, hogy az emberek a biztosabb, szabályozottabb és biztonságosabb (mert biztosított) munkaviszonyba léphessenek, inkább csak kiegészítő jelleggel fordultak ezekhez a formákhoz. Így például a napszám és a szezonális (summás) munkák a korai kapitalizmusban az agrárszegények jövedelemszerzési formái voltak.

Az időszakos foglalkozási formák közé tartozik a határozott idejű munkaviszony, az alkalmi munka és a szezonális munka. A határozatlan időre szóló foglalkoztatással szemben a határozott idejű foglalkoztatás meghatározott időre szól. A teljes munkaidőben dolgozókat részmunkaidőben dolgozó társaikkal szemben kisebb valószínűséggel alkalmazzák előre kikötött időre. A vállalatok általában akkor alkalmazznak meghatározott időre pótlólagos munkaerőt, ha bizonyos igényeket a vártnál gyorsabban, nagyobb mértékben kell kielégíteni. Alkalmi és szezonális munkára főleg a mezőgazdaságban és néhány iparágban, valamint családi gazdaságokban, egyéni vállalkozásokban alkalmazznak embereket. Az erről szóló adatok pontatlanok a nem regisztrált esetek miatt (Kozák et al., 2000)⁹⁵.

3.2.1 A napszámos munka

A tizenkilencedik század közepétől máig fennmaradt korai bérmunka-típusok közül az egyik legismertebb forma a napszámos munka. Mindig a leginkább hátrányos helyzetben lévők munkavégzése volt és rendszerint nem is tette lehetővé a kitörést ebből a helyzetből.

⁹⁵ Kozák L. et al (2000). Atipikus foglalkoztatás feltételei és hatása a munka világára: [online] tanulmány. Budapest: SZGTI, 3-51. o. <http://mathom.dura.hu/mszosz/00/00/index/html/szolgaltatasok/szgti/atipikus-foglalkoztat.pdf>

A napszámos munka a Magyar Néprajzi Lexikon⁹⁶ leírása szerint „a bér munka egy fajtája, amelynél a munkában töltött napot (félnapot) veszik alapegységnek és ezt fizetik. ... A napszámos-munka a többinél, tehát [például] a részes-munkánál is kevésbé volt ösztönző, a munkaadó állandó és közvetlen felügyelete mellett folyt, aki arra törekedett, hogy az eltérő egyéni teljesítmények kiegyenlítődjenek és a munka szakszerűen folyjék. ... A napszámosok többnyire saját kosztjukon éltek és egyénileg kerestek. Élelmezés esetén 20-25%-kal kaptak kevesebb készpénzt. A nők 60%-át, a serdülők és a gyermekek pedig csak 30%-át keresték a mindenkori napszámnak. ... A napszámos ... az állandó munkásként alkalmazott cseléddel, sőt [a] summással szemben is az alkalmi munkások csoportjába tartozott, ő volt a legtöbbször munka nélkül, ennek megfelelően léte is a legbizonytalanabb lett. Mivel nem szakosodott, és bérét a teljesítmény fokozásával sem növelhette (mint pl. a kubikusok), a napszámos volt a legrosszabbul kereső munkás. ... Mivel a napszámosokat egyénileg fogadták fel, és a munkát is közvetlen felügyelet mellett végezték, közösségi tudatuk nem volt olyan fejlett, mint a kubikusoké vagy a summásoké.”

A napszám a „teljes foglalkoztatottság” korában is élő munkaformaként kiegészítő jellegű munkavégzés volt. Egyrészt mert nem változtatta meg a munkavégző státuszát, az alkalmilag napszámot végző nyugdíjas, vagy munkanélküli, vagy diák munkaerő-piaci besorolása nem változott. Kiegészítőnek minősült abból a szempontból is, hogy rendszertelen és bizonytalan jövedelem-pótlásként szolgált az alulfizetett foglalkozásokban, vagy az egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dolgozók számára, illetve a nyugdíjban vagy a munkanélküli juttatásban részesülőknek. Maga a munka tipikusan mezőgazdasági jellegű munkavégzés volt, de gyakran alkalmazott formaként működött az építkezéseknél, a vásári rakodók között, mindenhol ahol a munkaerő iránti igény hullámzó természetű volt. A munkaadó és a munkavállaló rendszerint személyesen találkozott a „köpködőkben”, az „emberpiacon”, vagy legújabbban Budapesten, a Moszkva téren.

3.2.2 A „bandamunka”

A viszonylag hosszabb idejű, és bizonyos speciális jártasságokat, ismereteket is igénylő munkavégzésre (pl. az aratás, egy lakóház felépítése, a tollfosztás, stb.) speciális toborzási és munkaszervezési gyakorlatok irányulnak. Ezek a leginkább a summások elnevezéssel illetett mezőgazdasági vándormunkások évszázados hagyományait tartják életben ma is. A banda

⁹⁶<http://mek.oszk.hu/02100/02115/html/3-2046.html>

nevében a vezető (a bandagazda) alkudik meg a munkaadóval, és a munka jellege szerint állítja össze a szükséges jártasságokat és létszámot, majd rendszerint ismerősi hálózatából toborozza az embereket. A csoport bérét a bandagazda havonta egy összegben kapja meg. Ha van terményrész, azt végelszámoláskor, az élelem-járandóságot pedig – ha az is a kialakított ellentételezés része – hetente. A banda tagjai a munkában töltött idő arányában és a munkaerő minősítése szerint osztják fel egymás között a közösen megkeresett járandóságokat⁹⁷.

Az 1990-es években magyarországi vendégmunkát végző erdélyi építőbrigádról írta Gagy József (1996: 205.): „egykori csoporttársai közül többen ugyanannál a magyarországi vállalkozónál dolgoztak mint kőművesek, segéd munkások már 1991 óta. Úgy volt megszervezve, hogy aki a csoportból haza akar jönni, maga helyett egy ittenit kell állítson; ezért az új emberért ő felel, »váltótársként« ő egyezkedik vele, hogy mikor váltják majd újra egymást. A. A. 1992-1993 telén egy budai laktanya felújítási munkálatain dolgozott. Ott laktak a helyszínen ... A munkavállalás rétegzeti a vendégmunkásokat. Van, aki több lehetőséget derít fel, szervezi, irányítja társait, amolyan csoportvezető-munkavállaló lesz ... A.A. mikrovilágának a peremén található a magyarországi munkatársai. A fontosabb a főnök, a vállalkozó, akitől a sorsa függ; de csak annyira, mint a többiek sorsa is. Vele szemben G.Gy. soha sincs egyedül. Ő is tudja, mit jelent a kollektivitás védelme; meg sem fordul a fejében, hogy külön utat, külön alkut kössön. A főnök derék ember, mert törődik a munkavédelemmel, új kesztyűt ad a kikopott helyett; de ideje lenne már, hogy mindnyájuknak emeljen a munkabéréen.” (Gagy, 1996: 205., 208. és 212.)⁹⁸

Az ilyen bandamunkákat mindmáig alkalmazzák a mezőgazdasági munkadömpingek idején, elsősorban a tartós munkanélküliek foglalkoztatására, bár a klasszikus betakarítási munkaterületek (meggyeszedés, gabona-aratás, dohány szárítás, kapálás, stb.) az agrártermelés monokultúrás tendenciái és intenzív gépesítettsége miatt egyre inkább szorulnak. Mindmáig jellemző azonban, amit a Néprajzi Lexikon megfogalmaz erről a munkatípusról. „A summás kemény fegyelem alatt, hajszás munkában kereste kenyerét, otthonában viszont szinte tétlenül próbálta átvészelni a telet.”⁹⁹

A rövid időre szóló alkalmi munkák a munkaügyi felügyelőségek ellenőrzésének egyik fő célpontjai voltak. A külföldi vendégmunkások és a tartós munkanélküliek gyakran találtak maguknak megélhetést a határozott időre (pár napra, egy szezonra, konkrét feladat idejére) szóló

⁹⁷<http://mek.oszk.hu/02100/02115/html/4-1350.html>.

⁹⁸ Gagy József (1996) A szabadnap dupla veszteség... pp. 203-215. In Bodó Julianna (szerk.) Elvándorlók? Vendégmunka és életforma a Székelyföldön. Csíkszereda. KAM – Regionális és Antropológiai Kutatások Központja.

⁹⁹<http://mek.oszk.hu/02100/02115/html/4-1350.html>.

munkatípusokban, amiket azonban a munkaadók néha „elfelejtettek” bejelenteni a hivatalokban. Nem érdemes azonban azonosítani a fekete munkát és a határozott idejű munkaformákat, de erről később ejtünk majd szót.

3.2.3 A segítő családtag

A segítő családtag nem azonos az őstermelői, a családi gazdaságban folyamatosan dolgozó családtaggal (az a közös őstermelői igazolvány kiváltását jelentené). A segítő családtag alkalmi jelleggel vehetett részt a kisebb vállalkozások tevékenységében a mindenkori minimálbér 30%-a alatti havi díjazás mellett. A szabályozás nem a munkában töltött időmennyiséghez, hanem a bérhez kötötte a segítő családtag jogállását. „Ha a segítő családtag jövedelme eléri a mindenkori minimálbér 30%-át, akkor a közterhek az általános szabályok szerint alakulnak mind a személyi jövedelemadó (adóelőleg), mind pedig a levonandó és a foglalkoztató által fizetendő járulékok szempontjából. Ha viszont a segítő családtag által megszerzett jövedelem nem éri el a minimálbér 30%-át (tehát nem válik biztosítottá a segítő családtag), akkor az ilyen juttatás nem önálló tevékenységből származó jövedelem lesz. ... Ezzel a rendelkezés megadja a lehetőséget a vállalkozónak és a segítő családtagnak, hogy maguk döntsék el, a munkavégzés kívül maradjon-e a társadalombiztosítás rendszerén, avagy sem” (www.econoserve.eu)¹⁰⁰.

Ezt a költséghatékony lehetőséget Magyarországon az új Munka Törvénykönyv szüntette meg.

3.2.4 A határozott idejű munkaviszony

A határozott időre kötött munkaszerződések rendszerint segéd- és betanított, vagyis speciális szakvégtettséget nem igénylő munkafeladatok (építkezések, mezőgazdasági idénymunkák) elvégzésére irányultak, de a rendszerváltást követően egyre gyakrabban jelentek meg más, akár magas képzettségű állásokban is.

„2010-ben a 15–64 éves alkalmazottak – a korábbi években tapasztaltnál – jóval magasabb arányban (9,6%) dolgoztak határozott időre szóló munkaszerződéssel. A munkáltatók leginkább az új belépők, a gyengébb alkupozícióban lévők esetében alkalmazzák ezt a foglalkoztatási formát, vagyis a fiatalokra ugyancsak jellemzőbb volt az átlagosnál. A 15–24 évesek egynegyede

¹⁰⁰http://www.econoserve.eu/hir/92/segito_csaladtagok_a_foglalkoztatasi_rendszerben

(15–19 évesek: 45,2%, 20–24 évesek: 23,7%) dolgozott ilyen szerződéssel, de a 25–29 évesek körében is az átlagosnál magasabb, 13,5% volt az arányuk” (KSH, Ifjúság, 2011: 5-6.)¹⁰¹.

Korábban már szót ejtettünk róla, hogy a rendszerváltás után erősen elszaporodtak Magyarországon a vállalkozói és megbízási szerződések a professzionális foglalkozásokban is, amik jó része határozott időre szóló megbízási formát öltött. Az újra meg újra meghosszabbított és újra megkötött szerződések tulajdonképpen alkalmazotti viszonyt rejtett magában. A folyamatos regulációs kísérletek után 2012-ben az új Munka Törvénykönyve egységesen szabályozta a határozott időre szóló megbízásokat is. „192. § (1-2) A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is” (2012. évi. I. törvény).

A határozott időre szóló szerződésekről kevés statisztikai információ áll rendelkezésünkre. Kardkovács Kolos, a Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) helyettes államtitkára 2013. januárjában „az atipikus foglalkoztatási formák elterjedtsége kapcsán kifejtette: a részmunkaidőben dolgozók és a határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazásban állók aránya nemzetközi összehasonlításban alacsonynak számít Magyarországon. A részmunkaidőben dolgozók aránya 6,8 százalék, ez mintegy harmada a 19,5 százalékos európai átlagnak. A határozott idejű szerződéssel dolgozók aránya 8,9 százalék Magyarországon, itt valamivel kisebb az elmaradás az európai átlagtól, amely 14,1 százalék. Ugyanakkor a tendenciákat tekintve Magyarországon mindkét foglalkoztatási forma növekedést mutat, míg az európai adatok csak a részmunkaidős foglalkoztatásnál jeleznek növekedést” (www.stop.hu)¹⁰².

2011-ben a szlovák munkavállalók 6,6%-a határozott idejű szerződéssel dolgozott, amely érték elmarad az EU átlag 14,1%-tól. Szlovákiában jellemzően a biztonságot jelenti a munkavállaló számára a határozatlan időre szóló szerződés.¹⁰³

3.2.5 Az egyszerűsített munkaviszony

¹⁰¹ KSH (2011.) A fiatalok munkaerő-piaci helyzete. A munkaerő-felmérés alap-, illetve a 2010. IV. negyedévi kiegészítő felvétele alapján. Budapest. Központi Statisztikai Hivatal. http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag_munkaero_piac.pdf

¹⁰² <http://www.stop.hu/gazdasag/munka-torvenykonyve-a-miniszterium-szerint-finomhangolasra-meg-szukseg-lehet/1112140/>

¹⁰³ Bellan P. – Olšovská A. (2012): Flexibilné formy zamestnania v rámci EU – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike, MPSVR Sekcia práce, Bratislava

Az alkalmi munkavégzés két évtizede a feketemunka legfőbb melegágya a hivatalosság gyanakvó szemében, és ennek megfelelően két-három évenként új meg új szabályokkal próbálják követhetőbbé és ellenőrizhetőbbé tenni. A rossz emlékü alkalmi munkavállalói könyvre „vonatkozó szabályozással a kormányzatnak az volt a deklarált célja, hogy az AM könyves foglalkoztatás átlagosnál kedvezőbb, alacsonyabb közterhei hatására az alkalmi munkák minél nagyobb hányada váljon legálissá (www.magyarország.hu), különösen a mezőgazdaságban, az építőiparban és a háztartási alkalmazottak körében. Ezáltal az atipikus módon, alkalomszerűen foglalkoztatottak is részt vegyenek a közteherviselésben, és szerezzenek jogot egészségügyi és nyugellátásra.

Az AM könyv kiváltásának lehetősége 1997 óta létezik, de jelentősebb elterjedése csak a szabályozás többszöri módosítása (pl. 2002: közterhek csökkentése, 2005: kék és zöld könyv bevezetése)¹⁰⁴ után következett be. 2006-ban közel 420 ezer AM könyvet váltottak ki, aminek csupán felét mutatták be az év leteltével (www.afsz.hu). Ez azt jelenti, hogy 2002-höz képest tizenháromszor több AM könyvet váltottak ki, amellet, hogy a bemutatási arány is jelentősen javult” (Semjén et al., 2008: 7-8.)¹⁰⁵.

Maga az alkalmi munka a természeténél fogva nehezen megragadható, tünékeny munkavégzési forma. Egy esős reggel már feleslegessé teheti az előző napi bejelentést, a munkaadó bosszúságát és veszteségét ilyenkor pedig megduplázta, hogy a munka-kiesés mellett még be kellett jelenteni a munka elmaradását is. A hatóságok gyanakvását csak fokozta az öngyújtó hőjétől eltűnő tinta, a munkavállalók pedig gyakran nem önszántukból bujkáltak az ellenőrök elől. A problémákat nem oldotta meg a számítógépes (virtuális) bejelentés lehetősége sem. „Előzetes bejelentés az interneten, munkaszerződés, jelenléti ív a búzatábla szélén vagy a gyümölcsösben. Változtak az alkalmi munkavállalás feltételi. A gazdák szerint csak az adminisztráció nő, a legális foglalkoztatás nem. Most már azonban a rendszer minden szereplője elismeri, hogy nem sikerült tökéleteset alkotni az alkalmi munkavállalói könyv április elsejétől történt megszüntetésével. Az agrártárca MSZP-s államtitkára szerint is a korrekció a következő parlamentre vár” (www.mr1-Kossuth.hu)¹⁰⁶.

A 2012-ben hatályba lépett új Munka Törvénykönyv Magyarországon az elnevezésével is jelezni kívánta, hogy az alkalmi munka adminisztrálásának új szabályai a rugalmasság és az

¹⁰⁴ Kék könyv: magyar és EU-s munkavállalók számára, zöld könyv nem-EU-s külföldi munkavállalók számára.

¹⁰⁵ Semjén András, Tóth István János, Fazekas Mihály (2008) Alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás munkaadói és munkavállalói interjúk tükrében. Budapest. MTA Közgazdaságtudományi Intézet.

¹⁰⁶ <http://www.mr1-kossuth.hu/archivum/nem-valt-be-az-alkalmi-munkavallaloi-konyv-megszuntetese.html>

egyszerűség szempontjait tartják szem előtt. A **munkaszerződést nem kell írásba foglalni**, illetve köthető törvényben meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is. A munkaviszony a törvényben meghatározott **bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre**.

Az alkalmi munkára irányuló munkaviszonyra nem kell alkalmazni a munkaidő-beosztás közlésére és a szülési szabadságra, fizetés nélküli szabadságra vonatkozó rendelkezéseket sem.

A törvény szabályozza az alkalmi munka időtartamát: „(4)Ha a munkáltató és a munkavállaló, a) idénymunkára, vagy b) idénymunkára és alkalmi munkára létesít egymással több ízben munkaviszonyt, akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a százhusz napot nem haladhatja meg” (Mtv, 1. §). A törvény szövege különbséget tesz az idénymunka és az alkalmi munka között, miközben felsorolja, hogy milyen munkaterületeken alkalmazható egyszerűsített munkaviszony:

- „1. mezőgazdasági idénymunka: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása - a tovább feldolgozás kivételével - feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,
2. turisztikai idénymunka: a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,
3. alkalmi munka: a munkáltató és a munkavállaló között a) összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és b) egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és c) egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony (Mtv. 1. §).

A munkaviszony egyszerűsített jellege tükröződik abban is, hogy nem szükséges a munkaszerződést írásban rögzíteni, de a törvényben meghatározott minta-munkaszerződés is alkalmazható. A munkaviszony lényegében – mint korábban említettük – a törvényben meghatározott **bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre**.

Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony alapján személyi alaplábért, illetve teljesítménybérként – a meghatározott feltételeknek megfelelően - legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, a garantált bérminimum esetén 87%-a jár.

3.3 ATIPIKUS JELLEG A MUNKAVÉGZÉS HELYE MIATT

Ami száz évvel ezelőtt a fizikai koncentráció irányába mutatott, napjainkban az ellentétébe fordult: bizonyos munkafeladatok koordinációja egyre kevésbé igényli a munkavégzők térbeli közelségét. A telekommunikáció forradalmának köszönhetően ma már több ezer kilométer távolságból szervezhető, szinkronizálható az egymástól távol, önállóan végzett munkafolyamatok.

3.3.1 Távmunka

A munkaviszonyt eredményező távmunka-végzés ma még csak a digitalizálható („dematerializálható”) outputokra terjed ki, bár azok köre is jóval tágabb, mint a köztudatban él. Nem csak adminisztratív feladatok, nyilvántartások és önálló dolgozatok készíthetők a munkahelytől távoli számítógépek mellett, hanem a számítógépek internetes összekapcsolásával lehetővé válik az egymástól több ezer kilométernyire önállóan dolgozó tervezők közös munkavégzése, hogy az egyik beleválik a másik képernyőjén megjelenő ábrába, de a számítógépek, az internet és a robottechnika kombinálásával ma még alig hihető perspektívák nyílnak meg. A távlatokat jól szemlélteti a „telesebészetről” szóló híradás: „A páciens Berlinben feküdt, a világhírű specialista Londonban állt. A sebész több ezer kilométeres távolságból irányította a szikét. Az operáció az interneten keresztül két év múlva a napi gyakorlat része lehet. ... Mostanra értek meg a feltételek, hogy az interneten a másodperc tört része alatt információkat lehessen küldeni és fogadni, és ezáltal hatékonyá váljon a távsebészet. Az internetes adatáramlás azonban csak minimálisan lassulhat le, egyharmad másodpercnyi idő még elfogadható, egy fél másodpercnyi késés azonban kritikus helyzetet teremthet. Rayman szerint a »telesebészet« két év múlva már rutinszerű beavatkozássá válhat - olvasható a Die Welt online kiadásában” (www.sg.hu)¹⁰⁷.

Az ILO meghatározása szerint „alkalmazottak esetében abban az esetben számít otthoninak a munkavégzés, ha azt a munkavállaló és a munkáltató közti megállapodás rögzíti (távmunka-szerződés, bedolgozói jogviszony, engedélyezett rendszeres otthoni munkavégzés).”

Mint azt az alábbi táblázat mutatja, még az érthetetlenül restriktív meghatározás ellenére is igen magas, összességében 20-25 százalékos a legalább részben otthon dolgozók aránya Ausztriában és Dániában, míg Magyarországon, Szlovákiában és Görögországban nem éri el a 10

¹⁰⁷http://www.sg.hu/cikkek/52894/ket_ev_mulva_operacio_az_interneten_keresztul

százalékot. Figyelemre méltó, hogy az otthoni munkavégzés nem gyakoribb a nőknél, mint a férfiaknál, sőt, az adatok az esetek közel felében a férfiaknál jeleznek magasabb értéket.

9. táblázat: Otthoni munkavégzés, 2005 (százalék)

Ország	Férfiak		Nők	
	általában otthon	néha otthon	általában otthon	néha otthon
Ausztria	5,3	19,0	7,6	13,9
Dánia	4,0	23,3	5,3	17,3
Görögország	1,2	2,3	2,3	3,8
Magyarország	2,7	5,0	2,8	6,5
Szlovákia	3,2	4,6	4,9	4,4

Forrás: ILO-OECD

Az otthon dolgozók aránya a régi EU-tagok körén belül is széles sávban szóródik, meghaladja a 20 százalékot Ausztriában, Belgiumban, Dániában, Nagy-Britanniában és Izlandon, de nem éri el a 10 százalékot sem – az itt alkalmazott definíció szerint – Dél-Európában” (Fazekas, Köllő, 2008: 61.)¹⁰⁸.

Az otthon végzett munka azonban a fenti ILO-definíció szigorúsága ellenére is tágabb kört foglal magába, mint amit távmunka alatt Magyarországon értünk, hiszen az önfoglalkoztatók és a segítő családtagok is a statisztika részei. Az otthon dolgozó alkalmazottak aránya Magyarországon 2005-ben 4,4 (férfiak), illetve 6,6 százalékot tett ki (Fazekas, Köllő, 2008: 62.). A Sonda Ipsos 2011-es kutatása alapján, habár a magyar munkavállalók 37%-a szívesen dolgozott volna távmunkában, ám a 2012-es statisztikák alapján, Magyarországon a foglalkoztatottak mindösszesen 3%-a távmunkás, szemben a 17%-os nemzetközi átlaggal.

Az otthonról végzett vagy távmunka nagyban hozzájárul a munkavállalás rugalmassá tételéhez. De míg az EU tagországokban átlagosan a munkavállalók 5,3%-a rendszeresen, 8%-a pedig alkalmanként dolgozik ilyen formában, addig Szlovákiában csupán 3,7% a rendszeresen, ill. 4,6% az alkalmanként bedolgozók aránya.

¹⁰⁸ Fazekas Károly Köllő János szerk. (2008) Munkaerőpiaci Tükör 2008. Budapest. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.

A távmunkavégzésre vonatkozóan viszonylag gazdag szakirodalom olvasható már, s közülük néhány már empirikus vizsgálatok eredményeit is jelzi. Ezek közül egy Tóth Arnold tanulmánya, ami szerint a munkaadók számára „a leginkább fontos szempontnak a gyors és olcsó kialakíthatóság, illetve a folyamatos működés feltételezhetően alacsonyabb költségei tekinthetők. Kevesebben tekintették a távmunka előnyének a kvalifikált munkaerőhöz jutás és a rugalmas létszámgazdálkodás lehetőségét, a legkevésbé fontos elemnek a távmunkások jobb teljesítménye minősíthető. A hátrányok közül kiemelték a dolgozók ellenőrizhetetlenségével, valamint az adatbiztonsággal kapcsolatos problémákat. Ezzel szemben kevésbé befolyásolja a távmunka bevezetését negatívan a beindítás időigényessége és a dolgozók ellenőrizhetősége. ... Az alkalmazást elsősorban a pályázati lehetőségek és a fejlődő informatikai ismeretek segítik elő, akadályozhatják viszont a munkavállalói és a munkaadói oldal új foglalkoztatási formával kapcsolatos tájékozottságában fellelhető hiányosságok” (Tóth, 2005: 133.)¹⁰⁹.

Az innovatív munkavégzési formák közé sorolható az otthon végzett munka, amikor a munkavállaló tartósan otthon dolgozik, és csak ritkán jelenik meg a vállalat irodájában a munkaadónál. Az otthon végezhető munkák palettája nagyon széles, a projektek rendszeres pénteki otthoni befejezésétől a teljesen önálló munkákig terjed. Az otthoni munka elterjedése a számítástechnikai lehetőségek megteremtődésének és az új kommunikációs formák használatának függvénye. Ezeknek köszönhető, hogy manapság szinte minden irodai munka végezhető lenne otthoni körülmények között, legalább részlegesen, ennek ellenére az ilyen formában dolgozók aránya továbbra is nagyon alacsony Szlovákiában. Az otthon végzett munka jogi szempontból még nem pontosan definiált a szlovák Munka Törvénykönyvében, és gondot okozhat az elvégzett munka ellenőrzése is. Fontos követelmény még, hogy a dolgozónak önállónak és felelősségteljesnek kell lennie, hogy képes legyen a magas szintű munkára a rendszeres ellenőrzés nélkül is. Szlovákiában a 2006-os munkaerő-piaci felmérés eredményei szerint a dolgozók 4%-a rendszeresen, további 4%-a alkalmanként dolgozott otthon. Legelterjedtebb otthon végzett munka a „telework”, amely során az információs és kommunikációs technológiák segítségével dolgoznak. Az otthon végzett munka leginkább a programozókat, technikusokat, ügyfélszolgálati és marketinges munkatársakat, kereskedelmi ügynököket és a könyvelőket jellemzi. A klasszikus foglalkozások közül az apró szakmunkák, mint a varrás, hímzés esetében használható forma, hiszen ezeknél a munkáknál alacsony az eszközigeny. Az otthon végzett munka legfőbb előnye a dolgozó számára, hogy megszűnnek a munkába járáshoz kapcsolódó terhek - az idő és a költségek egyaránt, élvezheti a rugalmas munkaidő előnyeit is, hiszen ő dönti el, mikor és mennyit dolgozik,

¹⁰⁹ Tóth Arnold (2005) Atipikus foglalkoztatás a munkáltatóknál. Kutatási jelentés. pp. 129-140. In Tudományos Közlemények 13. Budapest. Általános Vállalkozási Főiskola.

a munkahelye, irodája kellemes otthoni környezetben van, ezáltal elkerüli a munkahelyi stressz is. Az otthon végzett munka esetében a végeredmény a fontos, nem a ledolgozott órák, de ehhez a munkavállalónak önuralomra és önkontrollra van szüksége, hiszen számos zavaró tényező akadályozhatja munkájában, és nincs felettese, aki ellenőrzi, nincs rendszeres kapcsolata a kollégáival. A munkaadó számára az otthon végzett munka kisebb költségeket jelent, hiszen nem kell irodát berendeznie és fenntartania a dolgozó számára, viszont jobban kell ellenőriznie: nem csupán a ledolgozott időt, hanem az elvégzett munkát is.¹¹⁰

3.3.2 Bedolgozói jogviszony

A bedolgozó munka a megbízási és a vállalkozói szerződésekhez hasonló, de rendszerint folyamatos munkavégzésre irányuló jogviszonyt hoz létre, ugyanakkor a bedolgozói munka esetében kizárólag teljesítménybér formájában határozható meg a bér. A bedolgozó önállóan végezhető munkafázisokat kell megvalósítson, otthon, vagy bárhol, rendszerint saját tulajdonban lévő munkaeszközökkel. A munkavállaló munkarendje kötetlen, a családi kötelezettségeivel jól összeegyeztethető.

A Munka Törvénykönyve szerint „(1) A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.

(2) A munkavállaló - eltérő megállapodás hiányában - feladatát a saját eszközeivel végzi.

(3) A munkáltató - eltérő megállapodás hiányában - megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot” (Mtv. 2012. 199. §).

A korai, a gyári munka kialakulása előtti kapitalizmusban jól ismert forma mai újjáéledése a telekommunikációnak köszönhetően kapott új dimenziókat, de napjainkban is sok foglalkoztató keres bedolgozókat gyöngyfüzésre, postázásra, szabás-varrásra, stb. Mára azonban a számítógépes technológiával végezhető, digitális outputot eredményező munka a jellemző a bedolgozói rendszerben. A példa kedvéért álljon itt egy japán vállalatok bedolgozói munkáit reklámozó honlap hirdetéseiből a felkínált állások listája: távtitkár, ügyintéző, felelős titkár, reklámszaki,

110 Szabó Ingrid (2011): Atipikus foglalkoztatási és munkavégzési formák, In: "A tudomány és az oktatás a tudásközpontú társadalom szolgálatában": III. Nemzetközi Tudományos Konferencia SJE.

partner- és árubeszerző, ötlet gyáros, szervező, internetáruház vezető, honlapkészítő, ügyfélközvetítő, munkaerő-közvetítő stb. (nincskifogas.ewk.hu)¹¹¹.

Az önfoglalkoztatás az a terület, amelyben Szlovákia mutatói meghaladják az uniós átlagértékeket. Az önfoglalkoztatók alkalmazottak nélkül a szlovák munkaerőpiac 12,3%-át képezték 2011-ben, további 3,5%-ot képeztek azok, akik alkalmazottakat is foglalkoztattak. Az önfoglalkoztatók személyes adatait vizsgálva kiderül, hogy többségében férfiak, és legnagyobb arányban az építőiparban és más kitanult szakmák, mesterségek területén fordul elő.¹¹²

Az önálló vállalkozóként végzett munka csökkenti a munkaerőköltségeket, és lehetővé teszi a gazdasági körülmények változására való rugalmas reagálást is. Az önálló vállalkozó függetlenül dolgozhat, bár kisebb szociális védelemben részesül, de irányítása alatt tarthatja munkakörülményeit és jövedelmét. Az EU tagországokban a munkavállalók 10%-a önálló vállalkozó volt 2005-ben, leginkább mezőgazdasági és kiskereskedelmi tevékenységeket végeztek, de az építőiparban és a személyi szolgáltatásokban is egyre nagyobb teret nyertek. Az önfoglalkoztatást az önkormányzatok és a munkaügyi központok is támogatják abban az esetben, ha az illető korábban munkanélküli álláskereső volt. Ha az egyén legalább 3 évig gondoskodik saját foglalkoztatásáról, akkor kedvezményes tőkejuttatásban, kamat nélküli hitelben is részesülhet.¹¹³

A gyakorlatban rengeteg probléma és jogtalan visszaélés kapcsolódik a távmunka-hirdetésekhöz (befizetések követelése, elhallgatott és félrevezető információk stb.), valamint a munkaerő kipróbálásához (próbamunka térítés nélkül), majd a sikeres partnerre találás esetén a munka és a kifizetés rendszerességével. A szemléltetés kedvéért álljon itt egy rövid internetes párbeszéd-részlet a bedolgozói munka megítéléséről.

„Első nő: Nagyon sok 500 forintot kifizettem akkor, amikor munkát kerestem, munka reményében. Mocskos, és aljas hazugság némelyik, félrevezető tájékoztatással. Arról nem beszélve, hogy már egy listám van azokról, akik átvágtak. Jegyzem nem ők a hibásak, hanem én, mert naiv ... voltam. Én is jutalékos rendszerben dolgozom, kemény cégekkel a háttérben, semmit nem kellett fizetni, dolgozni kell! Ebben sem hittem eleinte, mert már annyian átvágtak, de ez nem MLM, álcázott piramisokkal van teli a nett!

111 JAHUSC / Japan – Hungary Support Center Tokyo. <http://nincskifogas.ewk.hu/jelenlegi-munkak>

112 Bellan P. – Olšovská A. (2012): Flexibilné formy zamestnania v rámci EU – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike, MPSVR Sekcia práce, Bratislava

113 Szabó Ingrid (2011): Atipikus foglalkoztatási és munkavégzési formák, In: "A tudomány és az oktatás a tudásközpontú társadalom szolgálatában": III. Nemzetközi Tudományos Konferencia SJE.

Második nő: Hát ettől félek én is. Rendben, kapok gyet-t, viszont szeretnék dolgozni. De felvettek az egyetemre, ami havonta egy hét. Szerintem nincs olyan munkahely ami ezt díjazza, pláne annyi szabadságom se lenne. Csak valami olyan jöhet szóba, ami rugalmas, és nem kell autó, és jogosítvány. Most már tényleg a fejem fogom...

Első nő: Amit én csinállok, ahhoz semmi sem kell, se jogszi, se nem mások osztják be az időt, otthon végezheted, csak hát nem tudom merre élsz, van e arra felé székhelyünk. 11 megyében vagyunk jelen, és azt tudni kell, hogy jutalékos munka. Nem MLM, nem veszel semmit, dolgozol. Ez igényfelmérő, és szerződés előkészítői munka, de a magadénak kell érezned, mert az embereidért te felelsz. Ha érdekel, akkor írd, és megadom a skype, vagy messengerem. Mindenesetre, szép jövedelemre lehet szert tenni, ha ügyes vagy.

Egy férfi: Én azt tanácsolom, ahol azt kérik tőled, fizess x összeget, akármilyen hivatalos /mert most már okosan csinálják/ lapnak is tűnik: NEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEEE! Mind KACSA, KAMU, ÁTVERÉS, PÉNZLEHÚZÁS ... FELEJTSD EL!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!” (www.ittatavasz.hu)¹¹⁴.

Mindez természetesen nem a munka-típust minősíti, hanem a foglalkoztatást ígérő hirdetőket. A visszaélések elleni fellépés nem a munkajogi szabályozás feladata.

3.4 ATIPIKUS JELLEG A JOGVISZONY KETTŐNÉL TÖBB ALANYA MIATT

„Ha a harmincas években az a kérdés, hogy miért hoznak létre a gazdasági szereplők vállalatokat olyan horderejű volt, hogy később Nobel-díjra érdemesítették (Ronald Coase), akkor feltehetően az sem teljesen irreleváns, hogy miért bontják le őket, s miért helyettesítik ismét a vállalati alkalmazottak munkáját a piacon megvásárolt árukkal és szolgáltatásokkal” (Szabó K. 1999: 21.)¹¹⁵.

Coase kérdését – „Miért vannak vállalatok?” – úgy is megfogalmazhatjuk, hogy miért alkalmaznak, miért fizetnek folyamatosan munkaerőt a munkaadók, és miért nem próbálkoznak inkább azzal a megoldással, hogy egy-egy feladat megjelenése esetén a nyitott munkaerőpiacról keresnek maguknak megfelelő embert. Coase a választ a tranzakciós (a toborzási, a kiválasztási, a betanítási stb.) költségekben találta meg, és megfogalmazta a tranzakciós költségek elméletét.

A változást az „alkalmazom, vagy megbízom” kérdésben szintén a verseny élesedése és a reakcióidő rövidülése idézte elő. Hiába csordul azonban túl a munka tartalékhadserege a

¹¹⁴ <http://www.ittatavasz.hu/question/list/529/27842/mennyire-biztosak-az-ujsgokban-hirdetett-bedolgozi-munkk/>

¹¹⁵ Szabó Katalin (1999) Hálózatok hiperversenyben. - Vállalatok szétesése molekuláris egységekre és összekapcsolódásuk. pp. 15-25. In Vezetéstudomány. Vol. 30. No. 1.

munkaerőpiacok határain, a „just in time” elvének kiterjesztése a munkaerőre továbbra is jelentős tranzakciós költségeket von maga után. Bár a munkára vágyó emberek tömegei állnak a kapuk előtt, a megfelelően képzett, a szükséges jártasságokkal és kompetenciákkal rendelkező emberek megtalálása és alkalmazása továbbra is idő- és költségigényes.

Jó fél évszázadon át ez a dilemma elsősorban az idény- és dömpingmunkák szakképzetlen és betanított fizikai munkástömegeire volt érvényes. Napjainkra azonban a kérdés hatálya kiterjedt a szellemi foglalkozásúakra, akár a diplomás értelmiségiekre, a professzionális szakértőkre is. Nem csak a munkaköltségeik miatt, hanem a rugalmasság egyre erőteljesebb igénye miatt is.

Az amerikai Handy „A szervezetek felismerték, hogy miközben kényelmes lehet mindenkit minden pillanatban maguk körül tudniuk, s a munkaerő idejének egészét folyamatosan elérhetővé tenni parancsaik, utasításaik számára, mindazonáltal ez szélsőséges formája a szükséges erőforrások feletti rendelkezésnek. *Olcsóbb a munkaerőt a vállalaton kívül tartani, önmaga vagy sajátos szerződéses vállalkozók (contractors) által foglalkoztatva, és csak akkor megvásárolni a szolgálatait, amikor szükség van rá*” (Handy, 1989) – idézi Szabó Katalin (1999: 16.)¹¹⁶.

Amerikában Jeremy Rifkin fedezte fel az 1990-es évek elején azt a jelenséget, hogy „a professzionálisok alkalmazása is kezd alkalmivá válni. Az *Executive Recruiter News* naponta több mint 125000 a professzionális munkalehetőségről számol be. »A professzionálisok a leggyorsabban növekedő csoport az alkalmilag megbízottak között« – mondja David Hofrichter – a Hay Group kompenzációs konzultánsok chicagói hivatalának ügyvezető igazgatója. Dr. Aleva Oliver, az Oliver Human Resources Consultants elnöke szerint teljes részlegek kerülnek felszámolás alá, mivel a cégek tudják, hogy gyorsan szerezhetnek szakértőket szerződéses alapon a legkülönbözőbb területeken. ... Még a tudósok is, akikről pedig azt hihetnénk, hogy a munkájuk biztos, még ők is ki vannak téve a tudásgazdaság időszakos álláslehetőségeinek. Az On Assignment Inc., egy tudósok kölcsönzésére szakosodott időszakos társaság, amely tudósokat közvetít ki a Johnson & Jonhsontól a Miller Brewing Company-ig, 1100 kémikust, mikrobiológust és labor technikust tart nyilván, hogy az ország legkülönbözőbb területein alkalmazzák őket” (Rifkin, 1995: 192. és 193.)¹¹⁷.

Az ad hoc szakértői csoportok alkalmi együtteseinek feladat-orientáltan működnek; vagyis a személyi és kompetencia-összetételük a feladat természetének megfelelő és csakis a feladat

¹¹⁶ Szabó Katalin (1999) Hálózatok hiperversenyben. - Vállalatok szétesése molekuláris egységekre és összekapcsolódásuk. pp. 15-25. In Vezetéstudomány. Vol. 30. No. 1.

¹¹⁷ Rifkin, Jeremy (1995) *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era.* New York. G.P.Putnam's Sons.

megoldásának idejére vannak együtt, hogy azután egy újabb probléma felmerülése esetén új profilú és összetételű team munkálkodjék. Ráadásul az adott alkalomra és adott probléma megoldására alkalmazott szakértők nem csak célirányosságukat, hanem költségeiket tekintve is hatékonyabbak a vállalatvezetés szempontjából. Szabó Katalin szerint: „A vállalat többet nyer abból, ha a lehető legtöbb tevékenységet (nem is csak a melléktevékenységeket) a falakon kívülre helyezi (contracting out), mintha alkalmazottakkal végeztetné el őket. A külsők hálózattá szervezését a mag cégnél az is motiválja, hogy a piaci ösztönzőkkel serkentett külső kontraktorok kézben tartása sokkal könnyebb, mint az alkalmazottaké, akik opportunistá magatartást tanúsítanak, sztrájkolnak, fizetésemelést kérnek. A külső kontraktorok ellenben gyilkos versenyben szorítják le az alkatrész- vagy szolgáltatásárakat, és - akár a nap 24 órájában is rendelkezésre állva - javítják a minőséget, rövidítik a szállítási határidőket” (Szabó, 1999: 17.)¹¹⁸.

3.4.1 Munkaerő-kölcsönzés

A közép-kelet-európai realitást figyelve azonban ma még nem kell tudós-kölcsönzőkkel számolnunk. Még az állás nélkül maradt agrár-intelligencia is nagyrészt megtalálta a megfelelő munkaszervezési formákat a falugazda- és szaktanácsadói hálózatokban. A munkaerő-kölcsönző vállalkozások kliensei ma túlnyomórészt különböző képzettségű fizikai munkásokból, illetve alkalmi megbízásokra váró diákokból áll. Magyarországon „2001 és 2007 között mind a kölcsönző cégek, mind a kölcsönzött munkavállalók száma megháromszorozódott, az időszak végére közel 800 kölcsönzéssel foglalkozó céget regisztráltak, amelyek mintegy százezer munkavállalónak biztosítottak rövidebb-hosszabb munkalehetőséget.” Állománycsoportok szerint vizsgálva a kölcsönzöttek négyötöde fizikai és egyötöde szellemi foglalkozású volt. A fizikai foglalkozásúakon belül 20,7% szakmunkás, 65,8% betanított munkás, 13,5% pedig segédmunkás volt (Neumann, 2009)¹¹⁹.

A munkaerő-kölcsönzés előnyei között szokás említeni, hogy

- a munkaerőre igényt tartó vállalat igen gyorsan juthat hozzá a megfelelő ember-állományhoz;
- a munkaerőt kölcsönvevő vállalat menedzsmentje megszabadul egy sor adminisztratív feladattól, így az ideje és figyelme a valóban lényegi feladatokra szabadulhat fel;

¹¹⁸ Szabó Katalin (1999) Hálózatok hiperversenyben. - Vállalatok szétesése molekuláris egységekre és összekapcsolódásuk. pp. 15-25. In Vezetéstudomány. Vol. 30. No. 1.

¹¹⁹ Neumann L. (2009) Kutatói kérdések a munkaerő-kölcsönzésről. pp. 10-12. In Munkaügyi Szemle. Vol. No. 1.

- a munkavállaló csak a munkavégzése helyét, nem pedig a munkáltatóját változtatja,
- a kölcsönbe adó munkáltató érdekelt abban, hogy folyamatos munkavégzésről gondoskodják a munkavállalók számára.

Ugyanakkor „a kölcsönzötti jogviszony az embereknek sem annyira vonzó, hiába kapnak ugyanannyi juttatást, mint a normál munkavállalók, nem érzik velük egyenrangúnak magukat. A szellemi állomány sem tartja igazán alternatívának ezt a foglalkoztatási módot és inkább munkahelyet vált, csak hogy belsősként dolgozhasson” (Szilágyi, 2013.)¹²⁰.

A kölcsönzés ma még elsősorban azokban a szakmákban jól működő forma, amely szakmák képviselői nagy létszámban találhatók a munkaerőpiacon. Ahogyan Szilágyi (2013) – pontatlanul – fogalmaz: „speciális szakmák esetében a kölcsönzés nem megoldás: nem lehet például megbízható hegesztőket találni.” Nem annyira speciális, mint inkább olyan hiányszakmákról van szó, amelyek képviselőitől nagy fokú szaktudást, jártasságot, precizitást és figyelmet vár el a foglalkoztató.

Szilágyi Katalin egyedül a piaci szükségletekhez való rugalmas alkalmazkodást tartja számon a ennek a formának előnyeként. „Tévedés, hogy olcsóbb lenne a foglalkoztatás kölcsönzés keretében – írja –, a bérelt dolgozó bérköltsége mellé ugyanis még hozzá kell számolni a kölcsönző cég által teljesített szolgáltatás utáni 2 százalékos iparüzési adót, valamint a kölcsönző cég szolgáltatási díját is, ami általában a kölcsönzött munkavállaló éves munkabérének 10-15%-a. A szolgáltatási díj mértékét befolyásolja, hogy mekkora létszámot kell biztosítani, milyen típusú munkaerőt kell szállítani, milyenek az alkalmazási feltételek, költségek, milyen kötelezettségek merülnek fel a munkavállalókkal kapcsolatban. Minél nagyobb a létszám, annál alacsonyabb lehet az egy főre jutó szolgáltatási díj” (Szilágyi, 2013.)¹²¹.

A kezdeti (az ezredfordulós) szabályozatlanság és gyakori visszaélések ellen Magyarországon 3-4 évente módosulnak a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó jogszabályok. A 2012-ben elfogadott új Munka Törvénykönyv törvényi szinten regulálja a kölcsönzésre jogosult szervezetek feltételrendszerét és feladatait. Ennek megfelelően a munkáltatói jogok a kölcsönbe adó és a kölcsönbe vevő között oszlanak meg. A munkavállalót a kölcsönbe adó alkalmazza, emellett a munkaviszony megszüntetése, a munkabér fizetése, a munkavállalónak a munkaviszony

¹²⁰Szilágyi Katalin (2013) A kölcsönzött dolgozót is kényeztetni kell. [www.hrportal.hu](http://www.hrportal.hu/hr/a-kolcsonzott-dolgozot-is-kenyeztetni-kell-20130220.html) – 2013. 02. 21. <http://www.hrportal.hu/hr/a-kolcsonzott-dolgozot-is-kenyeztetni-kell-20130220.html>

¹²¹ Szilágyi Katalin (2013) A kölcsönzött dolgozót is kényeztetni kell. [www.hrportal.hu](http://www.hrportal.hu/hr/a-kolcsonzott-dolgozot-is-kenyeztetni-kell-20130220.html) – 2013. 02. 21. <http://www.hrportal.hu/hr/a-kolcsonzott-dolgozot-is-kenyeztetni-kell-20130220.html>

teljesítésével kapcsolatos és indokolt költségeinek megtérítése, továbbá a munkavisztonnyal összefüggő kötelezettségek is hozzá tartoznak.

A gyakori szabályozások ellenére máig maradt nyitott kérdés ezzel az atipikus foglalkoztatási formával kapcsolatban. Bizonyos foglalkoztatást elősegítő kormányzati eszközök esetében például nem világos, hogy melyik jogalany nyerheti el a támogatásokat; máskor a befizetési kötelezettségekről nem világos, hogy azok melyik félre hárulnak (pl. a megváltozott munkaképességűek utáni rehabilitációs hozzájárulás).

A jogi szabályozás mellett a pénzügyi és gazdasági válság is nagy hatással van a munkaerő-kölcsönzés elterjedésére. A válsággal magyarázzák Fazekas és munkatársai is, hogy „egyre népszerűbbé vált a munkaerő-kölcsönzés is, az öt fő feletti cégeknél 2011-ben 7 százalék körülire nőtt a kölcsönzött munkavállalók aránya. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2012-es kiadványa szerint a munkaerő-kölcsönzőkkel több, mint hétezer foglalkoztató szerződött, amelyből 3900 a feldolgozóiparból került ki. Egy foglalkoztató átlagosan mintegy 16 dolgozót kölcsönzött, a kölcsönzés intenzitása a legmagasabb a keleti ország részben volt, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében elérte a 143 fő/foglalkoztatót is. 2011-ben összesen 111 ezer munkavállalónak volt munkajogi kapcsolata a munkaerő-kölcsönzőkkel, egyszerre egy időben azonban csak nagyjából minden harmadik munkavállalót kölcsönzték ki” Magyarországon (Fazekas et al., 2012: 31-32.)¹²².

3.5 DIÁKSZÖVETKEZETNEK VÉGZETT MUNKA

A diákszövetkezetek által szervezett munka hasonlít a munkaerő-kölcsönzéshez annyiban, hogy itt sem a munkaszerződést író számára végeznek munkát az alkalmazottak. Ebben az esetben azonban a munkáltató – vagyis az iskolaszövetkezet – és a munkavállaló – a nappali tagozatos tanuló, illetve hallgató – között csak határozott időre szóló munkaszerződés köthető egy harmadik fél számára végzett szolgáltatás idejére. A munkavégzés megkezdésének feltétele, hogy a felek írásban megállapodjanak például a szolgáltatás fogadójának személyében, a munkavégzési kötelezettség teljesítése során ellátandó munkakörben, az alapbérben, a munkavégzés helyében.

¹²²Fazekas Károly, Benczúr Péter, Telegdy Álmos (szerk.) (2012) Munkaerőpiaci tükrök, 2012. Budapest. OFA, MTA KTI.

4 „SZOCIÁLIS“, „VÉDETT“, TÁMOGATOTT FOGLALKOZTATÁS

„Ötleteimben ,feltevéseimben mindig bátran szabadon engedtem fantáziámat, hiányzik belőlem az emberek többségében meglévő félelem a nevetségessé válástól vagy tévedéstől”.

(Carleton G. Gajdusek,1999)

„Közmunka, közhasznú munka, közcélú munka, közösségi munka, közfoglalkoztatás, stb. megannyi fogalom, amelyek között csak a témát beavatottan ismerő szakemberek tudnak már eligazodni. Tartalmuk a Btk. által definiált büntetésfajtától a klasszikus kreatív tevékenységig terjed. A gazdaság- és társadalompolitika szempontjából azonban jelenleg az a foglalkoztatási forma a legfontosabb, amely a munkaerőpiacról tartósan vagy esetleg végleg kiszorult személyeknek nyújt társadalmilag is elismert (elismerendő) munkalehetőséget, és biztosít (nagyon szerény) megélhetést. Ezt a mai kormányzati szóhasználatban és szabályozásban közfoglalkoztatásnak nevezik.” (Fókuszban a közfoglalkoztatás. Munkaiügyi Szemle. 2013. 1. szám. szerkesztőségi felvezető)

4.1 SZOCIÁLIS MUNKAVÉGZÉS

A szociális munkavégzés, másként a szociális foglalkoztatás, nem keverendő össze a szociális munkával, a szociális munkások által végzett munkával. A szociális munkavégzés esetében a hangsúly a munkavégzés szociális jellegére esik, ahol is a szituáció lényege, hogy olyan munkavállalók munkavégzéséről van szó, akik valamilyen társadalmi, mentális hátrány miatt nem, vagy csak nagyon hátrányos feltételek között jutnának foglalkoztatási lehetőséghez a nyílt munkaerőpiacon.

A szociális munka ezzel szemben a hátrányos helyzetben lévő emberek segítségét szolgáló munka. A lényegi különbség, hogy a szociális munkavégzés esetében a dolgozó maga van hátrányos helyzetben és a munka a rehabilitációját célozza. Ezzel szemben a szociális munkások által végzett szociális munka alanya (vagyis aki az ilyen munkát végzi) teljes értékű munkaerő, akinek a tevékenysége éppen a hátrányos helyzetű (handicapped) munkavállalókra irányul, akiket szeretne a nyílt munkaerőpiacon is elhelyezkedni képes „teljes értékű” munkaerővé rehabilitálni.

Ebben a fejezetben a hátrányos helyzet alatt nem önmagában valamilyen társadalmi (anyagi, képzettségbeli, diszkriminációs, stb.) hátrányra gondolunk, hanem a modern foglalkoztatottság fizikai és/vagy mentális követelményeinek való meg nem felelésre, vagy nem teljes megfelelésre.

Az ilyen emberek egyik nagy csoportja a testi fogyatékosokban, illetve a munkavégzést akadályozó mentális betegségben szenvedők (a „megváltozott munkaképességűek”)¹²³. A velük való közösségi gondoskodást, vagy foglalkozást évszázadok óta a közösség saját felelősségének érzi, és – bár gyanakvások¹²⁴ közepette – rendszerint eleget is tesz neki, amennyiben a gondozott kétségtelenül munkaképtelen személy és a közösség tagja.

A másik nagy csoport segítségre jogosultsága évszázados vita tárgya. Hiszen fizikailag és mentálisan egészséges emberekről van szó, akik munkaképességét egyedül a tartós, vagyis hosszú ideje (akár a születésük óta tartó) „munka nélküli”¹²⁵ életmód erodálta. A nézeteltérések és a „kezelési módok” annak alapján érthetők meg, hogy kik, melyik kultúra képviselői mit tekintenek a munka lényegének és értelmének, hiszen az ilyen értelmezések szabják meg a „tétlenség” megítélését, valamint a rá adható válaszok milyenségét is.

A harmadik csoportba a köztudat szerint életkoruk miatt még (pályakezdők) vagy már (idősek) nem teljes értékű munkaerőnek vélt emberek tartoznak.

A szociális gazdaság és a szociális vállalkozások fogalmának értelmezésekor több korábban született összegző jellegű munkára, vagy olyan munkára bukkanhatunk, amelyek hozzátesznek valamelyest a fogalom értelmezéséhez.¹²⁶ A szociális vállalkozások fogalmának megközelítése eltérő az angol-amerikai felfogásban és az európai felfogásban. Az európai felfogás inkább a szociális kérdések területén tekinti megoldási alternatívának a szociális vállalkozások tevékenységét, amit központi támogatással ösztönöz is, kollektív/közösségi irányításban gondolkodik. Az angol-amerikai megközelítés bármilyen (innovatív, oktatási, emberi jogi, stb.) tevékenységet elfogadhatónak tart, jóval „piaciabbnak” nevezhető a megközelítés, nincs közvetlen

¹²³ A „megváltozott” elnevezést azért nem tartjuk megfelelőnek, mert sokuk munkaképessége megszületésük óta nem változott. Akkor is, ha egy részüké ténylegesen változott: például baleset következtében veszítették el részben, vagy egészben, illetve orvosi rehabilitációs segítségnek köszönhetően nyerték vissza valamilyen mértékben.

¹²⁴ „A szóban forgó népességnek egyik – markánsan kirajzolható profilú - csoportját a hátrányos helyzetűek alkotják: a kifejezés legtágabb értelmében. Nélkülöző aggok, szüleiket sirató árvák, testi-lelki fogyatékosok (nyomorékok, vakok, bénák, skrofulások, eszükmentek) – kavargó forgataguk éppoly tarka, mint egy Bosch-táblakép, de van egy közös tulajdonságuk, az nevezetesen, hogy nem képesek saját alapszükségleteiket ellátni, mivel nem képesek munkával megkeresni a rávalót. Ezért a világ felmentést ad nekik az alól, hogy dolgozniuk kelljen. Felvethető a kérdés - és rendre fel is vetődik - vajon hol húzható meg tárgyilagosan a határvonal munkaképesség és munkára való képtelenség között. Nicsak, az a roskatag aggastyán, ott, ha kicsit összeszedné magát, biztos saját erejéből is elboldogulna valahogy. A balsorsúakat mindig gyanakvással szemléljük: nem azokon akarnak-e vajon élösködni, akiknek van mit a tejbe aprítaniuk?” Castel, 1998: 27. o.

Castel, Robert (1998) A szociális kérdés alakváltozásai. A bérmunka krónikája. Budapest. Kávé Kiadó. /A Szociálpolitikai Értesítő Könyvtára/

¹²⁵ Az idézőjel azt kívánja jelezni, hogy az említett „munka nélküli”-ség, a „tétlenség” az esetek többségében egyáltalán nem jelent tevékenység nélküli unalmat, hanem más típusú erőfeszítéseket, más fajta munkákat, mint a normál (és legális) munka világában elfogadottak. A példa kedvéért képzeljük el, mit és mennyit kell tennie annak, aki guberálásból, vagy vadon élő állatok befogásából (vadorzásból), stb. teremti meg a megélhetését.

¹²⁶ Antalík Imrich – Dócs Annamária (2013): A szociális vállalkozások és az inkluzív piac szerepe a hátrányos helyzetű régiók felzárkóztatásában In: Munkaügyi Szemle, -57.évf., III. sz., pp. 63-71.

központi finanszírozás, a társadalmi vállalkozó áll a középpontban. Kelet-Európa berendezkedéséhez az angol-amerikai modell illeszkedik jobban, a finanszírozás viszont az EU-forrásokból történik, amely az európai modellt támogatja.¹²⁷

A szociális vállalkozás lényegét az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság az alábbiak szerint foglalja össze¹²⁸:

- elsődlegesen szociális, nem pedig nyereségorientált célkitűzésekkel rendelkezik; társadalmi előnyöket termel saját tagjai vagy az általánosabb értelemben vett köz számára;
- elsősorban nonprofit vállalkozás, költségvetési többletét nem osztják ki a részvényeseknek vagy tulajdonosoknak, hanem újra befektetik;
- több különböző jogi formája/modellje létezik (pl.: szövetkezetek, önszervező egyletek, önkéntes szervezetek, alapítványok, profitorientált vagy nonprofit vállalkozások); a különböző jogi formák gyakran keverednek, esetenként a szervezetek szükségleteiknek megfelelően formát váltanak;
- olyan gazdasági szereplő, amely javakat állít elő és szolgáltatásokat nyújt (amivel gyakran a közérdeket szolgálja), és amely tevékenységének gyakran jelentős eleme a szociális innováció;
- független entitásként (vagy több ilyenrel együtt) működik, tevékenysége nagymértékben a részvételen és együttes döntéseken (alkalmazottak, felhasználók, tagok), az irányításon és a (képviselési vagy nyílt) demokrácián alapul;
- gyakran civil társadalmi szervezetekben gyökerezik.

Szintén gyakran idézett forrásnak számít az EMES – European Research Network kutatásán alapuló, a Defourney-Nyssens szerzőpáros által publikált definíció - amely a gyakorlatban működő szociális vállalkozások jegyeinek tanulmányozásán alapul és annak általánosításaként értelmezhető -, miszerint a szociális vállalkozó gazdasági és szociális jellemzők alapján azonosítható be¹²⁹:

Gazdasági jellemzők:

1. Folyamatos termelés és termékértékesítés, szolgáltatásnyújtás.

¹²⁷ Petheő, A., I. – Győri Zs. – Németh, B. – Feke, N. – Simon, F. (2010): A szociális szövetkezetek működési modelljének kidolgozása a foglalkoztatás elősegítése érdekében, Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutató Intézet Nonprofit Kft., Interneten elérhető: http://www.employmentpolicy.hu/resource.aspx?resourceID=252_szocialis_szovetkezet

¹²⁸ Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2011): A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Kezdeményezés a szociális vállalkozásért - A szociális vállalkozásokat mint a szociális gazdaság és innováció kulcsszereplőit előmozdító szabályozási légkör kialakítása. COM(2011) 682 final

¹²⁹ Defourney, J. – Nyssens, M. (2008): Social enterprise in Europe: Recent Trends and Developments. EMES – European Research Network, WP no. 08/01. Elérhető: http://www.emes.net/fileadmin/emnes/PDF_files/News/2008/WP_08_01_SE_WEB.pdf

2. Önállóság és más szervezetektől való függetlenség – bár finanszírozási szempontból köz- vagy magánforrásokat használhatnak fel, a menedzseri döntéshozatal önálló.
3. Gazdasági kockázattal való szembenézés – ugyanazon a piacon való tevékenykedés, mint más vállalkozás esetében.
4. Önkéntes és fizetett munka kombinációja megjelenik a szervezetben.

Szociális jellemzők:

1. Az alapvető cél a társadalom szempontjából fontos küldetés teljesítése – a vállalkozói tevékenység a társadalom szempontjából fontos cél elérésének eszköze.
2. Alulról jövő kezdeményezésként létesül.
3. A döntéshozatal nem áll összefüggésben a tőketulajdonlás arányával – az „egy tag – egy szavazat” elv érvényesül.
4. Participatív jellegű irányítás – valamennyi érintett bevonásra kerül a döntéshozatali folyamatokba.
5. Az esetleges nyereség korlátozott felosztása – a vállalkozói tevékenység eredményeként keletkező nyereség csak korlátozott mértékben kerül, vagy egyáltalán nem kerül felosztásra. A nyereség a társadalmi cél elérésére fordítódik.

4.1.1 A szociális munkavégzéssel szembeni makro szintű elvárások

A szociális munkára vonatkozó megítélésekben megmutatkozik, hogy kik, milyen értelmet, milyen értelmezéseket, értékeket és elvárásokat fogalmazznak meg a munkával – így a szociális munkavégzéssel – szemben általában, és az is, hogy milyen mértékű anyagi áldozatokat hajlandók elfogadni a munkanélküliséggel szembeni küzdelemre. Ezért röviden kitérünk erre a kérdésre is.

Azokban a társadalmakban, ahol még nem volt államilag működtetett társadalombiztosítás, az emberek megélhetése önmagukon és kisközösségük áldozatkészségén múltott, a munka kötelezettségét elsősorban erkölcsi kérdésként kezelték. A tétlenség – tanították, érzékelték – az ördög eszköze, kísértés a rosszra, erkölcstelen, a büntetése a megélhetés elvesztése. A lusta embernek nem járt semmilyen segítség, csak az önhibáján kívül rászorultnak. A munkavégzéshez való ilyen viszonyulás mindmáig fennmaradt és érzékelhető a hatása.

Az ipari társadalom kialakulásával azonban a bérmunkások körében a munkanélküliség egészen új típusú problémát jelenített meg a nagyobb közösség, vagyis a társadalom irányítói, a politikusok számára. Különösen válságok idején emelkedett magasra a munka – és azzal együtt a megélhetés – nélkül maradt emberek (szorozva eltartott családtagjaikkal) száma és elkeseredettségük szintje. A világon minden iparosodott társadalomban megpróbálkoztak állami

eszközökkel (segélyekkel), és állami foglalkoztatással (közmunka, közhasznú munka, közérdekű munkavégzés, közfoglalkoztatás, stb.) enyhíteni a munkanélküliség okozta egyéni és makro társadalmi gondokat.

Mert a munkanélküliség már nem magánügy (írtuk korábban is). Ha csak néhány ember és eltartottjainak megélhetését veszélyezteti, akkor még akár el is intézhetjük egy kézlegyintéssel, hogy az érintettek magánügyéről van szó, olyanokéről, akik maguk tehetnek a helyzetükről (mert lusták, mert alkoholizálnak, és/vagy mert tanulatlanok, stb.), tegyenek végre valamit magukért, nem a mi dolgunk (nem a társadalom dolga) a helyzet megoldása.

Ha azonban sokan maradnak munka és megélhetés nélkül, már a létszámuk miatt is társadalmi mértékű beavatkozást tartunk szükségesnek, és rendszerint társadalmi okokra (is!) gyanakodni kezdünk. A társadalomkutatók ekkor strukturális, fikciós, stb. munkanélküliségről beszélnek, és a társadalmi okoknak megfelelő társadalmi kezelést tartanak szükségesnek. A társadalmi okok felismerése nem hoz létre automatikusan közmegegyezést a kezelést illetően. Sőt, az adott társadalom tagjai közül sokan továbbra is egyéni okokkal magyarázzák a munkanélküliséget és ennek megfelelő (elsősorban fegyelmező jellegű) kezelést tartanak szükségesnek ellene. Innentől már heves vitákra számíthatunk mind a munkanélküliség mértékére, mind az okaira, mind pedig az ellene való fellépés módjaira és különösen a költségeire vonatkozóan.

A munkajövedelem a gazdaság vérkeringését életben tartó fogyasztás anyagi alapja is. A modern társadalomban anyagi szint kapott, pénzügyi nexust nyert a munkátlanság megítélése is. A tétlenkedés már nem (vagy legalábbis sokkal kevésbé) számít bűnnek, ha valaki munka nélkül is biztosítani képes önmaga és családtagjai megélhetését egy elfogadottnak tekinthető szinten. A társadalmi beavatkozásra mozgósító jelenség sokkal inkább az, ha a fogyasztásban manifesztálódó életkörülményeit nem tekinti a társadalom konszolidált része megfelelőnek. A fogyasztás egyéni szinten „az önkifejezés és az identitás részévé vált” (Csíste et al., 2006: 255.)¹³⁰, társadalmi szinten pedig a társadalmilag megtermelt termékek és szolgáltatások árutömegének megvásárlását, vagyis magát a bővített újratermelést teszi lehetővé. Fogyasztás nélkül nincs termelés sem; a tömeges munkanélküliség, illetve alulfoglalkoztatottság a belső fogyasztást, áttételesen pedig a termelést veszélyeztetheti.

Még ezzel sem ért véget a munkanélküliség okozta problémahalmaz listája. A huszadik században ugyanis a „munka társadalmában” a munkaviszonyra szerveződött rá a

¹³⁰Csíste András – Kovách Imre – Kristóf Luca (2006) Fogyasztói csoportok az ezredforduló Magyarországon. pp. 253-291. In Kovách Imre (szerk.) Társadalmi metszetek. Budapest. Napvilág Kiadó.

társadalombiztosítás és a szociálpolitika egész rendszere az északi féltekén és Közép-Kelet-Európában. A munkajövedelem alapján befizetett járulékok és adók jelentik többek között a dolgozó emberek betegségi és öregkori biztosítását, továbbá a munkanélküliek segélyezésének alapjait is.

A segítségre jogosultság ezért ma már sokak számára azt jelenti, hogy a szorgoskodó és járulékfizető állampolgárok tartják el – nem pedig kisebb-nagyobb jótéteményekkel ajándékozzák meg – a segélyezetteket. Ez a „segítés” már nem személyes és nem önkéntes, hanem közvetett: az állami redisztribúciós rendszer határozza meg bizonyos mutatók szerint a rászorultságot és a jogosultságot, maga a segélyezés is az állami rendszeren keresztül történik. A munkálkodó és járulékfizető emberek azonban felhatalmazva érzik magukat arra, hogy beleszólhassanak a segélyezés kritériumainak, módjainak és mértékének meghatározásába.

Mindezek következtében a munkavégzés értelme több szinten vizsgálható, és az embereknek a munkával szembeni elvárásai is több dimenzióban jelentkeznek.

4.2 A KÖZFOGLALKOZTATÁS MUNKAETIKAI ÉRTÉKELÉSE

Ennek érzékeltetésére álljon itt egy vitarészlet, amiben a kormánynak a munkanélküliség elleni harcát értékelik ellenzéki és a kormányhoz közelebb álló oldalról:

10. táblázat: Interjú részlet – kormány és ellenzék

Gréczy Zsolt: Én azt látom, hogy több az ember, akinek nincsen munkája, azt látom, hogy...

Borókai Gábor: Azt nem láthatod. Hát több a foglalkoztatott!

Gréczy Zsolt: Közmunkások ... és közben több az álláskereső ...

Borókai Gábor: A nyilvántartott munkanélküli, az valóban több. De az, hogy hányan lépnek be a munka világába, az a nyilvántartásból derül ki. Így az is, hogy többen vannak olyanok, akik munkanélküliként számon vannak tartva, viszont több a foglalkoztatott.

Gréczy Zsolt: ... de hát ezek közfoglalkoztatottak. ...

Borókai Gábor: Ahhoz képest, amikor ez a kormány bekerült a hatalomba, több ember dolgozik. Hát akkor nem érdemes ... OK, de ezeknek egy része nem dolgozott, más része pedig segélyből élt. Ez a közmunka-program, bocsáss meg, ez nem ad megélhetést, ez visszahoz embereket a semmiből, a valamibe. Mert azt mondják, hogy ha egy ember egy éven keresztül munka nélkül van, akkor az olyan mértékben szokik el a munkától, hogy...

Gréczy Zsolt: Ezt a közmunka-programot „Út a munkába” címmel a Gyurcsány-kormány, vagy a Bajnai-kormány kezdte el, meg is kapta a magáért egyéként a liberális értelmiségtől, hogy ez rabszolga-munka, meg egyebek ...

Szajlai Csaba: Most ezt a mostani kormány kapja meg ...

Borókai Gábor: Ez jó megközelítés, mert pont ez a lényeg, hogy százezrek szoktak el Magyarországon a munkavégzéstől, mint élménytől. Azon persze lehet lamentálni, hogy ez-e a megfelelő út. Valószínűleg az a megfelelő út, amikor a versenyszféra szippantja föl a munkanélkülieket.

Kovács Zoltán: Tehát a 90000 közmunkás, az nem elsősorban foglalkoztatási kérdés, hanem majdnem hogy szociálpolitikai kérdés ...

Borókai Gábor: Nem egészen.

Kovács Zoltán: ... vagy mentális kérdés

Forrás: Csatt (ATV) Műsorvezető: Rónai Egon. 2013. 02. 01. Vendégek: Borókai Gábor újságíró, Gréczy Zsolt publicista, Kovács Zoltán újságíró, Szajlai Csaba Péter gazdasági újságíró.

A beszélgetésből kitűnik, hogy Gréczy Zsolt az értéktermelő munkát várja el a munkavégzéstől, a közfoglalkoztatástól is, amivel szemben Borókai Gábor a humán tőke munkavégző képességének fenntartását tartja fontos eredménynek. A közvéleményben is ilyesfajta elvárások élnek a közmunkaprogramokkal szemben:

- Segítse elő a regisztrációból kikerült munkanélkülieknek a munkaerőpiacra való visszatérését, illetve ott maradását.
- Segítsen fenntartani a munka nélkül maradt emberek munkakultúráját, humán tőke-értékét.

Hasonló szempontok szerint értékelte sikeresnek a 2012-ben végrehajtott közfoglalkoztatási programokat a Belügyminisztérium közleménye. „A közfoglalkoztatás célja, hogy az egészséges, munkaképes emberek ne segélyből éljenek, hanem munkabérből – reagált a Belügyminisztérium (BM) Csige Tamásnak, Hajdúdorog polgármesterének az MSZP által kiadott közleményére pénteken. A tárca hangsúlyozta: olyan munkát biztosítanak részükre, amely karbantartotta munkaerejüket és értékteremtő volt” (mno.hu. 2013. 02. 22.)¹³¹.

¹³¹<http://mno.hu/belfold/a-vegrehajtott-kozfoglalkoztatasi-programok-sikeresek-voltak-1140695>.

A magyar Belügyminisztérium kérdőívvel kereste meg a közfoglalkoztatási programokban résztvevő önkormányzatokat. A válaszaikból kiderült, hogy „nem csupán kézzel fogható értéke volt a tavaly megvalósult közfoglalkoztatási programoknak, azaz nem csak munkát biztosított a rászorulóknak. Emellett még nőtt a települések idegenforgalmi vonzereje, javult az intézményi étkeztetés minősége és a közbiztonság. Számos település a belügyi tárca kérdésére arról is beszámolt, hogy javult a munkamorál, megkezdődött a családi kertművelés, s csökkent az iskolai hiányzás. Idén már nem csak a hátrányos helyzetű települések lakói jelentkezhetnek közmunkára. A kormányzat szeretné, ha minél több nő jelenne meg a közfoglalkoztatásban. ... javult a település összképe, rendezettsége, a lakókörnyezet szebbé, tisztábbá vált. Emellett nőtt a települések idegenforgalmi vonzereje, javult a közbiztonság, és mindenkinek fontossá vált a lakosság értékeinek védelme. Nőtt a közösségi tenni akarás is, az intézményi étkeztetés minősége pedig jelentősen javult. Arról is beszámoltak a települések, hogy elindult a családi kertművelés, és csökkent a hiányzás az általános iskolás korú gyermekek körében” (<http://mno.hu>, 2013. 01. 24.)¹³².

Ám ebből a szempontból is éri kritika a programokat, hiszen – amint Váradi Mónika Mária írja 2010-ben megjelent tanulmányában: „A közfoglalkoztatás továbbra sem tölti be munkaerőpiaci reintegrációs szerepét, s nem csupán az elsődleges munkaerőpiac korlátozott felvevőképessége miatt, hanem azért is, mert a közcélú munkások többsége csak olyan munkatapasztalatokat szerez, amelyeknek a támogatott munkaerőpiacon kívül nincs értéke” (Váradi, 2010: 99.)¹³³.

4.3 A KÖZFOGLALKOZTATÁS ÖKONÓMIAI ÉRTÉKELÉSE

Az etikai és mentális megítélés mellett egyre erőteljesebb szerepet kapnak a költség-haszon típusú mérlegelések is. A közfoglalkoztatást – és a munkanélküli segélyt, az egyéb szociális segélyezési formákat is – anyagi megtérülési alapon megítélők között is többféle mérce alakult ki a költségeket és különösen a hasznokat illetően. A legkisebb elvárásokat megfogalmazók szerint a közfoglalkoztatás legfontosabb funkciója az erkölcsi mellett, nullszaldós volta; nevezetesen, hogy a „nincsen ingyen ebéd” pedagógiai funkciója mellett a végzett munka kiváltsa, feleslegessé tegye a munkanélkülieknek adott segélyeket.

¹³² <http://mno.hu> (2013) Nem csak megélhetést adott a közmunkaprogram. 2013. 01. 24.

¹³³ Váradi Mónika Mária (2010) írja tanulmányában: közfoglalkoztatás útjai és útvesztői egy aprófalvas kistérségben. p. 79-101. In Esély. 2010/1. szám. http://www.esely.org/kiadvanyok/2010_1/05varadi.indd.pdf

A Policy Agenda 2012. szeptemberi elemzése szerint „átlagosan 115 ezer forintot költött az állam egy közmunkásra, amiből a munkás 47 ezer forintot látott, a maradékot adókra és járulékokra, valamint szervezési költségekre fordították. A szakértő úgy véli, még akkor is olcsóbb lett volna a program, ha mind a 280-290 ezer közfoglalkoztatásban résztvevőnek féléven keresztül havonta 47 ezer forintot adott volna az állam segélyként” (az elemzést idézi Kiss, 2013)¹³⁴.

A közmunkavégzés rentabilitása, vagyis hogy a benne részt vevők megtermeljék a bérüket és a közmunka költségeit, természetesen csak úgy képzelhető el, ha a munkavégzés a termelés területén, a vállalkozói szférában történik, és új, a piacon értékesíthető értéket állít elő. Ugyanakkor a közfoglalkoztatás keretében végzett szolgáltatások (pl. a környezet rendben tartása, a környezetvédelem) is hasznos, mert értéket teremt, csak mivel jórészt a közjóságok terén történik, nincsenek jó piaci értékmérőink a meghatározására.

Ha a közfoglalkoztatás GDP-növelő hatására kevesen számítanak is, az értéktermelő munkavégzést számon kérők szerint a közmunkavégzés feladata volna, hogy

- minimum kitermelje a bekerülési költségeit és kiváltsa a segélyeket,
- de, mint olcsó munkaerő, ne szorítson ki másokat a foglalkoztatásból. (Rendszerint az alacsonyabb munkapiaci értékű álláshelyekre szánják a közfoglalkoztatottakat.)

2012. decemberében „a közfoglalkoztatásról a Belügyminisztérium összesítésére hivatkozva Czomba Sándor elmondta: az idén [vagyis 2012-ben] a közfoglalkoztatásba bevont álláskeresők létszáma meghaladta a 314 ezret. A 2012-es büdzsében 132,2 milliárd, a 2013-asban 154 milliárd forint áll majd rendelkezésre a közfoglalkoztatás támogatására. Jövőre mintegy 300 ezer embert terveznek bevonni a közfoglalkoztatásba” (www.fidesz.hu, 2012. 12. 27.)¹³⁵.

Durva becsléssel, három hónapos közfoglalkoztatással számolva, ez fejenként 140 000.- Ft költséget jelent egy-egy közfoglalkoztatottra havonta 2012-ben; 2013-ban pedig havi 171 000.- forintot közfoglalkoztatottként. De, amint Czomba Sándor megindokolta: „a még mindig bizonytalan európai növekedési kilátások miatt a foglalkoztatás további bővítésében a közfoglalkoztatásnak is szerepet kell vállalnia a következő évben” (www.fidesz.hu. 2012. 12. 27.)¹³⁶.

Fontos makrogazdasági jelentőségű értékelési szempont a foglalkoztatottság általános szintje, ami többek között a társadalombiztosítási járulékok és járadékok mostani és későbbi

¹³⁴Kiss Ambrus (2013) Rossz rendszer a közmunkaprogram. ATV Egyenes Beszéd. 2013. 01. 10. 10:20.

¹³⁵<http://www.fidesz.hu/index.php?Cikk=187650> Letöltés dátuma: 2012.12.27.

¹³⁶<http://www.fidesz.hu/index.php?Cikk=187650> Letöltés dátuma: 2013.01.24.

aránya szempontjából döntő jelentőségű. Ezen a téren merész vállalásról számolt be a magyar államtitkár: „a Belügyminisztérium közfoglalkoztatásért felelős államtitkára a Béthel Alapítvány által rendezett »Nők, család, munkavállalás« című tegnapi budapesti konferencián emlékeztetett arra, Magyarország az EU 2020 stratégia értelmében vállalta, hogy a 20–64 éves foglalkoztatottak körében a foglalkoztatottság aránya 2020-ig eléri a 75 százalékot” (<http://mno.hu>, 2013. 01. 24.)¹³⁷.

Szlovákiában aktivációs hozzájárulásnak nevezik azt az összeget, amelyet a közfoglalkoztatásban résztvevők kaphatnak az elvégzett munka után. A támogatás ezen formájának célja, hogy motiválja a nehéz anyagi körülmények közt élő munkanélküli személyeket, hogy aktívan részt vállaljanak a kialakult szociális probléma megoldásában, hogy aktívan keressék a lehetőségeket a munkaerőpiacon, javítsák képességeiket és szaktudásukat, miközben kisebb közszolgálati munkákat végeznek a hivatallal vagy a községgel kötött megállapodás alapján. Az aktivációs támogatás segítséget nyújt abban, hogy az illetékes személy a kialakult anyagi helyzetben megszerezze, fenntartsa vagy növelje ismereteit, szakmai készségeit, munkavégzési szokásait a melyek segítséget nyújtanak a munkába való visszaállás során.¹³⁸

A község számára végzett kisebb közszolgálat célja, hogy azon tartósan munkanélküli személy, aki részesül a szociális segélyekből vagy kiegészítő juttatásokból, ne veszítse el a munkaképességét. A tevékenységek főleg a gazdasági, szociális és kulturális feltételek javítására, a kulturális örökségek megóvására, az oktatásra, a község szociális és egyéb területen végzett tevékenységeinek hatékonyabb működésére, a lakosok számára megfelelő életkörülmények teremtésére, védelmére, karbantartására és javítására irányulnak valamint katasztrófa-helyzet esetén segítségnyújtásra köteleznek.

4.3.1 A közfoglalkoztatás értelme az érintett egyének szintjén

A közfoglalkoztatásban érintett munkanélküliek nagy része tartós munkanélküli, illetve sokan közülük a regisztrációból korábban kilépett, majd – éppen a közfoglalkoztatás kedvéért – visszalépett emberek, akik a munkajövedelemhez, majd azt követően szociális segélyhez (hivatalosan: foglalkoztatást helyettesítő támogatáshoz) jutás érdekében jelentkeznek munkára. A dilemma a számukra a fekete munka, illetve a közmunka és utána segély kombinációja közti

¹³⁷ <http://mno.hu> (2013) Nem csak megélhetést adott a közmunkaprogram. Letöltés dátuma: 2013. 01. 24.

¹³⁸ Lakó Ingrid (2013): A közhasznú munkavégzés rendszere Szlovákiában. Szakdolgozat Selye János Egyetem, Komárno

választás. Az alternatíva szó szerint értendő, hiszen a közfoglalkoztatás egyik deklarált célja a gazdaság „kifehérítése”. Ezt a célt a közfoglalkoztatás ma nem elsősorban a munkajövedelmek versenyképességével próbálja elérni. A közfoglalkoztatás legális munkaforma és segélyhez jutásra jogosít fel, de lecsökkenti a fekete munka szervezésére fordítható időt.

A feketemunka ugyanis időigényes. Jobb megértéséhez emlékezzünk vissza arra, amit a napszámos és a „bandamunkáról” korábban írtunk. Bár a napszámosok egyénileg állapotodnak meg a munkaadóval a bérben, a munka mennyiségében, stb.; sem bandamunka, sem a napszámos munka nem magányos műfaj. Mindkettő sok időt vesz igénybe. Nem csupán a munkafeladatok idejéről van szó, hanem a szükséges társadalmi kapcsolatok ápolásáról, a munkalehetőség kereséséről. Az „emberpiacon”, vagy a „köpködőben” töltött idő nem csak várakozás, ráadásul annak is megvannak a szabályai. A minimum, hogy a gyülekező helyen kell tartózkodni hajnaltól délig, egészségesnek, fittnek kell látszani, alkohol fogyasztásáról szó sem lehet. „A legcsöndesebb, legfeszültebb csoport a pavilonok közötti virágágyások szélén ült. Többük a csomagból előhúzott ennivalóját ette. Mivel ülve alkudozni nem lehet, s az ülő alakokhoz egyik munkaadó sem ment oda, ezért az ülve várakozásba kódolva van az aznapi sikertelenség” - írta az íratlan szabályokról Sík Endre 1996-ban.¹³⁹

A bandamunkában való részvétel a két idénymunka közti időszakban is aktív szervező tevékenységet feltételez. Tartani kell a kapcsolatot a bandagazdával, folyamatosan jelezni kell felé, hogy a banda tagja kész a munkavégzésre, de még nem szegődött el sehová. Az alku, az egyezség megkötése a bandagazda privilégiuma és felelőssége, de a bandatagok is aktívan részt vesznek a munka keresésében.

„A napszámosokat szervező helybeli vállalkozók¹⁴⁰ és a különböző napszámos munkák között lényeges eltérések vannak – nem a fizetett összeg mértékében, hanem a munka nehézségében és rendszerességében, a jól dolgozó, megbízható napszámost nem a magasabb napszám-bérrrel jutalmazták, hanem a folyamatos munkával. Minden munkaszervező vállalkozónak megvannak a fix emberei, de egy-egy nagyobb munka alkalmával szükséges a baráti, a rokoni, az ismerősi hálózat mozgósítása is. Ezen hálózatok ápolása és fenntartása hosszadalmas és rendszeres »munkával« jár, a közösségben való folyamatos jelenlétéhez kötött. ...

¹³⁹Sík Endre (2006): Emberpiac a Moszkva téren – szűkülő változatlanóság 1995 és 2004 között. In Közgazdasági Szemle. Vol. 53. No. 3. (március). pp. 253-270.

¹⁴⁰ Egyes vállalkozók már nemcsak mezőgazdasági napszámos munkákra szerveznek „bandákat”, hanem más, elsősorban építőipari munkákra is az ország különböző pontjain.

Ugyanakkor a munkaszervező vállalkozók helyzete is labilis, folyamatosan változó. Hiába vannak valakinek jó kapcsolatai, a vállalkozás megfelelő »szakértelmet« is kíván. A munkaszervező vállalkozók fix összegért vállalják el az adott munkát, amit írásban is rögzítenek. Innentől az ő kockázata, hogy jól mérte-e fel az adott munka nagyságát, el tudja-e végeztetni megfelelő színvonalon az adott összegért a munkát, belekalkulálva a megfelelő emberek „belátó-félrenéző” magatartását, vagy a feketemunkáért járó esetleges bírságot. Tudja-e különböző hálózataiból a megfelelő számú megbízható munkaeerőt biztosítani, és előteremteni azt a forgótőkét, amiből munkásait rendszeresen fizeti, hiszen ő csak a teljes munka elvégzése után kapja meg a szerződésben kialkudott összeget” (Virág, 2007: 67-68.)¹⁴¹.

Egy erdélyi vendégmunkásnak például „nagyobb hálózatot, ismeretségek, kapcsolatok körét kell állandóan mozgásban tartani ahhoz, hogy »minden napra megjöjjön a kereset«. Egykori falubeliekkel, egykori munkatársakkal, kitelepedett ismerősökkel, alkalmi ismerősökkel: a mindenkivel való napi kapcsolattartásnak az egyik fő célja az esetleges kereseti lehetőségek felderítése, rögzítése. Az effektív, napi fizikai munka után ez a legnagyobb »idegmunka«: az alkalom felderítése. Ez egy újabb lépcsőfok a vendégmunkás számára: ekkor derül ki az, hogy többféle idegen környezetben hogyan tudja feltalálni magát” (Gagy, 1996: 207.)¹⁴².

A munka-alkalom egyéni keresése, szervezése mellett a másik alternatíva az emberpiacon való személyes várakozás. „Nem tudjuk, hogy mióta van emberpiac a Moszkva téren, s hogy miképpen jött létre ez az informális piachely. Egy 1986-ban született szociográfia alapján ... a késő szocialista második gazdaság születő félben lévő emberpiacáról megtudjuk, hogy kezdetben az emberpiac egy söröző (Trombitás kert) tartozéka volt, épp olyan »köpködő«, amilyent mindenütt lehet találni az országban. A tipikus munkavállaló az első gazdaságbeli jövedelmével elégedetlen s ezért kiegészítő jövedelemre igényt tartó munkás-értelmiségi, a tipikus munkaadó a maszek. Ebben az időszakban a Moszkva téri emberpiac a korabeli második gazdaság szabályos munkaerőpiaca lehetett, amelynek működését egyfelől a biztos állami állás, az ott megkereshető alacsony fizetés, másfelől a megtűrt második gazdaság magas, de rövid távon biztos bére alakította. A Moszkva tér alkalmi munkaerő-piaci jellegét igazolja, hogy az ajánlatok többsége ... egy napra, ... illetve 80 százaléka legfeljebb négy napra szól. A munkák informális jellegét ugyan nem tudjuk igazolni, de nincs értelme feltételezni, hogy az emberpiac munkaadói készek és képesek lennének a munkaszerződések formalizálásának költségeit megfizetni, hiszen a

¹⁴¹ Virág Tünde (2008) Változó gazdasági-társadalmi kapcsolatok egy cigányok lakta faluban. pp. 60-77. In Szociológiai Szemle. 18. évf. 1. szám.

¹⁴² Gagyi József (1996) “A szabadnap dupla veszteség...” pp. 203-215. In Bodó Julianna (1996) (szerk.) Elvándorlók? Vendégmunka és életforma a Székelyföldön. Csíkszereda. KAM – Regionális és Antropológiai Kutatások Központja.

munkaadók eleve azért jönnek a térre, hogy a formális munkaerőpiacot elkerüljék” (Sík, 2006: 254. és 257. o.)¹⁴³.

Ezen a szinten ugyanis a foglalkoztatás már nem elsősorban a „tőkefelhalmozásról”, a gazdagodásról szól (a vendégmunkások körében néha még igen), hanem a pusztá megélhetés biztosításáról.

A közmunkaprogramban való részvétel szabályozása Szlovákiában: a programban a résztvevő személy folyamatosan, megszakítás nélkül legfeljebb hat hónapig, hetente legfeljebb 20 munkaóra terjedelemben (kivéve azt a hetet, amelyen a program elkezdődött) végezheti a közmunkát, azzal a lehetőséggel, hogy az elkövetkező 12 naptári hónapban lehetősége van az újbóli részvételre.¹⁴⁴

4.4 AZ EGYÉNI/CSALÁDI MEGÉLHETÉS BIZTOSÍTÁSA

Szlovákiában a közmunka végzése után járó támogatás aktuális nagysága egyetlen személyre egy hónapra függ az aktivációs tevékenység céljaitól és a rendelkezésre álló pénzügyi források nagyságától, melyeket az Európai Szociális Alap határozott meg az aktív munkaerő-piaci intézkedések finanszírozására a V-2 Nemzeti projekten keresztül. A konkrét összeg függ az elfogadott álláskereső számától, melyet öt sáv alapján határoznak meg és hogy az álláskereső milyen mértékű heti terjedelemben végzik a tevékenységet. A támogatás nagysága havonta 63,07 euro és a személy egészen addig részesülhet belőle, míg a feltételeknek megfelel.

A szlovákiai rendszer szerint a támogatásra jogosult személy lehet olyan **szorult anyagi helyzetben élő foglalkoztatott személy**, aki a munka mellett levelező tagozatos tanulmányok során tovább képezi magát, illetve egyes szakmák terén fejleszti képességeit, viszont nem érvényes abban az esetben, ha az illető másodfokú szinten szerzett diplomát, részt vesz a Munka, Szociális és Családügyi Minisztérium, a Munka, Szociális és Családügyi Központ valamint a Munka, Szociális és Családügyi hivatal által jóváhagyott projektekben a munkaerő-piaci oktatás és képzés terén, részt vesz a község számára végzett kisebb közszolgálati munkákban és teljesíti a Munka, Szociális és Családügyi hivatallal vagy a községgel kötött szerződés feltételeit. Továbbá olyan **szorult anyagi helyzetben élő személy, aki szerepel az álláskereső nyilvántartásában**, ha levelező tagozatos tanulmányok során tovább képezi magát, illetve egyes szakmák terén

¹⁴³ Sík Endre (2006) Emberpiac a Moszkva téren – szűkülő változatlanóság 1995 és 2004 között. pp. 253-270. In Közgazdasági Szemle. Vol. 53. No. 3. (március)

¹⁴⁴ Lakó Ingrid (2013): A közhasznú munkavégzés rendszere Szlovákiában. Szakdolgozat Selye János Egyetem, Komárno

fejleszti képességeit, viszont nem érvényes abban az esetben, ha az illető másodfokú szinten szerzett diplomát, részt vesz a Munka, Szociális és Családügyi Minisztérium, a Munka, Szociális és Családügyi Központ valamint a Munka, Szociális és Családügyi hivatal által jóváhagyott projektekben a munkaerő-piaci oktatás és képzés terén, részt vesz a község számára végzett kisebb közszolgálati munkákban és teljesíti a Munka, Szociális és Családügyi hivattal vagy a községgel kötött szerződés feltételeit. Továbbá olyan **személy, aki állást talált**, de előtte tartósan munkanélküli volt, a munkába lépés előtt megfelelő életkörülmények voltak számára biztosítva, a függő tevékenységből származó bevétele a minimálbér szintjén van vagy legfeljebb a minimálbér háromszorosa. Továbbá az a **személy, aki önálló kereseti tevékenységbe kezdett**, de előtte tartósan munkanélküli volt. Az egyén a támogatásból legfeljebb hat hónapig részesülhet.¹⁴⁵

A magyarországi szabályozás értelmében a Munkaügyi Kirendeltség által meghatározott közfoglalkoztatásban vehet részt minden olyan regisztrált munkanélküli (vagyis aki demonstrálni tudja együttműködését a területileg illetékes Munkaügyi Kirendeltséggel), aki már nem jogosult a három hónapos időtartamra szóló álláskeresési ellátásra. A közfoglalkoztatás keretében bármilyen munkakörben és bármilyen jellegű feladatra munkaszerződés köthető azzal a személlyel, aki az alábbi táblázatban [3-6. pontjai alatt] szereplő, az előírt minimum végzettségnek megfelelően kategorizált bruttó bértételeket elfogadja. A foglalkoztatás időtartama jellemzően 2-3 hónap évente, de a maximális hossza az adott év december 31-ig terjed (amikor is az önkormányzatok pályázatban kérhetnek pénzt közfoglalkoztatási célra az államtól a következő naptári évre).

A közfoglalkoztatásra fordítható összeg természetesen több szempont alapján értékelhető. Azonos összegből több közfoglalkoztatott alkalmazására ad lehetőséget a napi munkaidő csökkentése (Magyarországon 2013-ban napi 8 órától napi 6 órára történt változtatás); a mindig határozott időre szóló munkaszerződés időtartamának rövidítése (a 8-10 hónapos foglalkoztatások helyett 2-3 hónapos időtartamok¹⁴⁶); illetve a szakképzettség nélküli (tehát alacsonyabb bérköltségű) ügyfelek foglalkoztatása.

A bértételek a létminimum értékekkel összevetve bírnak jelentéssel. Ha hinni lehet a Statisztikai Hivatal számításainak, Magyarországon 2011-ben egy magányosan élő felnőttnek havi 146 897.- forintra volt szüksége, hogy az elvárható minimális szinten biztosítsa a megélhetését,

¹⁴⁵ Lakó Ingrid (2013): A közhasznú munkavégzés rendszere Szlovákiában. Szakdolgozat Selye János Egyetem, Komárno

¹⁴⁶ Idézzünk egy Munkaügyi Kirendeltség vezetőjének leveléből az érintett önkormányzatok felé. „Az idén sajnos kevesebb forrás áll rendelkezésünkre, mint a tavalyi évben, azonban szükséges a létszámot legalább a tavalyi szinten tartani, illetve azt emelni. Ezt költségvetési szempontból megközelítve a 8 órás foglalkoztatás 6 órára csökkentésével és a szakképzettség nélküli, alacsonyabb bérigényű ügyfelek foglalkoztatásával tudjuk elérni, illetve még szeretném felhívni a figyelmet, hogy fontos lenne az év közbeni fluktuáció biztosítása is”.

amely összeget 0,5-0,9-es szorzókkal növelve az eltartottjainak száma szerint. (Ez az összeg egyébként azóta egészen biztosan emelkedett.) Miközben azonban a létminimum-számítás figyelembe veszi az eltartottak számát, a bérek nem, a közfoglalkoztatás bértételei sem.

11. táblázat: Munkabérek, illetmények, Magyarország, 2013 (www.AFSZ.hu)¹⁴⁷

	Havi bér (Ft/hó)	Heti bér (Ft/hét)	Napi bér (Ft/nap)	Órabér (Ft/óra)
[1] Minimálbér 390/2012. (XII.20.) Korm.r. 2. § (1) bek.	98000	22560	4510	564
[2] Garantált bérminimum* 390/2012. (XII.20.) Korm.r. 2. § (2) bek.	114000	26250	5250	656
[3] Közfoglalkoztatási bér 170/2011.(VIII.24.) Korm.r. 1.§ (1) bek. - 421/2012. (XII.29.) Korm.r. 3.§ (1)bek.	75500	17385	3475	-
[4.] Garantált közfoglalkoztatási bér* 170/2011. (VIII.24.) Korm. rend. 2. § (1) bek. - 421/2012. (XII.29.) Korm.r. 3.§ (2)bek.	96800	22275	4455	-
[5] Munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási bér** 170/2011.(VIII.24.) Korm.r. 2/A.§ (1) bek. - 421/2012. (XII.29.) Korm.r. 3.§ (3)bek.-	83050	19125	3820	
[6] Munkavezetőt megillető garantált közfoglalkoztatási bér*** 170/2011. (VIII.24.) Korm. rend. 2/A. § (2) bek. - 421/2012. (XII.29.) Korm.r. 3.§ (3)bek.	106480	24500	4900	

* A garantált bér a legalább középfokú iskolai végzettséget, középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalót (közfoglalkoztatottat) illeti meg.

** A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott munkavezetőt közfoglalkoztatási bér a szakképesítést, középfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakör betöltése és teljes munkaidő teljesítése esetén illeti meg.

*** A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott munkavezetőt közfoglalkoztatási garantált bér a legalább középfokú iskolai végzettséget, középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben, teljes munkaidő teljesítése esetén illeti meg.

Forrás: Mi mennyi 2013-ban? (www.AFSZ.hu)

Három adat összevetésével tudjuk tehát megítélni a feketemunka, illetve a közfoglalkoztatás alternatívájának élességét. Ezek: a feketén szerezhető napszámbeérek, a létminimum-értékek és a közfoglalkoztatás révén megszerezhető jövedelmek. A létminimum értéket már ismerjük, a közfoglalkoztatásból szerezhető munkabérek a fenti táblázat jelzi, a feketén szerezhető

¹⁴⁷www.afsz.hu/engine.aspx?page=allaskeresoknek

napszámberék összege azonban egyrészt földrajzilag eltérőek (Szabolcsban például jóval alacsonyabbak, mint mondjuk Pest környékén), másrészt mivel feketék, nem nyilvánosak. Különböző leírások alapján becsülhetjük meg őket. A Nyírségből tudósító társadalomkutató szerint: „– Itt minden faluban élnek nagyobb dohánytermelők, de mostanában kiéleződtek a viták – mondja ságóm. – Úgy látom, hogy egyelőre sok napszamos kivár, mert keveslik a napi 2500-3000 forintos bért. Pedig a bér aligha fog följobb kúszni. A közelben van a vállalji határátkelő. Az a meghatározó. – Sokan jönnek át Romániából. Ők már ezerötszáz forintos napszámért is hajlandók dolgozni, a kőműves szakmunkás pedig építkezésen háromezerért. Ez a magyar kőművesnek kevés” (Kun, 2008)¹⁴⁸.

A Magyar Tudományos Akadémia kutatócsoportja 2008-ban az alábbi bértételeket találta az alkalmi munkavállalók között: „3450 forintot kapnak az alkalmazottak a könyv szerint, de 700-800 forintot még zsebbe szokott fizetni ezen felül nekik. (építőipari vállalkozó); Papíron tehát 2500 forintot fizet az AM könyves segéd munkásainak, akik a gyakorlatban 5-600 forintos órabérért dolgoznak – tehát minimum naponta 4-5000 forintot hazavisznek. (építőipari vállalkozó); Ténylegesen 600-700 forintos órabér, tehát 5-6000 ft napi pénz. Ehhez 400 ft-os bélyeget ragaszt, tehát papíron 2500ft napi. (építőipari munkavállaló); A 2000 forint utáni 400 forintot kedvezőnek ítéli meg, mivel az csak az egy hatoda a kifizetésnek. ... A feldolgozó üzem munkásai legalább még egyszer annyit kapnak zsebbe, mint a könyvben vezetett 2000 forint. (feldolgozóipari vállalkozó)” (Semjén et al., 2008: 31-32.)¹⁴⁹.

A fenti beszámolók alapján durván napi 4.500 forintra becsülhetjük a mai magyarországi napszám átlagos összegét, ami havonta – 20 ledolgozott munkanappal számolva – 90000.- forint. Csakhogy (1) ez az összeg – a fenti táblázatban szereplőkkel ellentétben – nettó keresetet jelent. Összevetve a közfoglalkoztatás révén megszerezhető havi nettó 45 000.- forinttal, érthetővé válik az alternatívák közti döntés preferencia-sorrendje.

Csakhogy (2) a napszamos munka (különösen télen) bizonytalan, a hozzájutás viszonylagos biztosítása időigényes és a munkaadók néha ki is használják a munkavállalók kiszolgáltatottságát (nem, vagy a megalkudott összegnél kevesebbet fizetnek); amivel szemben a közfoglalkoztatásra vonatkozó munkaszerződés az előírt bér kifizetését garantálja. A közfoglalkoztatás nagyobb biztonságot jelentő jellemzőjeként meg kell említenünk azt is, hogy (közfoglalkoztatásban, vagy

¹⁴⁸ Kun István (2004) Az alamuszi napszám. 9. évf. 9. szám. <http://beszelo.c3.hu/archivum/index.htm>

¹⁴⁹ Semjén András, Tóth István János, Fazekas Mihály (2008) Alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás munkaadói és munkavállalói interjúk tükrében. Budapest. MTA Közgazdaságtudományi Intézet. Műhelytanulmányok. MT-DP – 2008/10.

az egyszerűsített formában, de bejelentett módon) eltöltött évi minimum 30 napnyi munkavégzés igazolása foglalkoztatást helyettesítő támogatás (havi 22 800.- Ft) önkormányzati segélyre jogosít. Ugyanakkor „az ombudsman számára átadott kormányzati adatok azt mutatják, hogy a közfoglalkoztatásban résztvevők 34%-a nem kap foglalkoztatást helyettesítő támogatást akkor, amikor lejárt a közmunka ideje” (www.policyagenda.hu)¹⁵⁰.

Csakhogy (3) a közfoglalkoztatás napi hosszának és időtartamának csökkentése a bérek alacsonyabb (havi bruttó 72 600.-) szintjét is jelenti, amivel valóban elérhető a közfoglalkoztatottak létszámának szinten tartása, vagy akár növelése is, de az tovább csökkenti a közfoglalkoztatás amúgy is igen alacsony jövedelemszintjét és vonzerejét.

Az érintett munkanélkülinek mindezeket a szempontokat mérlegelve kell eldönteniük, hogy melyik munkaformában vesznek részt inkább:

- a.) az egyszerűsített foglalkoztatásban a munkaadó által bejelentve; ekkor – ha a munkavégzés időtartama elérte a 30 napot az adott évben – az önkormányzattól kérhetik a foglalkoztatást helyettesítő támogatást;
- b.) az egyszerűsített foglalkoztatásban feketén (a munkaadó által be nem jelentve); ekkor a munka-periódusok között nem igényelhetnek az önkormányzattól FHT-t, de magasabb bérre számíthatnak a munkában;
- c.) a közfoglalkoztatásban; ekkor – ha a munkavégzés időtartama elérte a 30 napot az adott évben – az önkormányzattól kérhetik a foglalkoztatást helyettesítő támogatást.

A döntést látszólag megkönnyíti az állami szabályozás, de a beszámolók szerint „mindössze egyetlen önkormányzatról tudunk, amelyik választás elé állította azokat, akikről tudták, hogy feketén eljárnak dolgozni, s az a néhány ember, akinek választania kellett, inkább lemondott a támogatásról és a közfoglalkoztatásról” (Váradi, 2010: 99-100. és 84.)¹⁵¹.

Csakhogy (4) az alkalmi munkák és a napszamos munkavégzés (mind a legális, mind a fekete változata) iránti fizetőképes kereslet mértéke csökken. A klasszikus nagy foglalkoztató ágazatok: a kézimunka-igényes mezőgazdasági termelés szinte megszűnt Magyarországon, helyette a gépi művelésre alkalmas monokultúrák jellemzők. A nagy építkezések ritkulnak, az adminisztratív munkakörökben létszám-stopok, létszámleépítések vannak. Lassan a közfoglalkoztatásban való részvétel is jutalomként szolgál azoknak, akik rendben tartják az

¹⁵⁰<http://www.policyagenda.hu/hu/nyitolap/2013-a-kozmunka-dragabb-a-kozmunkas-meg-kiszolgaltatottabb-lesz>.

¹⁵¹ Váradi Mónika Mária (2010) A közfoglalkoztatás útjai és útvésztoi egy aprófalvas kistérségben. pp. 79-101. In Esély. 2010/1. szám. http://www.esely.org/kiadvanyok/2010_1/05varadi.indd.pdf

udvarukat és rendben járatják iskolába a gyerekeiket. A közfoglalkoztatás eredeti funkciója: a munkaerőpiacra való visszatérés könnyítése kiegészül azzal a funkcióval, hogy a benne való (évi minimum 30 napi) szerepvállalás jogosultságot ad a foglalkoztatást helyettesítő támogatásra.

Magyarországon a közfoglalkoztatásból származó jövedelmek nem járulégmentesek, így hozzájárulnak a társadalombiztosítási alapokhoz. Ebből adódóan hozzáférést adnak a biztosítottak a társadalombiztosítási különböző szolgáltatásainak igénybevételéhez és hozzájárulnak nyugdíjjogosultságához.

4.5 A KÖZFOGLALKOZTATÁS NEM ANYAGI JELLEGŰ FUNKCIÓI

Korábban már idéztük Borókai Gábor véleményét, aki szerint: „ez a közmunka-program ... nem ad megélhetést, ez visszahoz embereket a semmiből a valamibe.”¹⁵²Az egykori Fidesz-szóvivő nem csak a munkaerő-piaci statisztikákra, a regisztrációra gondolt a „valami” alatt, hanem a társadalom alatti létből a normális állampolgári identitás visszaszerzésére is. Az angolszász szakirodalom az „underclass” elnevezéssel illeti azt az új típusú szegénységet, amit a speciálisan huszadik századi élethelyzet teremtett meg. A tartósan leszakadó, kirekesztődött, már munkanélküliként sem számon tartott, kilábalásra képtelen „társadalom alatti” csoportról van szó, amelynek tagjai segélyekből és hulladék munkákból igyekeznek fenntartani magukat és eltartottjaikat, akik – és különösen a leszármazottaik – már nem a munkatársadalomhoz szocializálódnak.

Ferge Zsuzsa másfél évtizede (2000)¹⁵³ táblázatba foglalta a munka társadalmából való kirekesztődés, az egyenlőtlenségek növekedése és az elszegényedés következtében előálló társadalmi dezintegrálódás elrémissztó következményeit. Ahogyan akkor fogalmazott: „a közép-kelet-európai országok közül, úgy tűnik, az egykori Szovjetunió és az egykori Jugoszlávia egyes részei közel kerültek ehhez az állapothoz - de ha reménykedünk is helyzetük normalizálódásában, tudjuk, hogy sajnos még *rosszabb* is jöhet. A régió többi országában jobb a helyzet. Ám mindenütt nagyobb a társadalmi összetartozás fenyegetettsége, a kirekesztés gyakorlatának erősödése, mint a szilárdabb nyugat-európai demokráciákban, bár garancia soha, sehol nincs” (Ferge, 2000: 122-124.).

¹⁵² Csatt (ATV) Műsorvezető: Rónai Egon. 2013. 02. 01. Vendégek: Borókai Gábor újságíró, Gréczy Zsolt publicista, Kovács Zoltán újságíró, Szajlai Csaba Péter gazdasági újságíró.

¹⁵³ Ferge Zsuzsa (2000) Elszabaduló egyenlőtlenségek. Állam, kormányok, civilek. Budapest. Hirschler Rezső Szociálpolitikai Egyesület, ELTE Szociológiai Intézet Szociálpolitikai Tanszéke. /A szociális szakképzés könyvtára/

12. táblázat: A dezintegrálódás jelenségei makroszinten

Makroszint	
Szegregálás, szegmentálás, peremre szorítás – végső soron kirekesztés, kizárás (exklúzió): növekvő társadalmi távolságok csoportok között, az életesélyek távolodása a jogok gyengülése	
Inkább intencionált, tudatosan indukált, vagy legalábbis nem kezelt folyamatok	Inkább „kvázi-intencionált” (látszólag nem szándékolt, de „fent” eltűrt) következmények
Jellemzők – jelenségek és példák	
Az egyenlőtlenség növekedése, például kevésbé korlátozott piaci szabadsággal, a redisztribúció csökkentésével	A szegénység szélesedése vagy/és mélyülése; a szegény „szubkultúra” erősödése (egyben deviáns magatartások újratermelési kerete)
Szegmentált munkaerőpiac, munkanélküliség (tartós formák is), esetleg: feketemunka (normasértő)	„Érdemtelen szegények” megjelenése, ezzel ellehetetlenítése, jövőtől való megfosztása
Szegmentált egészségügy, nyugdíjrendszer	Kedvezményekből, ellátásokból kimaradók, kiszoruló
Szegmentálódó iskolarendszer	A továbbtanulás nehezedeése, ifjúsági munkanélküliség, illetve reménytelenség
Szegmentálódó lakásrendszer, gettósodás (fent és lent)	A lakás elvesztése, hajléktalanság
Szegmentálódó tér (például a közlekedés miatt is)	Munkakeresésből, tanulásból, vásárlási lehetőségből kizárás
Demokratikus defricit, csonka nyilvánosság, a politikai legitimáció gyengülése	Politikai közöny, gyenge civil társadalom, a normák gyengülése, értékválság
A jogalkotás és jogalkalmazás rejtett torzulásai (szegénység kriminalizálása)	A diszkrecionalitás semlegességvesztése, a jogintézmények iránti bizalom meggyengülése
Intolerancia, idegengyűlölet, rasszizmus, politikai szélsőségek	Intoleranciával, idegengyűlölettel, rasszizmussal összefüggő jogsértések, az emberi méltóság sérelmei

Forrás: Ferge Zsuzsa (2000) Elszabaduló egyenlőtlenségek. Állam, kormányok, civilek. Budapest. Hirschler Rezső Szociálpolitikai Egyesület, ELTE Szociológiai Intézet Szociálpolitikai Tanszéke. /A szociális szakképzés könyvtára/

13. táblázat: A dezintegrálódás jelenségei mikro szinten

Mikro szint	
Egyének közötti és kisközösségeken belüli kohézióhiány, végső formában kirekesztés, kizárás (exklúzió):	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ elemi társadalmi részek közti kohézióhiány: a megtartó hálók gyengülése ▪ az együttélést segítő normák, a bizalom gyengülése 	
Törékeny kapcsolatok	Patológiák (devianciák, anómiák)
Jellemzők – jelenségek és példák	
Individualizált verseny	A menekülés sok formája, például: ideg-, illetve elmebetegségek, pszichoszomatikus betegségek
A szolidaritási kapcsolatok gyengülése (nem csak szakszervezetek – például generációk közti „versengés”)	Az önfeladás többé-kevésbé szélsőséges formái: öngyilkosság, alkoholizmus, dohányzás, drogártalom
A családi kapcsolatok gyengülnek; a házassági hajlandóság csökken; a válások száma nő; kevesebb gyerek születik	A szabálysértés, bűnözés számos formája, mindennapi erőszak
Magányosodás (például egyedülálló szülő családok); a házasságon kívüli születések száma nő	A normák gyengülése, értékválság (az egyén szintjén értelmezve makroszintű jelenség is)

Forrás: Ferge Zsuzsa (2000) *Elszabaduló egyenlőtlenségek. Állam, kormányok, civilek.* Budapest. Hirschler Rezső Szociálpolitikai Egyesület, ELTE Szociológiai Intézet Szociálpolitikai Tanszéke. /A szociális szakképzés könyvtára/

Még ha nem értünk is egyet Fergével a jelenségek „szándékos” és „kvázi-szándékos” kategóriába sorolásával, a felsorolás akkor is elgondolkodtató. Tudjuk természetesen, hogy a közfoglalkoztatás önmagában nem jelent megoldást ezekkel a következményekkel szemben. És azzal is tisztában vagyunk, hogy a szerencsésebb országokban a közfoglalkoztatottak megélhetést is nyerhetnek az ilyen programokkal, de a mi körülményeink között fontos, hogy tudatában legyünk a közfoglalkoztatás társadalmi integráló hatásaival.

„Az áttekintésből az is kitűnik – írja Ferge –, hogy a politikai akaratnak is lehet szerepe az integráltság erősítésében. Igaz, számtalan olyan folyamat van, amelyeket a politika nem, vagy csak közvetetten tud befolyásolni, de mind a szegénységkirekesztés ellen forduló politikai

akaratnak, mind a politika hitelének, az államba és a politikába vetett bizalomnak óriási a jelentősége” (Ferge, 2000: 123.).

A politikának természetesen lehet szerepe a foglalkoztatottság nélkül maradt, a munka „normális” világából kirekesztődött emberek helyzetének javításában. Számtalan olyan munkaerő-piaci eszközt ismerünk, amelyek állami támogatásokkal, terhek csökkentésével vagy elengedésével próbál segíteni bizonyos célcsoportok (idősek, fiatalok, megváltozott munkaképességűek, stb.) foglalkoztatottságán, sőt kifejezetten az atipikus, a piaci szükségletekhez gyorsan és rugalmas alkalmazkodó munkatípusok elterjedésén is. Csakhogy ezek is állami pénzalapokat igényelnek, amik megint csak a gazdaságban megtermelt új értékekből folyhatnak az állami büdzsébe.

5 A HATÁRON ÁTNYÚLÓ EGYÜTTMŰKÖDÉS HATÁSA A FOGLALKOZTATÁSRA

*„A magasan képzett és tanultabb ember majdnem mindig többet keres, mint mások.”
(Gary Becker, id. Donald Marron, 2011)*

5.1 KERETEK

Ebben a fejezetben először a határok értelmezési problémáit kell áttekintenünk, majd annak fényében az együttműködés foglalkoztatás-növelő hatásait vesszük szemügyre röviden.

A tanulmányunk jellege és a vizsgálatunk helyszíne miatt nem foglalkozunk a határvonalak valamennyi filozófiai, katonai, kulturális stb. értelmezésével¹⁵⁴; hanem kifejezetten csak a Komárom-Komárno kistérséget kettészelő államhatár legfontosabb jellemzőire térünk ki.

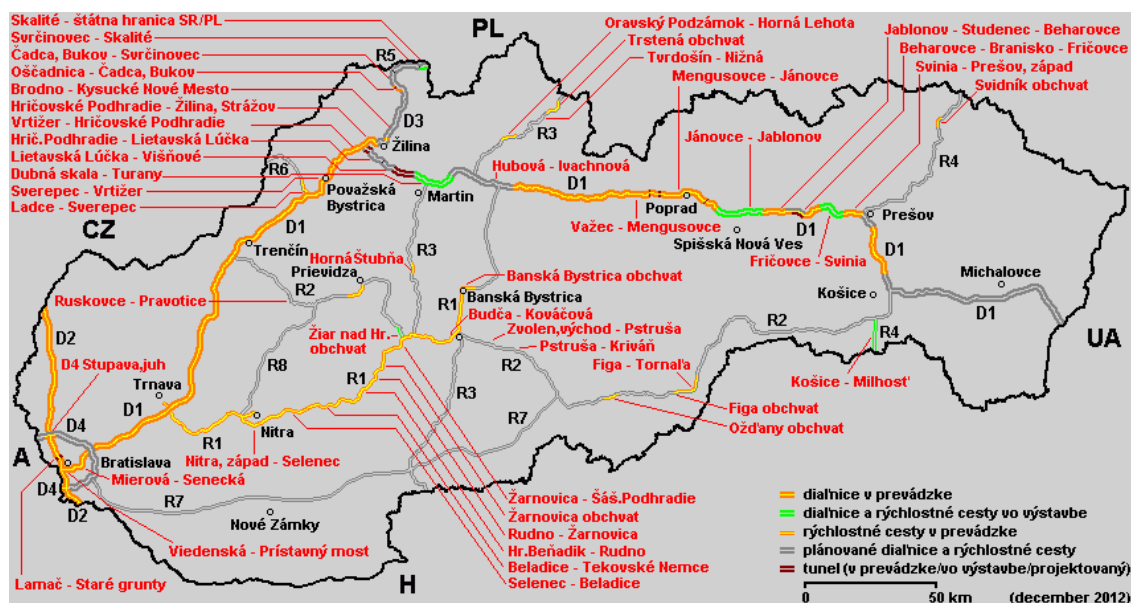
A szóban forgó választó-vonal egyszerre bír jogi-politikai (államhatár) és földrajzi-közlekedési-szállítási (a Duna medre) jelentőséggel. Ugyanakkor az elválasztó erejét két tényező gyengíti: az egyik az Európai Unió tagság, a másik pedig a Dunán átívelő híd.

Az EU-tagság fontossága túlbecsülhetetlen, hiszen a folyó medrében húzódó államhatár mindkét oldalán EU-tagország fekszik (Szlovákia és Magyarország), és a határok „légiesítésének” folyamatát a közelben élők nap mint nap érzékelik és átélhetik. A gazdasági tényezők (különösen a munkaerő) áramlása a hídon át a rendszerváltást és az EU-csatlakozást megelőzően is élt a két ország között, de a „légiesítés” a munkavállalás terén mára lényegében megvalósult. A „flow” mozgását segítette és segíti a két térség kulturális hasonlósága is.

Ugyanakkor azonban lényeges elválasztó tényezők is hatnak a Duna vonalában: az északi oldal (vagyis Szlovákia) már az Euro-övezet tagja, miközben Magyarország számára a valutaunióhoz való csatlakozás még csak célkitűzés. Mindkét kistérség peremterületként jelenik meg az országa térképén. Komárom és környéke azonban Magyarország északi ipari-fejlődési tengelye (a Győr-Budapest tengely) mentén és az E1-es autópálya közelében fekszik, ráadásul a magyar kormány ígéretet tett a Nokiával kötött stratégiai megállapodás keretében egy az autópályát

¹⁵⁴ Ezekről lásd Kovács András (2010) A határok és a határgazdaságtan néhány elméleti vonatkozása. Pp. 7-40. in Sikos T. Tamás – Tiner Tibor (szerk.) Cégek célkeresztben. Vállalkozások a szlovák-magyar határ mentén. Komárom.Selye János Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Selye János Egyetem Kutatóintézete.

Komárom/Komarnoval összekötő új nagy-kapacitású út megépítésére, ami közvetlen összeköttetést hozna létre a város és az európai szállítási úthálózattal.



2. ábra: Szlovákiai útvonal tervek

Forrás: <http://dialnice.php5.sk/links/highways.php>

A Duna északi oldalán azonban az autópályák és a fő közlekedési útvonalak elkerülik Komarno városát és kistérségét. Gazdaságföldrajzi szempontból tehát Komárom valamivel kedvezőbb helyzetben van és rövid távon jobb kilátásokkal rendelkezik, mint északi szomszédja, de a határvárosba települő üzemek és cégek hosszú távon a különbségek kiegyenlítését ígérik.

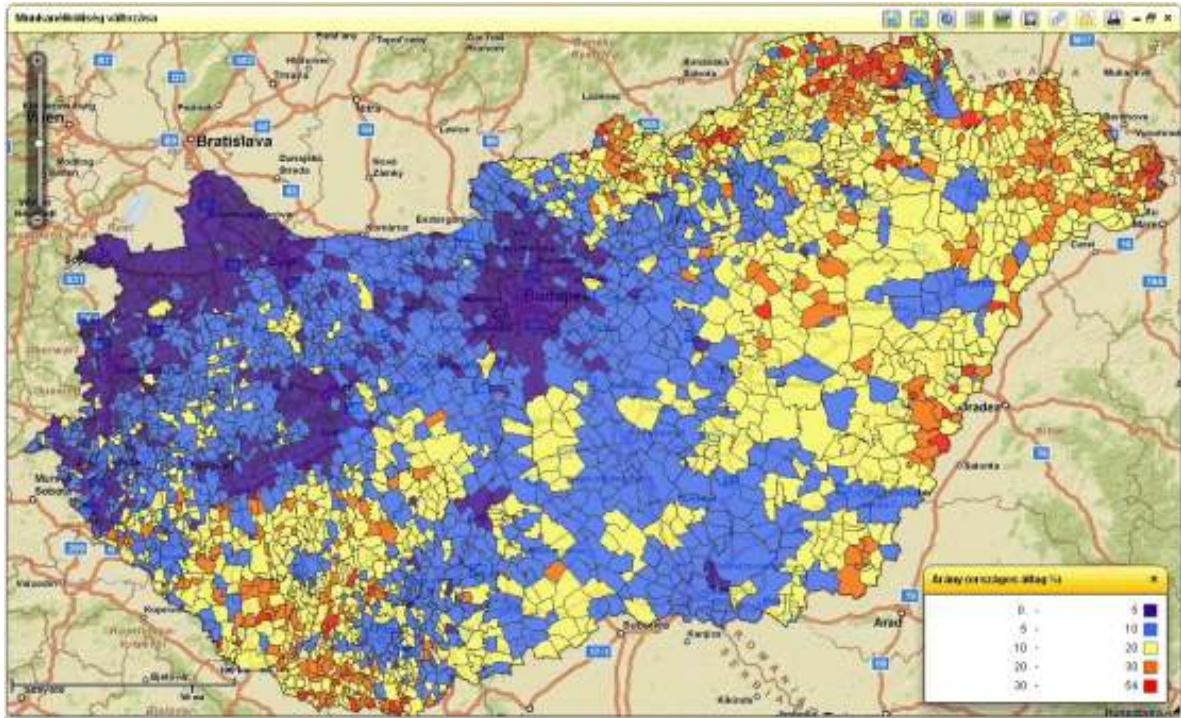
A Duna két oldalán rendelkezésre álló humán erőforrás összetételében a különbségek az utóbbi egy-két év alatt valamelyest csökkentek, de a 2010-es helyzetet ábrázoló leírás többé-kevésbé ma is jellemző a vizsgált térségekre: „a Dél-Szlovákia és Észak-Magyarország munkaerőpiaci összehasonlításaiból láthatjuk, hogy a dél-szlovákiai átlagbérek 30%-kal alacsonyabbak, a munkanélküliség pedig (egy 2005 első felében végzett kutatás adatai szerint) közel a duplája az észak-magyarországinak. Az alacsony bérek, továbbá a kevés munkalehetőség jelentősen befolyásolja – lényegében növeli – az ingázás mértékét. A határ menti munkaerő-mozgásra az ingázás a jellemző, hiszen helyenként a dolgozók nem töltenek több időt [a szlovákiai lakhelyükről] a munkahelyre való bejárással, mint ha a legközelebbi nagyvárosba utaznának, éppen csak egy másik országba mennek dolgozni” (Szabó I, 2010: 195.)¹⁵⁵.

¹⁵⁵ Szabó Ingrid (2010) Munkaerőmozgás a határ mentén – a válság hatásai. pp. 189-202. in Sikos T. Tamás – Tiner Tibor (szerk.) Cégek célkeresztben. Vállalkozások a szlovák-magyar határ mentén. Komárom.Selye János Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Selye János Egyetem Kutatóintézete.

Vizsgálatunk egyik fontos célkitűzése éppen az ilyen határon átívelő együttműködéseknek, az egyéni, a vállalat-szervezeti, illetve a kormányok közti kooperációknak a foglalkoztatás-növelő hatásaira irányul.

5.2 MUNKANÉLKÜLISÉG

A munkanélküliség mindezek következtében az ezredforduló egyik legnagyobb kihívását jelenti a világcivilizációval szemben.



3. ábra: A munkanélküliség aránya az országos átlag %-ában települési szinten, 2011 május

Forrás: sites.google.com/a/geox.hu/geoindex/geoindex-1/munkanelkueliseg-magyarorszagon?gclid=CMyL74e6gLYCFY27zAodEXYAWg

Egyéni, társadalmi és globális szinten egyaránt. Az ILO 600 millió új munkahely megteremtésének szükségességéről ír az elkövetkező tíz év során világméretben „A válság három éves időszakában 200 millióval nőtt a munkanélküliek száma globálisan, amihez további 400 millió új munkahely megteremtésére volna szükség egy évtized alatt, hogy elkerülhető legyen a munkanélküliség további növekedése” (ILO, 2012: 9.)¹⁵⁶.

Valószínűleg nem tér vissza az 1960-1970-es évek „aranykora” a ráépült szociális jóléti állammal, az emberek mégis a normál munka újbóli életre kelésében reménykednek. Mások – talán nagyobb

¹⁵⁶ ILO (2012) Global Employment Trends 2012. Preventing a deeper job crisis. Geneva. International Labour Office. WCMS-171.571.

józanággal – az új típusú foglalkoztatási formák biztonságosabbá tételét szorgalmazzák rugalmas, és bíznak a flexicurity jelszavával jelzett elképzelésben, nevezetesen hogy összeegyeztethető a társadalmi biztonság és a globális verseny kihívásainak megfelelni tudó rugalmasság. Auer tanulságos megjegyzése azonban arra figyelmeztet bennünket, hogy a két, egyaránt fontos tényező összehangolt együttműködése nem automatikus. „Miközben eltérések vannak a megközelítések között – írja Auer a társadalomkutatók vizsgálódásairól –, minden elemző bizonyos klaszterizálódást talált az egyes szocio-gazdasági dimenziókban jól szereplő országok csoportjában. Ezek alapján elmondhatjuk, hogy a biztonság és a rugalmasság elemei között szelektáló országok a társadalmi dialógust is felhasználva közelítették meg az lehetséges egyensúlyt. Ezek az országok az alábbiak mindegyikével rendelkeztek: [a.] jó gazdasági és munkapiaci eredmények, [b.] munkásjóléti intézmények és [c.] alacsony szegénységi és jövedelem-egyenlőtlenségi ráták (Auer, 2007: 12.)¹⁵⁷.

A politikai akarat már felismerni látszik az egyik elem – a rugalmas alkalmazkodás – fontosságát, erről tanúskodnak az új munkajogi szabályozások. Kérdés azonban, hogy rendelkezésünkre állnak a további feltételek: a gazdasági növekedés és az abból fakadó jövedelmi és egyenlőtlenségi egyensúlyok. Ez azonban a közgazdasági elemzések és előrejelzések tárgyköre.

Vizsgálatunk az atipikus formákkal és a közfoglalkoztatással szemben ma még kitapintható ellenérzésekre irányul. Előzetes tapasztalataink szerint ezek az idegenkedések elsősorban az idősebb nemzedék tagjai körében tapinthatók ki; mind a munkavállalók, mind pedig a munkaadók oldalán. Ők még a normál munkába szocializálódtak. A fiatalabb korosztályok otthonosabban mozognak az új világban, de ők ma még elsősorban csak a munkavállalói oldalon jelentkeznek tömeges létszámban.

5.3 A MUNKAERŐ MOBILITÁSA

A munkaerő-piaci mobilitás a munkaerő-kereslet és kínálat egymáshoz való igazodásának fontos mechanizmusa. Akkor beszélünk munkaerő-mobilitásról, ha a munkavállalók a jobb körülmények, a magasabb bér vagy egyéb okok miatt megváltoztatják munkahelyüket, foglalkozásukat, és ez ideiglenes vagy végleges területi mobilitással [migrációval] is jár. A mobilitási döntések nagyban hasonlítanak az iskolába járással kapcsolatos döntésekhez. Az egyén

¹⁵⁷ Auer, Peter (2007) Security in Labour Markets: Combining Flexibility with Security for Decent Work. Geneva. International Labour Office, Employment Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Department.

mérlegeli a változtatás várható hasznát és költségeit. Csak akkor vállalkozik a mobilitásra, ha a várható többlethaszon meghaladja a változtatás pénzübeli és pszichikai költségeit.¹⁵⁸ [Galasi P., 1997]

A dolgozói mobilitásnak jelentős költségei vannak, hiszen aki lakhelyétől távolabb vállal munkát, az barátainak, ismerős környezetének elhagyására kényszerül, megszakadnak a korábbi munkáltatójához kötődő kötelei is, ezáltal le kell mondania a kiegészítő járulékokról. Meg kell említeni a pszichés hatásokat is, hiszen nem egyszerű alkalmazkodni egy új közeghez, beilleszkedni az új munkahelyre, esetleg nyelvi nehézségekkel is megküzdeni.

A dolgozó döntését, hogy egyik régióból a másikba áttelepüljön, vagy oda ingázzon, számos tényező befolyásolja. Az egyén képességei, karaktere mellett ilyenek a származási és a cél régióban uralkodó gazdasági és nem gazdasági feltételek, ezen régiók közé ékelődő esetleges akadályok. A térbeli mobilitás feltétele, hogy az egyén vagy a csoport a származási régiót jellemző feltételekkel elégedetlen legyen, és hogy ismeretekkel rendelkezzen az alternatív régiókról, az ott elérhető szintekről.¹⁵⁹

Ha a személyi tulajdonságokat vizsgáljuk, akkor a dolgozói mobilitás leginkább a fiatalokra jellemző. Az ő esetükben általában kisebbek a pszichés költségek, hiszen még nincs saját családjuk, és ha eredeti lakhelyükön rosszak a munkaerő-piaci érvényesülés lehetőségei, akkor mobilitás által nagyobb hozadékokra számíthatnak. A munkaerő-piaci érvényesülés lehetőségéből kiindulva azt feltételeznénk, hogy a legszegényebb területekről van a legnagyobb elvándorlás, ez azonban a valóságban nincs így. Noha erős ösztönzésnek számít a szegénység és az alacsony életszínvonal, mégis nagyon alacsony az emberek hajlandósága. Ennek oka lehet a szegényebb területeken élők alacsonyabb iskolázottsági szintje, de az is, hogy attól félnek, a szülőföldjüket elhagyva sem kerülnének jobb helyzetbe, házukat vagy lakásukat nem tudnák megfelelő értéken eladni. A dolgozói mobilitás leginkább azokban a szakmákban jellemző, amelyek bizonyos iskolázottsági, végzettségi szintet feltételeznek, hiszen ezeknek a szakmáknak országos munkaerőpiacuk van.

Két állam közötti munkaerő-mozgás, migráció kialakulásáért a gazdasági-társadalmi fejlettség és a nemzeti rendszerek közötti különbségek felelősek. A gazdasági-társadalmi fejlettség elsősorban az elérhető jövedelemben érzékelhető, a nemzeti rendszerek esetében pedig vonzóak lehetnek az eltérő adózási szabályok, egészségügyi vagy oktatási rendszerek.¹⁶⁰

¹⁵⁸ Galasi Péter (1997): A munkaerőpiac gazdaságtana. Aula Kiadó Budapest

¹⁵⁹ Lengyel Imre – Rechnitzer János (2004): Regionális gazdaságtan. Dialóg Campus Kiadó, Budapest - Pécs

¹⁶⁰ Hardi Tamás – Hajdú Zoltán – Mezei István (2009): Határok és városok a Kárpát-medencében. MTA RKK Győr – Pécs

5.4 HATÁRON ÁTNYÚLÓ INGÁZÁS

A munkaerő térbeli mobilitása alatt a munkának, mint termelési tényezőnek a tér egyik pontjáról a másikra történő áramlását értjük. Ennek az áramlásnak két formája van: vándorlásról beszélünk akkor, amikor a munkaerőmozgással együtt a lakhely is megváltozik, ha viszont a térbeli mozgáshoz nem kapcsolódik a lakóhely áthelyezése, akkor ingázásról beszélünk.¹⁶¹

A népszámlálás fogalmi rendszere szerint az, hogy ki minősül ingázónak, a tényleges tartózkodási hely szerinti, illetve a munkahely szerinti település egyezésén vagy különbségén alapszik. Napi ingázó az a foglalkoztatott, aki nem ugyanazon a településen dolgozik, ahol lakik. Külföldre eljáróknak nevezzük azokat, akik naponta járnak külföldre dolgozni.

A határon átnyúló ingázás Hardi (2009) szerint a nemzetközi migrációval ellentétben a helyi munkaerő-piaci kereslethez és kínálatához igazodik, ezáltal inkább jelent erőforrást, mint a munkaerőpiac egyensúlyára nézve veszélyes túlkínálatot. Az ingázók a helyi munkaerőpiacon fellépő keresletre reagálva átlépik a határt, de ha nem találnak munkát, vagy ha álláshelyük megszűnik, visszatérnek a származási országukba, hiszen ott van a lakásuk. A határon túlra kiterjesztett ingázási vonzaskörzet ezáltal az adott település gazdasága számára növekedési lehetőséget jelent, hiszen felhasználhatja a másik állam által kiképzett emberi tőkét és tudást, és közben nem kell foglalkoznia a munkaerőhöz kapcsolódó esetleges problémákkal. A foglalkoztatottak lakhelye a másik országban található, munkanélküliség és más szociális problémák esetén a származási ország megfelelő hivatala köteles eljárni.¹⁶²

A határon átnyúló ingázást erőteljesen szabályozza az elérhetőség, vagyis az a tény, hogy mekkora akadályt jelent a határ. A határ akadályozó hatása elsősorban a térszerkezettől függ: ha az adott város a határ közelében van, akkor nagyobb vonzerőt gyakorol a másik oldal munkavállalóira, ám ha a határtól távolabb fekszik, és a közlekedési viszonyok is rosszak, akkor lényegesen kisebb tömegek fognak ingázni. A kiváló infrastruktúra és a sűrű tömegközlekedés is élénkítő hatással bír a határon átnyúló ingázásra, ez különösen a magyar-osztrák határ északi szakaszán tapasztalható. Az elérhetőség fogalmába sorolhatóak a nyelvi, kulturális és mentális korlátok (barrierék), és ezek erőssége is. Ha az államhatár nem jelent nyelvi és kulturális elkülönülést, akkor kisebb nehézségeik vannak az ingázóknak. E területen jelentős különbség tapasztalható a magyar-osztrák és a magyar-szlovák határszakaszon ingázók között. A határok

¹⁶¹ Lengyel Imre – Rechnitzer János (2004): Regionális gazdaságtan. Dialóg Campus Kiadó, Budapest - Pécs

¹⁶² Hardi Tamás – Tóth Károly (2009): Határaink mentén. A szlovák-magyar határtérség társadalmi-gazdasági vizsgálata (2008). Fórum Kisebbségkutató Intézet, Somorja

megszűnését szolgálná az intézményi integráció is, melyre történtek bizonyos kezdeményezések az Európai Unióban, ám bizonyos területeken – például a nagy nemzeti rendszerek esetében csak nagyon lassan valósul meg.¹⁶³

5.5 A MAGYAR-SZLOVÁK HATÁRVIDÉK JELLEMZŐI

A magyar-szlovák határvidék öt szlovákiai kerületet és hat magyarországi megyét érint. Szlovákia déli kerületei kevésbé iparosodottak Magyarországhoz képest, jelentősebb a mezőgazdaság, a szolgáltatásokban foglalkoztatottak aránya viszonylag magas, de ez mindkét ország esetében a fővárosok közelségének tudható be. Szlovákiában magasabb a foglalkoztatási arány. Az iskolai végzettséget vizsgálva a szlovák oldalon magasabb a középfokú végzettséggel rendelkezők aránya, az észak-magyarországi megyékben viszont a diplomások aránya magasabb. Korszerkezet szempontjából a szlovákiai kerületek a fiatalosabbak, mint a szomszédos magyar megyék, de a déli járásokban a fiatalok aránya elmarad a szlovák országos átlagtól. Mindkét ország többnemzetiségű, de Magyarországon magasabb a többségi nemzethez tartozók aránya, homogénebb az ország. A szlovákiai oldalon a Duna menti kerületekben a magyarság többen él, az Ipolytól keletre azonban megszakad a folyamatos magyar nemzetiségű sáv. A magyarországi oldalon az Ipolytól keletre alacsonyabb a foglalkoztatottak aránya, mint a Duna menti térségekben, de a nyugati kistérségek más mutatók tekintetében is fölényben vannak. Közös sajátosság, hogy kelet felé haladva mindkét ország területi egységeiben növekszik a fiatalok aránya, és párhuzamosan nő a cigány népesség aránya is.¹⁶⁴

Ha a gazdasági jellemzőket vizsgáljuk, azt tapasztaljuk, hogy mindkét állam legfejlettebb területei a közös határ mentén találhatóak. Mindkét országban erőteljesen érződik a nyugati szakasz gazdasági koncentrációja a két főváros elhelyezkedése okán. A nyugati szakaszokon dinamikusabb a gazdasági növekedés, üteme mindkét országban meghaladja az országos átlagot. Keleten a kassai kerület gazdasági növekedése megfelel az országos átlagnak, de a többi határ menti kerület részesedése a nemzeti vagyomból az utóbbi évtized alatt jelentősen csökkent. Az ország gazdasági ereje a nyugati és északi területeken összpontosul. A magyarországi oldalon is kiemelkedik a nyugati oldal növekedése, és a fejlett nyugati megyék és az elmaradott keleti térségek között még a szlovákiaiainál is nagyobb területi különbségek tapasztalhatók.¹⁶⁵

¹⁶³ Hardi Tamás – Hajdú Zoltán – Mezei István (2009): Határok és városok a Kárpát-medencében. MTA RKK Győr – Pécs

¹⁶⁴ Mezei István (2008): A magyar-szlovák határ menti kapcsolatok esélyei. Dialóg Campus Kiadó, Budapest - Pécs

¹⁶⁵ Hardi Tamás (2008): A határtérség térszerkezeti jellemzői. In: Tér és Társadalom, XXII. évf. 3. sz., p. 3-25

A szlovák gazdaságnak már a rendszerváltás óta komoly problémákat okoz a munkanélküliség. A nyilvántartás 1990-es kezdete óta nagyon magas értékeket mutat a munkanélküliségi ráta. A 2000-es évektől kezdődően a nemzetközi tőkeberuházásoknak köszönhetően a szlovákiai munkanélküliségi ráta csökkenő tendenciát mutatott, majd még nagyobb pozitív változást hozott a 2004-es Európai Unió csatlakozás, amikor elkezdődhetett a munkaerő szabad vándorlása. A szlovákiai munkaerőről elmondható, hogy bár nem olyan mértékben, mint az amerikaiak, de viszonylag mobilis. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal (Munka-Szociális és Családügyek Hivatala elődje) 2001-ben végzett felmérést az ingázásról. A felmérés ezt mutatta, hogy a dél-nyugat szlovákiai munkaerő 20%-a a járás határain túl dolgozik, és a mobilitás tovább nőtt, hiszen 1999 és 2001 között 5%-os emelkedést tapasztaltak a vizsgált mutatóban. A mutató nagyságát leginkább a Pozsonyban fellépő területi munkaerőhiány magyarázta, és a mobilitásnak ez a formája leginkább a férfiakra és a magasabb végzettségűekre volt jellemző.¹⁶⁶ Az EU-hoz való csatlakozás után a szlovákiai munkaerő mobilitása nemzetközi viszonylatban is magas volt, bár a külföldön dolgozók több mint fele a két szomszédos országban (Magyarországon és Csehországban) vállalt munkát. 2004 után nagy érdeklődés mutatkozott az Egyesült Királyság-beli munkalehetőségek iránt, és kedvelt célállomásnak számított még a szomszédos Ausztria, Németország és Olaszország. A migránsok jellemzően az ország kevésbé fejlett, magas munkanélküliséggel sújtott régióiból származó fiatal munkavállalók voltak. 2008-tól a külföldön dolgozók száma csökken, ennek legfőbb okai a fogadó országokban is tapasztalható romló gazdasági helyzet, és a szlovák valuta felértékelődése a külföldi valutákhoz (magyar forint, angol font) képest.¹⁶⁷

A szlovák-magyar határon átnyúló munkapiac egyáltalán nem újszerű dolog. Nagyon régi hagyományokkal rendelkezik a határon túli munkavállalás. A rendszerváltás [1989] előtt, amikor a szlovákiai komáromi hajógyár Közép-Európa legnagyobb hajógyára volt, akkor nem kis létszámú magyarországi munkaerőt is foglalkoztatott. Ezek főleg férfiak voltak, hiszen a nehézgép-gyárban leginkább rájuk volt szükség. Ellenkező irányú mozgása volt a női munkaerőnek, hiszen a magyar oldalra jártak át a lenfonó gyárba dolgozni vagy a bábolnai nagy mezőgazdasági üzembe.

1999-től egy kormányközi egyezmény szabályozza a kölcsönös foglalkoztatást. Ez az egyezmény az első évben 400 embernek tette lehetővé a külföldi munkavállalást, a következő évben már 800-as keretre volt szükség, majd 1200 főre bővül a kvóta. Ezzel a lehetőséggel

¹⁶⁶ Horváth Gyula szerk.(2004): Dél-Szlovákia. MTA RKK. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs

¹⁶⁷ Gál Zsolt (2009): Munkaerő-migráció Szlovákiából a 2004-es uniós csatlakozás után. FÓRUM Társadalomtudományi Szemle, XI. Évf 2009/2 pp. 59-82.

elsősorban a szlovák állampolgárok éltek, akik az akkor munkaerőhiánnyal küszködő Komárom-Esztergom és Győr-Moson-Sopron megyékben vállaltak munkát. 2004 előtt már 2000 személy magyarországi munkavállalását engedélyezte az egyezmény, de akkor már ez sem volt elég. Érdekes tény, hogy ezen munkavállalók nagy többsége (98%-a) alacsony képzettségű volt és főleg betanított munkásként dolgozott, csak 1-2%-uk dolgozott magasabb beosztásban.¹⁶⁸

A két ország európai uniós csatlakozása után megszűntek az adminisztratív akadályok, 2004 májusa óta a munkaerő szabadon áramolhat a szlovák-magyar határon. Mivel 2004 óta nincsenek adminisztratív szabályozások, és a külföldi munkavállalókra vonatkozó bejelentési kötelezettséget sem minden vállalat teljesíti, (nincs érte büntetés), azért nem ismertek pontos adatok a külföldi munkavállalók számáról. Csak becslések vannak, amelyek általában a legnagyobb foglalkoztatók által megadott számokból indulnak ki, de még sokan lehetnek, akik kisebb üzemeknél, vállalkozásoknál tevékenykednek.

A 700 kilométer hosszú szlovák-magyar határon keresztül tömegek ingáznak, leginkább a szlovák oldalról a magyar irányába. Az ingázók nagy többsége szlovákiai magyar, akiket a külföldi munkavállalásra Gulyás (2008) szerint leginkább az alábbi három tényező motiválja: egyszerű közlekedés – egyszerűbb eljutni a magyarországi vállalatokhoz, mint Szlovákián belül más városba ingázni. Ráadásul a nagyobb magyarországi vállalatok biztosítják a dolgozók utazását is, magasabb bérek – a magyarországi minimálbér összege 2005-ben 57 ezer forint volt, a szlovákiai minimálbér 40 ezer forintnak megfelelő összeget tett ki. Ez a 17 ezres különbség nagy erős motiváció a szlovákiai munkavállalóknak, nincsenek nyelvi korlátok – a szlovákiai magyarok számára a felvétel beszélgetéseken és a későbbi munkavégzés során a magyar nyelvtudásuk elégséges a foglalkoztatáshoz.

A szlovák-magyar határon át ingázó munkaerő-állomány döntő többségben szlovákiai [magyar]. Érdemes néhány gondolat erejéig kitérni a Magyarországról Szlovákia felé irányuló munkaerő vizsgálatára is. Míg szlovákiai munkavállalók ezrei dolgoznak Magyarországon, addig ellentétes irányban alig tapasztalható munkaerő-vándorlás.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartása szerint 2007 végén 18 219 szlovákiai állampolgár rendelkezett érvényes munkavállalói regisztrációval Magyarországon. A szlovákiai munkavállalók ezzel a második legnagyobb csoportot alkották a magyarországi munkavállalók között, hiszen a nyilvántartott román állampolgárok száma meghaladta a 21 ezret. Ezek az adatok azonban nem pontosan mutatják a Magyarországon dolgozó külföldiek számát, a valós létszámot

¹⁶⁸ Estélyi Krisztina-Keszegh Béla-Kovács Péter-Mikóczy Ilona: Munkaerőmozgás a szlovák-magyar határ mentén. In: Keszegh Béla - Török Tamás (szerk.) (2006): Gazdasági váltás szlovákiában. Sereghajtóból éltanuló. Kempelen Farkas Társaság. Komárom-Komárno

megnöveli egyrészt az illegális foglalkoztatás, másrészt a kölcsönző cégeken közvetítésével munkát vállaló dolgozók. A szlovák munkaerő-felmérés 2007 első negyedében 21 800 Magyarországon dolgozó lakost mutatott ki. A valós érték 2007-ben 24-29 ezer fő között mozoghatott.¹⁶⁹

5.6 A SZLOVÁK-MAGYAR HATÁR MENTI RÉGIÓK MUNKAERŐPIACA

A dél-szlovákiai régió Szlovákiában a munkanélküliség által leginkább sújtott és gazdaságilag is az elmaradottabb területek közé tartozik. Ennek okai egyrészt a helyi adottságok, másrészt a szlovák gazdaságpolitika fejlesztéseinek Pozsony központúsága, a déli területek elhanyagolása.

A szlovák és a magyar munkaerőpiac strukturálisan nagyon eltér egymástól. Szlovákiában a munkaerő-piaci aktivitás jóval magasabb, mint Magyarországon, ami magasabb szintű munkanélküliséggel jár együtt. A foglalkoztatottság szintje közel azonos a két országban.¹⁷⁰

A magyar oldal az átlagosnál fejlettebb, (magyarországi átlagot vizsgálva), a szlovák oldal Szlovákia elmaradottabb régiói közé tartozik. A szlovákiai fejletlenséget az magyarázza, hogy ezek a területeken jelentős agrárium volt a múltban, a szövetkezet nagy része megszűnt vagy átalakult, viszont az alulképzett munkaerő, amit foglalkoztattak, részben még aktív korban van. A mezőgazdasági vállalkozásoktól elbocsátott dolgozók egy része el tudott helyezkedni a szlovák és magyar nagyvárosok ipari üzemekben, de ez inkább csak az ország nyugati részén volt jellemző, a keleti régiókba nem telepedtek nagyobb vállalatok, nem tudták felszívni a munkanélkülieket.

A 2001-es népszámlálás adatai szerint a foglalkoztatottak 12%-a a mezőgazdaságban dolgozott, ugyanabban az időszakban a magyar oldalon ez az arány már csak 4% volt. Ha az ipari-építőipari ágazatokat vizsgáljuk, azt látjuk, hogy a magyar oldalon a dolgozók közel 40%-át ezek az ágazatok foglalkoztatják, amely arány a magyarországi átlagot és meghaladja. A szlovák oldalon az ipari foglalkoztatottak aránya alig 30%, viszont a termelő szolgáltatásokban (leginkább a kereskedelemben) dolgozók aránya a szlovák oldalon nagyobb, mint a magyar oldalon. Az alacsony bérek és a kevés munkalehetőség jelentősen befolyásolja – növeli az ingázás mértékét. A határ menti munkaerő-mozgásra az ingázás a jellemző, hiszen helyenként a dolgozók nem töltenek több időt a munkahelyre való bejárással, mint ha a legközelebbi nagyvárosba utaznának, éppen csak egy másik országba mennek dolgozni.

¹⁶⁹ Gál Zsolt (2009): Munkaerő-migráció Szlovákiából a 2004-es uniós csatlakozás után. FÓRUM Társadalomtudományi Szemle, XI. Évf 2009/2 pp. 59-82.

¹⁷⁰ Hárs Ágnes-Nagy Katalin-Nagy Ágnes-Vakhal Péter (2006): A szlovák és a magyar határmenti régió a Duna két oldalán. Kopint-Datorg Zrt. Budapest

A két Komárom földrajzilag nagyon előnyös pozícióban van, hiszen Közép-Európa legdinamikusabban fejlődő térségének, az ún. arany háromszögnek (Pozsony – Bécs – Budapest) szomszédságában fekszik. Mindkét város célkitűzései között szerepel ennek az előnynek a kihasználása a kedvezőbb vállalkozói környezet megteremtése, a külföldi befektetők vonzása, és azáltal új munkahelyek teremtése érdekében.

A rendszerváltás strukturális válsága sokkal erőteljesebben érezte hatását a szlovákiai Komáromban, hiszen nem „állt több lábon”, mint magyarországi ikervárosa. A magyarországi városrész gazdasági fejlődése a kedvező földrajzi fekvést (Bécs-Budapest tengely) kihasználva beindult, de a szlovákiai rész nem tudott átlendülni a 90-es évek gazdasági válságán.¹⁷¹ Hónapról hónapra nőtt a munkanélküliek száma: a januári 760-ról decemberre elérte az 5005-öt. A munkanélküliségi ráta év elején 1,54% volt, év végére túllépte a tíz százalékot (10.17%). A következő években a járásban munkanélküliség tovább nőtt, a 2000-es évek elejére elérte a 30%-os szintet.

A rendszerváltás után mindkét Komáromban átalakult a foglalkoztatás szerkezete és a vállalati struktúra. Az iparban foglalkoztatottak száma jelentősen csökkent, és csak a 90-es évek végén indult ismét növekedésnek. 2001-ben [a népszámlálás adatai szerint] az észak-komáromi lakosság egyharmada, a dél-komáromiak egy negyede dolgozott az iparban, az ipari foglalkoztatás mértékének növekedése olyan mértékű volt, hogy 2006-ra mindkét városban az ipar lett a legnagyobb foglalkoztató. A vállalati struktúra átalakulására mindkét városban jellemző volt, hogy a vállalatok száma a többszörösére emelkedett. Az állami tulajdon minimálisra zsugorodott, az üzemeket privatizálták, számtalan mikro- és kisvállalkozás alakult. A nagyobb vállalatokban tulajdonrészt szerzett a külföldi tőke: Dél-Komáromban a malom és a sörgyár, Észak-Komáromban a cipőgyár és a hajógyár külföldi tulajdonba került. Észak-Komárom legnagyobb foglalkoztatója a svájci tulajdonú Rieker Kft., a korábbi Partizánske-i cipőgyárt privatizáló vállalat. 2000 főt foglalkoztat. Jelentős forgalmat bonyolít még a Komáromi Nyomda Kft. – több mint száz fő alkalmazottal, a Komáromi hajógyár – közel 900 alkalmazottal, az őrújfalui JOK bútorgyár – 200 alkalmazottjával.¹⁷²

A magas munkanélküliség nem csak a régió problémája volt a 90-es években és a 2000-es évek elején. Az egész szlovák gazdaság legsúlyosabb gondját jelentette, a munkanélküliségi ráta országos szinten is 20% körüli értéket ért el. A megoldást szlovákiai viszonylatban is, és

¹⁷¹ Kovács András – Szabó Ingrid (2008): Nemzetközi tőkebefektetések munkaerő-piaci hatásai Komárom és Komárno térségében. In: Földrajzi Értesítő LVII. Évf. 1-2. füzet, pp. 229 – 241

¹⁷² Sikos T. Tamás – Tiner Tibor szerk. (2007): Egy város – két ország. Komárom-Komárno. Selye János Egyetem Kutatóintézete, Komárno.

Komárom számára is a betelepülő nemzetközi vállalatok jelentették. A nemzetközi tőkebefektetések a viszonylag jól képzett munkaerőnek, viszonylag alacsony béreknek, és az előnyös adózási lehetőségeknek köszönhetően kezdtek áramlani Szlovákiába. A nemzetközi tőkebefektetések megjelentek a magyarországi határmenti térségben is: 1991-ben betelepült a SUZUKI Esztergomba, 1993-ban elkezdte a termelést az AUDI Győrben, 1999-ben elindult a telefongyártás a NOKIA-ban Komáromban.

Az 1998-ban alapított Komáromi Ipari Park Dél-Komárom nyugati részén fekszik 87,6 hektáros területen. Az ipari park beépítettsége már a 2000-es évek közepére elérte a 80 százalékot, a 2006-ban ott működő 14 vállalat által realizált befektetések összértéke megközelítette a 90 milliárd forintot. Az ipari park elhelyezkedése közlekedési szempontból nagyon kedvező, mivel Dél-Komáromot érinti a Budapest – Bécs nemzetközi vasútvonal, és az M1-es autópálya – a 4. sz. páneurópai folyosó magyarországi szakasza is csupán 10 kilométerre húzódik. Előny továbbá a három főváros: Bécs, Budapest és Pozsony közelsége is.

A Nokia Magyarország Kft. 1999-ben néhány száz alkalmazottal kezdte meg működését, 2007-ben pedig a gyár és beszállítói több mint 15 ezer embernek adtak munkalehetőséget. Az ipari park évről évre bővült, a Nokia kiszolgálására szakosodott vállalatok egész sora települt le, ezáltal új munkahelyek százai keletkeztek. A Nokia és beszállítóinak munkaerő-kereslete a déli oldalon a munkaerő-piaci aktivitást növelte meg, míg az északi oldalon jelentősen hozzájárult a munkanélküliségi ráta csökkenéséhez. A déli oldalon mutatkozó munkaerőhiány, az északi oldal magas munkanélkülisége és viszonylag alacsony bérszintje arra ösztönözte az ipari park vállalatait, hogy szlovákiai munkavállalókat alkalmazzanak. Ennek hatására a Komáromi járás munkanélküliségi rátája 2002 és 2007 között közel 20 százalékponttal csökkent. A Nokia Magyarország Kft. 1999-es letelepülését követően sorra jelentek meg a további nemzetközi vállalatok, amelyek korábban is – bár más országban és más telephelyen a finn mobiltelefon-gyártó beszállítójaként működtek, annak kipróbált partnerei voltak.. A válság hatására a vállalatok által foglalkoztatottak létszáma jelentősen csökkent. 2008-ban ugyan betelepült még egy vállalat – a BYD, de sajnos 2009-ben bezárta kapuit. Sorozatos leépítések után 2009-ben a Perlos is befejezte működését az Ipari Parkban, és a korábban legnagyobb számító Foxconn elbocsátotta dolgozóinak 80 százalékát. A fentiek alapján megállapítható, hogy a térség gazdasági helyzete és a Komáromi Ipari Park jövője nagyban függ a Nokia jelenlététől. A gyár kapacitás-csökkentése, az esetleges leépítések a többi, ipari parkban működő vállalatnál is hasonló lépéseket váltottak ki, s ezáltal a térség munkanélküliségének jelentős növekedéséhez vezettek.¹⁷³

¹⁷³ Kovács András – Szabó Ingrid (2008): Nemzetközi tőkebefektetések munkaerő-piaci hatásai Komárom és Komárno térségében. In: Földrajzi Értesítő LVII. Évf. 1-2. füzet, pp. 229 – 241

2007-ben, a válság begyűrűzése előtt a Komáromi ipari parkban becslések szerint mintegy 4600 fő dolgozott a Komáromi járásból. Legnagyobb foglalkoztatójuk a Foxconn volt, amely közel 2000 szlovákiai alkalmazottal rendelkezett.¹⁷⁴ A szlovákiai munkavállalók nagy része azonban nem volt alkalmazotti jogviszonyban az ipari park vállalataival, hanem munkaerő-kölcsönző cégeken keresztül kapott munkalehetőséget. Azokban a munkakörökben, amelyek nem igényeltek nagy szakértelmet, nem kapcsolódtak szorosan a vállalat alaptevékenységéhez, a vállalatok szívesen és nagy létszámban alkalmaztak kölcsönzött munkaerőt. Ez a foglalkoztatási mód a Nokiában és beszállítói vállalataiban is elterjedt, hiszen jelentős költségelőnyökkel járt. A bérelt munkások utáni közterheket a munkaerő-kölcsönző fizette meg, s a „bérlő” vállalat a kölcsönzőnek díjat fizetett a szolgáltatásért, amit költségként elszámolhatott, szemben az alkalmazottak közterheivel. A kölcsönző vállalkozások nagyon magas jutalékokat (20%-tól 200%-ig) voltak képesek elérni a kikölcsönzött munkaerő után, annak felkészültségétől, teljesítményétől és a szakterülettől függően. Szlovákiában nagyrészt olyan munkaerő-kölcsönzők működtek és működnek napjainkban is, melyeknek Magyarországon van az anyavállalatuk. A munkaerő-kölcsönzést a Munka Törvénykönyve szabályozza, a jogszabály kimondja, hogy a bérelt munkaerőt semmilyen módon nem lehet hátrányosan megkülönböztetni, ugyanolyan munka- és jövedelem feltételek között kell dolgozniuk, mint az alkalmazottaknak azonos munkakörben. Ennek ellenére számos tényező negatívan befolyásolja a bérelt munkások helyzetét: A keresletingadozások miatt bekövetkező munkaerő-igény csökkenést a bérelt munkások számának változtatásával szabályozzák a vállalatok, munkaerő-leépítéskor elsőként a bérelt munkaerőt küldik el, a bérelt munkaerő nem részesül, vagy csak részben részesül a munkahelyi egyéb juttatásokból (cafeteria, üdülési csekk, jutalom stb.)

A regisztrált munkanélküliek száma Szlovákiában 2012 novemberére elérte a 419 369 főt. Szlovákián belül ugyanakkor nagyon magas regionális eltérések tapasztalhatóak, egy nyugatkeleti lejtő rajzolódik ki. Egyes járasok közt a munkanélküliség tekintetében akár ötszörös eltérés is tapasztalható. A lejtőn a nagyobb városok, elsősorban a kerületi székhelyek és szűkebb vonzáskörzetük jelentenek szigeteket.

A dél-szlovákiai, magyarok által is lakott járasokban a munkanélküliek számának alakulása riasztó trendeket mutat. nagyon meredeken emelkedik az ún. tartósan munkanélküli személyek száma. A 2007 augusztusában mért értékhez képest a 0-7 hónapja regisztrált munkanélküli személyek száma mintegy 44%-al, a 7-12 hónapja regisztrált munkanélküli

¹⁷⁴ Sikos T. Tamás – Tiner Tibor szerk. (2007): Egy város – két ország. Komárom-Komárno. Selye János Egyetem Kutatóintézete, Komárno.

személyek száma mintegy 92%-al és a 12 hónapon túl regisztrált személyek száma 48,5%-al emelkedett! 2012 októberében a magyarok által is lakott 16 dél-szlovákiai járásban (Szlovákiában 77 járás van) élt a tartósan munkanélküliek 41%-a! Dél-Szlovákia járásai közül 11-ben az országos átlagot meghaladó munkanélküliség mutatható ki és a legmagasabb munkanélküliségi rátával rendelkező 10 szlovákiai járásból 6 járás Dél-Szlovákiában található, Közép- és Kelet-Szlovákia járásai pedig mind átlagon felüli munkanélküliséggel rendelkeznek.¹⁷⁵

¹⁷⁵ Antalík Imre (2013): Számok és tények a munkaerőpiacról. Interneten elérhető: <http://www.kerekasztal.org/2013/01/szamok-es-tenyek-a-munkaeropiacrol/>

6 A KUTATÁS CÉLJA, KÉRDÉSEI ÉS HIPOTÉZISEI

„Mindenki keresi a motiváció új operációs rendszerét, amely felváltja azt a rendszert, amely az elmúlt évtizedekben meghatározta napjainkat”. (Daniel Pink, 2010)

6.1 CÉL-KÉRDÉSEK

Kutatásunk célja annak feltárása, hogy miként segíthetnek az atipikus munkaformák a munkanélküliség csökkentésében. Elvileg, matematikailag ugyanis a rugalmas alkalmazás olyan munkaidőt - és ezzel közvetve - álláshelyeket szabadít fel a korábban tipikus normál alkalmazás munka-szükségleteihez képest, ami felosztható időalapot jelenthet a munkát keresők között. Az ilyen matematikai kalkulusok alapján számos munkaerő-piaci elképzelés és elmélet született, amik azonban a valóságban csak ritkán, és akkor is korlátozottan érvényesek.

Számos társadalomkutató bebizonyította már, hogy az egytényezős ökonometriai modellek gyakorlati megvalósulását nagyon sok egyéb (pszichológiai, értékrendbeli, stb.) tényező akadályozza¹⁷⁶, és különösen igaz ez a munkaerő kereslet-kínálati modelljeire¹⁷⁷.

A munkaerő ugyanis sokkal összetettebb áru, mint a piacokon mozgó más árucikkek, vagy szolgáltatások. A munkaerő esetében nem elég, hogy a munkaadó „megvásárolja”, rendelkezik vele, hanem hatékony és lojális munkavégzésre is kell motiválnia, ösztönöznie. A másik oldalról pedig – amint a korábbi fejezetekből láthattuk – a munkavállaló nem csak a megélhetése pusztá biztosítására törekedve vállal alkalmazást, hanem a szóban forgó állás presztízsét, az általa megerősíthető identitást is mérlegeli.

Mindezek alapján úgy gondoljuk, hogy a különböző foglalkoztatási formák elterjedését nagyban befolyásolja a közvéleményben róluk elterjedt felfogás, értékelés. Ebből adódóan kérdőíves vizsgálatunk a tipikus és az atipikus alkalmazásra vonatkozó attitűdöket kívánja megismerni. Két különböző kutatás kezdeményeztünk ebből a célból:

- A személyekre koncentrált kutatásunkkal – továbbiakban **személyes kutatás** - a határ két oldalán a Munkaügyi Hivatalok (magyar és szlovák) segítségével munkanélküliek körében

¹⁷⁶Lásd pl. Robert H. Frank kitűnő összefoglalását. - Frank, Robert H. (1990) Rethinking Rational Choice. Pp. 53-87. in Roger Friedland and A.F. Robertson (eds.) Beyond the Marketplace. Rethinking Economy and Society. New York: Aldine de Gruyter.

¹⁷⁷ Lásd pl. Akerlof George A. and Shiller, Robert J. (2011) Animal Spirits, avagy a lelki tényezők szerepe a gazdaságban és a globális kapitalizmusban. Budapest. Corvina Kiadó. VIII. fejezet.

a tipikus és atipikus formák elfogadására vonatkozó véleményeket és attitűdöket kívántuk vizsgálni.

- A határ két oldalán elhelyezkedő vállalkozásokra koncentrált vizsgálatunkkal – továbbiakban **vállalati kutatás** - azt próbáltuk a korábbi hasonló vizsgálatainkat folytatva¹⁷⁸ vizsgálni, hogy a gazdasági és pénzügyi válságból való kilábalás, valamint a bekövetkező adó- és pénzügyi változások hogyan hatnak az elkövetkező időszakban a vállalatok/intézmények foglalkoztatási gyakorlatára a határ magyar és szlovák oldalán. A régió több országában elvégzett más hasonló kutatásainkból ismert többek között, hogy közép-kelet-európai országok vállalatai részben hasonlóképpen reagálnak a krízis által támasztott kihívásokra. A vállalatok eltérő jellemzőik (pl. méret, tulajdonforma, ágazat) függvényében eltérő HR válaszokat adnak.¹⁷⁹ A válság előtt megjelent publikációk egyértelműen felhívták arra a figyelmet, hogy a külföldi tulajdonban működő vállalatok foglalkoztatási és HR területe többségében jelentősen különbözik a hazai tulajdonú cégek ilyen irányú tevékenységétől.¹⁸⁰ A külföldi tulajdonú cégek béremeléseinek mértéke – főleg a vezetői és professzionális kategóriákban – meghaladja a helyi cégek ilyen irányú jellemzőinek értékét.¹⁸¹

6.2 SZEMÉLYES KUTATÁSI HIPOTÉZISEK

¹⁷⁸ Lásd pl. Poór József-Kosár Szilvia-Fodor Péter-Tóth Viktória-Majó Zoltán-Csiba Zsuzsa-Huszárik Erika (2012): The Impact of the Crisis and Recovery on HR and Knowledge Management in Focus – a Hungarian-Slovakian Comparison 2009. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, (1): pp. 29-44.

¹⁷⁹ Lásd pl. Fodor Péter -Kiss Tibor-Poór József (2010): A válság hatása a HR-re és a tudásmenedzsmentre – négy kelet-európai ország szervezeteinek empirikus vizsgálata alapján. In: *Vezetéstudomány*. (10): pp. 2-18. és Fodor Péter- Kiss Tibor-Poór, József (2011): Focus on the Impact of the Economic and Financial Crisis on the Human Resource Function – Four Eastern European Countries in the Light of Empirical Research in 2009. *Acta Polytechnica Hungarica Journal of Applied Sciences*, (1): pp. 81-104.

¹⁸⁰ Hiltrop, J. M. (1991): Human Resources Practices of Multinational Organizations in Belgium. *European Management Journal*, (4): pp. 404-411.

¹⁸¹ Lásd pl. Kertesi Gábor-Köllő János (2001a): Economic Transformation and the Revaluation of Human Capital – Hungary, 1986-1999. *Budapest Working Paper*, (4).; Kertesi Gábor-Köllő János (2001b): A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberei tőke átértékelődése. *Közgazdasági Szemle*, november: pp. 897-919.; Kertesi Gábor-Köllő János (2001c): Az ágazati bérkülönbségek forrásai. (I. rész) *Munkaügyi Szemle*, július-augusztus: pp. 54-56. és Kertesi Gábor-Köllő János (2001d): Az ágazati bérkülönbségek forrásai. (II. rész) *Munkaügyi Szemle*, szeptember: pp. 26-28.

Személyes kutatás keretében a következő hipotéziseket vizsgáltuk.

H.1₁: Válaszadóink életkora meghatározza az atipikus formák iránti attitűdjeiket.

Úgy véljük (éppen az első hipotézisünk alapján) továbbá, hogy az emberek - és különösen az idősebbek - alacsonyabb értékűnek tekintik az atipikus munkaformákat, és jobban preferálják a hagyományos „normál” foglalkoztatást.

H.1₂.: Feltételezzük, hogy válaszadóink - különösen az idősebb megkérdezettek - magukra, és másokra vonatkozóan is – úgy tartják, hogy az atipikus formákat kényszerből, ideiglenes megoldásként fogadják el ők maguk, és általában az emberek.

Az amerikai szerzőpáros – Addison és Surfield – korábban idézett vizsgálata szerint „az atipikus állást választó állástalanok nem csak nagyobb valószínűséggel találhatók állásban egy hónappal, vagy egy évvel később is, mint az atipikus állást el nem fogadók és tovább keresők, de nagyobb foglalkoztatási folytonosságot is élveznek, ami nem kevésbé előnyös, mint egy normál, határozatlan időre szóló állás elfogadása” (2006: 2.)¹⁸². Ennek ellenére a magyar munkavállalók között tipikus vélemény, tapasztalataink szerint, hogy az atipikus formák nehezítik a normál munkaviszonyban való elhelyezkedést. Egyrészt az atipikusak alacsonyabb presztízse miatt, hiszen az atipikus állások elfogadása a munkaerő erodálódásának jeleként fogható fel a köztudat szerint; másrészt pedig, mert az ilyen ideiglenes megoldások időt vesznek az álláskeresőktől.

H.1₃.: Harmadik hipotézisünk szerint a munkahely-keresők a „normál” elhelyezkedés esélyét rontó szituációként fogják fel az atipikus állások (vagy némelyikének) elfogadását.

Ugyanakkor vannak bizonyos élethelyzetek, amikben a munkavállalók szívesebben látják a normál munkánál rugalmasabb munkaformákat – természetesen, ha ők maguk is befolyásolhatják ennek a rugalmasságnak a kereteit. Elsősorban a szülési szabadságról a munkahelyre visszatérő nők és a pályakezdő fiatalok esetében tételezi fel a szakirodalom az atipikus formák népszerűségét (és családbarát voltát), feltételezve, hogy az ilyen formák fokozatosságot biztosítanak a munkavállalók számára. Vizsgálatunk ezért arra is kíváncsi, hogy mennyire népszerű a részidős munkavégzés a munkanélküliek, a kismamák, a fiatalok stb. között; vagyis milyen mértékben lehet a munkanélküliség elleni küzdelem egyik fontos eszköze a ma ismert közép-kelet-európai alacsony bérvizonyok közepette is.

H.1₄.: Feltételezzük, hogy válaszadóink körében elsősorban a nők, a kisgyermekes anyukák preferálják a atipikus munkaformák némelyikét (a részidős- és a távmunkát), valamint a

¹⁸²Addison, John T. – Surfield, Christopher J. (2006) Does Atypical Work Help the Jobless? Evidence from a CAEAS/CPS Cohort Analysis. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Institute for the Study of Labor. Discussion Paper No. 2325.

pályakezdő fiatalok (elsősorban a konkrét feladatra és meghatározott időre szóló szerződéseket).

Az atipikus foglalkoztatás speciális típusa a közfoglalkoztatás. Ez a gyűjtőfogalom az atipikus és normál foglalkoztatás igen sok formáját magába foglalja, megkülönböztető jellemzője, hogy nem a versenyszféra része, hanem az állami és az önkormányzati szférában közpénzekben fenntartott foglalkoztatási formája. Célrendszere rendkívül összetett: a munkanélküliségi regisztrációból kiesett – rendszerint képzetlen - tartós munkanélküliek munkaerő-piacra történő visszavezetésétől kezdve egészen a diplomás pályakezdők munkatapasztalathoz juttatásáig terjed. A manifesztált célok sokszínűsége miatt az érintettek és különösen az értékelők egészen eltérő elvárásokat fogalmazznak meg a közfoglalkoztatással szemben. Mivel pedig a munkanélküliség csökkentése is a hirdetett célok között szerepel, a közfoglalkoztatás a politikai viták egyik homloktérben álló kérdése lett.

H.15.: Feltételezésünk szerint az atipikus formák közül is a közfoglalkoztatás rendelkezik a legalacsonyabb preferencia-szinttel a munkavállalók körében.

A vizsgálatunk nem csupán a munkanélküliekre és a foglalkoztatottakra terjed ki. Nemzetközi összehasonlításban mind Magyarország, mind Szlovákia szerény eredményeket mutat fel az atipikus munkaformák alkalmazásában, és ennek okait nem csak az álláskereső, hanem a munkaadók soraiban is keresnünk kell. Ezért meg akarjuk ismerni a munkaadóknak is a véleményét a fenti témakörökről. Az ő számukra azonban számos további kérdést is megfogalmaztunk az atipikus munkaformákkal kapcsolatban. Ezek némelyikére az interjúkon kerítünk sort, míg másokat a kérdőívbe is belefoglaltunk. Ehelyütt csak a kérdőíves vizsgálat feltevéseire térünk ki részletesebben.

6.3 VÁLLALATI KUTATÁSI HIPOTÉZISEK

Az előzőekben leírtak tükrében a következő hipotéziseket vizsgáltuk a vállalati kutatásunk során:

H2₁: A feltevésünk szerint a munkaadók leginkább létszám- és bércsökkentéssel reagálnak a válságra.

A vállalatokra is jellemző az a téves felfogás, hogy a bér és személyi ráfordítás költség nem pedig beruházás. Pedig ma már felismert tény hosszú távon csakis a humán tőkétől várhatunk növekedést. Ebből fakadólag a vállalkozók az első gazdasági nehézségek hatására a bérek és a személyi költségek csökkentéséhez nyúlnak, gyakran akár leépítéssel.

H2₂: A magyar és szlovák cégek nem homogén módon reagálnak a foglalkoztatás terén a válságra.

A nemzeti kultúrák és a üzleti célok között országonként jelentős eltérések figyelhetőek meg.¹⁸³ A kulturális különbségek egyik lényeges vonása pedig éppen az, hogy ugyanazon problémára egyes csoportok más módon reagálnak. Feltételezésünk szerint azonban a válságra adott válaszreakciókat nem ebben a meghatározottságban kell keresni a vizsgált szervezetek esetében, hanem egy ennél komplexebb tényezőrendszerben. A válaszlépéseket nem csak a nemzetiségi hovatartozás, hanem az ágazat, a méret, a tulajdonosi forma és a kultúra együttesen fogják meghatározni.

H2₃:A vállalkozások válság elhárítási reakcióiban a személyi jellegű megoldások helyett inkább a hosszabb távú intézkedések a jellemzőek.

H2₄:Véleményünk szerint az atipikus foglalkoztatás se Magyarországon, se Szlovákiában nem kedvelt forma vállalkozások körében sem.

Az atipikus alkalmazás több típusa nem igényel felkészültséget a munkaadók részéről a munkavégzés technikai-eszközökkel való ellátása szempontjából, de az ellenőrzést és az irányítást minden formája új feladatok elé állítja.

Mindez még nem szolgálna elegendő magyarázattal arra nézve, hogy miért idegenkednek az atipikus formák alkalmazásától – nem csak a munkavállalók, hanem – a munkaadók. Bizonyos feltételezések szerint a szükséges munkajogi ismereteik, illetve az atipikus foglalkoztatás munkaszervezési-adminisztrációs tapasztalataik hiányoznak.

H2₅.: Munkahipotézisünk alapján azt várjuk, hogy a megkérdezett munkaadók ismereteik, információik elégtelenségét jelölik meg az atipikus formák mellőzésére.

Az atipikus foglalkoztatás természetesen nem csak a munkavállalók és nem is csak a munkaadók attitűdjeitől és megfontolásaitól függ, hanem az állami-jogi szabályozástól is. Magyarországon a 2012-ben elfogadott Munka Törvénykönyve szabályozza a nem hagyományos foglalkoztatás jogi kereteit, és azok inkább csak formailag térnek el a korábbiaktól (hiszen, mint a tanulmányban már írtuk: „A szocialista szabályozási örökségben voltak kifejezetten modern és előnyös elemek is. ...

¹⁸³Hofstede, Gert. - Hofstede, Gert.Jan (2005): Kultúrák és szervezetek.: McGraw-Hill-VHE, Pécs.

Ilyen volt az egységes munkavállalói fogalom, egységes jogok a tipikus és atipikus formákra is” (www.szakszervezetek.hu)¹⁸⁴.

A jogi szabályozás gyakorlati alkalmazása azonban már okozhat bizonyos nehézségeket a munkaadók számára. A magyar szakirodalom kifejezetten a szükséges információk hiányát említi a szabályozással és a gyakorlati teendők ismereteivel kapcsolatban a munkaadók részéről.

Vizsgálatunk helyszíne a Duna és az országhatár által ketté választott Komárom/Komarno nagyobb gazdasági térsége. Elsősorban a dokumentumok elemzése és az interjúk segítenek megválaszolni a térség gazdasági-foglalkoztatási kapcsolatainak elemzésére és az állami, az önkormányzati és a cégek közti együttműködések foglalkoztatás-javító lehetőségeit.

¹⁸⁴www.szakszervezetek.hu (2012) Gyorsan terjednek az atipikus munkaformák Európában. A szakszervezetek figyelmeztetnek a kockázatokra. <http://www.szakszervezetek.hu/index.php/hirek/2536-gyorsan-terjednek-az-atipikus-munkaformak-europaban>

7 SZEMÉLYES KUTATÁS ÉSZAK ÉS DÉL-KOMÁROM RÉGIÓBAN

„Ugyanakkor ma már létezik a gazdasági kutatásoknak egy új területe, amely azt vizsgálja, hogyan kapcsolódnak az élet más területeihez a jólét szubjektív mutatói, amelyen például a boldogság vagy az étellel való elégedetlenség”.
(Paul Krugman, 2012)

7.1 A MINTA ÖSSZETÉTELE

A megfogalmazott hipotéziseink egy részének igazolása, illetve elvetése céljából kérdőíves vizsgálatot végeztünk a vizsgált területen élő személyek körében. A vizsgálat 400 személy megkérdezésével történt Magyarországon és Szlovákiában 2013 március és április hónapjaiban. A megkérdezés helye Magyarországon a Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Komáromi Kirendeltsége volt, míg Szlovákiában Munka- Szociális- és Családügyi Központ komáromi kirendeltsége. A lekérdezés helyválasztását indokolja, hogy a kutatás elsődleges célcsoportja (a munkanélküli személyek) ezeken a helyszíneken koncentrálnak nagy számban, továbbá ez által biztosított az a szükséges feltétel is, hogy az adott térségben élő személy tölti ki a kérdőívünket (hiszen a Munkaügyi Központokban lakhely szerint illetékesek a munkanélküliek nyilvántartásában).

A minta összetétele lakhely szerint a két országban egyenlően oszlik meg. Mindkét ország lakosai körében 200-200 személy került megkérdezésre.



4. ábra: A megkérdezettek országonkénti megoszlása (fő, %)

Forrás: saját szerkesztés

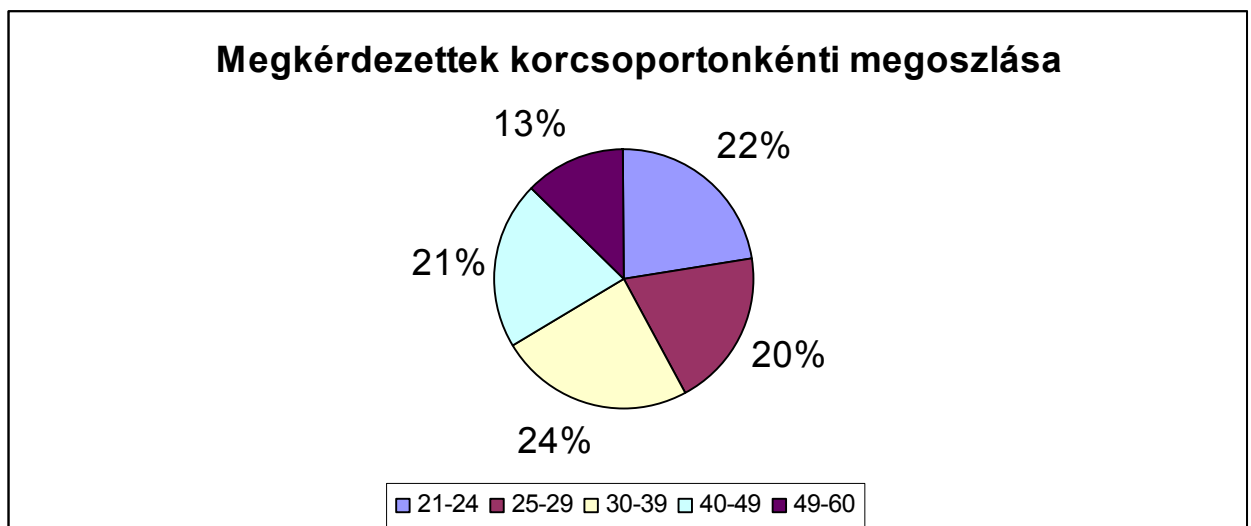
A minta összetételére vonatkozóan elmondhatjuk, hogy mindkét országban némileg több nő került be a felmérésbe, mint férfi. Összesen a mintát 53,8 %-ban nők alkotják, míg 46,2%-át férfiak. A megkérdezett nők és férfiak számát országonkénti bontásban a 14. táblázat mutatja.

14. táblázat: A megkérdezettek száma nemek és országok szerinti bontásban

		NEM		Összesen
		nő	férfi	
ORSZÁG	Magyarország	106	94	200
	Szlovákia	109	91	200
Összesen		215	185	400

Forrás: saját szerkesztés

A teljes mintában a megkérdezettek legnagyobb hányada (42%) a 29 éves és annál fiatalabb személyek közül került ki, 45 %-uk a 30-50 éves korosztályból, 13%-uk pedig az 50 évnél idősebb személyek csoportjából került a mintába.



5. ábra: A megkérdezettek korcsoportonkénti megoszlása

Forrás: saját szerkesztés

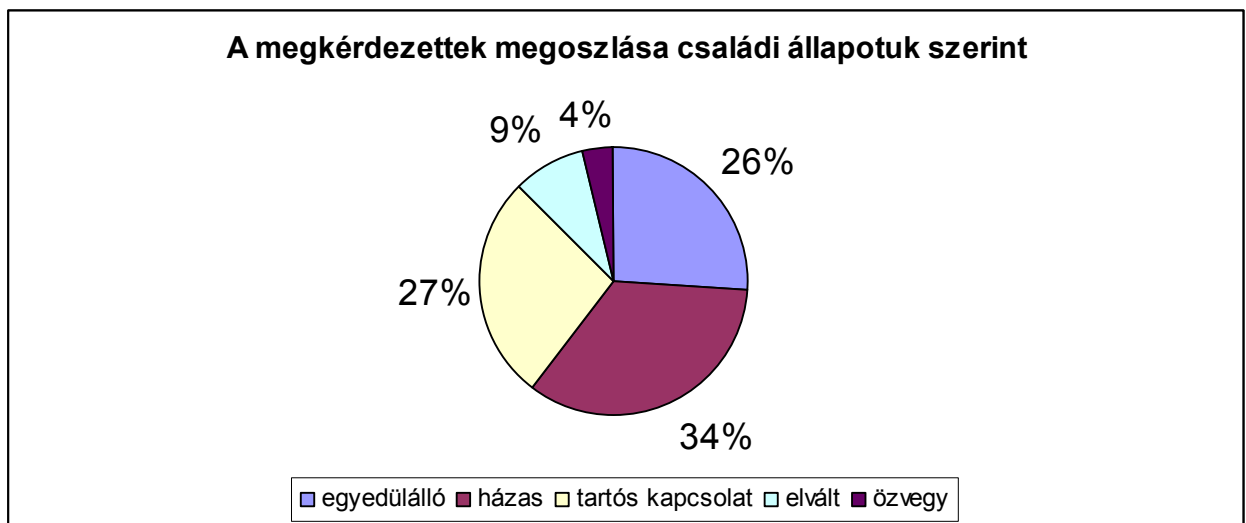
Országok szerinti bontásban a mintába került személyek számát korcsoportonként az 15. táblázat szemlélteti.

15. táblázat: A megkérdezettek száma korcsoportok és országok szerinti bontásban

		KOR					Összesen (fő)
		21-24	25-29	30-39	40-49	49-60	
ORSZÁG	Magyarország	53	31	64	39	13	200
	Szlovákia	37	47	34	44	38	200
Összesen (fő)		90	78	98	83	51	400

Forrás: saját szerkesztés

A megkérdezettek valamivel több, mint 60%-a tartós kapcsolatban él vagy pedig házas, 26%-uk egyedülálló, 13%-uk pedig elvált vagy özvegy.



6. ábra: A megkérdezettek megoszlása családi állapotuk alapján

Forrás: saját szerkesztés

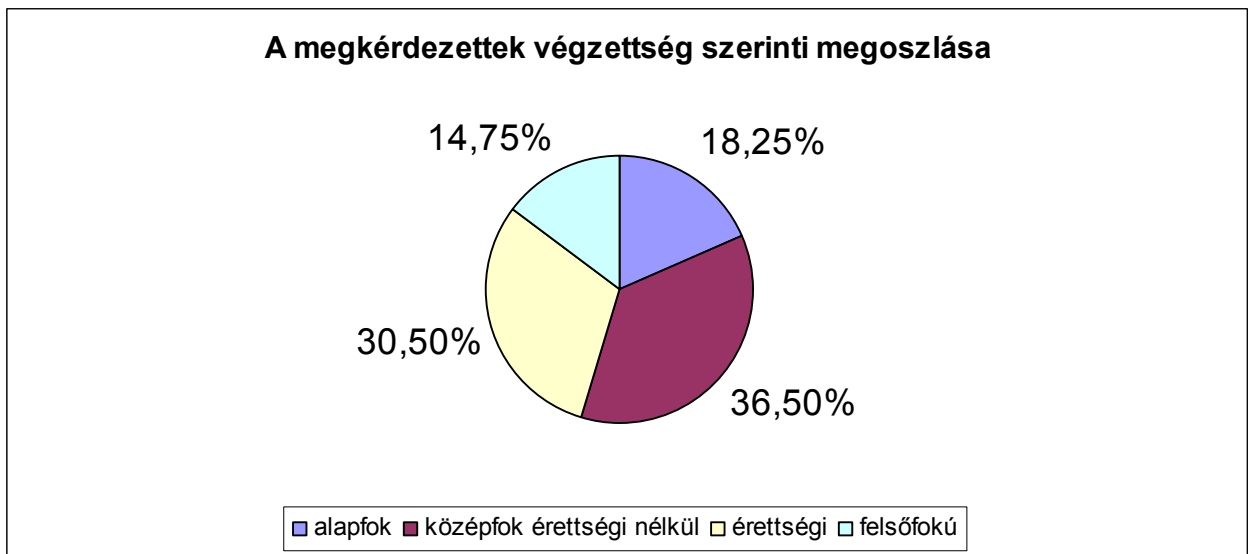
Országok szerinti bontásban a mintába került személyek számát családi állapotuk alapján a 16. táblázat szemlélteti.

16. táblázat: A megkérdezettek száma korcsoportok és országok szerinti bontásban

		CSALADI ÁLLAPOT					Összesen
		egyedülálló	házas	tartós kapcsolat	elvált	özvegy	
ORSZÁG	Magyarország	60	66	59	12	3	200
	Szlovákia	44	71	50	24	11	200
Összesen		104	137	109	36	14	400

Forrás: saját szerkesztés

A megkérdezettek 18,3%-a alapkörű végzettséggel, 36,5%-uk középfokú végzettséggel (érettségi nélkül), 30,5%-uk érettséggel, 14,8%-uk felsőfokú végzettséggel rendelkezett a megkérdezés pillanatában.

**7. ábra: A megkérdezettek megoszlása legmagasabb megszerzett végzettségük alapján**

Forrás: saját szerkesztés

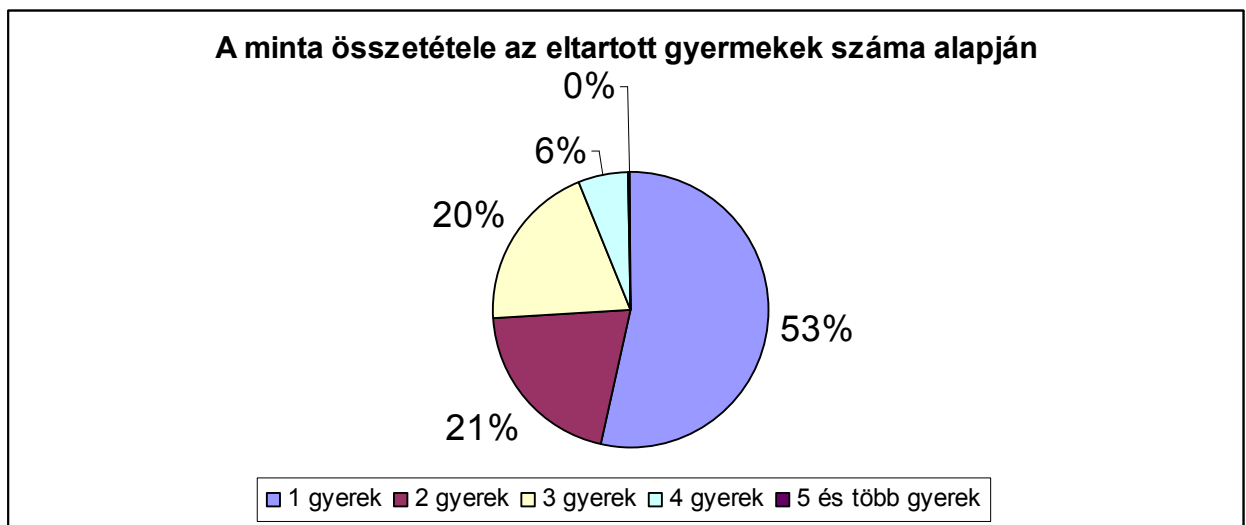
Országok szerinti bontásban a mintába került személyek számát legmagasabb elért végzettségük alapján a 17. táblázat szemlélteti.

17. táblázat: A megkérdezettek száma korcsoportok és országok szerinti bontásban

		VÉGZETTSEG				Összesen
		alapfok	középfok érettségi nélkül	érettségi	felsőfokú	
ORSZÁG	Magyarország	37	80	59	24	200
	Szlovákia	36	66	63	35	200
Összesen		73	146	122	59	400

Forrás: saját szerkesztés

A megkérdezettek megoszlását gyermekeik száma alapján a 8. ábra mutatja, melyen látható, hogy a mintában leginkább az egy gyermeket nevelő személyek vannak többségben, míg a 2 ill. 3 gyermeket nevelők megközelítőleg ugyanakkora arányban találhatóak meg, míg a 4 ill. 5 vagy több gyermeket nevelők aránya a legkisebb.

**8. ábra: A megkérdezettek megoszlása az eltartott gyermekek száma alapján**

Forrás: saját szerkesztés

A minta összetétele szempontjából eltérés jelentkezik a megkérdezettek lakhelyében országoként. Ez alapján a városban élők 60%-a Magyarországon, mintegy 40%-uk pedig Szlovákiában él. A falusi lakosok tekintetében 35%-uk magyarországi, 64 %-uk pedig szlovákiai lakos.

18. táblázat: A megkérdezettek száma korcsoportok és országok szerinti bontásban

			LAKHELY		Összesen
			város	falu	
ORSZÁG	Magyarország	Fő	142	58	200
		%	59,7%	35,8%	
	Szlovákia	Fő	96	104	200
		%	40,3%	64,2%	
Összesen		Fő	238	162	400
		%	100,0%	100,0%	

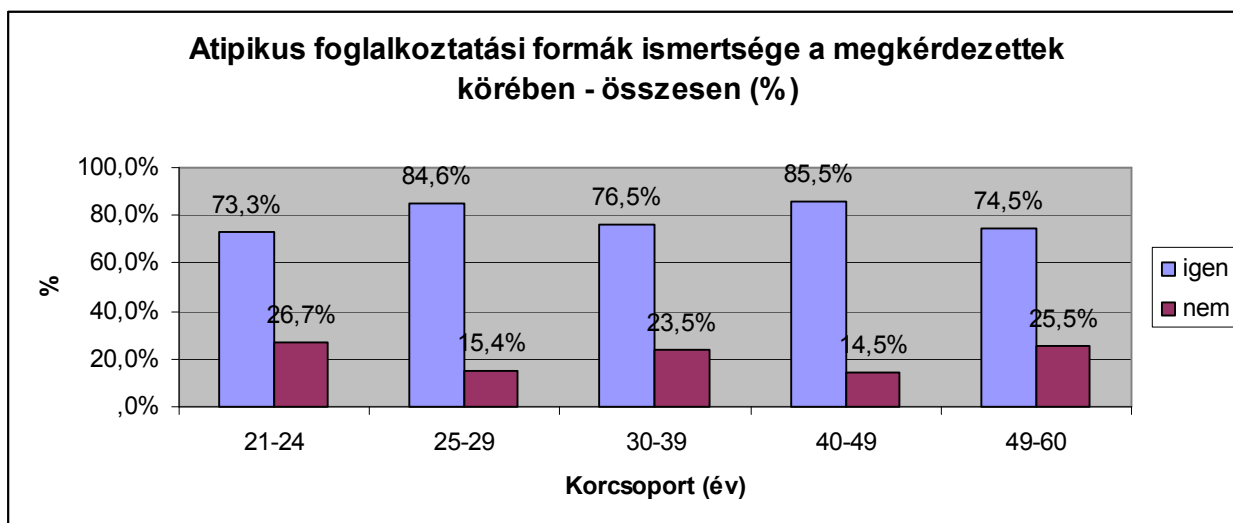
Forrás: saját szerkesztés

7.2 KERESZTTÁBLA-ELEMZÉS – AZ EREDMÉNYEK ORSZÁGOK SZERINTI KIÉRTÉKELÉSE

Hipotéziseink beigazolására/elvetésére többváltozós elemzési módszerek alkalmazásával kívánunk válaszokat kapni. A többváltozós elemzés során arra is rá kívánunk mutatni, tapasztalhatóak-e különbségek országoként. Kérdőívünk többségében nominális skálán mérhető változókat tartalmazott, amelyek közti összefüggések keresztábla-elemzés révén fedezhetőek fel. A keresztáblákat országok szerinti bontásban készítettük elő, hogy az egyes eltérések így is kimutathatóak legyenek.

7.2.1 Atipikus formák ismertsége országok szerinti bontásban

A mintában szereplők körére vonatkoztatva megállapítható, hogy korcsoportonként nem állítható fel olyan állítás, amely alapján az életkor az atipikus foglalkoztatási formák ismertségét meghatározná. Összességében elmondható, hogy a megkérdezettek mintegy négyötöde ismeri az atipikus foglalkoztatási formákat.



9. ábra: Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége a megkérdezettek körében (%)

Forrás: saját szerkesztés

Országok szerinti bontásban a megkérdezettek körében az atipikus foglalkoztatási formák ismertségét tekintve nem mutatható ki eltérés. Ez az „ismertségre” vonatkozó információ azonban félrevezető lehet. Igennel válaszolhatott az is, aki csak hallott ilyen munkaformákról, de az is, akinek mélyebb, tartalmasabb információi vannak az atipikus foglalkoztatásról. Az interjúk alapján a táblázat adatainál sokkal rosszabb kép tárult fel előttünk. A már részmunkaidőben dolgozó – és általunk megkeresett – nők közül mindössze egy mondta azt, hogy a munkába lépéskor a munkaadója tájékoztatta arról, milyen (alapvetően munkajogi, társadalombiztosítási stb.) következményei vannak annak, ha tartósan részdőben dolgozik majd, és több meginterjúvoltunk, annak ellenére, hogy már atipikus munkát végzett, interjúnk idején sem volt tisztában ennek a munkaformának a törvényi előírásaival.

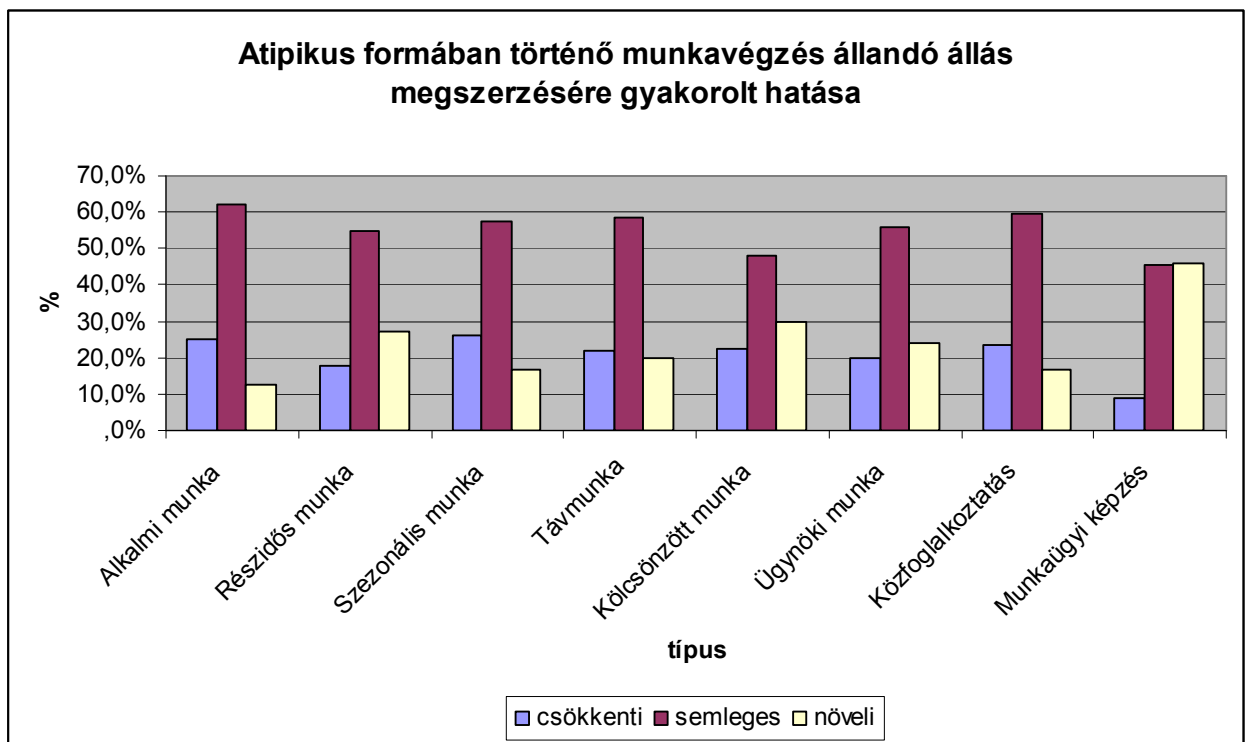
19. táblázat: Atipikus formák ismertsége országok szerinti bontásban

			ISMERTSÉG		Total
			igen	nem	
ORSZÁG	Magyarország	Count	155	45	200
		% within ORSZÁG	77,5%	22,5%	100,0%
	Szlovákia	Count	161	39	200
		% within ORSZÁG	80,5%	19,5%	100,0%
Total		Count	316	84	400
		% within ORSZÁG	79,0%	21,0%	100,0%

Forrás: saját szerkesztés

7.2.2 Az atipikus formák teljes munkaidős állásba való kerülésének hatása országonkénti bontásban

A kérdőíves megkérdezettek több, mint fele (55%) úgy véli, hogy valamely atipikus formában történő munkavégzés se nem csökkenti, se nem növeli annak az esélyét, hogy állandó állásba kerüljön a későbbiekben. A megkérdezésnél az alkalmi munka, a részidős munka, szezonális munka, távmunka, kölcsönzött munkaerőként való munkavégzés, ügynöki munka, közfoglalkoztatás és a munkaügyi központ által szervezett képzésen való részvétel kerültek a kérdőívbe. Az atipikus formák egyes típusainál azonban már tapasztalhatóak eltérések. A megkérdezettek úgy vélik, leginkább a munkaügyi hivatal képzései növelik a későbbi állandó munkahely megszerzésének az esélyét, bár az arány itt sem haladja meg a megkérdezettek felét (46%), a kölcsönzött munka (29%), részidős munka (27%) a megkérdezettek majdnem harmada szerint segítheti a későbbi állandó munkahely megszerzését. Leginkább a szezonális, az alkalmi munka és a közfoglalkoztatás esetében gondolják a megkérdezettek, hogy rontja az állandó munkahely megszerzését – a megkérdezettek mintegy egynegyede vélekedik így.



10. ábra: Atipikus formák állandó munkahely megszerzésére gyakorolt hatása a megkérdezettek körében

Forrás: saját szerkesztés

Amennyiben országok szerinti bontásban vizsgáljuk a megkérdezettek véleményét, akkor a szlovákiai megkérdezettek esetében elmondható, hogy az alkalmi munkavégzés és a közfoglalkoztatás véleményük szerint nagyobb mértékben csökkenti az állandó munkahely megszerzésének esélyét, mint a magyarországi megkérdezettek esetében. A magyarországi megkérdezettek az ügynöki munkát, szezonális munkát, kölcsönzött munkaerőként való munkavégzést tekintették leginkább az állandó munkahely megszerzésének esélyét csökkentő atipikus formáknak.

A legnagyobb különbség ugyanakkor a munkaügyi hivatal által szervezett képzések esetében mutatható ki. Magyarországon a képzések a megkérdezettek nagy része szerint növelik az állandó munkahely megszerzésének esélyét (57,5% gondolja így), Szlovákiában viszont csak a megkérdezettek harmada véli, hogy növekednek esélyeik, ha részt vesznek ezeken a képzéseken (34%).

20. táblázat: Keresztábrás vizsgálat – Atipikus formák állandó állás megszerzésére gyakorolt hatása országok szerinti bontásban.

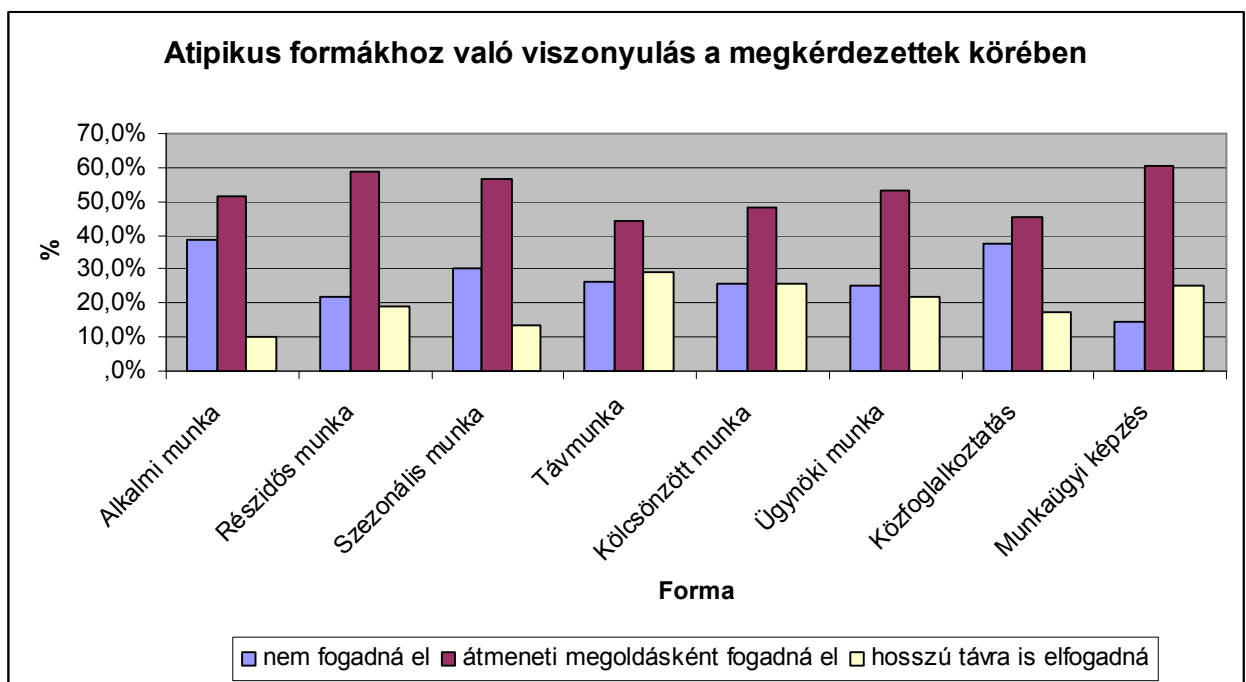
ORSZÁG	Alkalmi munka			Kölcsönzött munka		
	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
Magyarország	18,0%	71,5%	10,5%	23,5%	41,5%	35,0%
Szlovákia	32,5%	53,0%	14,5%	21,0%	54,5%	24,5%
ORSZÁG	Részidős munka			Ügynöki munka		
	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
Magyarország	17,5%	56,5%	26,0%	23,5%	56,0%	20,5%
Szlovákia	18,5%	53,0%	28,5%	16,5%	56,0%	27,5%
ORSZÁG	Szezonális munka			Közfoglalkoztatás		
	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
Magyarország	17,5%	56,5%	26,0%	18,0%	63,0%	19,0%
Szlovákia	26,0%	55,5%	18,5%	29,5%	56,0%	14,5%
ORSZÁG	Távmunka			Munkaügyi képzés		
	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
Magyarország	22,0%	61,5%	16,5%	7,0%	35,5%	57,5%
Szlovákia	21,5%	55,5%	23,0%	10,5%	55,5%	34,0%

Forrás: saját szerkesztés

7.2.3 Az atipikus formákhoz való viszonyulás a megkérdezettek körében országok szerinti bontásban

A megkérdezés során megvizsgáltuk, milyen a megkérdezettek atipikus formákhoz való hozzáállása, milyen időtávra fogadnának el egy atipikus formában végzendő munkatevékenységet. Az eredményekből kitűnik, hogy a megkérdezettek az atipikus formákra leginkább átmeneti megoldásként tekintenek, átlagosan a megkérdezettek valamivel több, mint fele viszonyul így az atipikus formákhoz (52%). A megkérdezettek közel egyharmada nem fogadna el atipikus formában végzendő munkát (27%), míg egyötödük hosszabb távon is hajlandó lenne atipikus forma keretében dolgozni (21%).

Leginkább az alkalmi és a közfoglalkoztatottként történő munka végzését utasítják el a megkérdezettek, átmenetileg valamilyen részdíjs állásban, szezonális munkásként, ügynöki munkát vállalva dolgoznának, vagy Munkaügyi hivatal által szervezett képzésen vennének részt. Hosszú távra a megkérdezettek leginkább a távmunkát és a kölcsönzött munkaerőként történő munkavégzést vállalnák el.



11. ábra: Az atipikus formákhoz való viszonyulás a megkérdezettek körében

Forrás: saját szerkesztés

Amennyiben országok szerinti bontásban vizsgáljuk a válaszokat, megállapíthatjuk, hogy az atipikus munkavégzést el nem fogadók inkább a szlovákiai megkérdezettek (32%-uk nem fogadna

el valamely atipikus formát, míg a magyarországiak csupán 22%-a), de átmeneti és hosszabb távú megoldásként is a magyarországi megkérdezettek tekintenek leginkább az atipikus formákra.

Az egyes formákat vizsgálva mind a szlovákiai, mind a magyarországi megkérdezettek a leginkább az alkalmi munkavégzést és a közfoglalkoztatást utasítanak el, a szlovákiai megkérdezettek több, mint 40%-a tenne így. Érdekes a különbség a munkaügyi hivatal által szervezett képzések tekintetében, ahol a szlovákiai megkérdezettek jóval nagyobb arányban nem kívánnak részt venni, mint a magyarországi válaszadók. Hosszabb távon mindkét országban a távmunkát és a kölcsönzött munkaerőként való foglalkoztatást vállalnák a leginkább a megkérdezettek.

21. táblázat: Atipikus formákhoz való viszonyulás országonkénti bontásban

Forma	Szlovákia			Magyarország		
	nem fogadná el	átmeneti megoldásként fogadná el	hosszú távra is elfogadná	nem fogadná el	átmeneti megoldásként fogadná el	hosszú távra is elfogadná
Alkalmi munka	43,5%	44,0%	12,5%	33,5%	59,0%	7,5%
Részidős munka	28,5%	54,0%	17,5%	15,5%	63,5%	21,0%
Szezonális munka	39,0%	47,0%	14,0%	21,0%	66,0%	13,0%
Távmunka	26,5%	44,0%	29,5%	26,5%	44,5%	29,0%
Kölcsönzött munka	33,0%	46,5%	20,5%	18,5%	50,0%	31,5%
Ügynöki munka	27,0%	54,5%	18,5%	23,5%	51,5%	25,0%
Közfoglalkoztatás	41,0%	45,0%	14,0%	34,0%	45,5%	20,5%
Munkaügyi képzés	22,5%	57,5%	20,0%	6,5%	63,0%	30,5%

Forrás: saját szerkesztés

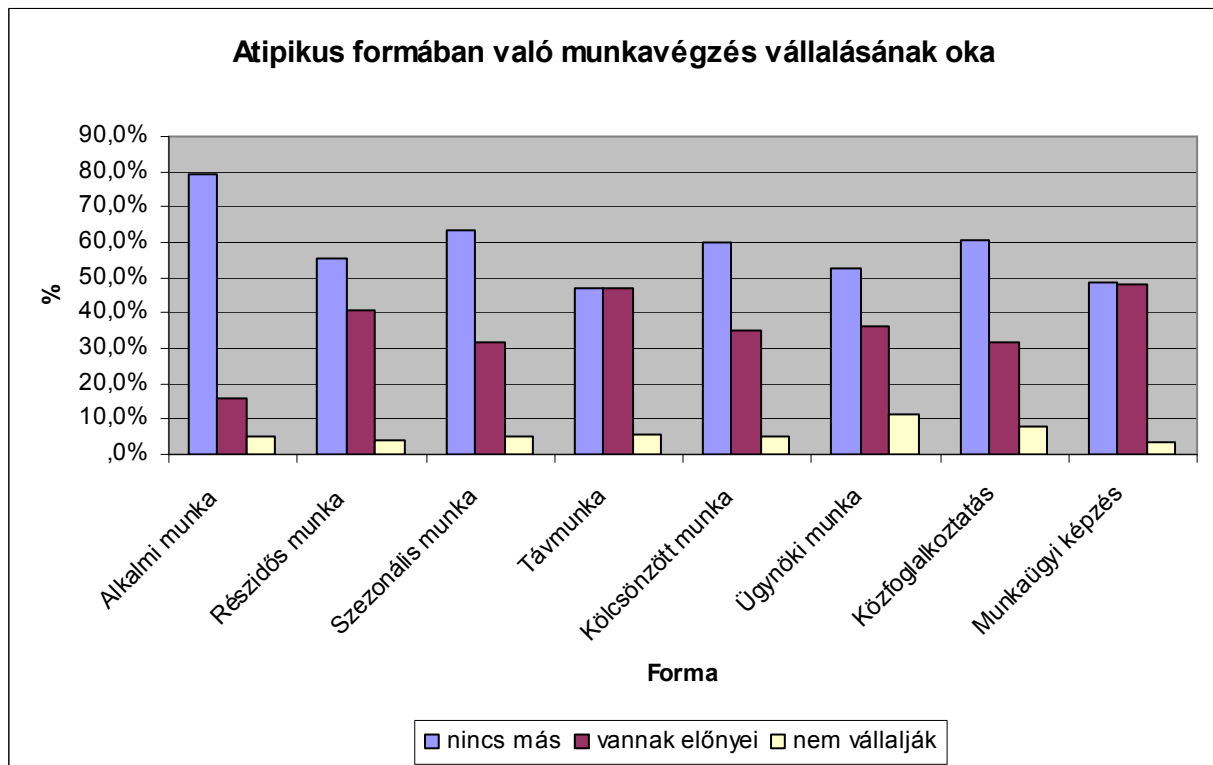
7.2.4 Atipikus munkavégzés vállalása országok szerinti bontásban

Interjúalanyaink közlése szerint az atipikus formák – közülük is a részidős és az otthon végzett munkák – elsősorban a kisgyermekes nőket vonzzák, akik gyermekszülés, illetve gyermeknevelés miatt egy időre nem jártak dolgozni. Bár az ilyen állásokat betöltő asszonyok többsége úgy nyilatkozott, hogy tudatosan kerestek ilyen állást, csak ideiglenes megoldásnak tartják arra az időre, amíg ők maguk a munkahelyhez, gyermekük pedig a gyermekintézményhez hozzászoknak.

Miután megkérdezetteink megválaszolták azt a kérdést, hogy személy szerint ők vállalnának-e munkavégzést valamelyik atipikus formában, némi változtatással szinte ugyanezzel a kérdéssel szembesültek újra, de már olyan megfogalmazásban, hogy szerintük „általában az

emberek” vállalnának-e ilyen munkalehetőséget. A látszólagos ismétlésnek kettős funkciója van: egyrészt az adatfelvétel javarészt munkaügyi kirendeltségeken történt, ahol a megkérdezetteknek „illik” együttműködési és munkavállalási készséget mutatnia, tehát nem kifizetődő, ha úgy nyilatkozik önmagáról, hogy nem vállalna el egy állásajánlatot, ha az atipikus. Másrészt a kérdés így nem csak arra vonatkozott, hogy a válaszadó számára mennyire vonzó az egyik, vagy a másik forma, hanem arra, hogy mit gondol, mekkora presztízse van az egyik-másik formának „általában az emberek” szemében. Így ha például az alkalmi munka elvállalására utaló válaszokat hasonlítjuk össze a két kérdés alapján, a kapott válaszokat úgy fogalmazhatnánk, hogy a megkérdezettek közel 40%-a nem fogadná azt el, de ugyanezen megkérdezettek szerint az „emberek általában” 80%-ban elutasítanák az alkalmi munkalehetőséget. Más szavakkal: akik (a megkérdezettek 80%-a) szerint az alkalmi állást az emberek általában elfogadhatatlannak tartják, azoknak is a fele (a megkérdezettek 40%-a) mégis elfogadná azt, kényszerből.

A megkérdezettek véleményéből kiderül, hogy szerintük legnagyobb mértékben azért vállalnak „általában az emberek” atipikus munkát, mert nincsen más lehetőségük, tehát kényszerből. Ez a vélemény valamennyi vizsgált atipikus formában megjelent a megkérdezettek körében. A megkérdezettek majdnem 60%-a szerint van ez így. A megkérdezettek harmada (35%) vélekedett úgy, hogy az atipikus formában történő munkavégzést az előnyei miatt vállalják az emberek, míg a megkérdezettek 6%-a úgy vélte, hogy mások „általában” nem vállalják az ilyen formában történő munkavégzést az emberek.



12. ábra: Atipikus formában történő munkavégzés okai

Forrás: saját szerkesztés

Az egyes atipikus formák közül az alkalmi, szezonális, kölcsönzött munka, valamint a közfoglalkoztatás az, melyet a megkérdezettek véleménye alapján valaki szükségből vállal el. A távmunka, részidős munka és a hivatalok képzéseiben való részvételt viszont leginkább előnyei miatt választják az emberek a megkérdezettek szerint. Az ügynöki munka és közfoglalkoztatás azok a formák, amit a megkérdezettek szerint az emberek leginkább nem vállalnak el.

Országok szerinti bontásban elmondható, hogy inkább a magyarországi megkérdezettek vélekednek úgy az egyes atipikus foglalkoztatási formákról, hogy azokat az emberek szükségből vállalják el. A szlovákiai megkérdezettek körében szembevetendő az a vélekedésben meglévő különbség, amely az atipikus munkavégzés elutasításáról figyelhető meg a magyarországi megkérdezettekkel összehasonlításban. A szlovákiai megkérdezettek inkább vélik úgy, hogy az emberek nem akarnak atipikus forma keretében dolgozni. Ennél a kérdésnél is megerősítést nyerhet egy olyan állítás, amely alapján a magyarországi megkérdezettek jobban kedvelik/szívesebben járnak a munkaügyi hivatal képzéseire. A szlovákiai és a magyarországi megkérdezettek véleménye is megegyezik abban, hogy az emberek a távmunkát választják leginkább annak előnyeiből kifolyólag.

22. táblázat: Atipikus formák választásának okai a megkérdezettek körében országok szerinti bontásban

Forma	Szlovákia			Magyarország		
	nincs más	vannak előnyei	Nem vállalják	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják
Alkalmi munka	69,5%	22,0%	8,5%	88,5%	10,0%	1,5%
Részidős munka	52,5%	41,0%	6,5%	58,5%	40,5%	1,0%
Szezonális munka	59,5%	33,0%	7,5%	67,5%	30,0%	2,5%
Távmunka	44,5%	48,5%	7,0%	50,0%	45,5%	4,5%
Kölcsönzött munka	54,0%	38,0%	8,0%	65,5%	32,0%	2,5%
Ügynöki munka	50,5%	40,0%	9,5%	54,5%	32,5%	13,0%
Közfoglalkoztatás	59,0%	32,0%	9,0%	62,5%	31,0%	6,5%
Munkaügyi képzés	53,0%	42,0%	5,0%	44,0%	54,5%	1,5%

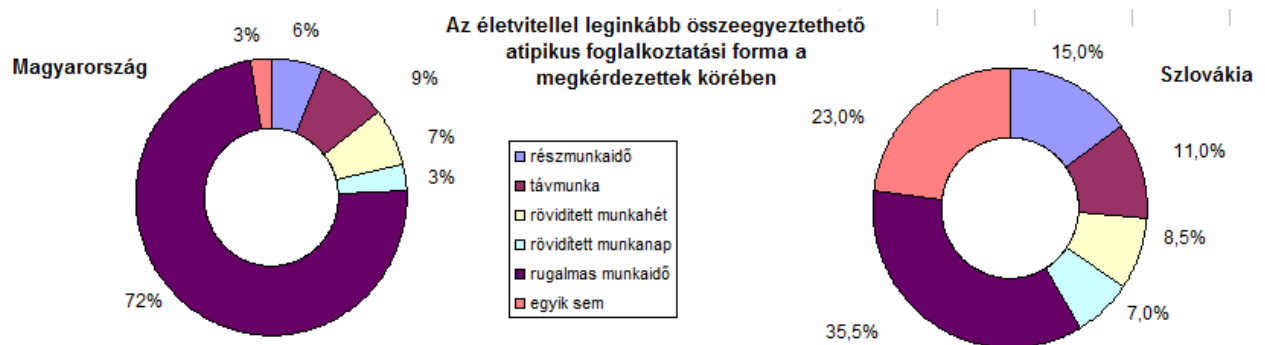
Forrás: saját szerkesztés

7.2.5 Leginkább megfelelő atipikus forma országok szerinti bontásban

A megkérdezettek úgy vélekedtek, hogy életvitelükkel a leginkább összeegyeztethető atipikus foglalkoztatási forma a rugalmas munkaidőben történő munkavégzés (54,4%), majd jelentősen alacsonyabb mértékben (10 % körül) választották a távmunkát és a rövidített munkaidős formákat. A megkérdezettek mintegy 12%-a számára egyik forma sem lenne megfelelő.

Országok szerinti bontásban vizsgálva a kérdést az alábbi ábra is szemléletesen mutatja, hogy Magyarországon a rugalmas munkaidőben történő munkavégzés lenne a legmegfelelőbb a munkát vállalni szándékozóknak, a többi forma kevésbé egyeztethető össze életvitelükkel, míg Szlovákiában már árnyaltabb a kép, bár itt is rugalmas munkaidőben szeretnének a legtöbben dolgozni. A részmunkaidő és a távmunka is sokak számára megfelelő forma lenne.

További érdekesség, hogy Szlovákiában a megkérdezettek 23%-a számára egyik atipikus forma sem lenne megfelelő. A magyarországi megkérdezettek körében nem figyelhető meg ez a típusú rugalmatlanság.

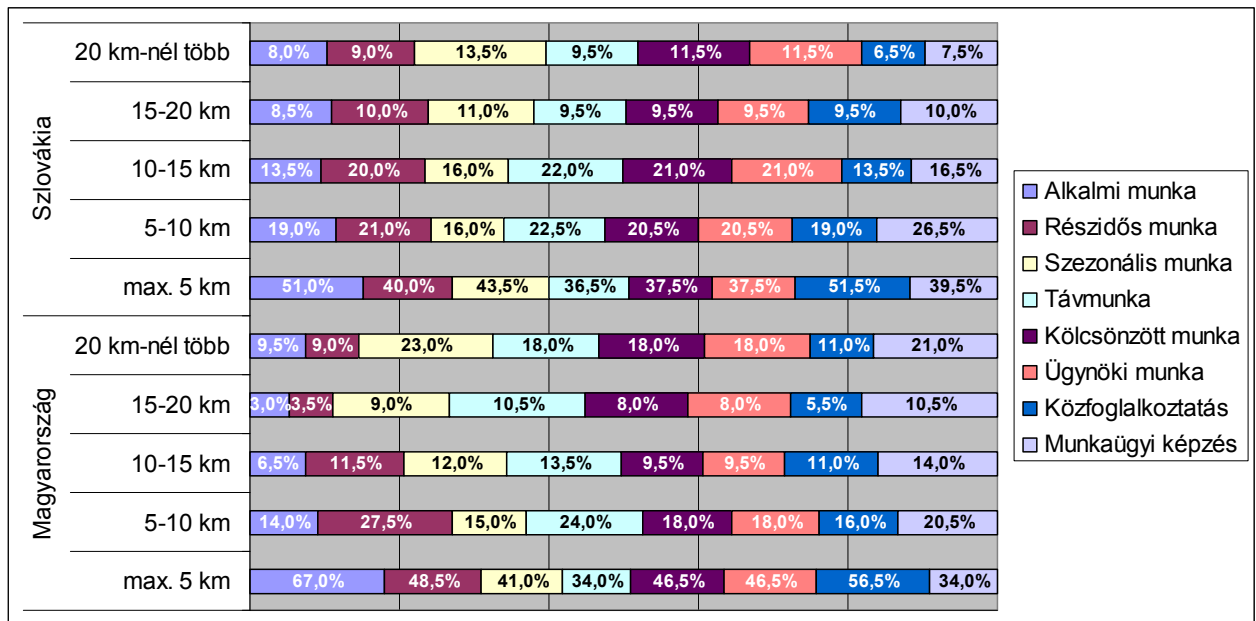


13. ábra: Az életvitellel leginkább összeegyeztethető atipikus foglalkoztatási formák országok szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.2.6 Munkaerő-mobilitási hajlandóság országonkénti bontásban

Vizsgálatunkat a munkaerő mobilitási hajlandóságára vonatkozóan több szempontra is kiterjesztettük. Az első szempont az országok szerinti bontás, majd szerepet kap az atipikus formák szerinti bontás, beutazási költségek viselése szerinti bontás és sorban a többi ismérv is.



14. ábra: A munkaerő mobilitása országonkénti és atipikus formák szerinti bontásban, saját költségre történő beutazás esetén

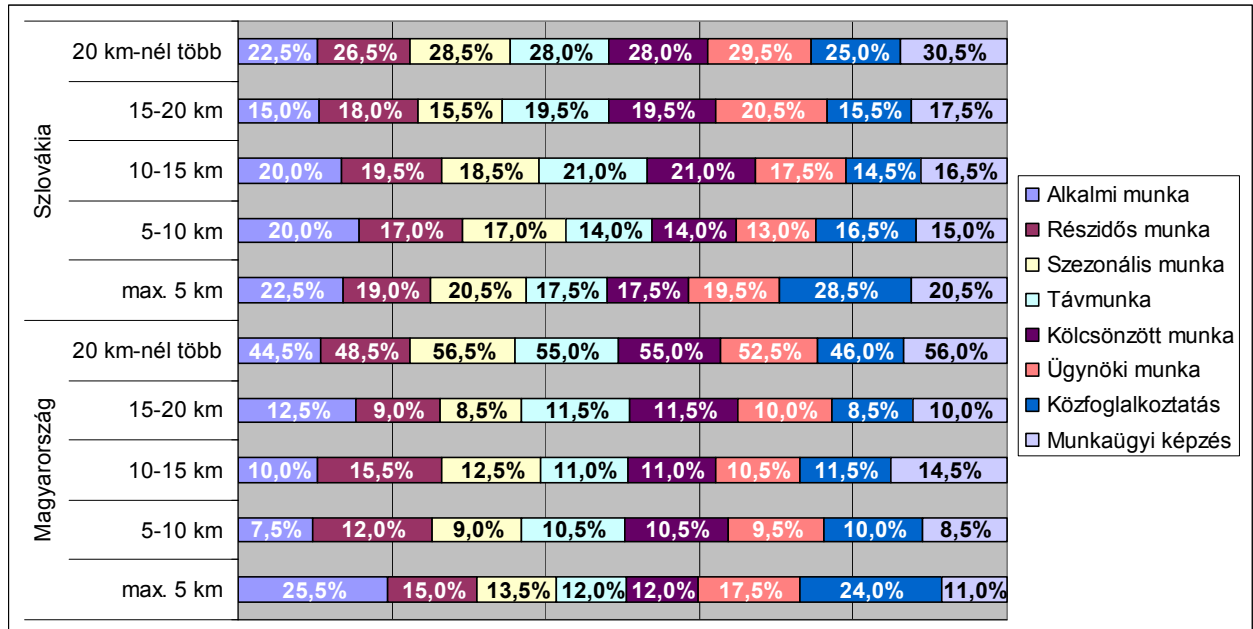
Forrás: saját szerkesztés

A munkaerő mobilitására jellemző, hogy minél nagyobb távolságra kellene beutazni egy-egy atipikus foglalkoztatási formában történő munka végzésére, annál inkább csökken a munka elvállalásának hajlandósága a megkérdezettek körében. Megállapítható, hogy a munkavállalók nagy hányada csak lakhelyétől kis távolságra volna hajlandó beutazni egy-egy atipikus formában történő munka megszerzéséért. 20 km-nél nagyobb távolságra csak a magyarországi megkérdezettek mintegy 15%-a, míg a szlovákiai megkérdezettek 10%-a lenne hajlandó beutazni. A magyarországi megkérdezettek kétharmada csak 10 km-en belül (nagyobb hányaduk csak 5 km-en belül) vállalna munkát atipikus foglalkoztatási forma keretében. A szlovákiai megkérdezettek esetében ez az érték szintén 60% feletti. Ezek a mobilitási jellemzők az útiköltség saját költségként történő fedezése esetére érvényesek.

A magyarországi megkérdezettek körében a legtöbben szezonális munka, kölcsönzött munka, ügynöki munka, távmunka vagy a munkaügyi hivatal képzése esetén lennének hajlandóak 20 km-nél többet utazni. A szlovákiai megkérdezettek leginkább szintén szezonális munkát, kölcsönzés keretében teljesítendő munkát, ügynöki munkát vállalnának, ha saját költségként jelentkezne számukra az útiköltség; a szlovákiai megkérdezettek körében viszont csak minden nyolcadik-tizedik munkavállaló utazna nagyobb távolságra atipikus munkavégzés céljával.

Gyökeresen megfordul azonban a helyzet, ha a beutazás költségeit a munkáltató átvállalja. Ebben az esetben a magyarországi megkérdezettek több, mint fele (52%) már több, mint 20 km-t

is hajlandó lenne beutazni az atipikus formában történő munkavégzés helyszínére, míg a szlovákiai megkérdezettek közel egyharmada (28%) lenne hajlandó 20 km-nél nagyobb távolságot is. Mind a magyarországi, mind a szlovákiai megkérdezettek esetében elmondható, hogy legkevésbé az alkalmi munkavégzés és közfoglalkoztatás keretében történő munkavégzés az, amelyért nagyobb távolságot is megtennének a megkérdezettek.

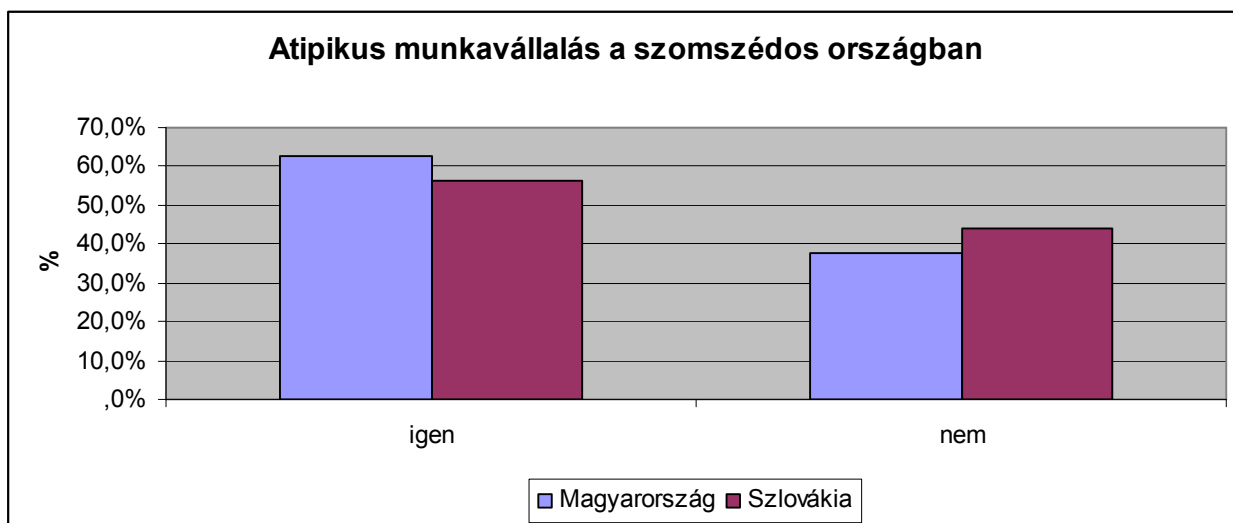


15. ábra: A munkaerő mobilitása országonkénti és atipikus formák szerinti bontásban, a munkáltató költségére történő beutazás esetén

Forrás: saját szerkesztés

7.2.7 Atipikus munkavállalás a szomszédos országban a megkérdezettek körében országonkénti bontásban

A szomszédos országban történő és atipikus foglalkoztatási formában realizálódó munkavállalás iránt a hajlandóság a magyarországi megkérdezettek körében volt magasabb, a megkérdezettek több mint 60%-a dolgozna atipikus formában a szomszédos országban, míg a szlovákiai megkérdezetteknél ez az arány 60% alatt marad (56%).

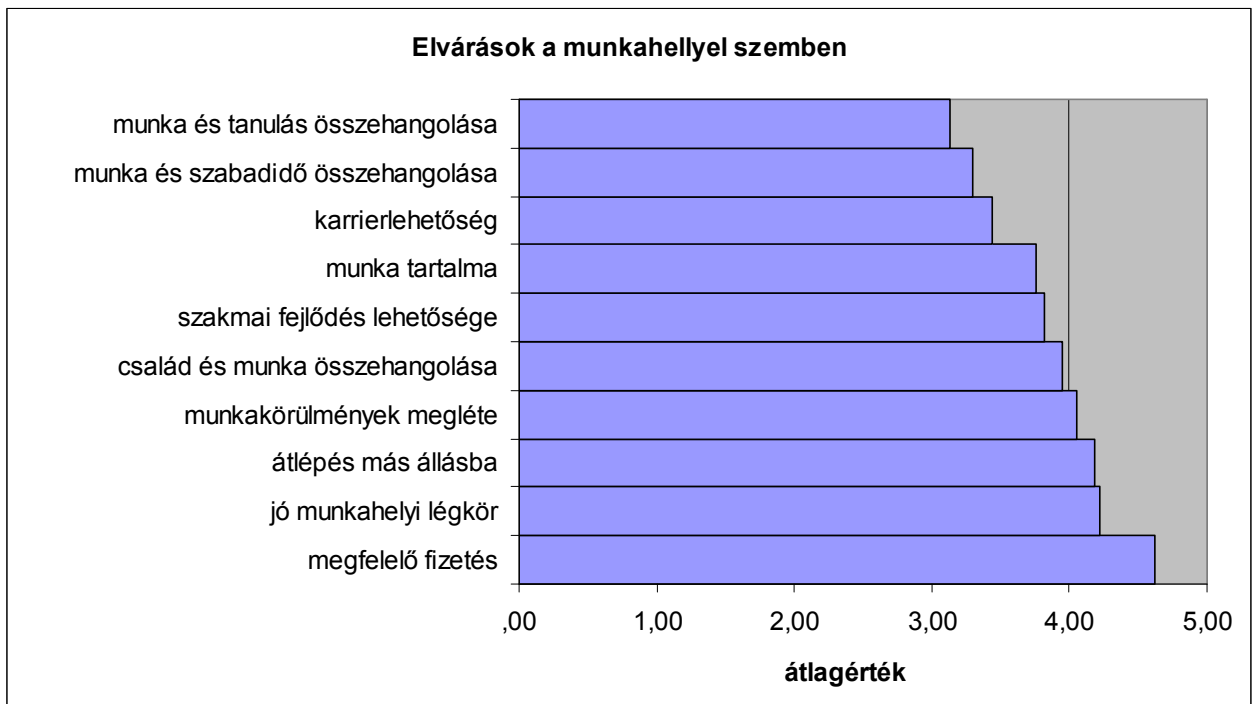


16. ábra: Munkavállalási hajlandóság a szomszédos országban a megkérdezettek körében országonkénti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.2.8 Elvárások bármilyen munkát illetően

Egy munkahellyel szemben a megkérdezettek körében a legfontosabb tényezők közé a megfelelő fizetés, a megfelelő munkahelyi légkör, valamint más állásba való átlépés megléte tartoznak. Legkevésbé fontos a megkérdezettek számára, hogy a munkahely megfelelően összehangolható legyen tanulmányok folytatásával, valamint a munkavállaló szabadidős tevékenységeivel. A skálás kérdés során az 5-ös, legmagasabb érték fejezte ki a legfontosabb jellemzőt, míg az 1-es a legkevésbé fontosat.

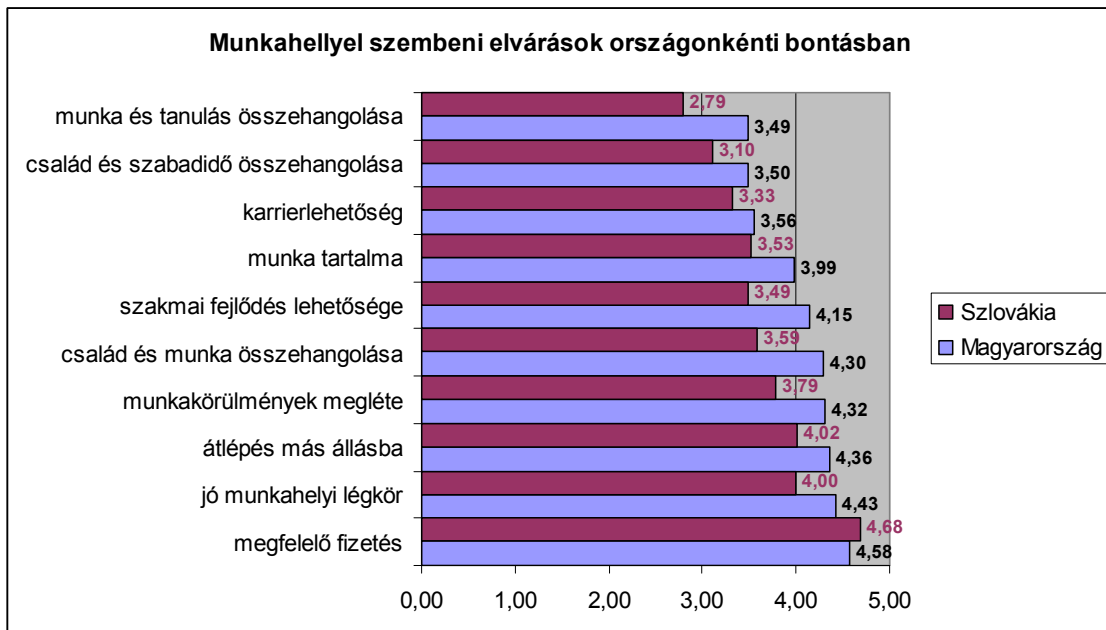


17. ábra: Munkahely jellemzőivel szembeni elvárások fontossága a megkérdezettek körében

Forrás: saját szerkesztés

Országokénti bontásban vizsgálva a válaszokat megállapítható, hogy a szlovákiai megkérdezettek a megfelelő fizetés meglétén kívül alacsonyabb elvárásokkal rendelkeznek egy munkahellyel szemben, mint a magyarországi megkérdezettek. A szlovákiai megkérdezettek körében jóval alacsonyabb annak igénye, hogy a munka mellett tanulni is tudjanak, de nagy eltérések mutatkoznak az elvárások terén szinte minden tényező esetében. A szlovákiai megkérdezett munkakeresőket tehát a megfelelően megfizetett állás más tényezők elmaradásáért kárpótolni tudja.

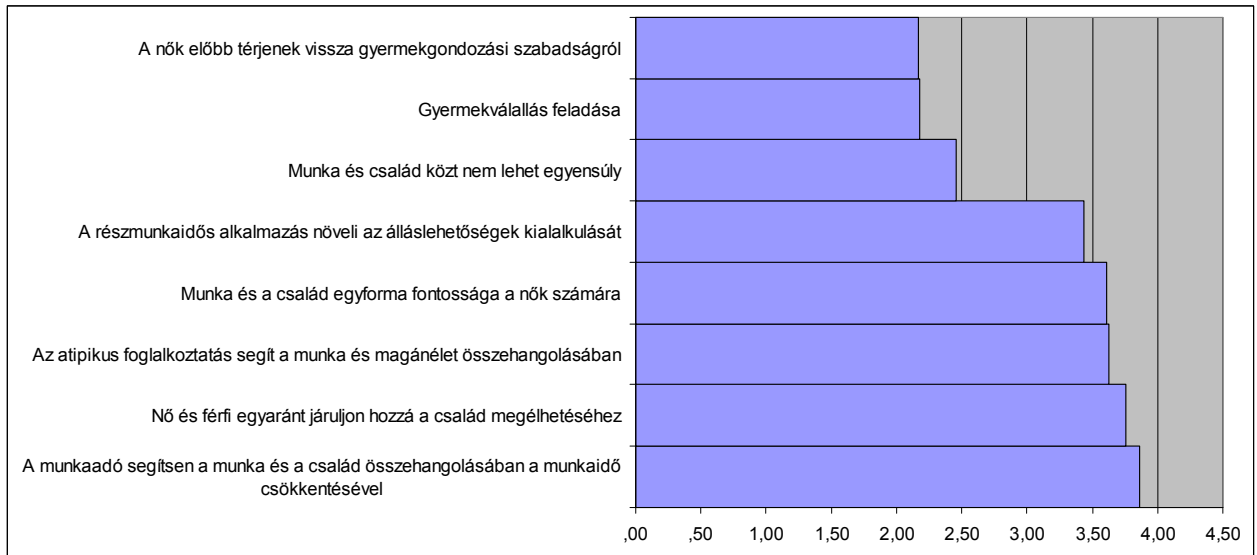
Az elemzők számára lehangoló a tanulás és a szakmai képzés-önképzés minimális értéke a válaszadók körében. Mivel eddig a munkaügyi központok által szervezett átképzésekre vonatkozó kérdéseket válaszoltak meg a vizsgálat alanyai, ezért úgy gondolhattuk, hogy talán az ilyen képzések színvonalával elégedetlenek a válaszadóink. Arra kell gondolnunk, hogy a megkérdezettek körében általában, bármilyen tanulás, képzési forma alacsony értékkel bír; és különösen a szlovákiai munkakeresők között. Érdekes feltevésekre ad lehetőséget az a jelenség is, hogy a vizsgált régió északi felében minden érték-feltételezés alacsonyabb értéket kapott, mint a határ déli oldalán; kivéve egyetlen faktort: a „megfelelő fizetés”-t.



18. ábra: Munkahellyel szembeni elvárások a megkérdezettek körében, országonkénti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

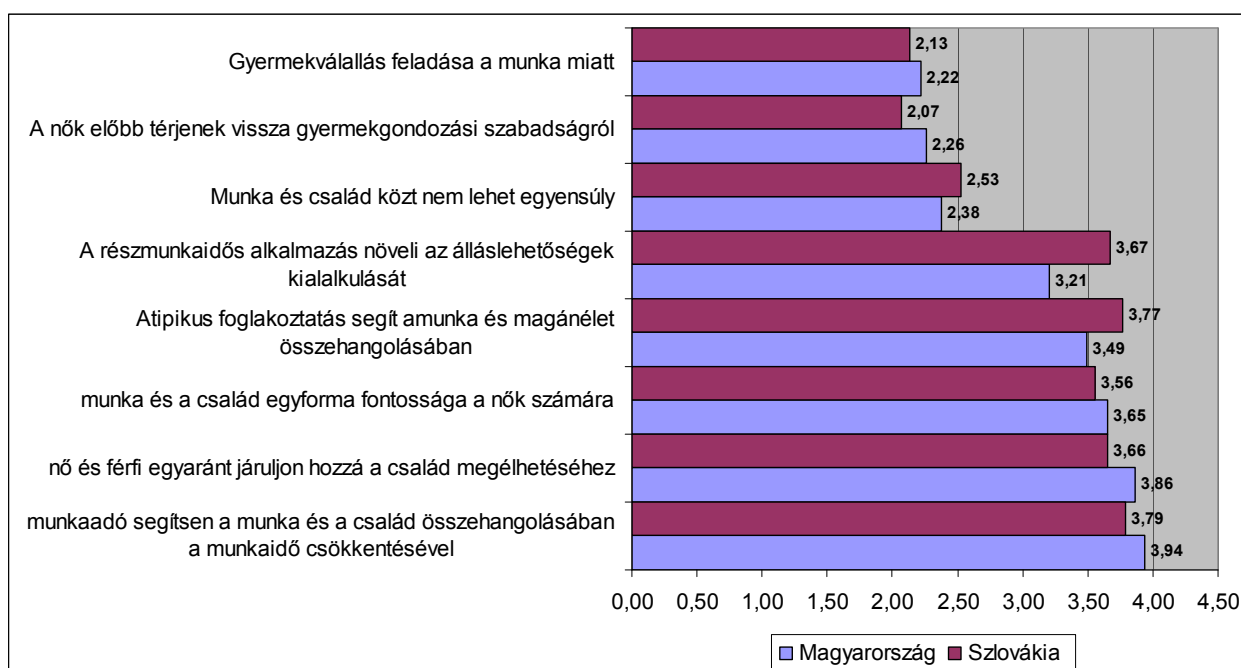
A munkavégzéssel kapcsolatos vizsgálódás során kiderült, hogy a megkérdezettek leginkább azt szeretnék, hogy a munkaadó segítsen a család és a munkavégzés összehangolásával oly módon, hogy a nők számára csökkenti a munkaidőt, de bérüket változatlanul hagyja. A megkérdezettek inkább egyetértenek azzal az állítással, hogy a nőnek és a férfinak egyaránt hozzá kell járulnia a család fenntartásához. A megkérdezettek szerint az atipikus foglalkoztatás segít a munka és a családi élet összehangolásában. Legkevésbé azzal értenek egyet a megkérdezettek, hogy a nőknek hamarabb vissza kellene térniük a gyermekgondozási szabadságról, vagy a munka miatt gyermekvállalási terveiket fel kellene adniuk. A megkérdezettek esetében a magasabb átlagérték az egyetértés mértékének növekedését jelöli.



19. ábra: Munkahellyel kapcsolatos állításokkal való egyetértés a megkérdezettek körében

Forrás: saját szerkesztés

Az országonkénti vizsgálódás során szembetűnő, hogy a szlovákiai megkérdezettek inkább értenek egyet a részmunkaidős foglalkoztatás álláslehetőséget teremtő hatásaival, továbbá az atipikus foglalkoztatási formák pozitív hatásával a munka és a magánélet összehangolása terén. Inkább „családpártiak”, mint a magyarországi megkérdezettek. A munkaadó szerepét a családi élet fenntartásában a nők helyzetének megkönnyítésén keresztül mindkét ország megkérdezettjei fontosnak ítélték meg, s szintén elmondható, hogy a család fenntartásáról már a férfi és a női oldalnak közösen kell gondoskodnia, eltűnt a férfi mint egyedüli családfenntartó tradicionális felfogása a megkérdezettek köréből.

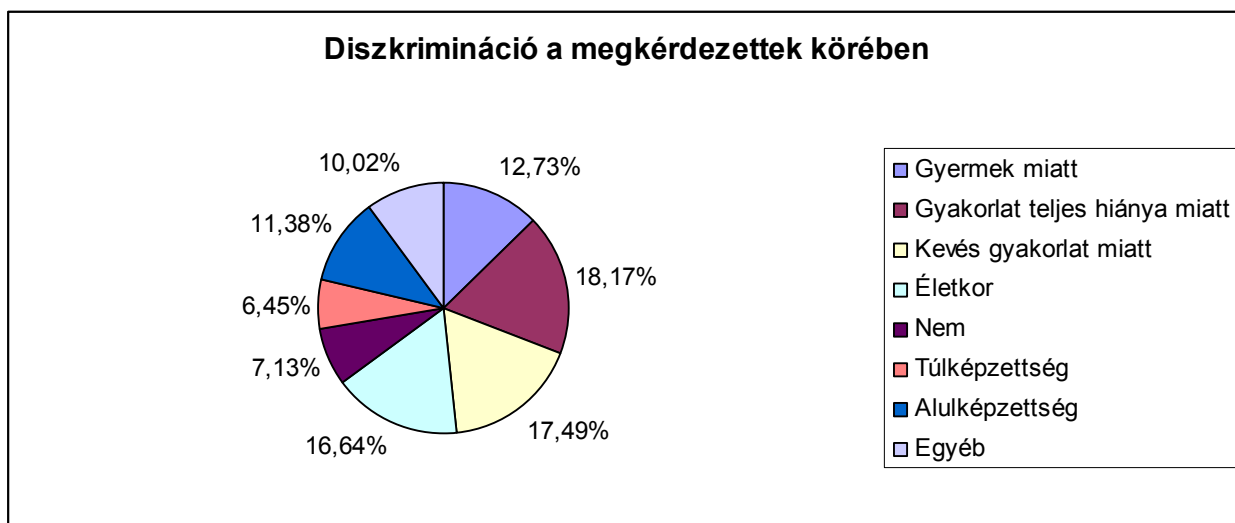


20. ábra: Munkavégzésre és életvitelre vonatkozó állításokkal való egyetértés a megkérdezettek körében országonkénti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.2.9 Diszkrimináció formái az egyes országokban

A vizsgálatunk kiterjedt az álláskereső folyamatában tapasztalt diszkrimináció egyes formáinak megjelenésének előfordulására is a megkérdezettek körének tapasztalataira alapozva. A megkérdezettek 18,4%-a érzekelte már, hogy valamilyen – a munkaviszonyhoz nem kapcsolódó – okból diszkriminálták az álláskereső folyamatában. Leggyakrabban a gyakorlat teljes hiánya, vagy a kevés gyakorlat volt a döntő ok, utána az életkor, a kiskorú gyermek megléte és az alulképzettség jelentek meg a válaszokban. A nemük miatt, vagy esetleges túlképzettségből adódóan nem tapasztaltak jelentős arányban hátrányos megkülönböztetést válaszadóink.



21. ábra: Diszkrimináció formáinak megjelenése a megkérdezettek körében

Forrás: saját szerkesztés

23. táblázat: Diszkrimináció megjelenésének formái országonkénti bontásban

Diszkrimináció formája	Magyarország	Szlovákia	MO. Relatív gyakoriság	SK relatív gyakoriság
Gyermek miatt	44	31	13,66%	11,6%
Gyakorlat teljes hiánya miatt	55	52	17,08%	19,5%
Kevés gyakorlat miatt	49	54	15,22%	20,2%
Életkor	43	55	13,35%	20,6%
Nem	22	20	6,83%	7,5%
Túlképzettség	27	11	8,39%	4,1%
Alulképzettség	41	26	12,73%	9,7%
Egyéb	41	18	12,73%	6,7%
Összes diszkrimináció országonként (db)	322	267		
Diszkrimináció országonkénti aránya (%)	54,7%	45,3%		
Összes diszkrimináció (db)	589			

Forrás: saját szerkesztés

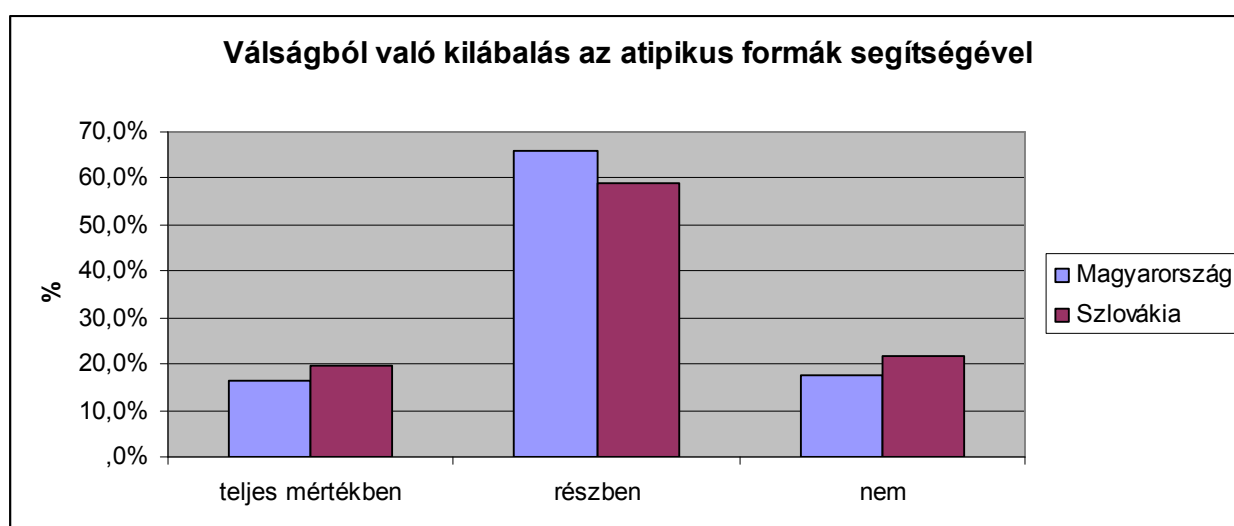
A diszkrimináció formái közül a szlovákiai megkérdezettek körében leginkább az életkor (20,6%), a gyakorlat teljes vagy részbeni hiánya (20% körül) valamint a gyermek megléte (11%)

jelentek meg az álláskeresés folyamatában, míg a magyarországi megkérdezettek körében a gyakorlat teljes vagy részbeni hiánya (17% ill. 15%), a gyermek megléte és az életkor (13,7%) jelentek meg leggyakrabban, mint a diszkrimináció forrásai.

7.2.10 Atipikus formák és a válságból való kilábalás

Az atipikus formák a válságból való kilábalásban teljes mértékben segíthetnek a válaszadók 18,5%-a szerint, a válaszadók 62,5%-a szerint az atipikus foglalkoztatási formák részben segíthetnek a válságból való kilábalásban, míg a válaszadók 19,5%-a szerint nem segítenek a válság leküzdésében ezek a foglalkoztatási formák sem.

A válaszok országok szerinti bontásában nem tapasztalhatunk nagy eltéréseket.



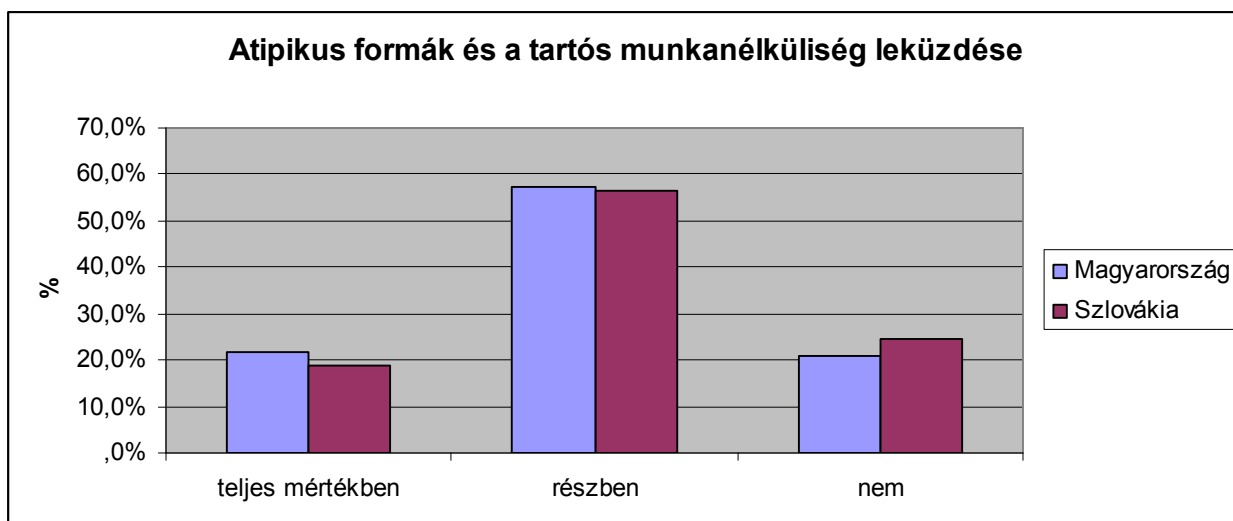
22. ábra: Az atipikus foglalkoztatási formák hozzájárulása a válság leküzdéséhez a megkérdezettek véleménye szerint országonkénti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.2.11 Atipikus formák és a tartós munkanélküliség leküzdése

Bevezető tanulmányunkban ismertettük azt a viszonylag széles körben elterjedt vélekedést, ami szerint a normál foglalkoztatás által lefedett munkaidő-mennyiségből a különböző atipikus (megbízásos, részdíós, stb.) formák „felszabadítanak” bizonyos idő-alapot. Ezt azután, ha a munkaadók „elosztják” a munkát keresők között, akkor több embernek lehet állása (még ha rövidebb időre is). Nos, a válaszokból úgy tűnik, hogy a megkérdezett munkakeresők nagy része

osztja ezt a nézetet. Az atipikus formák – válaszolták – teljes mértékben segíthetnek a tartós munkanélküliség leküzdésében a válaszadók 20,2%-a szerint, míg további 57% szerint az atipikus foglalkoztatási formák részben segíthetnek a tartós munkanélküliség megszüntetésében, és csupán a válaszadók 20,8%-a az, akik nem bíznak benne, hogy az atipikus formák segítenének a tartós munkanélküliség csökkentésében. A válaszok országok szerinti bontásában nem tapasztalhatunk nagy eltéréseket.



23. ábra: Az atipikus foglalkoztatási formák hozzájárulása a tartós munkanélküliség leküzdéséhez a megkérdezettek véleménye szerint országonkénti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.2.12 A közfoglalkoztatás haszna

A közfoglalkoztatás és a körülötte zajló viták nagyszerűen illusztrálják, hogy milyen gazdag jelentés-tartalommal bír az emberek számára a munka, és jól láthatóvá teszik, hogy a közfoglalkoztatás szervezői és kritikusai hányféle szempont alapján értékelhetik – és értékelik is – ezt a munkavégzési formát. Ezek azonban többnyire politikusi megítélések, ami nem azt jelenti, hogy ne volnának reálisak, hanem hogy az értékelések preferencia- és érvrendszerét erőteljesen befolyásolja az értékelők pártállása és politikai elkötelezettsége. Mi azonban az álláskereső értékképleteire is kíváncsiak voltunk.

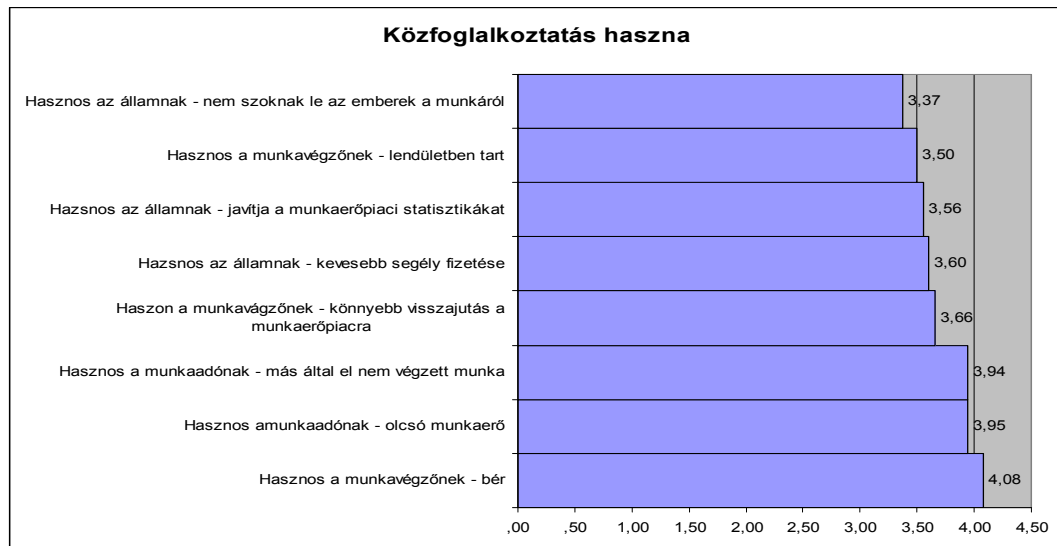
A korábbiakban ismertetett válaszokból már kitűnt, hogy a közfoglalkoztatottság nem örvend nagy népszerűségnek a munkakeresők körében. Annál már csak az alkalmi, a szezonális, és valamelyest az ügynöki munka sorolódott hátrébb a preferencia-sorrendben. A kérdés itt abban állt, hogy a megkérdezettek kinek és milyen szempontból tartják előnyösnek ezt a számukra népszerűtlen formát. A legfontosabb (bár csak négyes átlag-osztályzatot szerzett) szempont szerint a közfoglalkoztatás bért, megélhetési forrást biztosít a munkanélkülieknek. Tanulmányunk bevezető fejezetének 4.4. alfejezetéből láthattuk, hogy ez a bér meglehetősen szerény, nem magasabb, de kevésbé rizikós, mint a feketén végzett alkalmi munka bére.

Nem sokkal marad el a bér fontossága mögött a munkaadóknak vélt előny sem, hiszen a munkakeresők szerint a közfoglalkoztatás olcsó munkaerőt biztosít (3,95-ös átlag), és olyan munkák elvégzéséhez, amit mások nem szívesen végeznének el (3,94-es átlag). Ez azt jelenti, hogy a megkérdezettek szerint a közfoglalkoztatás – bár munkabérhez jutást eredményez – a rabszolgamunkánál alig valamivel jobb munkakörülményeket nyújt a munkavállalóknak.

A közfoglalkoztatás szervezőinek egyik fő érve az ilyen munkaformák mellett: a munkaerőpiacra történő visszavezetés, de ez a szempont a válaszadóktól csak 3,66-os átlag-osztályzatot szerzett, alig valamivel magasabbat, mint az, hogy a közfoglalkoztatottakon az állam megspórolhatja a segélyt (3,60-as osztályzat). A munkaerőpiacra történő reintegráció szempontja egy másik perspektívából – az állam szemszögéből – megítélve a legalacsonyabb osztályzatot ért el a válaszadóktól, akik nemigen hisznek benne, hogy a közfoglalkoztatás segít a munkakultúra és a munkavégzéshez igazodó életvitel fenntartásában, illetve újraélesztésében (3,37-es osztályzat).

Egészében szemlélve ezeket az eredményeket, láthatóvá válik az erős „középre húzás”. Az egyes szempontok megítélései nagyon kis mértékben térnek el a közepes értékektől, ami a válaszadók bizonytalanságára utal a kérdésben.

A megkérdezettek véleménye alapján a közfoglalkoztatás leginkább a munkavégzőnek és a munkaadónak hasznos. A munkavégzőnek leginkább azért, mert bért kap és könnyebb számára a visszajutás a munkaerőpiacra, míg a munkaadónak azért, mert olcsó munkaerőhöz jut és olyan munkát is el tud végeztetni, melyet más nem végezne el. Az államnak leginkább azért fontos a megkérdezettek véleménye szerint, mert kevesebb segélyt kell kifizetnie és javulnak a munkaerőpiaci statisztikák.



24. ábra: A közfoglalkoztatás haszonélvezői a megkérdezettek véleménye alapján

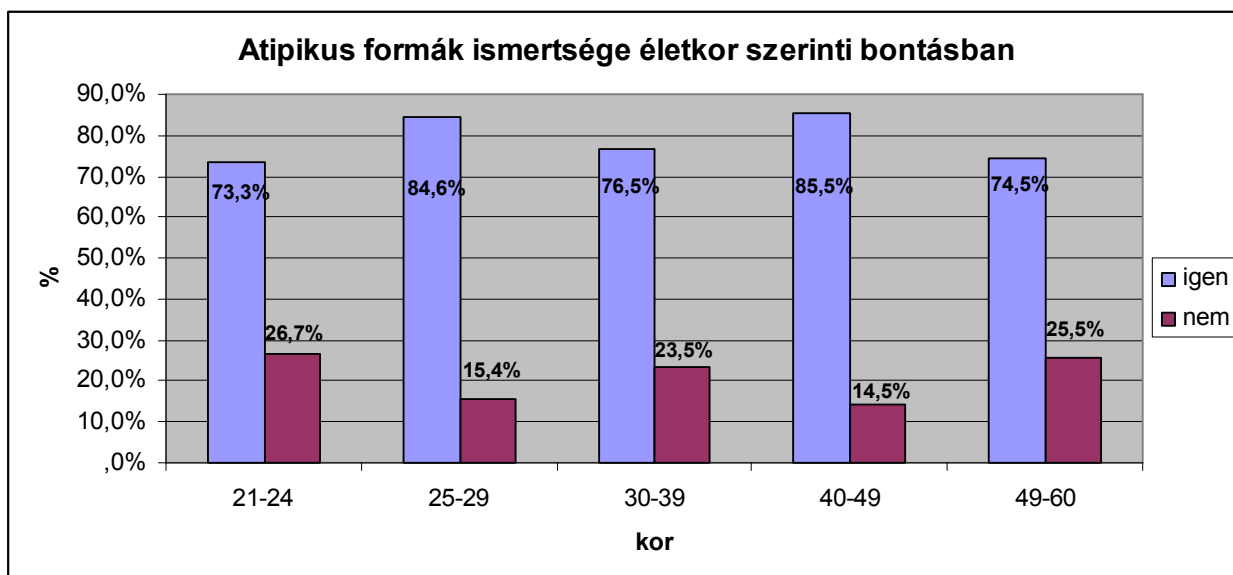
Forrás: saját szerkesztés

7.3 KERESZTTÁBLA-ELEMZÉS – AZ EREDMÉNYEK KORCSOPORTOK SZERINTI KIÉRTÉKELÉSE

Egyik alapvető hipotézisünk, amit hétköznapi tapasztalataink alapján fogalmaztunk meg, hogy a fiatalabb korosztályok gyakrabban kerülnek szoros kapcsolatba az atipikus munkaformákkal, és ebből adódóan várható, hogy jobban ismerik is azokat.

7.3.1 Atipikus formák ismertsége életkor szerinti bontásban

Az atipikus formák ismertségét vizsgálva életkor szerinti bontásban megállapítható, hogy legkevésbé a legfiatalabbak és a legidősebbek ismerik az atipikus foglalkoztatási formákat. A 21-24 éves korosztályban és a 49-60 éves korosztályban a megkérdezettek több, mint egynegyede nem ismerte az atipikus foglalkoztatási formákat.



25. ábra: Atipikus foglalkoztatási formák életkor szerinti bontásban a megkérdezettek körében

Forrás: saját szerkesztés

Korábban már jeleztük a kérdésben megfogalmazott „ismerik” kifejezés általánosságát. Nehéz megállapítanunk a válaszok alapján, hogy az eredmény azt jelzi-e, hogy a fiatalabbak kevésbé ismerik magát a fogalmat és az ebbe a fogalomkörbe sorolható munkaformák listáját, vagy pedig hogy kevesebb tapasztalatuk volna az atipikus állásokból származóan, esetleg az atipikus formák munkajogi és társadalombiztosítási következményeivel nincsenek tisztában. További vizsgálatok feladata lesz a kérdés részekre bontása, hogy a fenti szempontok szerinti ismereteket értékelhessük.

7.3.2 Az atipikus formák teljes munkaidős állásba való kerülésének hatása korcsoportok szerinti bontásban

24. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formában történő munkavégzés teljes munkaidős állás megszerzésének esélyére gyakorolt hatása foglalkoztatási formák és korcsoportok szerinti bontásban

Kor	Alkalmi munka			Kölcsönzött munka		
	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
21-24	27,8%	54,4%	17,8%	13,3%	42,2%	44,4%
25-29	30,8%	59,0%	10,3%	10,3%	59,0%	30,8%
30-39	16,3%	70,4%	13,3%	25,5%	52,0%	22,4%

40-49	31,3%	60,2%	8,4%	33,7%	36,1%	30,1%
49-60	19,6%	68,6%	11,8%	31,4%	52,9%	15,7%
	Részidős munka			Ügynöki munka		
Kor	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
21-24	18,9%	45,6%	35,6%	18,9%	43,3%	37,8%
25-29	15,4%	59,0%	25,6%	11,5%	53,8%	34,6%
30-39	16,3%	56,1%	27,6%	22,4%	66,3%	11,2%
40-49	22,9%	51,8%	25,3%	21,7%	56,6%	21,7%
49-60	15,7%	66,7%	17,6%	27,5%	60,8%	11,8%
	Szezonális munka			Közfoglalkoztatás		
Kor	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
21-24	21,1%	55,6%	23,3%	20,0%	54,4%	25,6%
25-29	33,3%	47,4%	19,2%	16,7%	65,4%	17,9%
30-39	20,4%	68,4%	11,2%	26,5%	67,3%	6,1%
40-49	33,7%	53,0%	13,3%	30,1%	48,2%	21,7%
49-60	23,5%	60,8%	15,7%	25,5%	62,7%	11,8%
	Táv munka			Munkaügyi képzés		
Kor	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
21-24	24,4%	54,4%	21,1%	6,7%	30,0%	63,3%
25-29	16,7%	59,0%	24,4%	3,8%	38,5%	57,7%
30-39	19,4%	63,3%	17,3%	9,2%	57,1%	33,7%
40-49	22,9%	57,8%	19,3%	10,8%	48,2%	41,0%
49-60	27,5%	56,9%	15,7%	15,7%	56,9%	27,5%

Forrás: saját szerkesztés

Az atipikus foglalkoztatási formák állandó munkahely megszerzésére gyakorolt hatását szinte valamennyi korcsoportban a megkérdezettek közel fele semlegesnek ítélte, vagyis úgy vélekednek, hogy egy atipikus formában végzett munka nincsen hatással egy teljes munkaidős állás megszerzésére. Akadtak azonban kivételek is, főképp a legfiatalabbak vélték úgy (a 21-24 éves korcsoport és 25-29 éves korcsoport kb. 60%-a), hogy a kölcsönzött munka valamint a Munkaügyi hivatal képzéseiben való részvétel növeli annak esélyét, hogy később teljes munkaidős állást szerezhessen az álláskereső.

Egyes atipikus foglalkoztatási formák esetében a megkérdezettek nagy hányada gondolta úgy, hogy az atipikus formában történő munkavégzés csökkenti egy teljes munkaidős állás megszerzésének esélyeit. Leginkább az idősebbek esetében (40-60 év közti megkérdezettek) a

kölcsönzött munka, a szezonális munka és a közfoglalkoztatás esetében tapasztalható, hogy a megkérdezettek közel egyharmada ebben a korcsoportban az esélyek csökkenését véli az adott formában való munkavégzéstől. Az is megállapítható, hogy a Munkaügyi hivatal képzéseiben való részvételt tartják a megkérdezettek a legkevésbé esélycsökkentőnek egy későbbi „normál” állás megszerzésének szempontjából.

Bíztonak tűnik ugyanakkor, hogy a fiatalabb korosztályok jelölték a legmagasabb arányban, hogy a különböző atipikus formák vállalása segíti a normál munka világába való átlépésüket. Ez pedig azt jelenti, hogy – ha nem is ismerik szorosabban, vagy részletesebben az atipikus formák körülményeit és státusz-következményeit – kevésbé idegenkednek az ilyen formák elfogadásától, mint az idősebbek. Különösen jól érzékelhető ez a tendencia a képzésekkel szemben.

7.3.3 Az atipikus formákhoz való viszonyulás a megkérdezettek körében korcsoportok szerinti bontásban

25. táblázat: A megkérdezettek atipikus foglalkoztatási formában történő munkavégzéshez való viszonyulása korcsoportok szerinti bontásban

Kor	Alkalmi munka			Kölcsönzött munka		
	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
21-24	23,3%	65,6%	11,1%	21,1%	51,1%	27,8%
25-29	42,3%	50,0%	7,7%	20,5%	55,1%	24,4%
30-39	41,8%	51,0%	7,1%	19,4%	56,1%	24,5%
40-49	43,4%	47,0%	9,6%	31,3%	36,1%	32,5%
49-60	45,1%	37,3%	17,6%	45,1%	37,3%	17,6%
Kor	Részidős munka			Ügynöki munka		
	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
21-24	12,2%	66,7%	21,1%	24,4%	53,3%	22,2%
25-29	17,9%	66,7%	15,4%	19,2%	62,8%	17,9%
30-39	23,5%	53,1%	23,5%	23,5%	58,2%	18,4%
40-49	27,7%	56,6%	15,7%	24,1%	42,2%	33,7%

49-60	33,3%	47,1%	19,6%	41,2%	45,1%	13,7%
	Szezonális munka			Közfoglalkoztatás		
Kor	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
21-24	17,8%	64,4%	17,8%	40,0%	43,3%	16,7%
25-29	34,6%	56,4%	9,0%	29,5%	53,8%	16,7%
30-39	29,6%	60,2%	10,2%	37,8%	50,0%	12,2%
40-49	32,5%	51,8%	15,7%	37,3%	33,7%	28,9%
49-60	41,2%	43,1%	15,7%	45,1%	45,1%	9,8%
	Táv munka			Munkaügyi képzés		
Kor	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
21-24	24,4%	47,8%	27,8%	13,3%	55,6%	31,1%
25-29	30,8%	46,2%	23,1%	14,1%	64,1%	21,8%
30-39	17,3%	53,1%	29,6%	10,2%	68,4%	21,4%
40-49	30,1%	34,9%	34,9%	14,5%	56,6%	28,9%
49-60	35,3%	33,3%	31,4%	25,5%	52,9%	21,6%

Forrás: saját szerkesztés

A megkérdezettek körében a legtöbb atipikus foglalkoztatási formát a válaszadók legnagyobb hányada csupán átmeneti megoldásként vállalna el. Az egyes formák esetében ez a válaszadók körülbelül felét jelenti. Vannak azonban kivételek, elsősorban az idősebb generációkhoz tartozók körében. Egyes atipikus formákat 40-60 év közti korcsoportokba tartozók nagy hányada egyáltalán nem fogadna el. Ilyen formák például a közfoglalkoztatás, a szezonális munka, az ügynöki munka és az alkalmi munkák (40-45% közti részarány). Legnagyobb az elutasítók aránya az alkalmi munka és a közfoglalkoztatás keretében történő foglalkoztatás terén, itt szinte kortól függetlenül létezik egy réteg, aki nem fogadná el átmenetileg sem ezeket a formákat.

A számára hosszú távon is alkalmas atipikus foglalkoztatási formának szinte valamennyi korcsoportban a megkérdezettek egyötöde-egyharmada közti arány tudná elfogadni a felmérésbe bekerült formákat. Leginkább a távmunka az, amelye az egyik hosszú távon is elfogadható atipikus foglalkoztatási forma, főképp az idősebbek számára.

7.3.4 Az atipikus formák keretében történő munka vállalásának okai a megkérdezettek véleménye szerint korcsoportok szerinti bontásban

Az egyszer már elemzett kérdésre adott válaszokat – ami szerint „mit gondol, az emberek általában” miatt vállalják az atipikus munkaformákat – most az egyes életkor-csoportok alapján vesszük szemügyre. Emlékeztetjük az olvasókat, hogy ezek a válaszok csak közvetve tükrözik a kérdezettek véleményét, direkt módon azt jelzik, hogy szerintük mások hogyan értékelik az egyes munkaformákat.

26. táblázat: A megkérdezettek atipikus foglalkoztatási formában történő munkavégzésről alkotott véleménye, korcsoportonkénti bontásban

Kor	Alkalmi munka			Kölcsönzött munka		
	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják
21-24	76,7%	22,2%	1,1%	45,6%	50,0%	4,4%
25-29	71,8%	15,4%	12,8%	59,0%	35,9%	5,1%
30-39	83,7%	13,3%	3,1%	67,3%	30,6%	2,0%
40-49	88,0%	10,8%	1,2%	62,7%	30,1%	7,2%
49-60	70,6%	19,6%	9,8%	66,7%	23,5%	9,8%
Kor	Részidős munka			Ügynöki munka		
	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják
21-24	46,7%	52,2%	1,1%	38,9%	48,9%	12,2%
25-29	48,7%	43,6%	7,7%	52,6%	34,6%	12,8%
30-39	61,2%	36,7%	2,0%	57,1%	33,7%	9,2%
40-49	66,3%	33,7%	0%	54,2%	36,1%	9,6%
49-60	52,9%	35,3%	11,8%	64,7%	21,6%	13,7%
Kor	Szezonális munka			Közfoglalkoztatás		
	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják
21-24	45,6%	50,0%	4,4%	42,2%	43,3%	14,4%
25-29	61,5%	25,6%	12,8%	60,3%	35,9%	3,8%
30-39	74,5%	23,5%	2,0%	71,4%	23,5%	5,1%
40-49	71,1%	27,7%	1,2%	59,0%	32,5%	8,4%
49-60	64,7%	29,4%	5,9%	76,5%	17,6%	5,9%

Kor	Távmunka			Munkaügyi képzés		
	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják
21-24	31,1%	63,3%	5,6%	34,4%	61,1%	4,4%
25-29	41,0%	48,7%	10,3%	44,9%	51,3%	3,8%
30-39	53,1%	44,9%	2,0%	53,1%	44,9%	2,0%
40-49	59,0%	38,6%	2,4%	51,8%	47,0%	1,2%
49-60	54,9%	33,3%	11,8%	64,7%	29,4%	5,9%

Forrás: saját szerkesztés

Az atipikus formák keretében a legfiatalabb korosztályhoz tartozó megkérdezettek gondolták úgy leginkább, hogy az emberek atipikus formák keretében azért dolgoznak, mert azok számos előnnyel bírnak. A többi korcsoporthoz tartozók inkább úgy vélekednek, hogy atipikus formában azért vállalja el valaki a munkavégzést, mert nem talál más munkát magának. A megkérdezetteknek csak nagyon alacsony hányada véli úgy, hogy az emberek nem vállalják a munkavégzést atipikus formák keretében. Az életkor előre haladtával érzékelhetően csökken azok aránya, akik szerint előnyei miatt dolgozik valaki atipikus formában.

7.3.5 A legmegfelelőbb atipikus munkavállalási forma korcsoportok szerinti bontásban

A munkavállalók munkaerejüket a munkaerő-piacon részben az alapján kínálják, miképp sikerül az általuk választott munkatevékenység időigényességét összehangolni egyéb elfoglaltságaikkal, többek közt családi életükkel is. A megkérdezettek legnagyobb hányada (54%) rugalmas munkaidőben szeretne dolgozni, ha már atipikus formában kellene dolgoznia. A korcsoportonkénti bontás alapján megállapítható, hogy az életkor növekedésével csökken az atipikus formában való munkavégzési hajlandóság, a 49-60 éves korcsoportban a megkérdezettek közel harmada egyik formát sem tudná megfelelően összeegyeztetni családi életével, ugyanakkor ebben a csoportban a legmagasabb azok aránya, akik részmunkaidőben dolgoznának legszívesebben az atipikus formák közül.

27. táblázat: A családi élet szempontjából legmegfelelőbb atipikus foglalkoztatási forma korcsoportok szerinti bontásba

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA

Korcsoport	részmunkaidő	táv munka	rövidített munkahét	rövidített munkanap	rugalmas munkaidő	egyik sem
21-24	11,1%	8,9%	10,0%	3,3%	62,2%	4,4%
25-29	10,3%	15,4%	9,0%	5,1%	47,4%	12,8%
30-39	8,2%	5,1%	6,1%	7,1%	63,3%	10,2%
40-49	11,0%	12,2%	3,7%	6,1%	51,2%	15,9%
49-60	13,7%	7,8%	9,8%	2,0%	39,2%	27,5%

Forrás: saját szerkesztés

7.3.6 A megkérdezettek saját költségre történő beutazási hajlandósága atipikus foglalkoztatási formák, távolság és korcsoportok szerinti bontásban

Saját költségre történő beutazás esetén a válaszadók a legkisebb távolságot alkalmi munkavégzés céljából tennék meg, valamennyi korcsoportban 50% feletti azok aránya, aki 5 km-nél messzebbre utaznának saját költségükön egy-egy alkalmi munkáért. A 49-60 évesek csoportjában ez az arány majdnem 70%. Nagyobb távolságot már csak a válaszadók körülbelül tizede tenne meg alkalmi munkavégzés céljából rendszeresen ingázva.

A megkérdezettek mobilitási hajlandósága saját költségen nagyon alacsonynak mondható, a többi forma esetében is hasonló eredményeket láthatunk, de kevésbé markáns értékekkel. Magasabb mobilitás (20km-nél távolabbi ingázás) a szezonális munka, a kölcsönzött munka, az ügynöki munka és a képzések esetében mutatkozik az egyes korcsoportokban.

28. táblázat: A megkérdezettek saját költségre történő beutazási hajlandósága atipikus foglalkoztatási formák, távolság és korcsoportok szerinti bontásban

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - max. 5km - saját költségen történő beutazás							
Korcsoport	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
21-24	53,3%	37,8%	35,6%	25,6%	31,1%	50,0%	31,1%
25-29	59,0%	34,6%	42,3%	25,6%	32,1%	41,0%	26,9%
30-39	59,2%	43,9%	37,8%	34,7%	45,9%	58,2%	37,8%
40-49	59,0%	50,6%	47,0%	44,6%	49,4%	57,8%	41,0%
49-60	68,6%	60,8%	54,9%	52,9%	56,9%	66,7%	52,9%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 5-10 km-ig - saját költségen történő beutazás							
Korcsoport	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés

21-24	13,3%	16,7%	7,8%	14,4%	20,0%	11,1%	14,4%
25-29	19,2%	34,6%	15,4%	33,3%	21,8%	24,4%	32,1%
30-39	15,3%	24,5%	19,4%	27,6%	19,4%	18,4%	24,5%
40-49	22,9%	26,5%	24,1%	20,5%	20,5%	19,3%	26,5%
49-60	9,8%	17,6%	7,8%	19,6%	11,8%	13,7%	19,6%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 10-15 km-ig - saját költségen történő beutazás							
Korcsoport	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
21-24	10,0%	21,1%	15,6%	22,2%	20,0%	17,8%	21,1%
25-29	6,4%	11,5%	14,1%	16,7%	17,9%	15,4%	15,4%
30-39	12,2%	17,3%	12,2%	17,3%	10,2%	7,1%	14,3%
40-49	12,0%	13,3%	14,5%	19,3%	14,5%	10,8%	14,5%
49-60	7,8%	13,7%	13,7%	9,8%	13,7%	9,8%	7,8%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 15-20 km-ig - saját költségen történő beutazás							
Korcsoport	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
21-24	8,9%	7,8%	13,3%	16,7%	10,0%	6,7%	10,0%
25-29	5,1%	7,7%	5,1%	7,7%	9,0%	9,0%	9,0%
30-39	3,1%	5,1%	10,2%	7,1%	7,1%	7,1%	9,2%
40-49	4,8%	8,4%	10,8%	10,8%	8,4%	8,4%	12,0%
49-60	7,8%	3,9%	9,8%	5,9%	9,8%	5,9%	11,8%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 20 km felett km - saját költségen történő beutazás							
Korcsoport	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
21-24	14,4%	16,7%	27,8%	21,1%	18,9%	14,4%	23,3%
25-29	10,3%	11,5%	23,1%	16,7%	19,2%	10,3%	16,7%
30-39	10,2%	9,2%	20,4%	13,3%	17,3%	9,2%	14,3%
40-49	1,2%	1,2%	3,6%	4,8%	7,2%	3,6%	6,0%
49-60	5,9%	3,9%	13,7%	11,8%	7,8%	3,9%	7,8%

Forrás: saját szerkesztés

7.3.7 A megkérdezettek munkáltatói költségre történő beutazási hajlandósága atipikus foglalkoztatási formák, távolság és korcsoportok szerinti bontásban

Amennyiben az atipikus foglalkoztatás helyszínére történő beutazást a munkáltató megtéríti vagy biztosítja, úgy a megkérdezettek mobilitási hajlandósága megnő. Valamennyi korcsoporton belül megfigyelhető ennek a befolyásoló tényezőnek a hatása.

A 49-60 éves korcsoportba tartozó személyek ugyanakkor kevésbé mobilak, mint a fiatalabb korosztályhoz tartozó személyek, 20 km-nél jóval kisebb arányban hajlandóak egy-egy atipikus formában történő munkatevékenység helyszínére utazni, még ha a munkáltató állja is az utazás költségeit.

29. táblázat: A megkérdezettek munkáltatói költségre történő beutazási hajlandósága atipikus foglalkoztatási formák, távolság és korcsoportok szerinti bontásban

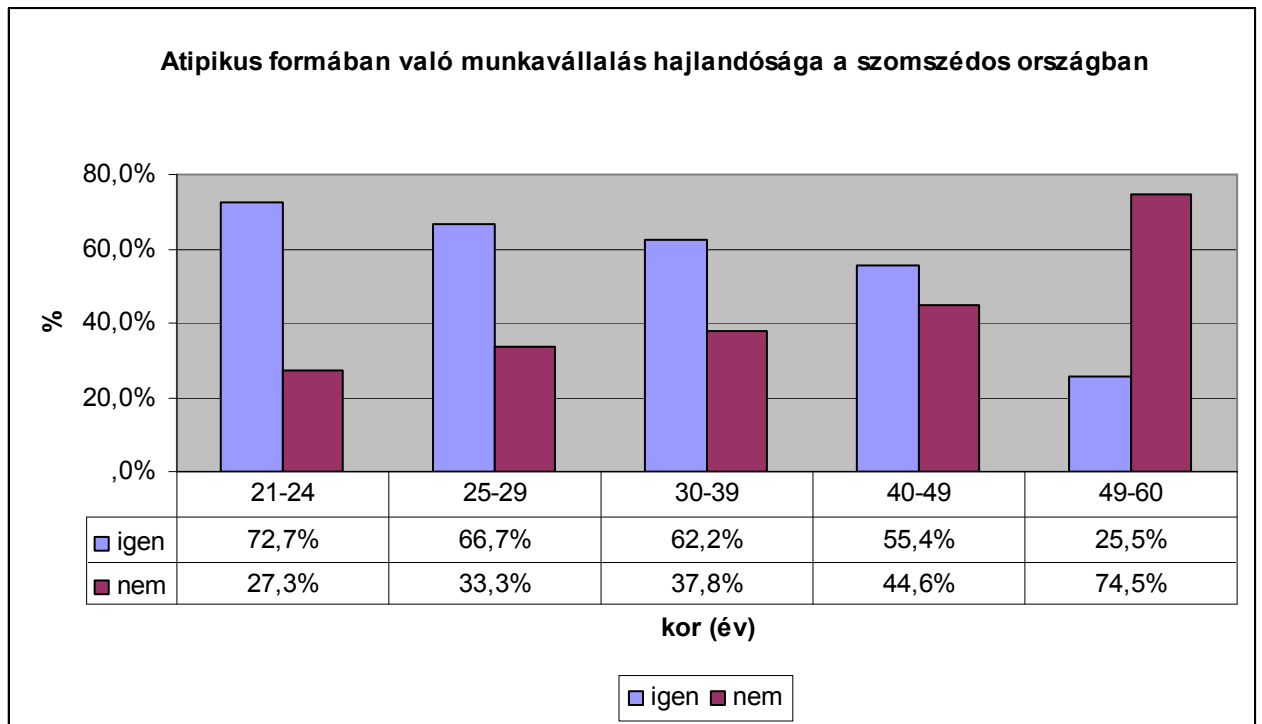
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - max. 5km - munkáltatói költségen történő beutazás							
Korcsoport	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
21-24	25,6%	18,9%	16,7%	16,7%	17,8%	30,0%	15,6%
25-29	17,9%	11,5%	12,8%	6,4%	14,1%	20,5%	9,0%
30-39	22,4%	13,3%	12,2%	8,2%	14,3%	23,5%	10,2%
40-49	20,5%	16,9%	19,3%	18,1%	18,1%	21,7%	18,1%
49-60	39,2%	29,4%	29,4%	31,4%	35,3%	41,2%	33,3%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 5-10 km-ig - munkáltatói költségen történő beutazás							
Korcsoport	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
21-24	12,2%	16,7%	18,9%	10,0%	7,8%	11,1%	12,2%
25-29	15,4%	9,0%	10,3%	10,3%	11,5%	11,5%	9,0%
30-39	9,2%	12,2%	9,2%	15,3%	11,2%	16,3%	12,2%
40-49	12,0%	9,6%	7,2%	7,2%	9,6%	12,0%	8,4%
49-60	25,5%	31,4%	23,5%	21,6%	19,6%	15,7%	19,6%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 10-15 km-ig - munkáltatói költségen történő beutazás							
Korcsoport	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
21-24	10,0%	14,4%	12,2%	14,4%	15,6%	14,4%	11,1%
25-29	17,9%	20,5%	17,9%	10,3%	10,3%	11,5%	12,8%
30-39	13,3%	15,3%	14,3%	14,3%	14,3%	10,2%	18,4%
40-49	22,9%	24,1%	21,7%	21,7%	15,7%	15,7%	19,3%
49-60	9,8%	11,8%	9,8%	21,6%	13,7%	13,7%	15,7%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 15-20 km-ig - munkáltatói költségen történő beutazás							
Korcsoport	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés

21-24	16,7%	11,1%	4,4%	10,0%	16,7%	8,9%	8,9%
25-29	14,1%	16,7%	12,8%	29,5%	23,1%	17,9%	21,8%
30-39	13,3%	12,2%	15,3%	14,3%	11,2%	10,2%	13,3%
40-49	14,5%	15,7%	15,7%	15,7%	14,5%	12,0%	14,5%
49-60	7,8%	11,8%	11,8%	5,9%	9,8%	11,8%	9,8%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 20 km felett km - munkáltatói költségen történő beutazás							
Korcsoport	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
21-24	35,6%	38,9%	47,8%	48,9%	42,2%	35,6%	52,2%
25-29	34,6%	42,3%	46,2%	43,6%	41,0%	38,5%	47,4%
30-39	41,8%	46,9%	49,0%	48,0%	49,0%	39,8%	45,9%
40-49	30,1%	33,7%	36,1%	37,3%	42,2%	38,6%	39,8%
49-60	17,6%	15,7%	25,5%	19,6%	21,6%	17,6%	21,6%

Forrás: saját szerkesztés

7.3.8 A megkérdezettek határon túli atipikus formában történő munkavállalással kapcsolatos hozzáállása korcsoportok szerinti bontásban

A szomszédos országban történő atipikus formában történő munkavállalás hajlandósága egyértelműen azt mutatja, hogy minél idősebb valaki, annál kevésbé hajlandó a szomszédos országban történő munkavállalásra atipikus formában. Míg a 21-24 éves korcsoportba tartozó megkérdezettek háromnegyede, addig a 49-60 éves korcsoportba tartozó megkérdezettek egynegyede lenne azonban atipikus formában történő munkavállalásra a szomszédos országban.



26. ábra: Atipikus formában történő munkavégzési hajlandóság a szomszédos országban korcsoportonkénti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.3.9 Munkahely iránti elvárások korcsoportonkénti bontásban

Valamennyi korcsoport számára bármilyen munkahely esetében a legfontosabb a megfelelő fizetés, a fiatalabbaknál (21-29 évesek) azonban a fontossági sorrendben előrébb található a szakmai fejlődés lehetősége, mint az idősebb korcsoportoknál. Az idősebb korcsoportok részére ugyanakkor fontos, hogy az állás egy más állásba való átlépésnél relevánsnak tekinthető legyen. Az idősebbek, akik már nagyobb arányban családostok, szintén fontos, hogy a családi életet és a munkát megfelelően össze tudják hangolni egymással. Valamennyi korcsoportnál a legkevésbé fontos a munka és tanulás összehangolásának megléte.

30. táblázat: Munkahely jellemzőinek fontossága korcsoportonkénti bontásban

	KOR	21-24	KOR	25-29	KOR	30-39	KOR	40-49	KOR	49-60
1	megfelelő fizetés	4,43	megfelelő fizetés	4,85	megfelelő fizetés	4,53	megfelelő fizetés	4,70	megfelelő fizetés	4,71
2	munkahelyi légkör	4,24	munkahelyi légkör	4,44	átlépés más állásba	4,39	munkahelyi légkör	4,25	átlépés más állásba	3,75
3	megfelelő munkakörülmények	4,23	szakmai fejlődés lehetősége	4,29	munkahelyi légkör	4,32	átlépés más állásba	4,23	munkahelyi légkör	3,57
4	szakmai fejlődés lehetősége	4,22	megfelelő munkakörülmények	4,21	megfelelő munkakörülmények	4,22	megfelelő munkakörülmények	4,02	család és munka összehangolása	3,35
5	átlépés más állásba	4,19	átlépés más állásba	4,19	család és munka összehangolása	4,17	család és munka összehangolása	3,98	megfelelő munkakörülmények	3,22
6	munka megfelelő tartalma	4,11	munka megfelelő tartalma	3,99	szakmai fejlődés lehetősége	4,04	szakmai fejlődés lehetősége	3,40	munka megfelelő tartalma	2,86
7	karrierlehetőség	3,99	család és munka összehangolása	3,99	munka megfelelő tartalma	4,04	munka megfelelő tartalma	3,36	szakmai fejlődés lehetősége	2,63
8	család és munka összehangolása	3,96	karrierlehetőség	3,97	karrierlehetőség	3,34	munka és szabadidő összehangolása	3,24	karrierlehetőség	2,55
9	munka és szabadidő összehangolása	3,60	munka és szabadidő összehangolása	3,62	munka és szabadidő összehangolása	3,26	karrierlehetőség	3,01	munka és szabadidő összehangolása	2,45
10	munka és tanulás összehangolása	3,56	munka és tanulás összehangolása	3,53	munka és tanulás összehangolása	3,19	munka és tanulás összehangolása	2,82	munka és tanulás összehangolása	2,22

Forrás: saját szerkesztés

7.3.10 Munkahellyel kapcsolatos állításokkal való egyetértés a megkérdezettek körében korcsoportonkénti bontásban

Korcsoportonkénti bontásban nem tapasztalhatóak jelentős eltérések abban, miképp viszonyulnak az egyes állításokhoz a megkérdezettek. Legfontosabbnak szinte valamennyi korcsoport megkérdezettjei azt tartják, hogy a munkáltató segítsen a munka és a család közti összhang megtalálásában, valamint úgy gondolják, hogy már a nőknek és a férfiaknak is ki kell venniük a részüket a családfenntartásból.

Legkevésbé szinte minden korcsoportban azzal értenek egyet a megkérdezettek, hogy a nőknek a munkavégzés miatt fel kellene adniuk a gyermekvállalás szándékát, továbbá hogy a szülés után hamarabb vissza kellene térniük az állásukba.

31. táblázat: Munkahellyel kapcsolatos állításokkal való egyetértés a megkérdezettek körében korcsoportonkénti bontásban

	KOR	21-24	KOR	25-29	KOR	30-39	KOR	40-49	KOR	49-60
1	férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,92	munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	4,09	munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	3,84	férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,96	munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	3,90
2	munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	3,63	férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,87	munka és család egyforma fontossága	3,58	munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	3,90	munka és család egyforma fontossága	3,75
3	atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,50	atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,82	atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,57	munka és család egyforma fontossága	3,89	férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,45
4	részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,39	munka és család egyforma fontossága	3,69	férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,50	atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,80	atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,41
5	munka és család egyforma fontossága	3,21	részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,54	részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,29	részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,66	részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,29
6	munka és család közt nincs egyensúly	2,34	Nők korábbi visszatérése szülés után	2,71	munka és család közt nincs egyensúly	2,64	munka és család közt nincs egyensúly	2,43	munka és család közt nincs egyensúly	2,24
7	Nők korábbi visszatérése szülés után	2,32	munka és család közt nincs egyensúly	2,50	Gyermekvállalás feladása	2,14	Gyermekvállalás feladása	2,24	Gyermekvállalás feladása	1,90
8	Gyermekvállalás feladása	2,11	Gyermekvállalás feladása	2,38	Nők korábbi visszatérése szülés után	1,98	Nők korábbi visszatérése szülés után	1,88	Nők korábbi visszatérése szülés után	1,88

Forrás: saját szerkesztés

7.3.11 Diszkrimináció formáival való találkozás korcsoportonkénti bontásban

Az álláskeresés során a 21-29 éves korcsoportba tartozók leginkább úgy érzékelték, hogy azért nem nyernek el egy állást, mert teljesen hiányzik a munkavégzéshez szükséges gyakorlatuk, kevés a gyakorlatuk, vagy életkoruk miatt zárják ki őket az állás elnyerésénél.

A 30-39 éve korcsoportba tartozó személyeknél a gyermek megléte volt a leggyakoribb válasz, de ez az a réteg, amely körében a túlképzettség is megjelenik.

Az idősebb korcsoportoknál az életkor, valamint a gyakorlat hiánya emelhető ki. A 40-49 éves korcsoportba tartozóknál a gyermek megléte is jelentős tényezőnek számít. A legidősebbeknél az alulképzettség is jelentős tényezőnek számít.

32. táblázat: Diszkrimináció formáival való találkozás korcsoportonkénti bontásban

Korcsoport	Diszkrimináció formái							
	Gyermek miatt	Gyakorlat hiánya	Kevés gyakorlat	Kor	Nem	Túlképzettség	Alulképzettség	Egyéb
21-24	7,8%	47,8%	30,0%	20,0 %	7,8%	7,8%	15,6%	15,6%
25-29	17,9%	29,5%	39,7%	7,7%	9,0%	10,3%	11,5%	12,8%
30-39	32,7%	15,3%	21,4%	12,2 %	11,2 %	13,3%	16,3%	23,5%
40-49	21,7%	16,9%	18,1%	42,2 %	14,5 %	8,4%	15,7%	10,8%
49-60	7,8%	23,5%	17,6%	52,9 %	9,8%	5,9%	29,4%	5,9%

Forrás: saját szerkesztés

Minden korcsoport a tőle – a hétköznapi tapasztalatok alapján – várható válaszokat hangsúlyozta. A pályakezdők a munkatapasztalatok hiányát, a középkorúak a családi élet és a munkavégzés összeillesztésének nehézségeit, az idősebbek az életkorukat. Számunkra itt az az érdekes, hogy az életkortól független jellemzők (a nem, a képzettség) miként oszlanak meg a válaszokban, továbbá hogy az ilyen életkori problémák melyikén és hogyan segíthetnének az atipikus formák.

A túlképzettség ebben a környezetben természetesen relatív; a rendelkezésre álló üres álláshelyek betöltéséhez szükséges képzettségi szinthez viszonyítva értendő. Hétköznapi tapasztalataink szerint előfordul, hogy az álláskeresők letagadják a végzettségüket, hogy ne

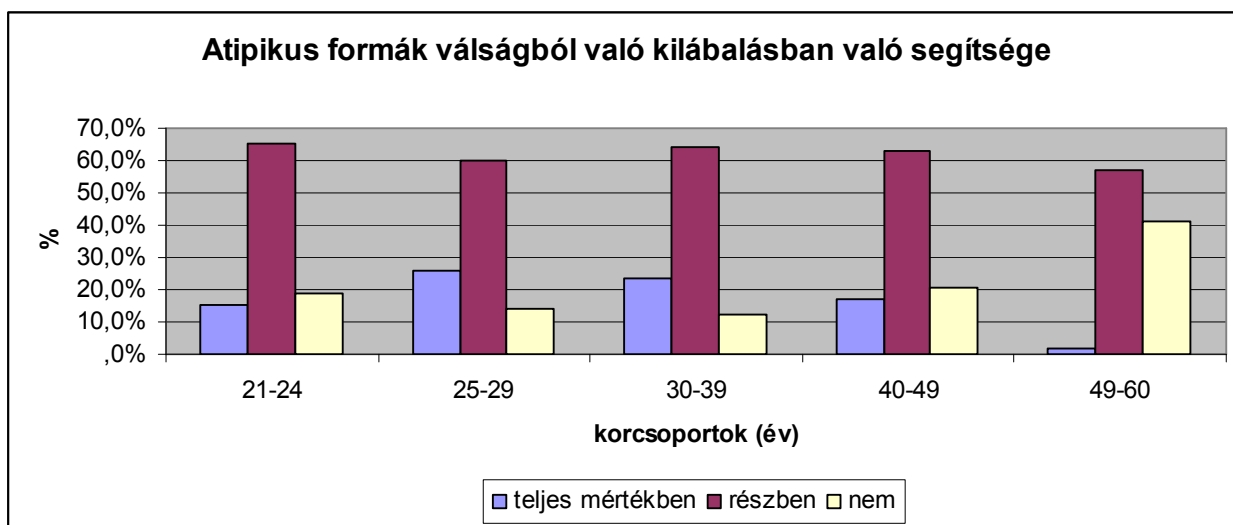
utasítsák el őket „túlképzettnek” tartva a döntéshozók. A válaszokból az látszik, hogy ezt elsősorban a 25-40 közti korcsoportok tagjai tapasztalják, akik már a rendszerváltás utáni, magasabb arányokat produkáló közép- és felsőfokú oktatás diákjai közül kerültek ki. (Hangsúlyozzuk azonban, hogy ez nem a túlképzéssel szembeni érzelmeket és érveket erősíti, hanem csak azt jelzi, hogy viszonylag kevés a kvalifikált munkaerő számára rendelkezésre álló üres állás a munkaerő központokban.)

Érdekes, hogy a nemük miatti megkülönböztetésre a legnagyobb arányban a középkorúak panaszkodnak.

A válaszadók által ideálisnak érzékelt jellemzők ezek szerint a mai munkaerőpiacon, ha az álláskereső fiatal, de nem pályakezdő; ha rendelkezik képzettséggel, de nem „túl magas” a végzettsége, és korától függetlenül munkatapasztalatokkal bír.

7.3.12 Atipikus formák segítségével a válságból való kilábalásban a megkérdezettek véleménye szerint, korcsoportonkénti bontásban

A megkérdezettek legnagyobb hányada szerint az atipikus formák segíthetik a válságból való kilábalást. Valamennyi korcsoportra igaz ez, de leginkább a legfiatalabbak vélik így.



27. ábra: Atipikus formák válságból való kilábalásban betöltött szerepe a megkérdezettek véleménye szerint korcsoportonkénti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

Az idősebbek (49-60) éves korcsoportba tartozók majdnem egyharmada úgy véli, egyáltalán nem segítenek az atipikus formák, körükben nagyon alacsony azoknak az aránya is, akik szerint teljes mértékben segítenek a kilábalásban a munkavégzés e formái.

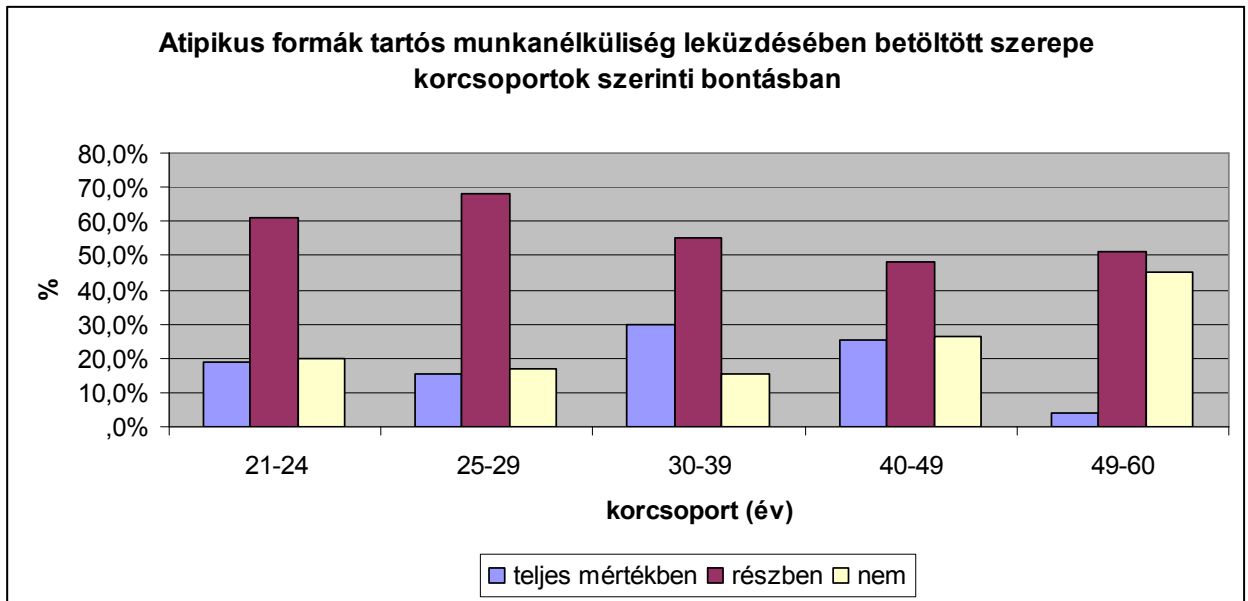
A fiatalok nem a saját előrejutásuk, hanem a válságból való kilábalás szempontjából tartják előnyösnek, tehát ideiglenesnek gondolják. Ha azonban a következő ábrával hasonlítjuk össze a válaszokat, akkor az alábbi sorrendet állapíthatjuk meg:

- A 21-24 évesek szerint az atipikus állások nem vonzóak a számukra, de segítenek a munkanélküliség csökkentésében, és valamelyest kisebb mértékben a válságból való kilábalásban is.
- A 25-29 évesek: kevésbé a munkanélküliséget csökkentő, sokkal erősebben a válságot legyűrő hatását tartják fontosnak az ilyen állásoknak.
- A 30-39 évesek ismét a válság elleni eszköznek, nem annyira a munkanélküliséget leszorító lehetőségnek vélik az atipikus munkavégzést.
- A 40-49 évesek bizakodóbbak a szokatlan munkavégzés állástalanokat csökkentő hatásában, s kevésbé gondolják válságcsökkentőnek.
- A 40 és 60 év közöttiek mindkét szempontból pesszimisták az atipikus formákkal szemben.

Össességében tehát a válaszadók szerint az atipikus munkavégzés nemigen vonzó a munkavállalóknak, elsősorban a munkanélküliséget csökkentő eszköz, ami valamelyest hozzájárul a válság legyűréséhez. Úgy tűnik a számunkra, hogy nem a rugalmasságot erősítő, hanem a munkabiztonságot csökkentő ideiglenes formának gondolják.

7.3.13 Atipikus foglalkoztatás tartós munkanélküliség leküzdésében betöltött szerepe korcsoportonkénti bontásban a megkérdezettek szerint

A megkérdezettek közt valamennyi korcsoportban az atipikus formák részbeni segítségét jelölték be a válaszadók, egyéb megállapításként hozzáfűzhetjük, hogy az idősebbek kevésbé vélik úgy, hogy az atipikus formák segítenének a tartós munkanélküliség leküzdésében. A 30-39 éves korosztályban viszont többen vélik úgy, hogy ezek a formák teljes mértékben segítenek, mint hogy egyáltalán nem segítenek – a többi korcsoportra ez nem jellemző.



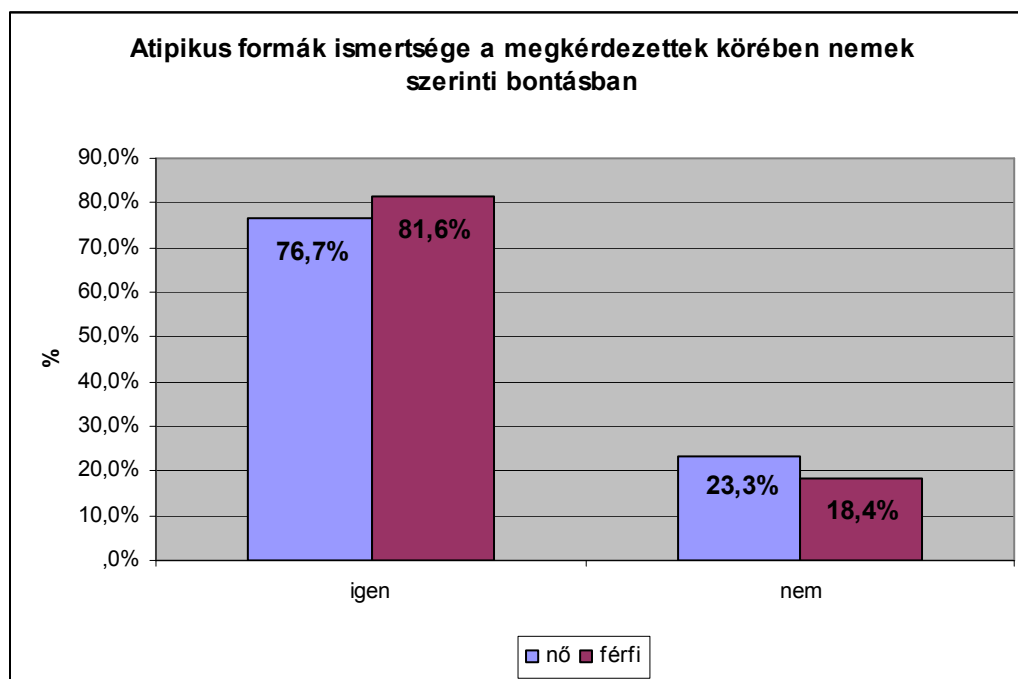
28. ábra: Atipikus formák tartós munkanélküliség leküzdésében betöltött szerepe a megkérdezettek véleménye szerint korcsoportonkénti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.4 KERESZTTÁBLA-ELEMZÉS – AZ EREDMÉNYEK NEMEK SZERINTI KIÉRTÉKELÉSE

7.4.1 Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége nemek szerinti bontásban

A férfi nemhez tartozó megkérdezettek több, mint négyötöde, míg a női nemhez tartozó megkérdezettek több, mint háromnegyede ismeri elmondása szerint az atipikus foglalkoztatási formákat.



29. ábra: Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége a megkérdezettek körében nemek szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.4.2 Atipikus foglalkoztatási formák hatása állandó munkahely megszerzésére nemek szerinti bontásban

A megkérdezett férfiak szerint az atipikus foglalkoztatási formák közül leginkább a szezonális munka csökkenti annak az esélyét, hogy valaki állandó munkahelyet szerezzen magának (31,4%). A megkérdezett nők szintén ugyanígy vélekednek, bár jóval kisebb arányban (21,9%).

Mindkét nem esetében a legtöbb megkérdezett szerint az atipikus formák hatása az állandó munkahely megszerzésére semleges, a nők valamennyi forma esetében nagyobb arányban gondolják úgy, hogy nincsen hatással a normális állásba kerülése az atipikus formában történő munkavégzés.

A nők és a férfiak szerint is a munkaügyi képzésen való részvétel az, ami leginkább megnöveli annak esélyét, hogy valaki „normális” állást szerezzen, a megkérdezettek több, mint 40%-a vélekedik így az atipikus formák esetében. A nők közel egyharmada a kölcsönzött munka és a részidős munka esetében is esélynövelő hatásról számol be. A férfiak szintén e két formát (kölcsönzött munka, részidős munka) tartják még legnagyobb arányban az állandó állásba kerülést elősegítő formáknak, mintegy egynegyedük vélekedett így.

33. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formák hatása állandó munkahely megszerzésére nemek szerinti bontásban

	Alkalmi munka			Kölcsönzött munka		
NEM	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
nő	21,4%	64,2%	14,4%	17,2%	50,2%	32,6%
férfi	29,7%	60,0%	10,3%	28,1%	45,4%	26,5%
	Részidős munka			Ügynöki munka		
NEM	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
nő	12,1%	59,1%	28,8%	17,7%	57,2%	25,1%
férfi	24,9%	49,7%	25,4%	22,7%	54,6%	22,7%
	Szezonális munka			Közfoglalkoztatás		
NEM	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
nő	21,9%	61,9%	16,3%	20,0%	62,8%	17,2%
férfi	31,3%	51,9%	16,8%	28,1%	55,7%	16,2%
	Táv munka			Munkaügyi képzés		
NEM	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
nő	18,6%	59,1%	22,3%	6,0%	45,6%	48,4%
férfi	25,4%	57,8%	16,8%	11,9%	45,4%	42,7%

Forrás: saját szerkesztés

7.4.3 Atipikus formákkal szembeni elvárások nemek szerinti bontásban

A megkérdezettek közül a nők legnagyobb arányban a távmunkát fogadnák el hosszú távú megoldásként (34,2%), a férfiak szintén távmunkában dolgoznának hosszú távon legnagyobb arányban (23,2%). Minden negyedik nő ugyanakkor kölcsönzött munka keretében, vagy ügynöki munkát végezve is el tudná képzelni hosszú távon a munkavégzést.

A férfiak leginkább az alkalmi munkától ódzkodnak (42,7%), továbbá a közfoglalkoztatás keretében történő munkavégzést sem fogadnák el (42,2%). A nők közt szintén ez a két forma tartozik azok közé, melyeket a legtöbben elutasítanak – alkalmi munka (34,9%), közfoglalkoztatás (33,5%).

Átmeneti megoldásként a férfiak legnagyobb arányban a Munkaügyi hivatal képzésén (63,8%) vennének részt, míg a nők részidős munka keretében dolgoznának legnagyobb arányban leginkább (61,4%).

34. táblázat: A megkérdezettek atipikus formákkal szembeni elvárásai nemek szerinti bontásban

	Alkalmi munka			Kölcsönzött munka		
NEM	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
nő	34,9%	52,6%	12,6%	20,0%	51,2%	28,8%
férfi	42,7%	50,3%	7,0%	32,4%	44,9%	22,7%
	Részidős munka			Ügynöki munka		
NEM	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
nő	16,3%	61,4%	22,3%	20,0%	55,3%	24,7%
férfi	28,6%	55,7%	15,7%	31,4%	50,3%	18,4%
	Szezonális munka			Közfoglalkoztatás		
NEM	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
nő	31,2%	57,2%	11,6%	33,5%	45,1%	21,4%
férfi	28,6%	55,7%	15,7%	42,2%	45,4%	12,4%
	Táv munka			Munkaügyi képzés		
NEM	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
nő	18,6%	47,0%	34,4%	12,6%	57,2%	30,2%
férfi	35,7%	41,1%	23,2%	16,8%	63,8%	19,4%

Forrás: saját szerkesztés

7.4.4 Atipikus formák keretében történő munkavégzésről alkotott vélemény nemek szerinti bontásban

Az atipikus formákkal kapcsolatosan a nők és a férfiak is az alkalmi munkáról gondolják úgy legnagyobb arányban, hogy azt valaki azért vállalja csupán, mert nincsen más lehetősége (közel a megkérdezettek négyötöde mindkét nem esetében).

Nemek szerinti bontásban a vélemények leginkább a távmunka esetében térnek el, ahol a nők jóval nagyobb arányban gondolják úgy, hogy annak vannak előnyei, de az előnyök miatti választás nemek szerinti bontásban szinte minden esetben a női megkérdezettek esetében magasabb.

Az ügynöki munka (14,4%) az, amiről a férfiak és a nők (8,8%) is a legnagyobb arányban vélik úgy, hogy azt az emberek nem vállalják el.

35. táblázat: Atipikus formák keretében történő munkavégzésről alkotott vélemény nemek szerinti bontásban

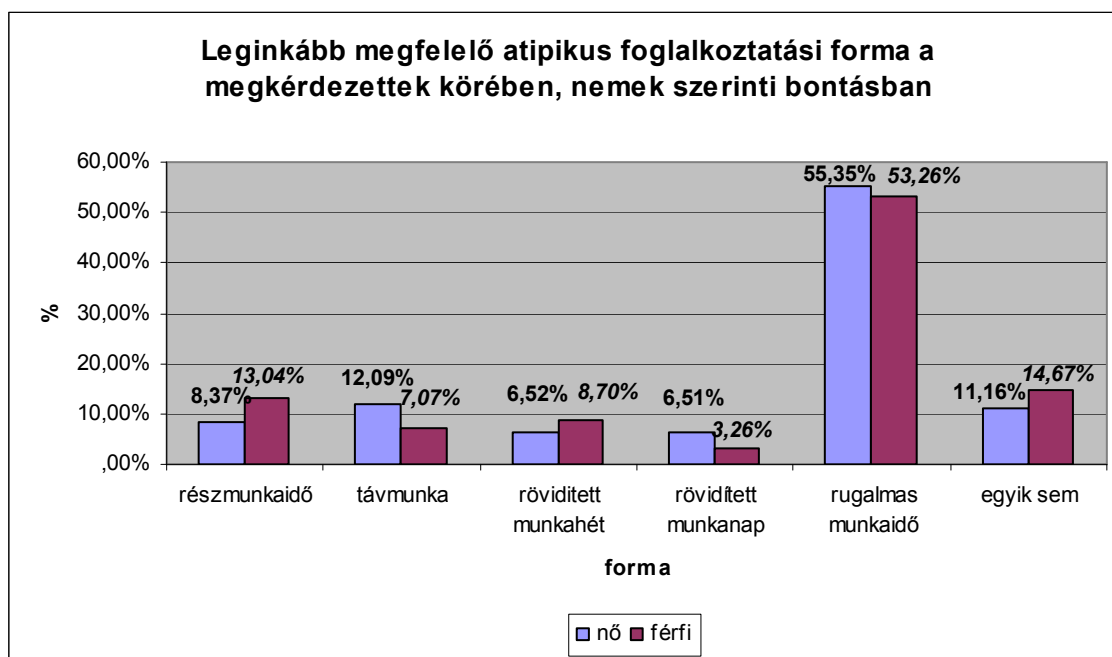
NEM	Alkalmi munka			Kölcsönzött munka		
	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják
nő	77,2%	18,6%	4,2%	54,4%	40,9%	4,7%
férfi	81,1%	13,0%	5,9%	65,9%	28,1%	5,9%
	Részidős munka			Ügynöki munka		
NEM	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják
nő	49,3%	47,0%	3,7%	48,8%	42,3%	8,8%
férfi	62,7%	33,5%	3,8%	56,8%	29,2%	14,1%
	Szezonális munka			Közfoglalkoztatás		
NEM	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják
nő	63,7%	31,6%	4,7%	56,3%	35,8%	7,9%
férfi	63,2%	31,4%	5,4%	65,9%	26,5%	7,6%
	Távmunka			Munkaügyi képzés		
NEM	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják	nincs más	vannak előnyei	nem vállalják

nő	39,1%	56,7%	4,2%	43,3%	53,0%	3,7%
férfi	56,8%	35,7%	7,5 %	54,6%	42,7%	2,7%

Forrás: saját szerkesztés

7.4.5 Leginkább megfelelő atipikus foglalkoztatási forma nemek szerinti bontásban

A megkérdezett nők és férfiak számára is a legmegfelelőbb atipikus foglalkoztatási forma a rugalmas munkaidőben történő munkavégzés lenne, nagyjából megegyező, 50% feletti arányban választották ezt a lehetőséget a megkérdezettek. A nők a távmunkáról (12%), a férfiak a részmunkaidős foglalkoztatásról vélekednek még úgy, hogy megfelelne számukra (13%). A megkérdezett férfiak és nők több, mint tizede számára egyik forma sem lenne megfelelő.



30. ábra: Megfelelő atipikus foglalkoztatási forma nemek szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.4.6 A megkérdezettek mobilitási hajlandósága saját költségre történő beutazás esetén nemek szerinti bontásban

A megkérdezettek mobilitási hajlandóságát tekintve nemek szerinti bontásban nem tapasztalhatóak jelentősebb eltérések, amennyiben saját költségre történik a beutazás.

36. táblázat: A megkérdezettek mobilitási hajlandósága saját költségre történő beutazás esetén nemek szerinti bontásban

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - max. 5km - saját költségen történő beutazás							
NEM	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
nő	58,6%	41,4%	43,3%	33,0%	41,4%	52,6%	34,4%
férfi	59,5%	47,6%	41,1%	37,8%	42,7%	55,7%	39,5%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 5-10 km-ig - saját költségen történő beutazás							
NEM	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
nő	15,8%	26,0%	16,7%	25,1%	19,5%	17,2%	23,7%
férfi	17,3%	22,2%	14,1%	21,1%	18,9%	17,8%	23,2%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 10-15 km-ig - saját költségen történő beutazás							
NEM	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
nő	11,2%	18,6%	15,3%	19,5%	16,3%	16,3%	18,1%
férfi	8,6%	12,4%	12,4%	15,7%	14,1%	7,6%	11,9%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 15-20 km-ig - saját költségen történő beutazás							
NEM	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
nő	6,0%	6,5%	8,4%	10,2%	9,3%	7,4%	12,6%
férfi	5,4%	7,0%	11,9%	9,7%	8,1%	7,6%	7,6%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 20 km felett km - saját költségen történő beutazás							
NEM	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
nő	8,4%	7,4%	16,3%	12,1%	13,5%	6,5%	11,2%
férfi	9,2%	10,8%	20,5%	15,7%	16,2%	11,4%	17,8%

Forrás: saját szerkesztés

7.4.7 A megkérdezettek mobilitási hajlandósága a munkáltató költségére történő beutazás esetén nemek szerinti bontásban

A megkérdezettek mobilitási hajlandóságát tekintve nemek szerinti bontásban nem tapasztalhatóak jelentősebb eltérések, amennyiben a munkáltató téríti a beutazás költségeit.

37. táblázat: A megkérdezettek mobilitási hajlandósága a munkáltató költségére történő beutazás esetén nemek szerinti bontásban

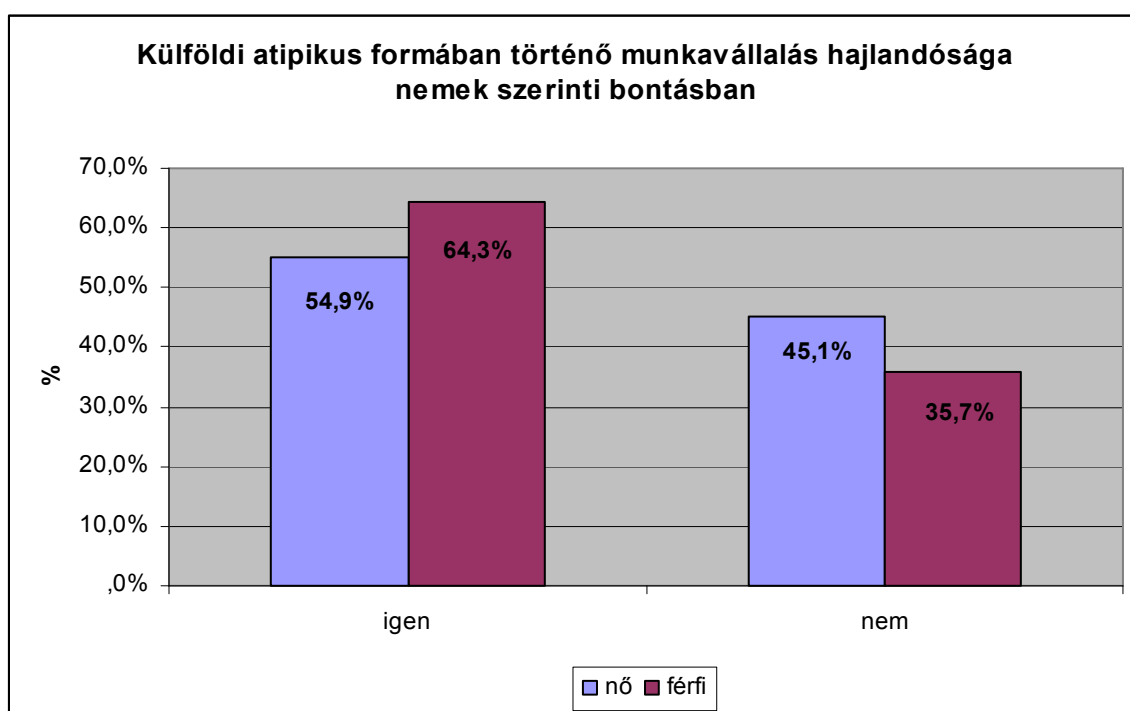
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - max. 5km - munkaadó költségén történő beutazás							
NEM	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
nő	25,1%	16,3%	18,1%	14,4%	18,6%	27,4%	17,7%
férfi	22,7%	17,8%	15,7%	15,1%	18,4%	24,9%	13,5%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 5-10 km-ig - munkaadó költségén történő beutazás							
NEM	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
nő	13,0%	14,4%	12,6%	12,6%	12,6%	13,0%	9,3%
férfi	14,6%	14,6%	13,5%	11,9%	9,7%	13,5%	14,6%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 10-15 km-ig - munkaadó költségén történő beutazás							
NEM	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
nő	17,7%	20,0%	17,7%	16,7%	14,9%	13,0%	16,7%
férfi	11,9%	14,6%	13,0%	15,1%	13,0%	13,0%	14,1%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 15-20 km-ig - munkaadó költségén történő beutazás							
NEM	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
nő	11,6%	11,6%	11,6%	15,8%	14,4%	12,6%	14,0%
férfi	16,2%	15,7%	12,4%	15,1%	16,2%	11,4%	13,5%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 20 km felett km - munkaadó költségén történő beutazás							

NEM	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
nő	32,6%	37,7%	40,0%	40,5%	39,5%	34,0%	42,3%
férfi	34,6%	37,3%	45,4%	42,7%	42,7%	37,3%	44,3%

Forrás: saját szerkesztés

7.4.8 A megkérdezettek szomszédos országban való atipikus formában történő munkavállalási hajlandósága nemek szerinti bontásban

A megkérdezettek körében a férfiak szomszédos országban, atipikus formában való munkavállalási hajlandósága magasabb, mint a megkérdezett nőké. A férfiak 64,3%-a lenne hajlandó a szomszédos országban munkát vállalni, míg a nők 54,9%-a lenne hajlandó hasonlóan cselekedni.



31. ábra: A megkérdezettek szomszédos országban való atipikus formában történő munkavállalási hajlandósága nemek szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.4.9 A megkérdezettek elvárásai a munkahellyel kapcsolatban

A megkérdezettek elvárásai a munkahellyel kapcsolatosan nemek szerinti bontásban nagyjából hasonló eredményt hoztak. Mindkét nemnél a legfontosabb három tényező közé a megfelelő fizetés, a megfelelő munkahelyi légkör és a másik állásba történő átlépés tartoznak.

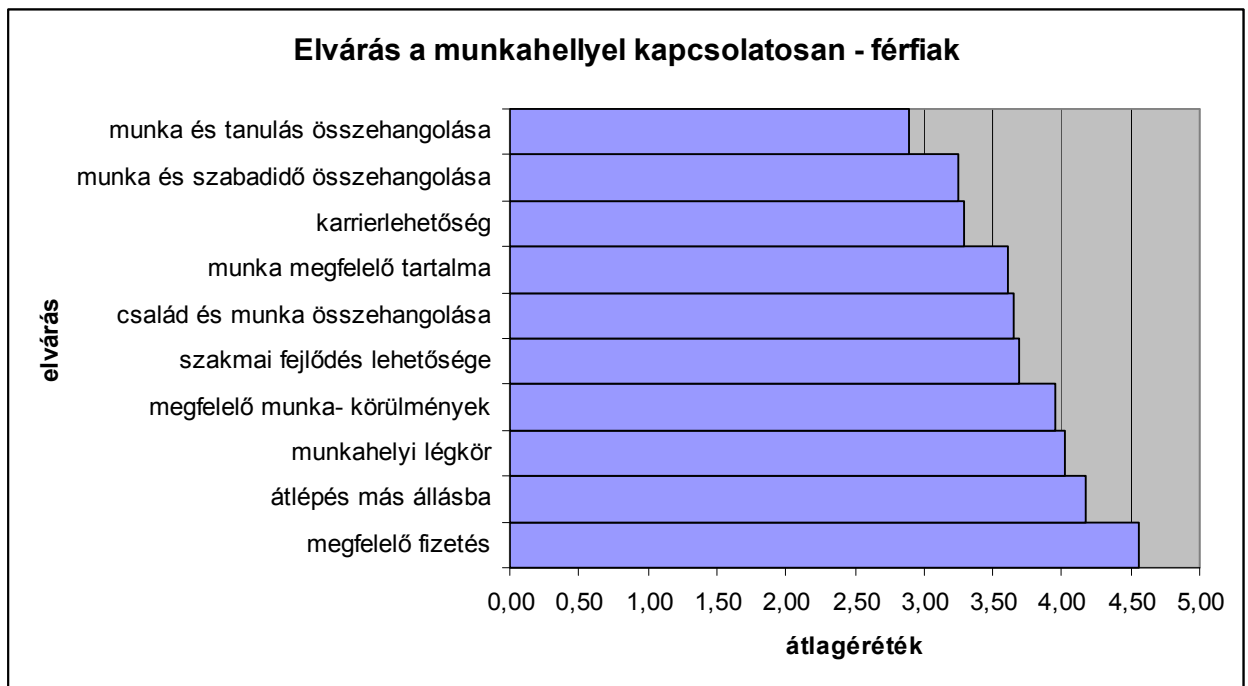
A legkevésbé fontos tényezők közé tartozik, hogy a tanulmányok és a szabadidős tevékenységek megfelelően összehangolhatóak legyenek a munkahellyel.

Megfigyelhető továbbá, hogy a nők számára jóval fontosabb a családi élet és a munka összehangolhatósága, mint a férfiak számára.



32. ábra: A megkérdezett nők elvárásai a munkahellyel kapcsolatosan

Forrás: saját szerkesztés



33. ábra: A megkérdezett férfiak elvárásai a munkahellyel kapcsolatosan.

Forrás: saját szerkesztés

7.4.10 Egyetértés a munkával kapcsolatos állításokkal nemek szerinti bontásban

A munkával kapcsolatos állítások kiértékelésénél kiderült, hogy a nők (4,24-es átlag) számára sokkal fontosabb, hogy a munkáltató segítsen a munkahelyi kötelezettségek és a családi élet összehangolásában, mint a férfiak számára (3,54). A férfiak számára a legfontosabb tényező a felsorolt állításokkal kapcsolatosan az, hogy a nő is vegye ki a részét a család fenntartásából (3,7), ezzel az állítással a nők is egyetértenek (3,8). Mindkét nem megkérdezettei inkább egyetértenek azzal az állítással, hogy az atipikus formák segítik a munka és családi élet összehangolását, továbbá azzal is, hogy a munka és a család egyforma fontos.

Egyik nem képviselői sem értenek egyet azzal, hogy a nőknek a szülés után hamarabb vissza kellene térnie a munkavégzéshez, vagy a munka miatt fel kellene adniuk gyermekvállalási szándékukat.

38. táblázat: A munkával kapcsolatos állításokkal való egyetértés nemek szerinti bontásban

NEM	nő	NEM	férfi
munkáltató segítsen a család és munka	4,14	férfi és nő is vegye ki a részét a	3,70

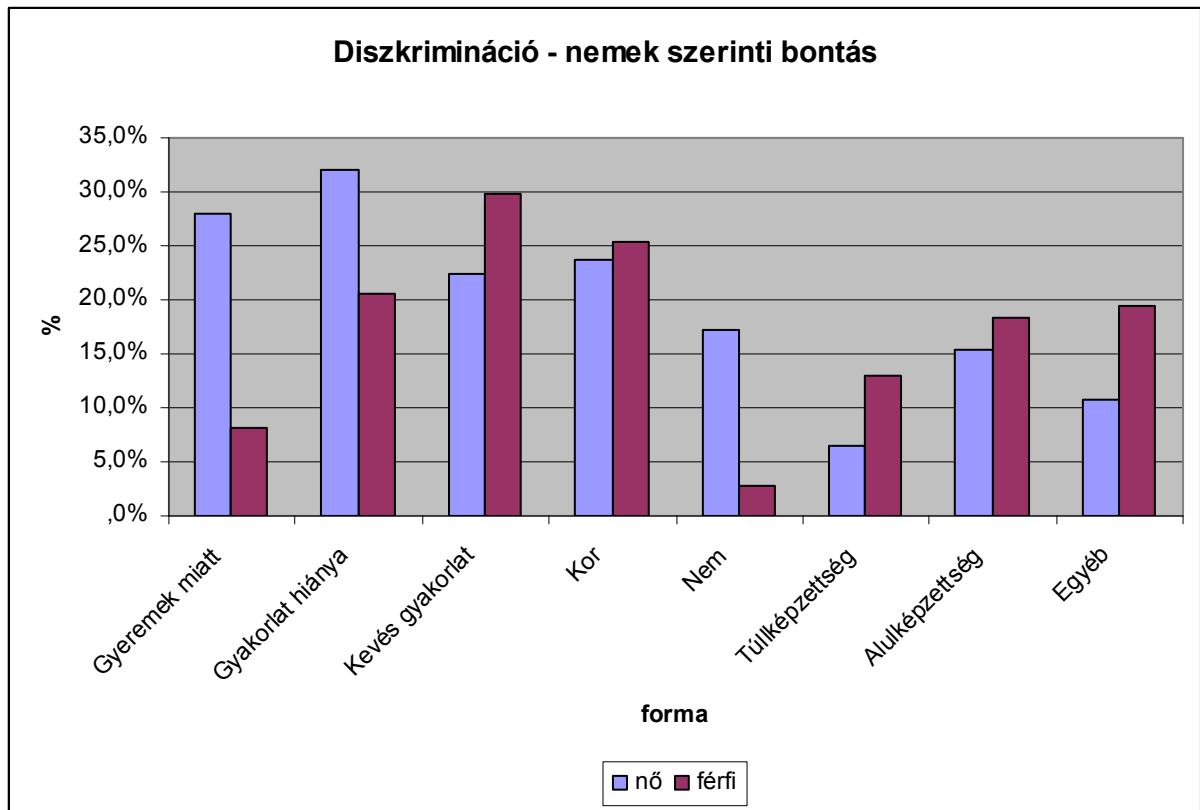
összehangolásában		családfenntartásból	
férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,81	munka és család egyforma fontossága	3,60
atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,68	atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,57
munka és család egyforma fontossága	3,61	munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	3,54
részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,51	részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,35
munka és család közt nincs egyensúly	2,65	munka és család közt nincs egyensúly	2,23
Gyermekvállalás feladása	2,20	Nők korábbi visszatérése szülés után	2,15
Nők korábbi visszatérése szülés után	2,18	Gyermekvállalás feladása	2,14

Forrás: saját szerkesztés

7.4.11 Diszkrimináció tapasztalt formái a megkérdezettek körében nemek szerinti bontásban

Nemek szerinti bontásban vizsgálva a diszkrimináció tapasztalt formáit a megkérdezettek körében kijelenthető, hogy a nőket gyakrabban diszkriminálják amiatt a tény miatt, hogy gyermekük van (27,9%-uk tapasztalt már ilyen), továbbá a nemük miatt (17,2% tapasztalt már ilyen), mint a férfiakat. A legjelentősebb álláspályázatból való kizárási ok viszont a gyakorlat teljes hiánya (32,1%), szintén jelentős az életkor miatti diszkrimináció (23,7%).

A férfiakat leginkább a kevés gyakorlat (29,7%) valamint az életkoruk miatt diszkriminálják (25,4%). A nőknél jellemző a nemük miatti diszkrimináció és a gyermek megléte nem számít jelentős tényezőnek a férfiak körében.



34. ábra: Diszkrimináció formái a megkérdezettek körében, nemek szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.4.12 Atipikus formák segítségével a válságból való kilábalásban és a tartós munkanélküliség leküzdésében nemek szerinti bontásban

A megkérdezett férfiak és nők közel azonos mértékben vélekednek az atipikus foglalkoztatási formák válság elleni harcban és tartós munkanélküliség leküzdésében betöltött szerepéről. A férfiak és nők négyötöde egyaránt úgy véli, hogy az atipikus formák teljesen vagy részben segítik a válság és a tartós munkanélküliség leküzdését.

39. táblázat: Atipikus formák segítségével a válságból való kilábalásban és a tartós munkanélküliség leküzdésében nemek szerinti bontásban

		Kilábalás a válságból						Tartós munkanélküliség leküzdése			
		teljes mértékben	részben	nem	Összesen			teljes mértékben	részben	nem	Összesen
NEM	nő	15,8%	65,1%	19,1%	100,0%	NEM	nő	18,6%	59,5%	21,9%	100,0%
	férfi	20,5%	59,5%	20,0%	100,0%		férfi	22,2%	54,1%	23,8%	100,0%
Összesen		18,0%	62,5%	19,5%	100,0%	Összesen		20,3%	57,0%	22,8%	100,0%

Forrás: saját szerkesztés

7.5 KERESZTTÁBLA-ELEMZÉS – AZ EREDMÉNYEK CSALÁDI ÁLLAPOT SZERINTI KIÉRTÉKELÉSE

7.5.1 Atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos hozzáállás családi állapot szerinti bontásban

Az atipikus munkavégzési formákhoz való hozzáállás kapcsán a családi állapot szerinti bontásban (egyedül él vagy társsal él-e a megkérdezett) nem mutatható ki jelentősebb eltérés.

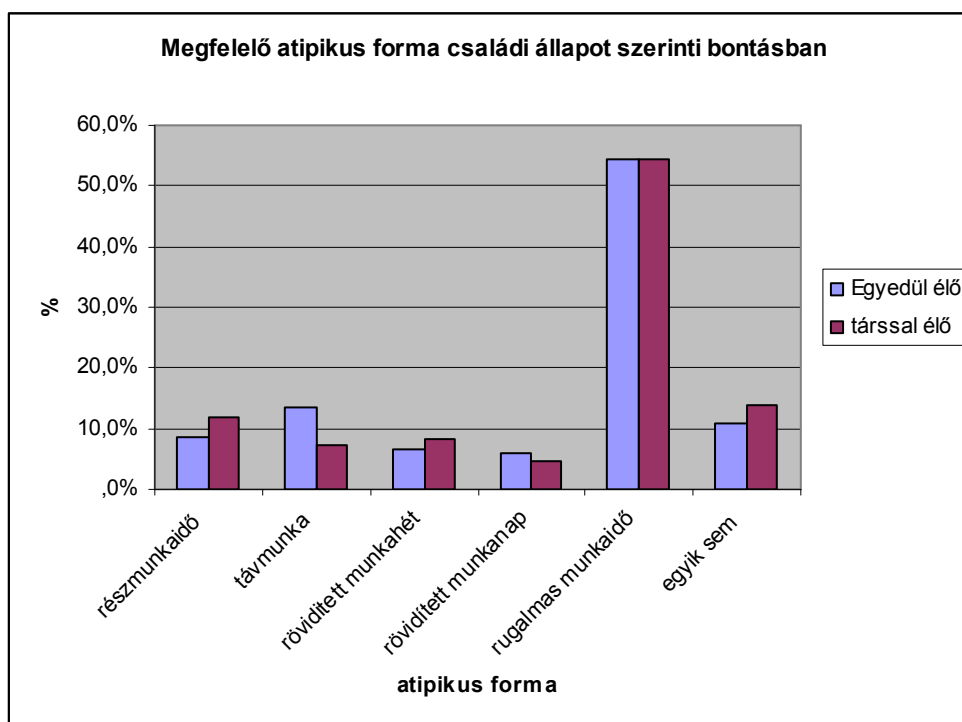
40. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos hozzáállás családi állapot szerinti bontásban

Családi állapot	Alkalmi munka			Kölcsönzött munka		
	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
Egyedül élő	43,5%	46,8%	9,7%	29,2%	41,6%	29,2%
Társsal élő	35,4%	54,5%	10,2%	23,6%	52,4%	24,0%
Családi állapot	Részidős munka			Ügynöki munka		
	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
Egyedül élő	24,0%	55,8%	20,1%	27,9%	51,9%	20,1%
Társsal élő	20,7%	60,6%	18,7%	23,6%	53,7%	22,8%
Családi állapot	Szezonális munka			Közfoglalkoztatás		
	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
Egyedül élő	29,9%	53,2%	16,9%	43,5%	43,5%	13,0%
Társsal élő	30,1%	58,5%	11,4%	33,7%	46,3%	19,9%
Családi állapot	Táv munka			Munkaügyi képzés		
	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
Egyedül élő	31,8%	40,9%	27,3%	14,3%	64,9%	20,8%
Társsal élő	23,2%	46,3%	30,5%	14,6%	57,3%	28,0%

Forrás: saját szerkesztés

A családi állapot szerinti bontásban azt tapasztaltuk, hogy az egyedül élők és a társsal élők közt nincsen jelentősebb eltérés a megfelelő atipikus formáról való vélekedés tekintetében.

41. táblázat: Megfelelő atipikus forma családi állapot szerinti bontásban



Lényegesebb, családi állapot szerinti eltérések (egyedül élés vagy társsal élés) a megkérdezettek mobilitási hajlandóságát tekintve nem fedezhetőek fel.

42. táblázat: Mobilitás saját költségére történő beutazás esetén családi állapot szerinti bontásban

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - max. 5km - saját költségére történő beutazás							
Családi állapot	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
Egyedül élő	58,4%	44,2%	38,3%	37,0%	41,6%	57,8%	37,0%
Társsal élő	59,3%	44,3%	44,7%	34,1%	42,3%	51,6%	36,6%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 5-10 km-ig - saját költségére történő beutazás							
Családi állapot	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
Egyedül élő	16,9%	24,0%	18,2%	25,3%	18,8%	19,5%	27,9%
Társsal élő	16,3%	24,4%	13,8%	22,0%	19,5%	16,3%	20,7%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 10-15 km-ig - saját költségére történő beutazás							

Családi állapot	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
Egyedül élő	11,7%	18,2%	14,3%	17,5%	16,2%	10,4%	12,3%
Társsal élő	8,9%	14,2%	13,8%	17,9%	14,6%	13,4%	17,1%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 15-20 km-ig - saját költségen történő beutazás							
Családi állapot	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
Egyedül élő	3,2%	4,5%	9,7%	10,4%	8,4%	5,8%	7,8%
Társsal élő	7,3%	8,1%	10,2%	9,8%	8,9%	8,5%	11,8%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 20 km felett km - saját költségen történő beutazás							
Családi állapot	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
Egyedül élő	9,7%	9,1%	19,5%	9,7%	14,9%	6,5%	14,9%
Társsal élő	8,1%	8,9%	17,5%	16,3%	14,6%	10,2%	13,8%

Forrás: saját szerkesztés

Lényegesebb, családi állapot szerinti eltérések (egyedül élés vagy társsal élés) a megkérdezettek mobilitási hajlandóságát tekintve nem fedezhetőek fel.

43. táblázat: Mobilitás a munkáltató költségre történő beutazás esetén családi állapot szerinti bontásban

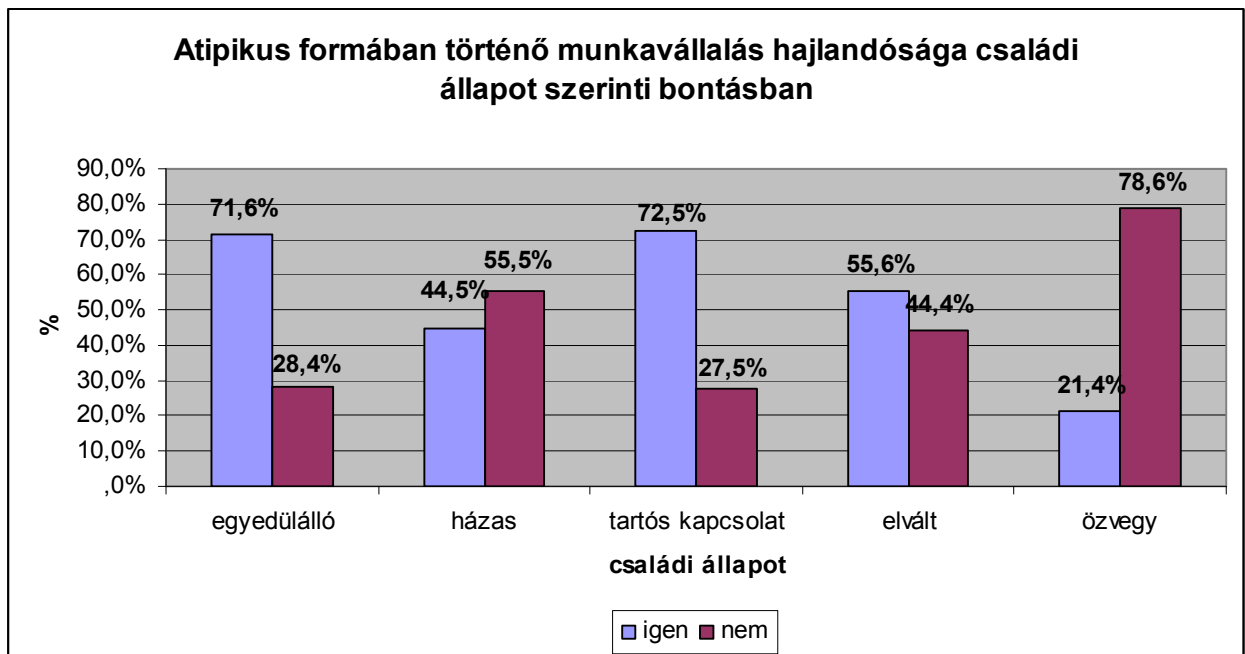
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - max. 5km - munkaadói költségen történő beutazás							
Családi állapot	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
Egyedül élő	27,3%	20,8%	16,9%	17,5%	20,1%	27,9%	18,8%
Társsal élő	22,0%	14,6%	17,1%	13,0%	17,5%	25,2%	13,8%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 5-10 km-ig - munkaadói költségen történő beutazás							
Családi állapot	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
Egyedül élő	13,0%	11,7%	13,0%	9,1%	9,7%	13,0%	10,4%
Társsal élő	14,2%	16,3%	13,0%	14,2%	12,2%	13,4%	12,6%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 10-15 km-ig -munkaadói költségen történő beutazás							
Családi állapot	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
Egyedül élő	16,2%	18,2%	18,2%	18,2%	16,2%	16,2%	16,9%
Társsal élő	14,2%	17,1%	13,8%	14,6%	12,6%	11,0%	14,6%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 15-20 km-ig - munkaadói költségen történő beutazás							
Családi állapot	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
Egyedül élő	11,7%	16,2%	12,3%	18,2%	14,9%	13,0%	14,3%
Társsal élő	15,0%	11,8%	11,8%	13,8%	15,4%	11,4%	13,4%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 20 km felett km - munkaadói költségen történő							

Családi állapot	beutazás						
	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
Egyedül élő	31,8%	33,1%	39,6%	37,0%	39,0%	29,9%	39,6%
Társsal élő	34,6%	40,2%	44,3%	44,3%	42,3%	39,0%	45,5%

Forrás: saját szerkesztés

A szomszédos országban leginkább a tartós kapcsolatban élő (72,5%) valamint az egyedülállók (71,6%) volnának hajlandóak dolgozni, míg legkevésbé az özvegyek azok (21,4%), akik atipikus formában átmennének dolgozni a szomszédos országban.

44. táblázat: Atipikus formában történő munkavállalási hajlandóság a szomszédos országban



Forrás: saját szerkesztés

7.5.2 A diszkrimináció tapasztalt formái a megkérdezettek körében

A munkahelyre történő felvételi eljárás során tapasztalt diszkriminációs formák esetében a családi állapot szerint bontásban kiderült, hogy az egyes kategóriák esetében jellemző diszkriminációs formák mutatkoznak. Vannak olyan csoportok, amelyek esetében a diszkrimináció egy-egy formája hangsúlyosabban jelenik meg, mint más csoportoknál. A 45. táblázat szemlélteti, hogy az adott kategóriába tartozó megkérdezettek hány százaléka találkozott már az álláskereső során a diszkrimináció adott formájával. Ennél a kérdésnél közrejátszanak

olyan tényezők is, melyek az életkorból is adódnak (pl. az özvegyek jellemzően idősebb korcsoportból kerülnek ki, míg az egyedülállók a fiatalabbak közül). Ezek a tényezők is befolyásolják, hogy az özvegyeket jellemzően az életkor, az egyedülállók pedig a gyakorlat hiányával összefüggésben „zárják ki” egy-egy felvételi eljárás során. A házások nagy aránya a gyermeke megléte miatt esik el egy-egy állástól (mintegy harmaduk tapasztalta már a diszkrimináció e formáját!)

45. táblázat: Diszkrimináció tapasztalt formái (a családi állapot megkérdezettjeinek arányában)

Családi állapot	Diszkrimináció tapasztalt formája							
	Gyermek miatt	Gyakorlat hiánya	Kevés gyakorlat	Kor	Nem	Túlképzettség	Alulképzettség	Egyéb
egyedülálló	11,5%	29,8%	36,5%	17,3%	9,6%	10,6%	20,2%	9,6%
házas	30,7%	22,6%	21,2%	25,5%	14,6%	10,9%	19,7%	16,1%
tartós kapcsolat	10,1%	36,7%	27,5%	15,6%	5,5%	9,2%	14,7%	18,3%
elvált	25,0%	13,9%	13,9%	47,2%	8,3%	5,6%	5,6%	16,7%
özvegy	7,1%	0%	7,1%	78,6%	21,4%	0%	7,1%	7,1%

Forrás: saját szerkesztés

7.5.3 Munkahellyel kapcsolatos elvárások családi állapot szerinti bontásban

A munkahellyel kapcsolatos elvárások tekintetében a családi állapot szerinti bontásban nagy jelentéssel bíró eltérések nem tapasztalhatóak.

46. táblázat: Munkahellyel kapcsolatos elvárások családi állapot szerinti bontásban

		házasok		tartós kapcsolat		Elvált		özvegy	
megfelelő fizetés	4,51	megfelelő fizetés	4,70	megfelelő fizetés	4,67	megfelelő fizetés	4,58	megfelelő fizetés	4,57
munkahelyi légkör	4,22	munkahelyi légkör	4,13	munkahelyi légkör	4,38	átlépés más állásba	4,33	átlépés más állásba	4,36
megfelelő munkakörülmények	4,14	átlépés más állásba	4,12	átlépés más állásba	4,28	munkahelyi légkör	4,19	munkahelyi légkör	3,79
átlépés más állásba	4,12	család és munka összehangolása	4,10	megfelelő munkakörülmények	4,21	megfelelő munkakörülmények	3,78	megfelelő munkakörülmények	3,79

szakmai fejlődés lehetősége	4,09	megfelelő munka-körülmények	3,96	munka megfelelő tartalma	4,12	család és munka összehangolása	3,75	család és munka összehangolása	3,50
munka megfelelő tartalma	3,90	szakmai fejlődés lehetősége	3,58	szakmai fejlődés lehetősége	4,09	munka megfelelő tartalma	3,44	munka megfelelő tartalma	3,36
karrierlehetőség	3,77	munka megfelelő tartalma	3,47	család és munka összehangolása	4,04	szakmai fejlődés lehetősége	3,44	szakmai fejlődés lehetősége	3,00
család és munka összehangolása	3,76	munka és szabadidő összehangolása	3,07	karrierlehetőség	3,86	munka és szabadidő összehangolása	3,22	karrierlehetőség	2,57
munka és szabadidő összehangolása	3,46	karrierlehetőség	3,04	munka és szabadidő összehangolása	3,61	karrierlehetőség	3,06	munka és szabadidő összehangolása	2,21
munka és tanulás összehangolása	3,40	munka és tanulás összehangolása	2,86	munka és tanulás összehangolása	3,51	munka és tanulás összehangolása	2,78	munka és tanulás összehangolása	1,86

Forrás: saját szerkesztés

7.5.4 Munkahellyel kapcsolatos állításokkal kapcsolatos egyetértés családi állapot szerinti bontásban

A munkával és életmóddal kapcsolatos állítások tekintetében a családi állapot szerinti bontásban nagy jelentéssel bíró eltérések nem tapasztalhatóak.

47. táblázat: Elvárások a munka és az életvitel összehangolásával kapcsolatosan családi állapot szerinti bontásban

egyedülálló		házas		tartós kapcsolat		elvált		özvegy	
férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,94	munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	3,95	munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	3,89	atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,81	munka és család egyforma fontossága	4,29
munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	3,83	férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,66	férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,72	férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,75	részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	4,21
atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,47	munka és család egyforma fontossága	3,65	atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,70	részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,69	munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	3,86

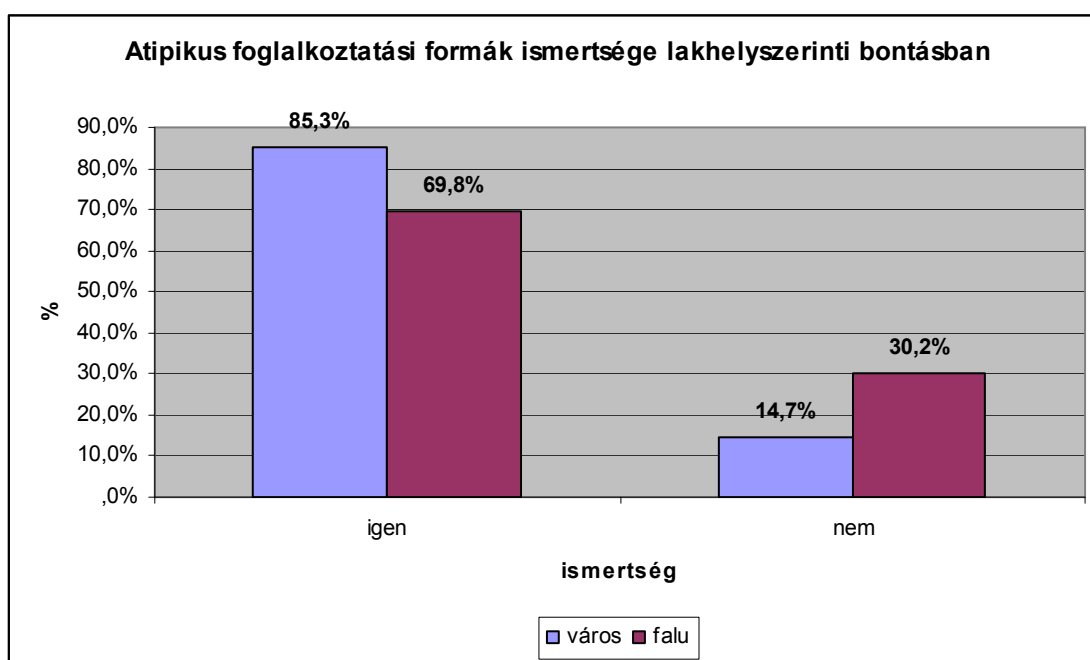
munka és család egyforma fontossága	3,41	atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,63	munka és család egyforma fontossága	3,62	munka és család egyforma fontossága	3,67	atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,86
részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,28	részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,37	részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,49	munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	3,56	férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,64
munka és család közt nincs egyensúly	2,48	munka és család közt nincs egyensúly	2,44	munka és család közt nincs egyensúly	2,41	munka és család közt nincs egyensúly	2,64	munka és család közt nincs egyensúly	2,21
Gyermekvállalás feladása	2,40	Gyermekvállalás feladása	2,04	Nők korábbi visszatérése szülés után	2,30	Gyermekvállalás feladása	2,31	Nők korábbi visszatérése szülés után	2,14
Nők korábbi visszatérése szülés után	2,38	Nők korábbi visszatérése szülés után	1,90	Gyermekvállalás feladása	2,18	Nők korábbi visszatérése szülés után	2,17	Gyermekvállalás feladása	1,36

Forrás: saját szerkesztés

7.6 KERESZTTÁBLA-ELEMZÉS – AZ EREDMÉNYEK LAKHELY SZERINTI KIÉRTÉKELÉSE

7.6.1 Az atipikus foglalkoztatási formák ismertsége lakhely szerinti bontásban

Lakhely szerinti bontásban elmondható, hogy inkább a városban élők vannak tisztában az atipikus foglalkoztatás fogalmával (85%), míg a falun élők valamivel több, mint kétharmada ismeri csak ezeket a formákat (69%).



35. ábra: Atipikus foglalkoztatási formák lakhely szerinti ismertsége

Forrás: saját szerkesztés

7.6.2 Atipikus formák keretében történő munkavégzés normális állásba való kerülés esélyére való hatása lakhely szerinti bontásban

Mind a falun, mind pedig a városban élők közt az a vélemény figyelhető meg leginkább, hogy az atipikus formák keretében történő munkavégzésnek nincsen kihatása a normális állás megszerzésének esélyeire. Megfigyelhető azonban, hogy azok közül, akik szerint van hatása az atipikus munkavégzésnek a későbbi pozíció megszerzésére, a falun élők pesszimistábbak: szinte valamennyi foglalkoztatási forma keretében inkább vélték úgy, hogy csökkenti az állandó munkahely megszerzésének esélyét, mint a városban élők. A városban élők inkább vélték úgy, hogy növeli a az állandó munkahely megszerzését az atipikus formában való munkavégzés (kivéve a szezonális munka és a közfoglalkoztatás esetét).

48. táblázat: Atipikus formák keretében történő munkavégzés normális állásba kerülés esélyére gyakorolt hatása lakhely szerinti bontásban

Lakhely	Alkalmi munka			Kölcsönzött munka		
	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
város	21,0%	66,4%	12,6%	19,4%	48,7%	31,9%

falu	31,5%	56,2%	12,3%	26,5%	46,9%	26,6%
	Részidős munka			Ügynöki munka		
Lakhely	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
város	16,8%	52,1%	31,1%	18,5%	57,1%	24,4%
falu	19,8%	58,6%	21,6%	22,2%	54,3%	23,5%
	Szezonális munka			Közfoglalkoztatás		
Lakhely	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
város	24,8%	59,2%	16,0%	22,3%	63,4%	14,3%
falu	28,4%	54,3%	17,3%	25,9%	53,7%	20,4%
	Táv munka			Munkaügyi képzés		
Lakhely	csökkenti	semleges	növeli	csökkenti	semleges	növeli
város	16,8%	63,0%	20,2%	5,5%	44,5%	50,0%
falu	29,0%	51,9%	19,1%	13,6%	46,9%	39,5%

Forrás: saját szerkesztés

7.6.3 Atipikus formákkal kapcsolatos elvárások lakhely szerinti bontásban

A lakhely szerinti bontás alapján megfigyelhető, hogy atipikus formában való munkavégzést legnagyobb arányban a megkérdezettek mind falun, mind városon csupán átmeneti megoldásként fogadnák el. Szinte valamennyi forma esetében (kivéve a közfoglalkoztatást) a városon élők azok, akik nagyobb arányban csupán átmenetileg szeretnék atipikus formában dolgozni.

A falusiak ugyanakkor szinte minden forma esetében azonos, vagy magasabb arányban válaszolták, hogy nem fogadnák el az atipikus formában való munkavégzést, mint a városon élők. Hosszú távon a falun élők körében a távmunka, ügynöki munka, míg a városon élők körében a kölcsönzött munka és a távmunka jelennek meg, mint lehetséges munkavégzési formák.

49. táblázat: Atipikus formákkal kapcsolatos elvárások lakhely szerinti bontásban

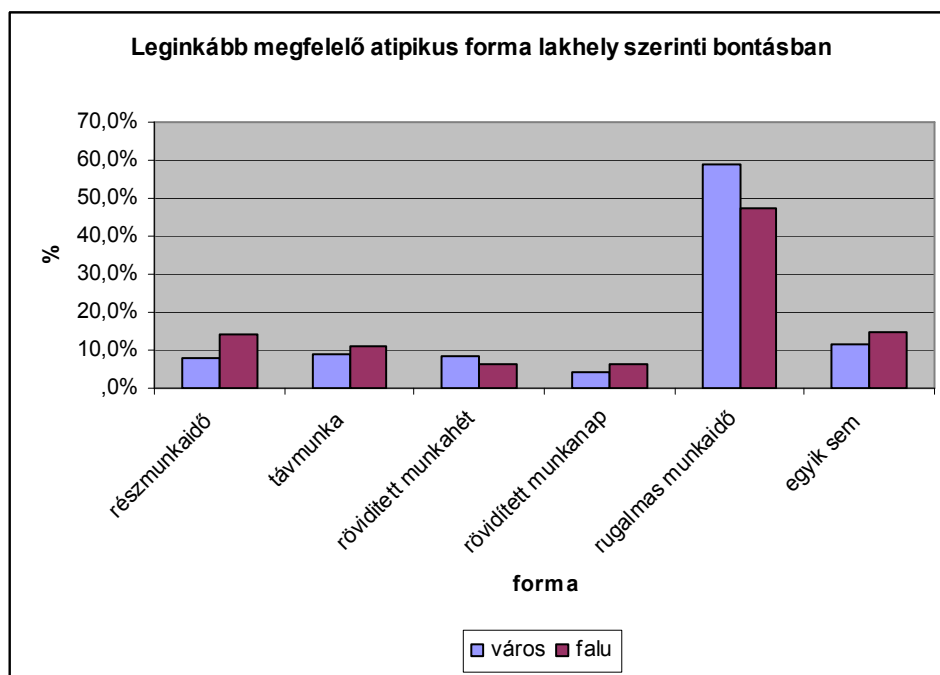
	Alkalmi munka			Kölcsönzött munka		
	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
város	37,8%	54,2%	8,0%	23,1%	50,4%	26,5%
falu	39,5%	47,5%	13,0%	29,6%	45,1%	25,3%
	Részidős munka			Ügynöki munka		

Lakhely	Szezonális munka			Közfoglalkoztatás		
	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
város	20,6%	60,1%	19,3%	23,5%	56,3%	20,2%
falu	24,1%	56,8%	19,1%	27,8%	48,1%	24,1%
Lakhely	Táv munka			Munkaügyi képzés		
	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
város	29,4%	57,6%	13,0%	40,8%	43,7%	15,5%
falu	30,9%	54,9%	14,2%	32,7%	47,5%	19,8%
város	26,5%	45,8%	27,7%	11,8%	63,9%	24,4%
falu	26,5%	42,0%	31,5%	18,5%	54,9%	26,5%

Forrás: saját szerkesztés

7.6.4 Leginkább megfelelő atipikus foglalkoztatási forma lakhely szerinti bontásban

Lakhely szerinti bontásban vizsgálva a megkérdezettek válaszait megállapítható, hogy az egyetlen jelentősebb eltérés a rugalmas munkaidő tekintetében mutatkozik, ebben a foglalkoztatási formában a városiak közel 60%-a dolgozna, míg a falusiak esetében ez az arány 50% alatt marad. A falun élők majdnem 15%-ának egyik atipikus forma sem felelne meg.



36. ábra: Leginkább megfelelő atipikus foglalkoztatási forma lakhely szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.6.5 Mobilitási hajlandóság, saját költségre történő beutazás esetén lakhely szerinti bontásban

50. táblázat: Mobilitási hajlandóság –saját költségen

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - max. 5km - saját költségen történő beutazás							
LAKHELY	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
város	59,7%	43,3%	39,9%	32,8%	39,5%	57,1%	33,6%
falú	58,0%	45,7%	45,7%	38,9%	45,7%	49,4%	41,4%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 5-10 km-ig - saját költségen történő beutazás							
LAKHELY	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
város	17,6%	28,6%	18,1%	26,1%	20,2%	16,8%	26,5%
falú	14,8%	17,9%	11,7%	19,1%	17,9%	18,5%	19,1%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 10-15 km-ig - saját költségen történő beutazás							
LAKHELY	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
város	7,6%	10,5%	10,1%	14,3%	12,6%	10,5%	13,0%
falú	13,6%	23,5%	19,8%	22,8%	19,1%	14,8%	18,5%

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 15-20 km-ig - saját költségen történő beutazás							
LAKHELY	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
város	4,6%	5,5%	8,8%	8,4%	7,6%	4,6%	8,4%
falu	7,4%	8,6%	11,7%	12,3%	10,5%	11,7%	13,0%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 20 km felett km - saját költségen történő beutazás							
LAKHELY	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
város	10,5%	12,2%	23,1%	18,5%	20,2%	10,9%	18,5%
falu	6,2%	4,3%	11,1%	6,8%	6,8%	5,6%	8,0%

Forrás: saját szerkesztés

Az ingázásra vonatkozó kérdések azonos távolságokat jelöltek meg mind a városi, mind pedig a falusi lakosok számára. Mégis jelentős különbség mutatkozik a válaszokban. A városiak akár saját költségükön is nagyobb hajlandóságot mutatnak a naponta bejárásra, mint a falusiak; akik viszont nagyobb arányban vállalnának ingázást a városiaknál, ha nem nekik kellene állniuk az utazás költségeit. Úgy tűnik, hogy a falusiak kevésbé tartják fontosnak az ingázással járó kényelmetlenséget és idővesztéséget, a városiak pedig inkább az anyagiakat sajnálják rá.

7.6.6 Mobilitási hajlandóság munkáltatói költségre történő beutazás esetén lakhely szerinti bontásban

A városon élők munkaadói útiköltség-térítés esetén való mobilitási hajlandósága magasabbnak ítéltető meg a válaszok lakhely szerinti bontása alapján is abban a viszonylatban, hogy nagyobb távolságra (20km-nél több) nagyobb arányban utaznának be, mint a falun élők.

51. táblázat: Mobilitási hajlandóság munkaadói költségen

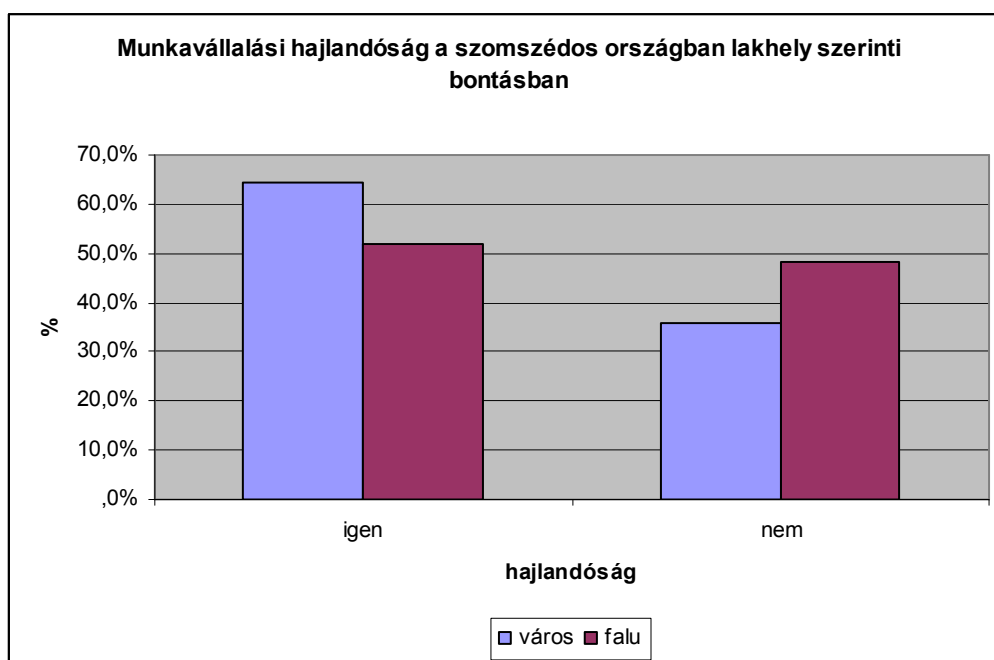
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - max. 5km - munkaadói költségen történő beutazás							
LAKHELY	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
város	23,9%	16,4%	15,1%	13,4%	16,8%	28,6%	14,7%
falu	24,1%	17,9%	19,8%	16,7%	21,0%	22,8%	17,3%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 5-10 km-ig - munkaadói költségen történő beutazás							
LAKHELY	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
város	11,8%	13,4%	10,9%	10,9%	11,3%	12,2%	10,9%
falu	16,7%	16,0%	16,0%	14,2%	11,1%	14,8%	13,0%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 10-15 km-ig - munkaadói költségen történő beutazás							

LAKHELY	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
város	14,3%	17,6%	17,2%	16,4%	14,3%	10,5%	16,4%
falu	16,0%	17,3%	13,0%	15,4%	13,6%	16,7%	14,2%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 15-20 km-ig - munkaadói költségen történő beutazás							
LAKHELY	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
város	12,6%	10,1%	8,8%	13,9%	10,9%	10,1%	10,9%
falu	15,4%	18,5%	16,7%	17,9%	21,6%	14,8%	17,9%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 20 km felett km - munkaadói költségen történő beutazás							
LAKHELY	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
város	37,4%	42,4%	47,9%	45,4%	46,6%	38,7%	47,1%
falu	27,8%	30,2%	34,6%	35,8%	32,7%	30,9%	37,7%

Forrás: saját szerkesztés

7.6.7 Munkavállalási hajlandóság a szomszédos országban lakhely szerinti bontásban

Lakhely szerinti bontásban megállapítható, hogy a falun élők alacsonyabb arányban lennének hajlandóak a szomszédos országban történő munkavégzésre, mint a városban élők.



37. ábra: Munkavállalási hajlandóság a szomszédos országban lakhely szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

Elképzelhető, hogy ezt a különbséget a falusiak közti konzervatívabb beállítottság magyarázza, esetleg a városiak nagyobb alkalmazkodása a tömegközlekedési eszközökhöz. Mindenesetre az elválasztó vonal nincs olyan éles, hogy fontos volna az atipikus munkalehetőségek esetében figyelembe venni. A lakhely jellegénél fontosabbak tűnik a potenciális munkahely távolsága.

7.6.8 Munkahellyel kapcsolatos elvárások lakhely szerinti bontásban

52. táblázat: Elvárások lakóhely szerinti bontásban

VÁROS		FALU	
megfelelő fizetés	4,66	megfelelő fizetés	4,59
munkahelyi légkör	4,37	átlépés más állásba	4,04
átlépés más állásba	4,29	munkahelyi légkör	3,99
megfelelő munka- körülmények	4,20	megfelelő munka- körülmények	3,83
család és munka összehangolása	4,07	család és munka összehangolása	3,76
szakmai fejlődés lehetősége	4,02	munka megfelelő tartalma	3,53
munka megfelelő tartalma	3,91	szakmai fejlődés lehetősége	3,52
karrierlehetőség	3,61	karrierlehetőség	3,19
munka és szabadidő összehangolása	3,41	munka és szabadidő összehangolása	3,13
munka és tanulás összehangolása	3,28	munka és tanulás összehangolása	2,93

Forrás: saját szerkesztés

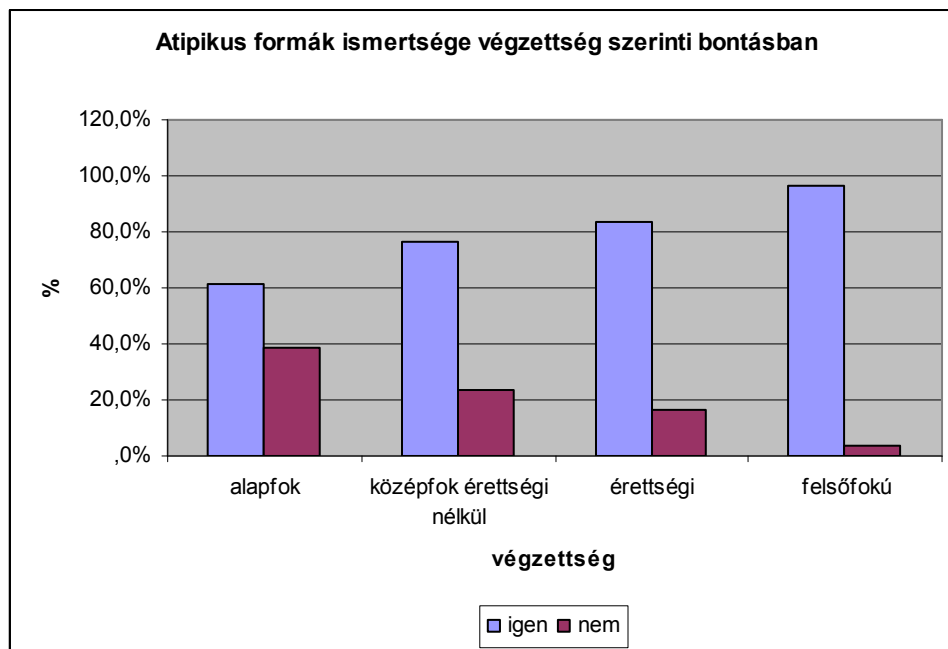
A táblázatból kitűnik, hogy lényeges különbség mutatkozik a lakóhely jellege szerint abban, hogy a munkához kapcsolódó értékek és jellemzők közül melyekről mondanának le nagyobb hajlandósággal a falusiak, mint a városiak. Elképzelhető, hogy ez már a korábbi munkatapasztalatok következménye, de a falusiak sokkal inkább lemondanak a tanulás, a szabadidő-eltöltés és a karrier lehetőségeiről egy állás kedvéért, mint a városiak. Az egyetlen faktor, amihez csaknem ugyanolyan mértékben ragaszkodnak, mint városi társaik, az a megfelelő fizetés. A táblázatból szintén kitűnik, hogy a városban élők számára valamennyi munkavégzéssel kapcsolatos tényező hangsúlyosabb, mint a falun élők számára.

7.7 KERESZTTÁBLA-ELEMZÉS – AZ EREDMÉNYEK VÉGZETTSÉG SZERINTI KIÉRTÉKELÉSE

A végzettségek szerinti összehasonlítások áttekintése előtt emlékeztetni szeretnénk a mintánk két jellemzőjére. Az egyik az alapfokú végzettségűek viszonylag alacsony aránya (a teljes minta 18,3%-a; Magyarországon 18,5%, Szlovákiában 18,0%), valamint a felsőfokú végzettségűek magas reprezentációja (a mintában összesen 14,7%; a magyar oldalon 12%, a szlovákiai oldalon 17,5%). Ez nem a vizsgált térség álláskeresőinek végzettségbeli megoszlását, hanem sokkal inkább válaszadói hajlandóságát tükrözi. Ez azt is jelenti egyrészt, hogy a mintánk az iskolázottság szempontjából nem reprezentatív, másrészt viszont azzal az előnnyel jár, hogy megközelíthetőbbé teszi az atipikus munkavégzéssel szembeni attitűdöket.

7.7.1 Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége végzettség szerinti bontásban

Nem okozott meglepetést a számunkra, hogy a megszerzett végzettséggel együtt nőtt az atipikus formák ismertségi szintje a válaszadók között.



38. ábra: Atipikus foglalkoztatási formák ismertsége végzettség szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.7.2 Atipikus foglalkoztatás formák normális állásba való kerülésre gyakorolt hatása végzettség szerinti bontásban

53. Táblázat: Végzettség hatása

	Alkalmi munka			Kölcsönzött munka		
Végzettség	csökkentti	semleges	növeli	csökkentti	semleges	növeli
alapfok	30,1%	58,9%	11,0%	28,8%	46,6%	24,7%
középfok érettségi nélkül	24,7%	63,7%	11,6%	21,9%	48,6%	29,5%
érettségi	20,5%	61,5%	18,0%	23,8%	41,0%	35,2%
felsőfokú	30,5%	64,4%	5,1%	11,9%	62,7%	25,4%
	Részidős munka			Ügynöki munka		
Végzettség	csökkentti	semleges	növeli	csökkentti	semleges	növeli
alapfok	23,3%	53,4%	23,3%	30,1%	56,2%	13,7%
középfok érettségi nélkül	14,4%	63,7%	21,9%	15,1%	63,0%	21,9%
érettségi	20,5%	40,2%	39,3%	26,2%	50,0%	23,8%
felsőfokú	15,3%	64,4%	20,3%	6,8%	50,8%	42,4%
	Szezonális munka			Közfoglalkoztatás		
Végzettség	csökkentti	semleges	növeli	csökkentti	semleges	növeli
alapfok	28,8%	58,9%	12,3%	24,7%	60,3%	15,1%
középfok érettségi nélkül	20,5%	62,3%	17,1%	24,7%	56,8%	18,5%
érettségi	25,4%	54,1%	20,5%	25,4%	58,2%	16,4%
felsőfokú	39,0%	49,2%	11,9%	16,9%	67,8%	15,3%
	Táv munka			Munkaügyi képzés		
Végzettség	csökkentti	semleges	növeli	csökkentti	semleges	növeli
alapfok	30,1%	53,4%	16,4%	16,4%	46,6%	37,0%
középfok érettségi nélkül	20,5%	64,4%	15,1%	11,0%	48,6%	40,4%
érettségi	22,1%	52,5%	25,4%	4,9%	38,5%	56,6%
felsőfokú	13,6%	62,7%	23,7%	1,7%	50,8%	47,5%

Forrás: saját szerkesztés

Annál nagyobb meglepetéssel tapasztaltuk, hogy a magasabb végzettségűek mennyivel jobban bíznak az atipikus formákban, mint a kevésbé iskolázottak. Szinte valamennyi forma

esetében (kivéve az alkalmi és a szezonális foglalkoztatást) az érettségizettek és a diplomások bíznak abban, hogy az atipikus állások segítik a „normál” elhelyezkedést.

7.7.3 Atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos elvárások végzettség szerinti bontásban

Az atipikus foglalkoztatási formák tekintetében megfigyelhető, hogy a végzettségi szint emelkedésével csökken az atipikus formában való munkavégzési hajlandóság. A felsőfokú végzettséggel bírók körében akadnak olyan atipikus formák, melyeket nagy arányban még rövid időre sem fogadnának el a megkérdezettek, vagy melyeket hosszú távon egyáltalán nem tudnak elképzelni maguknak a megkérdezettek (vagy csak nagyon alacsony hányaduk) - ilyenek pl. az alkalmi munkákból élés, az ügynöki munkakörben való dolgozás. A felsőfokú végzettséggel bírók mintegy harmada távmunka keretében tudná elképzelni hosszabb távon a munkavégzést.

Valamennyi végzettségi kategóriában a megkérdezettek legnagyobb arányban csupán átmeneti ideig vállalnának munkát valamely atipikus forma keretében.

54. táblázat: Atipikus foglalkoztatás formák és végzettség

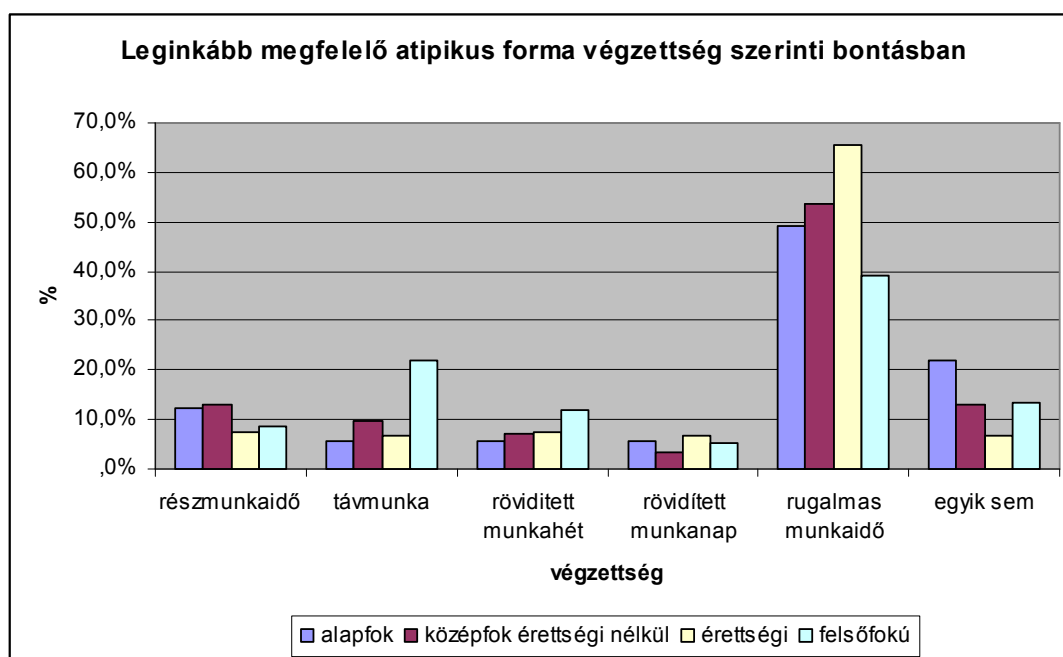
Végzettség	Alkalmi munka			Kölcsönzött munka		
	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
alapfok	41,1%	43,8%	15,1%	39,7%	34,2%	26,0%
középfok érettségi nélkül	30,1%	55,5%	14,4%	24,7%	45,9%	29,5%
érettségi	37,7%	55,7%	6,6%	20,5%	50,8%	28,7%
felsőfokú	57,6%	42,4%		22,0%	66,1%	11,9%
Végzettség	Részidős munka			Ügynöki munka		
	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
alapfok	37,0%	43,8%	19,2%	34,2%	42,5%	23,3%
középfok érettségi nélkül	19,2%	60,3%	20,5%	19,9%	51,4%	28,8%
érettségi	17,2%	62,3%	20,5%	26,2%	54,1%	19,7%
felsőfokú	20,3%	66,1%	13,6%	25,4%	67,8%	6,8%
Végzettség	Szezonális munka			Közfoglalkoztatás		
	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
alapfok	32,9%	50,7%	16,4%	41,1%	45,2%	13,7%
középfok	25,3%	56,8%	17,8%	32,9%	47,9%	19,2%

érettségi nélkül						
érettségi	29,5%	59,0%	11,5%	41,8%	41,0%	17,2%
felsőfokú	39,0%	57,6%	3,4%	35,6%	47,5%	16,9%
	Táv munka			Munkaügyi képzés		
Végzettség	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú	nem fogadna el	átmeneti megoldás	hosszú távú
alapfok	32,9%	38,4%	28,8%	21,9%	53,4%	24,7%
középfok érettségi nélkül	27,4%	43,2%	29,5%	10,3%	61,6%	28,1%
érettségi	25,4%	45,1%	29,5%	13,9%	59,8%	26,2%
felsőfokú	18,6%	52,5%	28,8%	16,9%	66,1%	16,9%

Forrás: saját szerkesztés

7.7.4 Leginkább megfelelő atipikus forma végzettség szerinti bontásban

Végzettség szerinti bontásban vizsgálva valamennyi végzettségi kategóriában a rugalmas munkaidőben történő munkavégzés a legmegfelelőbb forma. A felsőfokú végzettséggel bírók esetében magas a távmunkában dolgozni hajlandók aránya. Az alapfokú végzettséggel bírók ötöde nem szeretne egyik atipikus formában sem dolgozni. Az egyes végzettségi kategóriákba tartozó megkérdezettek esetében a kérdésre adott válasz az adott atipikus formának tulajdonított presztízst is megtestesít. A felsőoktatást végzettek körében ebből kifolyólag a rugalmas munkaidő, a távmunka és a rövidített munkahét a leginkább értékelt formák, míg az érettségizettek körében a rugalmas munkaidő a legkedveltebb forma. Az alapfokú végzettségűek egy széles rétege egyik atipikus formát sem preferálja, ez a csoport az atipikus formában való munkavégzést nem értékeli.



39. ábra: Leginkább megfelelő atipikus foglalkoztatási forma végzettség szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.7.5 Mobilitás, saját költségre történő beutazás esetén végzettség szerinti bontásban

Amennyiben egy atipikus formában történő munka helyszínére be kellene utaznia a megkérdezetteknek és a munkaadó az utazás költségeit nem térítené, akkor 20km-nél távolabbra - valamennyi végzettségi kategóriában - csak a megkérdezettek nagyon alacsony hányada lenne hajlandó beutazni. Kisebbségi eltérések csak a szezonális munka és az ügynöki munka esetében észlelhetők. Felfedezhető, hogy van a megkérdezetteknek egy rétege, aki számára a beutazás nagyobb távolságra nem okoz gondot, a megkérdezettek másik csoportjára pedig jellemző, hogy a megteendő távolság emelkedésével csökken a beutazási hajlandóságuk.

55. táblázat: Mobilitás, saját költségre történő beutazás esetén végzettség szerinti bontásban

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - max. 5km - saját költségen történő beutazás							
Végzettség	alkalmi munka	rész munkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
alapfok	63,0%	58,9%	52,1%	47,9%	54,8%	57,5%	50,7%
középfok érettségi nélkül	56,8%	45,9%	38,4%	34,9%	42,5%	52,7%	34,9%
érettségi	54,1%	37,7%	36,9%	30,3%	35,2%	55,7%	32,8%
felsőfokú	69,5%	35,6%	50,8%	30,5%	39,0%	49,2%	32,2%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 5-10 km-ig - saját költségen történő beutazás							

Végzettség	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
alapfok	13,7%	13,7%	13,7%	15,1%	17,8%	13,7%	17,8%
középfok érettségi nélkül	19,9%	24,7%	16,4%	25,3%	19,9%	19,9%	19,9%
érettségi	17,2%	24,6%	13,9%	23,0%	21,3%	17,2%	21,3%
felsőfokú	10,2%	35,6%	18,6%	28,8%	15,3%	16,9%	15,3%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 10-15 km-ig - saját költségen történő beutazás							
Végzettség	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
alapfok	9,6%	16,4%	12,3%	17,8%	11,0%	13,7%	12,3%
középfok érettségi nélkül	13,0%	15,1%	14,4%	16,4%	13,7%	11,0%	13,0%
érettségi	9,0%	17,2%	18,0%	18,9%	17,2%	12,3%	18,9%
felsőfokú	5,1%	13,6%	6,8%	18,6%	20,3%	13,6%	16,9%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 15-20 km-ig - saját költségen történő beutazás							
Végzettség	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
alapfok	6,8%	4,1%	9,6%	8,2%	9,6%	5,5%	9,6%
középfok érettségi nélkül	3,4%	7,5%	15,8%	12,3%	11,0%	9,6%	15,1%
érettségi	8,2%	8,2%	4,9%	9,8%	5,7%	4,1%	4,9%
felsőfokú	5,1%	5,1%	6,8%	6,8%	8,5%	11,9%	10,2%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 20 km felett km - saját költségen történő beutazás							
Végzettség	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
alapfok	6,8%	6,8%	12,3%	11,0%	6,8%	9,6%	12,3%
középfok érettségi nélkül	6,8%	6,8%	15,1%	11,0%	13,0%	6,8%	11,6%
érettségi	11,5%	12,3%	26,2%	18,0%	20,5%	10,7%	19,7%
felsőfokú	10,2%	10,2%	16,9%	15,3%	16,9%	8,5%	11,9%

Forrás: saját szerkesztés

7.7.6 Mobilitás, munkaadói költségre történő beutazás esetén végzettség szerinti bontásban

A megkérdezettek végzettség szerinti bontása esetén megfigyelhető, körében megfigyelhető, hogy a végzettség emelkedésével növekszik a munkaadói ellentételezéssel járó munkavégzés által kiváltott nagyobb távolságra (több mint 20 km) való beutazási hajlandóság. Ha a munkaadó téríti az utazási költségeket, akkor minden második

felsőoktatást végzett hajlandó lenne nagyobb távolságot is megtenni atipikus formában való munkavégzési célzattal. Az alapfokú végzettséggel bírók harmada azonban még költségtérítés esetén is csak max. 5 km-t volna hajlandó utazni atipikus formában való munkavégzési célzattal.

56. táblázat: Mobilitás munkaadói költségre történő beutazás esetén végzettség szerinti bontásban

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - max. 5km - munkaadói költségen történő beutazás							
Végzettség	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
alapfok	37,0%	31,5%	28,8%	27,4%	27,4%	32,9%	24,7%
középfok érettségi nélkül	21,2%	15,8%	17,8%	15,8%	21,2%	24,7%	15,8%
érettségi	25,4%	17,2%	14,8%	13,1%	16,4%	32,0%	16,4%
felsőfokú	11,9%	1,7%	5,1%		5,1%	10,2%	3,4%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 5-10 km-ig - munkaadói költségen történő beutazás							
Végzettség	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
alapfok	19,2%	21,9%	21,9%	17,8%	19,2%	17,8%	16,4%
középfok érettségi nélkül	13,0%	11,6%	11,0%	13,7%	10,3%	16,4%	13,0%
érettségi	13,1%	14,8%	11,5%	9,0%	9,8%	9,0%	10,7%
felsőfokú	10,2%	11,9%	10,2%	8,5%	6,8%	8,5%	5,1%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 10-15 km-ig - munkaadói költségen történő beutazás							
Végzettség	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
alapfok	8,2%	12,3%	11,0%	15,1%	11,0%	13,7%	15,1%
középfok érettségi nélkül	17,8%	18,5%	15,1%	17,8%	16,4%	14,4%	17,1%
érettségi	13,1%	18,0%	13,9%	16,4%	14,8%	13,9%	16,4%
felsőfokú	20,3%	20,3%	25,4%	11,9%	10,2%	6,8%	10,2%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 15-20 km-ig - munkaadói költségen történő beutazás							
Végzettség	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
alapfok	11,0%	16,4%	17,8%	15,1%	17,8%	12,3%	11,0%
középfok érettségi nélkül	15,8%	17,8%	13,0%	14,4%	14,4%	13,0%	13,7%
érettségi	13,1%	5,7%	7,4%	10,7%	9,8%	5,7%	10,7%

felsőfokú	13,6%	15,3%	11,9%	28,8%	25,4%	22,0%	23,7%
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA - 20 km felett km - munkaadói költségen történő beutazás							
Végzettség	alkalmi munka	részmunkaidő	szezonális munka	kölcsönzött munkaerő	ügynöki munka	közfoglalkoztatás	munkaügyi képzés
alapfok	24,7%	17,8%	20,5%	24,7%	24,7%	23,3%	32,9%
középfok érettségi nélkül	32,2%	36,3%	43,2%	38,4%	37,7%	31,5%	40,4%
érettségi	35,2%	44,3%	52,5%	50,8%	49,2%	39,3%	45,9%
felsőfokú	44,1%	50,8%	47,5%	50,8%	52,5%	52,5%	57,6%

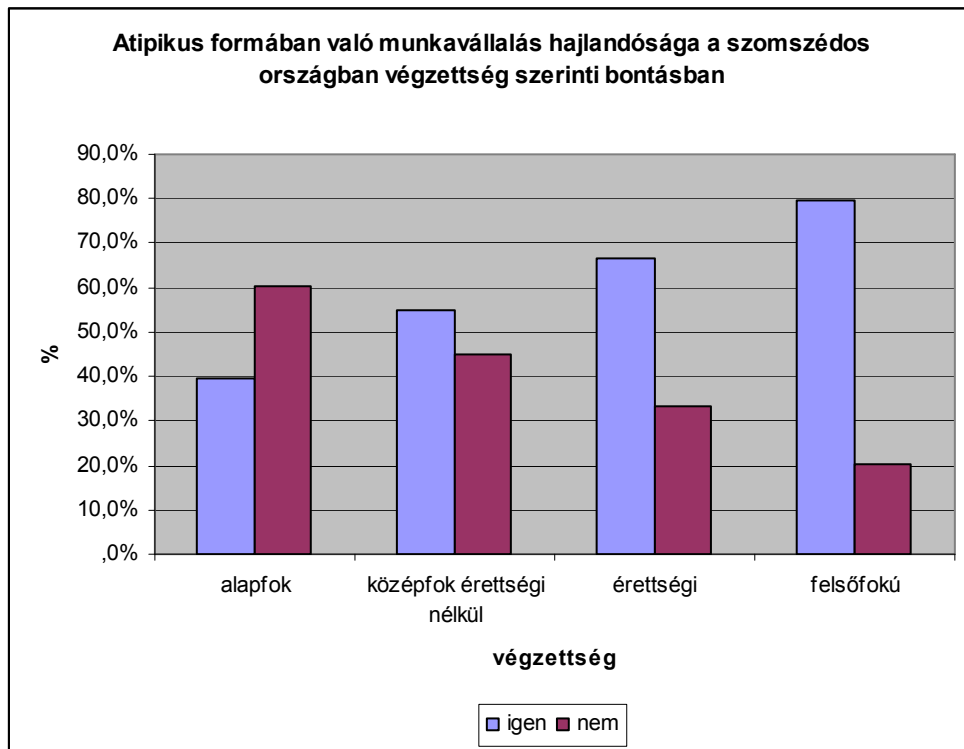
Forrás: saját szerkesztés

Egy fontos megfigyelés a 7.7.5. és 7.7.6. fejezetek alapján, hogy a diplomások maximum 5 km távolságot vállalnának, de azt jelentős arányban. Minél jobban nő azonban az ingázás hossza, annál inkább csökken a diplomások ingázási hajlandósága. Ha azonban a munkaadó átvállalja az utazási költségeket, akár napi húsz kilométernél többet is utaznának. Mintha azt jeleznék az adatok, hogy ha már egyszer ingázni kell, akkor az legyen nagyobb távolság, de mindenképpen a munkaadó pénztárcáját terhelje.

7.7.7 Atipikus formában való munkavállalás hajlandósága a szomszédos országban végzettség szerinti bontásban

Egyértelmű kapcsolat mutatható ki a végzettség és a szomszédos országban történő atipikus formában való munkavégzés közt. Minél magasabb egy személy végzettsége, annál inkább hajlandó lenne atipikus formában dolgozni a szomszédos országban. A felsőfokú végzettséggel bíróknál ez az arány 80%-os, míg az alapfokú képzettséggel bíróknál csupán 40%.

A magasabb végzettséggel bírók helyzetét az atipikus foglalkoztatáson való elhelyezkedésre növeli tehát mobilitási hajlandóságuk is, míg a legalacsonyabb végzettséggel bírók körében ez is egy gátló tényezőként jelentkezik a megfelelő munka megtalálására. Pearson-féle Khi-négyzet próba eredménye szignifikáns kapcsolatot mutat (érték: 25,649, df: 3, $0,00 < p = 0,005$).



40. ábra: Atipikus formában való munkavállalás hajlandósága a szomszédos országban végzettség szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

Ez a válaszmegoszlás különösen érdekes, hiszen a vizsgálatot olyan térségben végeztük, amelynek mindkét oldala – attól függetlenül, hogy más államigazgatás alá tartozik – azonos, vagy hasonló kulturális jellemzőkkel bír. A határ mindkét oldalán működő „multik” ugyanúgy világnyelvek ismeretét követelik meg a vezető beosztásúaktól, a kisebb foglalkoztatók pedig többnyire jól eligazodnak a magyar nyelvben.

7.7.8 Munkahellyel kapcsolatos elvárások végzettség szerinti bontásban

Valamennyi végzettségi kategóriában a legfontosabb tényező a megfelelő fizetés megléte, valamint szintén fontos a megfelelő munkahelyi légkör, továbbá a más állásba történő átlépés lehetőségének megléte.

Ami szembetűnő, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők nagyon magas elvárásokkal rendelkeznek, nem volt náluk olyan tényező, amely kevésbé lenne fontos a másikonál. De még az általuk legkevésbé fontosnak tartott faktorokra is sokkal magasabb átlag-osztályzatot adtak, mint a képzetlenebbek. Az alacsonyabb végzettségűek számára mintha fontosabb volna az álláshoz jutás

ténye, mint az, hogy bármelyik elvárásuk teljesüljön a megszerzett munkahelyen. A körükben különösen kicsiny szerepet játszik a további szakmai fejlődés lehetősége, de a munkatartalom is.

57. táblázat: Munkahely jellemzőinek fontossága a megkérdezettek körében végzettség szerinti bontásban

Alapfokú végzettség		Középfokú végzettség - érettségi nélkül		Középfokú végzettség - érettségi		Felsőfokú végzettség	
megfelelő fizetés	4,42	megfelelő fizetés	4,60	megfelelő fizetés	4,65	megfelelő fizetés	4,90
átlépés más állásba	3,73	átlépés más állásba	4,19	munkahelyi légkör	4,38	munkahelyi légkör	4,80
munkahelyi légkör	3,71	munkahelyi légkör	4,10	átlépés más állásba	4,37	szakmai fejlődés lehetősége	4,59
család és munka összehangolása	3,58	megfelelő munkakörülmények	4,03	megfelelő munkakörülmények	4,26	megfelelő munkakörülmények	4,53
megfelelő munkakörülmények	3,37	család és munka összehangolása	3,84	szakmai fejlődés lehetősége	4,13	karrierlehetőség	4,41
munka megfelelő tartalma	3,22	munka megfelelő tartalma	3,63	család és munka összehangolása	4,09	átlépés más állásba	4,39
szakmai fejlődés lehetősége	3,15	szakmai fejlődés lehetősége	3,58	munka megfelelő tartalma	3,93	munka megfelelő tartalma	4,37
karrierlehetőség	2,78	munka és szabadidő összehangolása	3,25	karrierlehetőség	3,82	család és munka összehangolása	4,36
munka és szabadidő összehangolása	2,74	karrierlehetőség	3,06	munka és szabadidő összehangolása	3,43	munka és tanulás összehangolása	3,92
munka és tanulás összehangolása	2,64	munka és tanulás összehangolása	2,96	munka és tanulás összehangolása	3,27	munka és szabadidő összehangolása	3,85

Forrás: saját szerkesztés

7.7.9 Munkahellyel kapcsolatos állításokkal való egyetértés végzettség szerinti bontásban

Végzettség szerinti bontásban valamennyi csoport úgy vélte, hogy a legfontosabb, hogy a munkáltató segítse a munkavállalót a munka és családi élet összehangolásában, leginkább a felsőfokú végzettséggel bírók vélték így. A felsőfokú végzettséggel bírók azok, akik a leginkább egyetértettek az állításokkal, valamennyi állításnál a legmagasabb átlagértékekkel jellemezhetők.

Végzettség szerinti bontásban nincs eltérés abban, hogy a gyermekvállalást a munkavégzés miatt fel kellene adni, vagy a nőknek hamarabb vissza kellene térnie a munkába a gyermekvállalás után – ezt inkább elutasítják a megkérdezettek. Az atipikus formák munka és

családi élet összehangolásában betöltött szerepét pozitívnak tartják a megkérdezettek, leginkább szintén a felsőfokú végzettséggel bírók.

58. táblázat: Munkavégzésre és életvitelre vonatkozó állításokkal való egyetértés a megkérdezettek körében végzettség szerinti bontásban

alapfok		középfok érettségi nélkül		érettségi		felsőfokú	
munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	3,68	munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	3,80	munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	3,87	munkáltató segítsen a család és munka összehangolásában	4,2
atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,51	férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,76	férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,74	férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	4,1
férfi és nő is vegye ki a részét a családfenntartásból	3,44	munka és család egyforma fontossága	3,60	munka és család egyforma fontossága	3,61	atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	4,0
munka és család egyforma fontossága	3,37	atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,58	atipikus formák segítenek a munka és család összehangolásában	3,56	munka és család egyforma fontossága	3,8
részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,27	részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,27	részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,54	részmunkaidős állás növeli az álláslehetőségeket	3,8
munka és család közt nincs egyensúly	2,55	munka és család közt nincs egyensúly	2,32	munka és család közt nincs egyensúly	2,37	munka és család közt nincs egyensúly	2,8
Gyermekvállalás feladása	2,05	Gyermekvállalás feladása	2,13	Nők korábbi visszatérése szülés után	2,37	Nők korábbi visszatérése szülés után	2,5
Nők korábbi visszatérése szülés után	1,90	Nők korábbi visszatérése szülés után	1,98	Gyermekvállalás feladása	2,13	Gyermekvállalás feladása	2,5

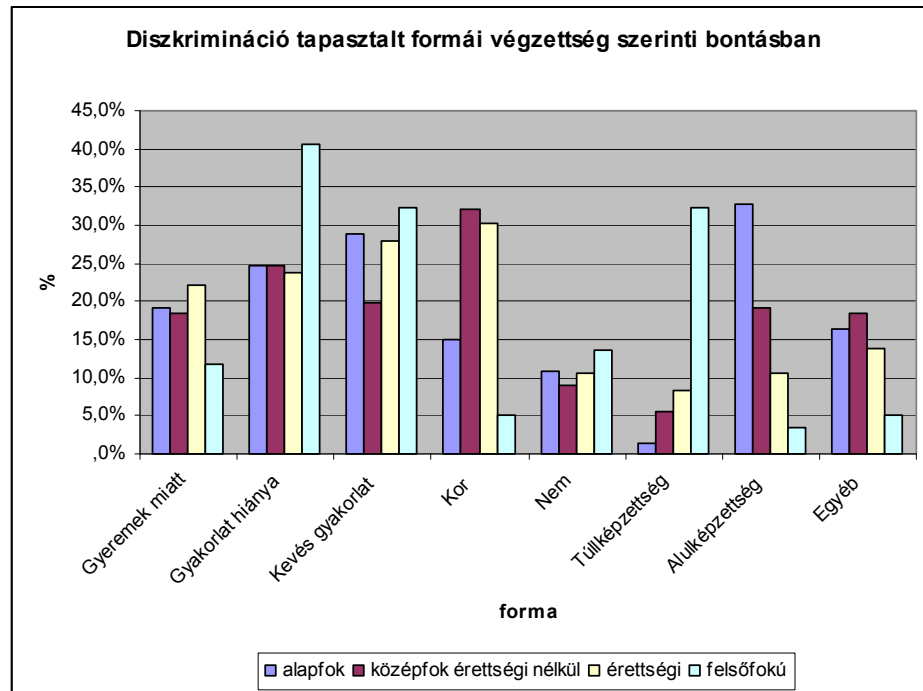
Forrás: saját szerkesztés

7.7.10 Diszkrimináció tapasztalt formái végzettség szerinti bontásban

A diszkrimináció tapasztalt formái közül az alapfokú végzettségűeknél leggyakrabban az alulképzettség. Azok körében, akik már tapasztaltak ilyet több mint 30%-ban ez az eset fordult elő, de nagy mértékben az ezzel összefüggésben álló gyakorlathiány, vagy kevés gyakorlat is megjelölésre került a válaszadók által. A középfokú végzettséggel, de érettségivel nem rendelkezők körében az életkor, az érettségivel rendelkezők körében az életkor, valamint a gyakorlat hiánya a legjellemzőbb formák. A felsőfokú végzettséggel bírók közt megjelenik kiváltó

okként a túlképzettség (több, mint 30%-ban), de ugyanakkor a gyakorlat teljes vagy részleges hiánya is (a kizárt felsőfokú végzettséggel bírók mintegy 70%-a tapasztalt már ilyen).

A nem és gyermek miatti diszkrimináció is megjelent a válaszok közt, végzettség szerinti bontásban nem tapasztalható azonban jelentős különbség a csoportok közt.



41. ábra: Diszkrimináció formái végzettség szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

7.8 A SZEMÉLYES KUTATÁS HIPOTÉZISEINK KIÉRTÉKELÉSE

A továbbiakban összefoglaljuk az egyes hipotéziseink érvényességének vagy elvetésének a legfontosabb statisztikai alapjait.

H.1₁: Válaszadóink életkora meghatározza az atipikus formák iránti attitűdjeiket.

Úgy véljük (éppen az első hipotézisünk alapján) továbbá, hogy az emberek - és különösen az idősebbek - alacsonyabb értékűnek tekintik az atipikus munkaformákat, és jobban preferálják a hagyományos „normál” foglalkoztatást. Más szakirodalmi kutatások (Hárs, 2013)¹⁸⁵ viszont azt emelik ki, hogy az életkor emelkedésével növekszik az önállóság iránti igény.

¹⁸⁵Hárs Ágnes (2013): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Közgazdasági Szemle, LX. évf., 2013. február pp. 224–250.

A hipotézis értékelése:

Vizsgálatunk során megállapítottuk, hogy az életkor és az atipikus formák ismertsége közt nem mutatható ki szignifikáns összefüggés a változók közt. (A Pearson-féle Khi-négyzet teszt eredménye: 6,346, df: 4 szign.: ,175 $p > 0,005$). Vizsgáltuk továbbá az atipikus formák teljes munkaidős állásba való kerülésének hatásának megítélését korcsoportok szerinti bontásban. Itt egyes foglalkoztatási formák esetében szignifikáns kapcsolat mutatható ki:

Atipikus forma	Érték	df	Szig. szintje
Kölcsönzött munka	32,871	8	,000 $p < 0,005$
Ügynöki munka	30,211	8	,000 $p < 0,005$
Munkaügyi képzés	31,718	8	,000 $p < 0,005$

Az atipikus formában történő munkavégzés időtartamára vonatkozó kérdésnél (miszerint hosszú távon, átmenetileg, vagy egyáltalán nem fogadná-e el valaki a felkínált atipikus foglalkoztatási formában történő munkavégzést) életkor szerinti bontásban nem mutatható ki szignifikáns kapcsolat az életkor viszonylatában a Pearson-féle Khi-négyzet teszt alapján.

Arra a kérdésre, hogy miért vállalják „általában az emberek” az atipikus formában történő munkavégzést, egyes formák esetében szignifikáns kapcsolat volt kimutatható a kialakított korcsoportok viszonylatában. Ezek a formák az alkalmi munkavégzés, a részidős munkavégzés, a szezonális munka, a közfoglalkoztatás és a távmunka.

Az életkor és a megkérdezettek számára leginkább megfelelő atipikus foglalkoztatási forma közt nem áll fenn kapcsolat.

Az életkor és az atipikus formában történő munkavégzés megkövetelte beutazás viszonylatában a saját költségre történő beutazásnál a kölcsönzött munka esetében, míg a munkaadói költségre történő beutazás esetében a munkaügyi képzés, a kölcsönzött munka, valamint a részidős munka esetében mutatható ki szignifikáns kapcsolat.

Kapcsolat áll fenn viszont abban a kérdésben, hogy a megkérdezett milyen hajlandóságot mutat a szomszédos országban való atipikus formában való munkavállalás iránt. (érték: 33,351, df:4, ,000 $p < 0,005$). Minél idősebb valaki, annál kevésbé lenne hajlandó s a szomszédos országban atipikus formában dolgozni.

Összegezve tehát leszűrhető, hogy az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatosan az életkor részben befolyásolhatja a munkavállalással kapcsolatos kérdéseket, de nem minden kérdésnél meghatározó tényező.

H.1₂.: Feltételezzük, hogy válaszadóink - különösen az idősebb megkérdezettek - magukra, és másokra vonatkozóan is – úgy tartják, hogy az atipikus formákat kényszerből, ideiglenes megoldásként fogadják el ők maguk, és általában az emberek.

Az amerikai szerzőpáros – Addison és Surfield – korábban idézett vizsgálata szerint „az atipikus állást választó állástalanok nem csak nagyobb valószínűséggel találhatók állásban egy hónappal, vagy egy évvel később is, mint az atipikus állást el nem fogadók és tovább keresők, de nagyobb foglalkoztatási folytonosságot is élveznek, ami nem kevésbé előnyös, mint egy normál, határozatlan időre szóló állás elfogadása” (2006: 2.)¹⁸⁶. Ennek ellenére a magyar munkavállalók között tipikus vélemény, tapasztalataink szerint, hogy az atipikus formák nehezíti a normál munkaviszonyban való elhelyezkedést. Egyrészt az atipikusak alacsonyabb presztízse miatt, hiszen az atipikus állások elfogadása a munkaerő erodálódásának jeleként fogható fel a köztudat szerint; másrészt pedig, mert az ilyen ideiglenes megoldások időt vesznek az álláskeresőktől.

A hipotézis értékelése:

Az egyes formákat vizsgálva a szlovákiai és a magyarországi megkérdezettek is leginkább az alkalmi munkavégzést és a közfoglalkoztatást utasítanak el, a szlovákiai megkérdezettek több, mint 40%-a tenne így. Érdekes a különbség a munkaügyi hivatal által szervezett képzések tekintetében, ahol a szlovákiai megkérdezettek jóval nagyobb arányban nem kívánnak részt venni, mint a magyarországi válaszadók. Hosszabb távon mindkét országban a távmunkát és a kölcsönzött munkaerőként való foglalkoztatást vállalnák be a leginkább a megkérdezettek.

59. táblázat: Atipikus formákhoz való viszonyulás országonkénti bontásban

Forma	Szlovákia			Magyarország		
	nem fogadná el	átmeneti megoldásként fogadná el	hosszú távra is elfogadná	nem fogadná el	átmeneti megoldásként fogadná el	hosszú távra is elfogadná
Alkalmi munka	43,5%	44,0%	12,5%	33,5%	59,0%	7,5%
Résziidős munka	28,5%	54,0%	17,5%	15,5%	63,5%	21,0%
Szezonális munka	39,0%	47,0%	14,0%	21,0%	66,0%	13,0%
Távmunka	26,5%	44,0%	29,5%	26,5%	44,5%	29,0%
Kölcsönzött munka	33,0%	46,5%	20,5%	18,5%	50,0%	31,5%
Ügynöki munka	27,0%	54,5%	18,5%	23,5%	51,5%	25,0%

¹⁸⁶Addison, John T. – Surfield, Christopher J. (2006) Does Atypical Work Help the Jobless? Evidence from a CAEAS/CPS Cohort Analysis. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Institute for the Study of Labor. Discussion Paper No. 2325.

Közfoglalkoztatás	41,0%	45,0%	14,0%	34,0%	45,5%	20,5%
Munkaügyi képzés	22,5%	57,5%	20,0%	6,5%	63,0%	30,5%

Forrás: saját szerkesztés

A megkérdezettek körében a legtöbb atipikus foglalkoztatási formát a válaszadók legnagyobb hányada csupán átmeneti megoldásként vállalna el. Az egyes formák esetében ez a válaszadók körülbélül felét jelenti. Vannak azonban kivételek, elsősorban az idősebb generációkhoz tartozók körében. Egyes atipikus formákat 40-60 év közti korcsoportokba tartozók nagy hányada egyáltalán nem fogadna el. Ilyen formák például a közfoglalkoztatás, szezonális munka, ügynöki munka és az alkalmi munkák (40-45% közti részarány). Legnagyobb az elutasítók aránya az alkalmi munka és a közfoglalkoztatás keretében történő foglalkoztatás terén, itt szinte kortól függetlenül létezik egy réteg, aki nem fogadná el átmenetileg sem ezeket a formákat.

A képzettebbek számára hosszú távon is alkalmas atipikus foglalkoztatási forma, szinte valamennyi korcsoportban a megkérdezettek egyötöde-egyharmada közti arány tudná elfogadni a felmérésbe bekerült formákat. Leginkább a távmunka az, amelye az egyik hosszú távon is elfogadható atipikus foglalkoztatási forma, főképp az idősebbek számára.

Nemek szerinti bontásban vizsgálva a kérdést a megkérdezett nők közül a nők legnagyobb arányban a távmunkát fogadnák el hosszú távú megoldásként (34,2%), a férfiak szintén távmunkában dolgoznának hosszú távon legnagyobb arányban (23,2%). Minden negyedik nő ugyanakkor kölcsönzött munka keretében, vagy ügynöki munkát végezve is el tudná képzelni hosszú távon a munkavégzést. A férfiak leginkább az alkalmi munkától ódzkodnak (42,7%), továbbá a közfoglalkoztatás keretében történő munkavégzést sem fogadnák el (42,2%). A nők közt szintén ez a két forma tartozik azok közé, melyeket a legtöbben elutasítanak – alkalmi munka (34,9%), közfoglalkoztatás (33,5%). Átmeneti megoldásként a férfiak legnagyobb arányban a munkaügyi hivatal képzésén (63,8%) vennének részt, míg a nők részidős munka keretében dolgoznának legnagyobb arányban leginkább (61,4%).

Végzettség szerinti bontásban szignifikáns kapcsolat mutatható ki a kölcsönzött munkaerőként való foglalkoztatással kapcsolatosan. Minél magasabb a megszerzett végzettség, annál kevésbé lenne hajlandó egy munkanélküli átmeneti megoldáson kívül ilyen formában munkát végezni.

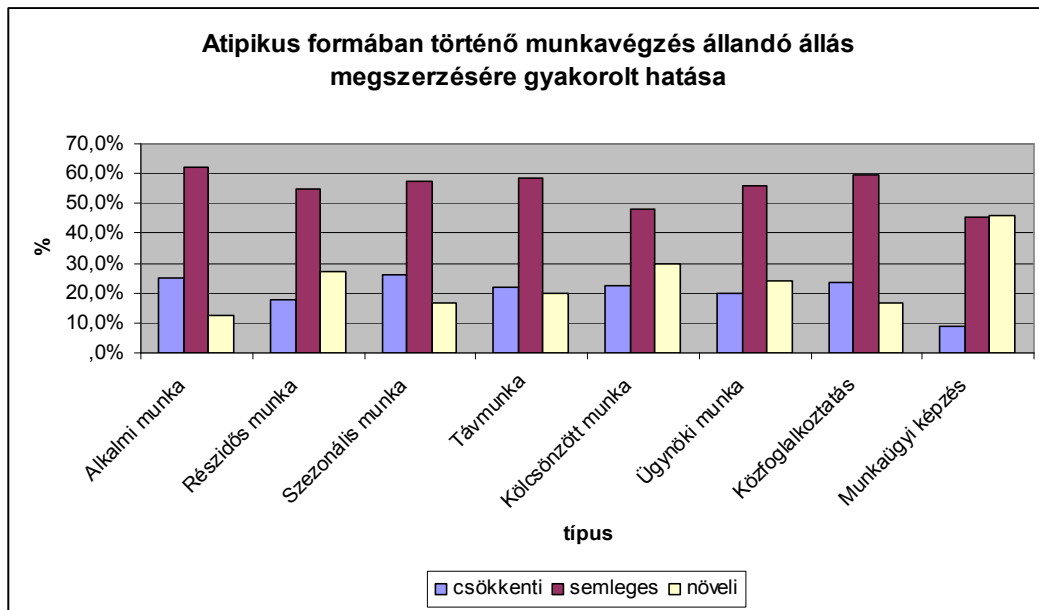
A lakhely (falu, város) és az atipikus formában való munkavégzés vállalása közt nem mutatható ki szignifikáns kapcsolat.

H.13.: Harmadik hipotézisünk szerint a munkahely-keresők a „normál” elhelyezkedés esélyét rontó szituációként fogják fel az atipikus állások (vagy némelyikének) elfogadását.

Ugyanakkor vannak bizonyos élethelyzetek, amikben a munkavállalók szívesebben látják a normál munkánál rugalmasabb munkaformákat – természetesen, ha ők maguk is befolyásolhatják ennek a rugalmasságnak a kereteit. Elsősorban a szülési szabadságról a munkahelyre visszatérő nők és a pályakezdő fiatalok esetében tételezi fel a szakirodalom az atipikus formák népszerűségét (és családbarát voltát), feltételezve, hogy az ilyen formák fokozatosságot biztosítanak a munkavállalók számára. Vizsgálatunk ezért arra is kíváncsi, hogy mennyire népszerű a részdíós munkavégzés a munkanélküliek, a kismamák, a fiatalok, stb. között; vagyis milyen mértékben lehet a munkanélküliség elleni küzdelem egyik fontos eszköze a ma ismert közép-kelet-európai alacsony bérvizonyok közepette is.

A hipotézis kiértékelése:

A megkérdezettek több, mint fele (55%) úgy véli, hogy valamely atipikus formában történő munkavégzés sem nem csökkenti, sem nem növeli annak az esélyét, hogy állandó állásba kerüljön a későbbiekben. A megkérdezésnél az alkalmi munka, arészdíós munka, szezonális munka, távmunka, kölcsönzött munkaerőként való munkavégzés, ügynöki munka, közfoglalkoztatás és Munkaügyi központ által szervezett képzésen való részvétel kerültek a kérdőívbe. Az atipikus formák egyes típusainál azonban már tapasztalhatóak eltérések. A megkérdezettek úgy vélik, leginkább a munkaügyi hivatal képzései növelik a későbbi állandó munkahely megszerzésének az esélyét, bár az arány itt sem haladja meg a megkérdezettek felét (46%), a kölcsönzött munka (29%), részdíós munka (27%) a megkérdezettek majdnem harmada szerint segítheti a későbbi állandó munkahely megszerzését. Leginkább a szezonális, az alkalmi munka és a közfoglalkoztatás esetében gondolják a megkérdezettek, hogy rontja az állandó munkahely megszerzését – a megkérdezettek mintegy egynegyede vélekedik így.



42. ábra: Atipikus formák állandó munkahely megszerzésére gyakorolt hatása a megkérdezettek körében

Forrás: saját szerkesztés

Összességében leszűrhető, hogy a megkérdezettek legnagyobb hányada nem idegenkedik az atipikus formák keretében való munkavégzéstől, legnagyobb hányaduk semlegesnek ítéli meg a későbbi normális állás megszerzésének esélyére gyakorolt hatását.

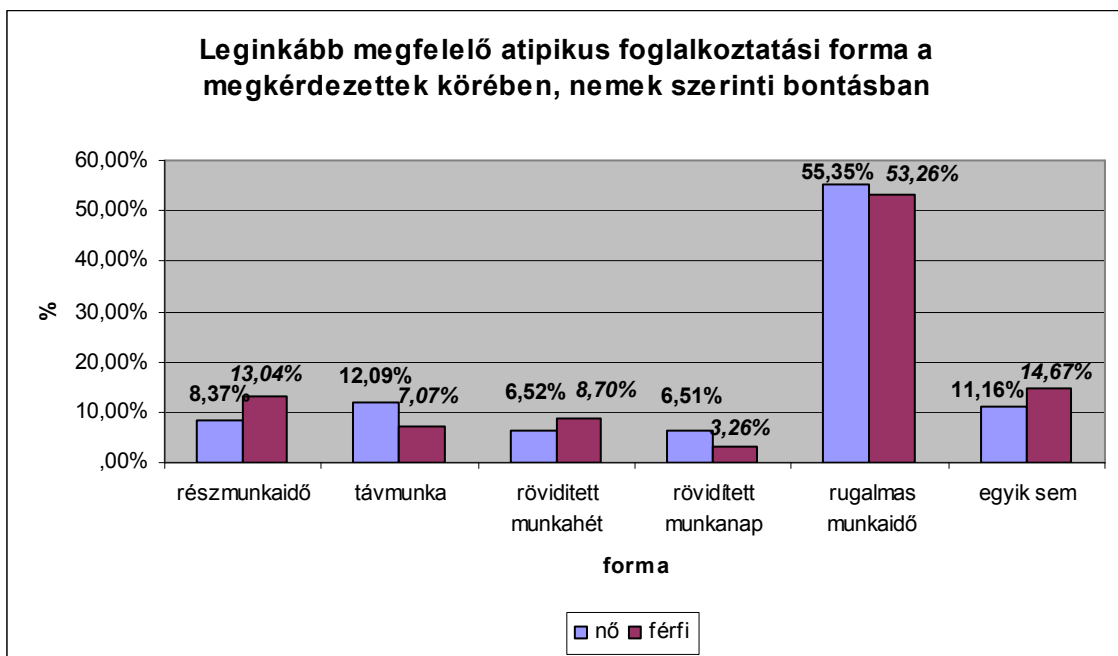
H.14.: Feltételezzük, hogy válaszadóink körében elsősorban a nők, a kisgyermekes anyukák preferálják a atipikus munkaformák némelyikét (a részidős- és a távmunkát), valamint a pályakezdő fiatalok (elsősorban a konkrét feladatra és meghatározott időre szóló szerződéseket).

Az atipikus foglalkoztatás speciális típusa a közfoglalkoztatás. Ez a gyűjtőfogalom az atipikus és normál foglalkoztatás igen sok formáját magába foglalja, megkülönböztető jellemzője, hogy nem a versenyszféra része, hanem az állami és az önkormányzati szférában közpénzeken fenntartott foglalkoztatási formája. Célrendszere rendkívül összetett: a munkanélküliségi regisztrációból kiesett – rendszerint képzetlen - tartós munkanélküliek munkaerő-piacra történő visszavezetésétől kezdve egészen a diplomás pályakezdők munkatapasztalathoz juttatásáig terjed. A manifesztált célok sokszínűsége miatt az érintettek és különösen az értékelők egészen eltérő elvárásokat fogalmaznak meg a közfoglalkoztatással szemben. Mivel pedig a munkanélküliség csökkentése is

a hirdetett célok között szerepel, a közfoglalkoztatás a politikai viták egyik homlokterében álló kérdése lett.

A hipotézis kiértékelése:

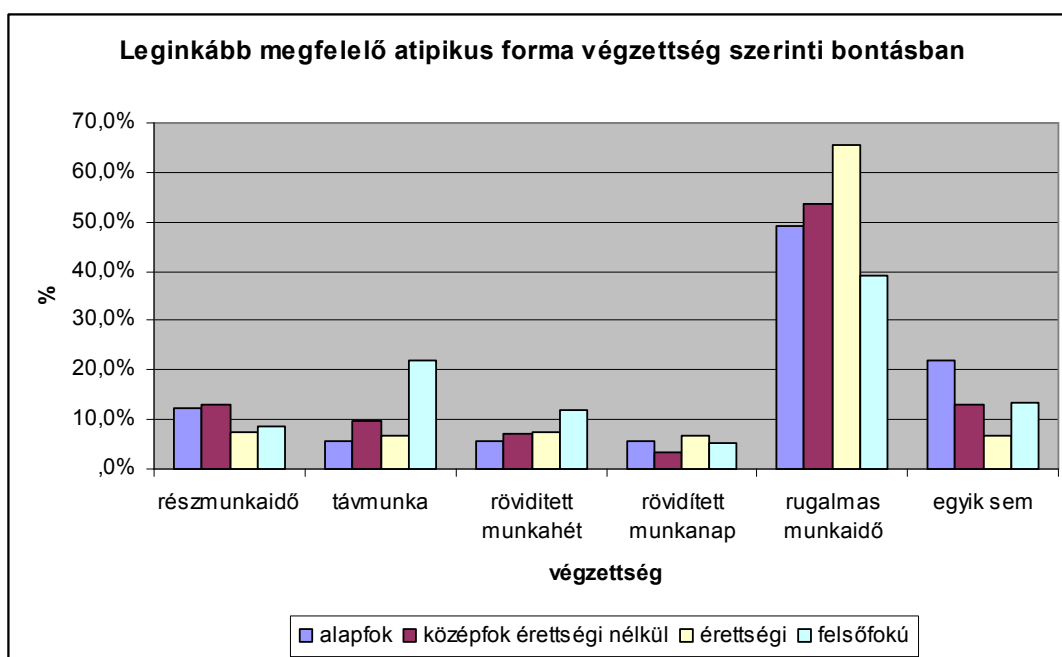
A megkérdezett nők és férfiak számára is a legmegfelelőbb atipikus foglalkoztatási forma a rugalmas munkaidőben történő munkavégzés lenne, nagyjából megegyező, 50% feletti arányban választották ezt a lehetőséget a megkérdezettek. A nők a távmunkáról (12%), a férfiak a részmunkaidős foglalkoztatásról vélekednek még úgy, hogy megfelelne számukra (13%). A megkérdezett férfiak és nők több, mint tizede számára egyik forma sem lenne megfelelő.



43. ábra: Megfelelő atipikus foglalkoztatási forma nemek szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

Végzettség szerinti bontásban vizsgálva valamennyi végzettségi kategóriában a rugalmas munkaidőben történő munkavégzés a legmegfelelőbb forma, a felsőfokú végzettséggel bírók esetében magas a távmunkában dolgozni hajlandók aránya. Az alacsony végzettséggel bírók ötöde nem szeretne egyik atipikus formában sem dolgozni.



44. ábra: Leginkább megfelelő atipikus foglalkoztatási forma végzettség szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

A munkavállalók munkaerejüket a munkaerő-piacon részben az alapján kínálják, miképp sikerül az általuk választott munkatevékenység időigényességét összehangolni egyéb elfoglaltságaikkal, többek közt családi életükkel is. A megkérdezettek legnagyobb hányada (54%) rugalmas munkaidőben szeretne dolgozni, ha már atipikus formában kellene dolgoznia. A korcsoportonkénti bontás alapján látható, hogy az életkor növekedésével csökken az atipikus formában való munkavégzési hajlandóság, a 49-60 éves korcsoportban a megkérdezettek közel harmada egyik formát sem tudná megfelelően összeegyeztetni családi életével, ugyanakkor ebben a csoportban a legmagasabb azok aránya, akik részmunkaidőben dolgoznának legszívesebben az atipikus formák közül.

60. táblázat: A családi élet szempontjából legmegfelelőbb atipikus foglalkoztatási forma korcsoportok szerinti bontásban

Korcsoport	ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMA					
	részmunkaidő	távmunka	rövidített munkahét	rövidített munkanap	rugalmas munkaidő	egyik sem
21-24	11,1%	8,9%	10,0%	3,3%	62,2%	4,4%
25-29	10,3%	15,4%	9,0%	5,1%	47,4%	12,8%

30-39	8,2%	5,1%	6,1%	7,1%	63,3%	10,2%
40-49	11,0%	12,2%	3,7%	6,1%	51,2%	15,9%
49-60	13,7%	7,8%	9,8%	2,0%	39,2%	27,5%

Forrás: saját szerkesztés

Összességében leszűrhető, hogy a nem, végzettség vagy az életkor nem határozza meg egyértelműen a preferált atipikus foglalkoztatási formát. A megkérdezettek leginkább a rugalmas munkaidőben való foglalkoztatást tudnák családi életükkel összeegyeztetni.

H.15.: Feltételezésünk szerint az atipikus formák közül is a közfoglalkoztatás rendelkezik a legalacsonyabb preferencia-szinttel a munkavállalók körében.

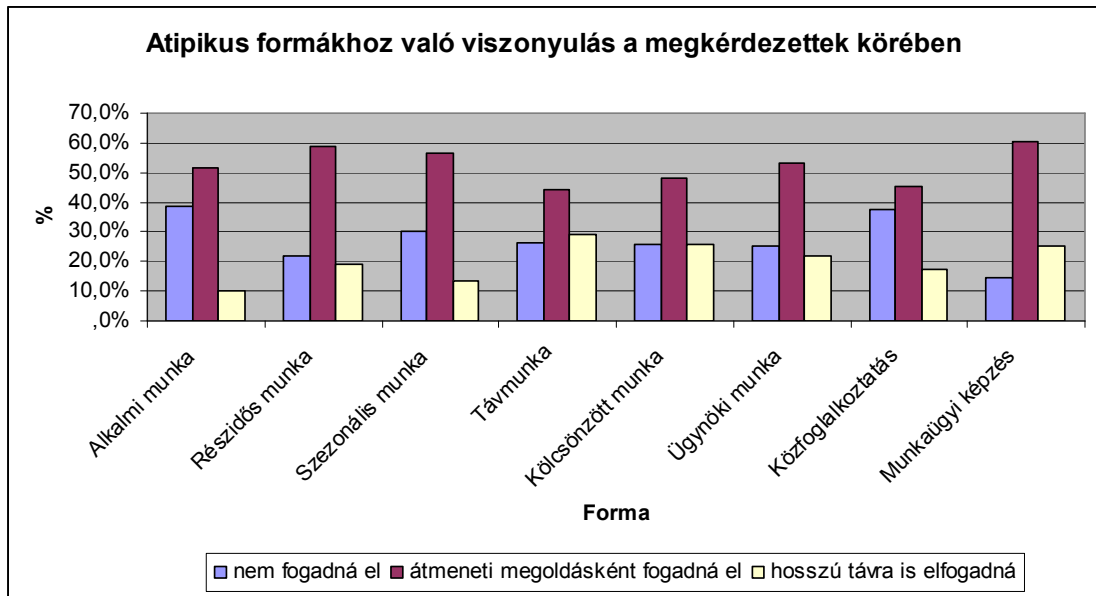
A vizsgálatunk nem csupán a munkanélküliekre és a foglalkoztatottakra terjed ki. Nemzetközi összehasonlításban mind Magyarország, mind Szlovákia szerény eredményeket mutat fel az atipikus munkaformák alkalmazásában, és ennek okait nem csak az álláskereső, hanem a munkaadók soraiban is keresnünk kell. Ezért meg akarjuk ismerni a munkaadóknak is a véleményét a fenti témakörökről. Az ő számukra azonban számos további kérdést is megfogalmaztunk az atipikus munkaformákkal kapcsolatban. Ezek némelyikére az interjúkon kerítünk sort, míg másokat a kérdőívbe is belefoglaltunk. Ehelyütt csak a kérdőíves vizsgálat feltevéseire térünk ki részletesebben.

A hipotézis kiértékelése:

A megkérdezés során megvizsgáltuk, milyen a megkérdezettek atipikus formákhoz való hozzáállása, milyen időtávra fogadnának el egy atipikus formában végzendő munkatevékenységet. Az eredményekből kitűnik, hogy a megkérdezettek az atipikus formákra leginkább átmeneti megoldásként tekintenek, átlagosan a megkérdezettek valamivel több, mint fele viszonyul így az atipikus formákhoz (52%). A megkérdezettek közel egyharmada nem fogadna el atipikus formában végzendő munkát (27%), míg egyötödük hosszabb távon is hajlandó lenne atipikus forma keretében dolgozni (21%).

Leginkább az alkalmi és a közfoglalkoztatottként történő munka végzését utasítják el a megkérdezettek, átmenetileg valamilyen részidős állásban, szezonális munkásként, ügynöki munkát vállalva dolgoznának, vagy a munkaügyi hivatal által szervezett képzésen vennének részt.

Hosszú távra a megkérdezettek leginkább a távmunkát és a kölcsönzött munkaerőként történő munkavégzést vállalnák el.



45. ábra: Az atipikus formákhoz való viszonyulása megkérdezettek körében

Forrás: saját szerkesztés

Amennyiben országok szerinti bontásban vizsgáljuk a megkérdezettek véleményét, akkor a szlovákiai megkérdezettek esetében elmondható, hogy az alkalmi munkavégzés és a közfoglalkoztatás véleményük szerint nagyobb mértékben csökkenti az állandó munkahely megszerzésének esélyét, mint a magyarországi megkérdezettek esetében. A magyarországi megkérdezettek az ügynöki munkát, a szezonális munkát, a kölcsönzött munkaerőként való munkavégzést tekintették leginkább az állandó munkahely megszerzésének esélyét csökkentő atipikus formáknak.

A legnagyobb különbség ugyanakkor a munkaügyi hivatal által szervezett képzések esetében mutatható ki. Magyarországon a képzések a megkérdezettek nagy része szerint növelik az állandó munkahely megszerzésének esélyét (57,5% gondolja így), Szlovákiában viszont csak a megkérdezettek harmada véli, hogy növekednek esélyeik, ha részt vesznek ezeken a képzéseken (34%).

Összességében leszűrhető, hogy a megkérdezettek leginkább az alkalmi és a közfoglalkoztatás keretében való munkavégzést utasítanák el.

61. táblázat: A személyes hipotézisek összefoglaló elemzése

	Hipotézisek	Eredmény
H1 ₁ :	Válaszadóink életkora meghatározza az atipikus formák iránti attitűdjeiket.	Részben igaz
H1 ₂ :	Feltételezzük, hogy válaszadóink - különösen az idősebb megkérdezettek - magukra, és másokra vonatkozóan is – úgy tartják, hogy az atipikus formákat kényszerből, ideiglenes megoldásként fogadják el ők maguk, és általában az emberek.	Igaz
H1 ₃ :	A munkahely-keresők a „normál” elhelyezkedés esélyét rontó szituációként fogják fel az atipikus állások (vagy némelyikének) elfogadását.	Igaz
H1 ₄ :	Feltételezzük, hogy válaszadóink körében elsősorban a nők, a kisgyermekes anyukák preferálják a atipikus munkaformák némelyikét (a részidős- és a távmunkát), valamint a pályakezdő fiatalok (elsősorban a konkrét feladatra és meghatározott időre szóló szerződéseket).	Nem igaz
H1 ₅ :	Feltételezésünk szerint az atipikus formák közül is a közfoglalkoztatás rendelkezik a legalacsonyabb preferencia-szinttel a munkavállalók körében.	Igaz

8 VÁLLALATI KUTATÁS AZ ÉSZAK ÉS DÉL-KOMÁROMI RÉGIÓBAN

„Az ipari társadalomból az információs korba való átmenet során a humán erőforrás válik a szervezet kulcs erőforrásává. A 20. század vállalataiban a termelő berendezések voltak a legfontosabb erőforrások, míg a 21. század üzleti és nem üzleti szervezeteiben a tudás munkás és annak termelékenysége lesz a döntő”.

(Peter Drucker, 1959, 1999)

8.1 MINTA ÖSSZETÉTELE

A felmérésében arra kerestük a választ, hogy a gazdasági és pénzügyi válságból való kilábalás, valamint a bekövetkező adó- és pénzügyi változások hogyan hatnak az elkövetkező időszakban a vállalatok/intézmények foglalkoztatási gyakorlatára.

A felmérésben két kérdőívcsoport került megalkotásra és feldolgozásra. Az egyik a magyarországi vállalatok adatait tartalmazza és maga a kérdőív is magyar nyelven készült. A másik a Szlovákia területén tevékenykedő vállalatok adataival foglalkozik és szlovák nyelven íródott. A kérdések a legtöbb esetben zárt jellegűek, de majdnem mindegyiknél meg van adva az ”egyéb” válasz megjelölésének a lehetősége is, hogy a megkérdezettek kielégítően válaszolni tudjanak az adott témára.

A résztvevők száma a következő:

- összesen 274 vállalat,
- amelyek közül Magyarországról 218 (az összes válaszok 79%-a) vállalat,
- míg Szlovákiából 56 (cca. 21%) vállalat vett részt.

A kérdőív kérdéseit az alábbi három logikai csoportba lehet szétosztani:

- A kérdések első csoportjában a vállalat alapjellemezőire kérdeztünk rá.
- A másodikban a válság, annak hatásai a vállalatra, és a vállalat reakciói voltak a fő kérdések.
- A harmadik és egyben utolsó részben pedig az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos kérdések vannak feltüntetve és a vállalatok jövőbeli terveit vizsgáltuk.

A megállapításainkat az általános statisztikai (átlag, gyakoriság, eloszlás) és a többváltozós módszerek felhasználásával alapoztuk meg.

Bár a minta összetétele és elemszáma nem minden tekintetben képviseli reprezentatívan a magyar és a szlovák vállalkozásokat, a kitöltő cégek listáját figyelembe véve olyan meghatározó szervezetek véleményét is sikerült lekérdezni a vizsgált két régióban, amelyek jól mutatják be a vizsgált területeken tapasztalható gyakorlatot és változásokat.

8.2 A BEGYŰRŰZŐ GAZDASÁGI ÉS PÉNZÜGYI ESEMÉNYEK HATÁSAINAK MEGÍTÉLÉSE

Több változó mentén vizsgáltuk azt, hogy a begyűrűző gazdasági és pénzügyi események hatásait milyen téren és mennyiben ítélik meg különbözően vagy éppen azonosan a megkérdezett cégek, amely esetekben tapasztalható összefüggés a hatások megítélése és a cégek jellemzői között.

8.2.1 Az infláció várható mértéke

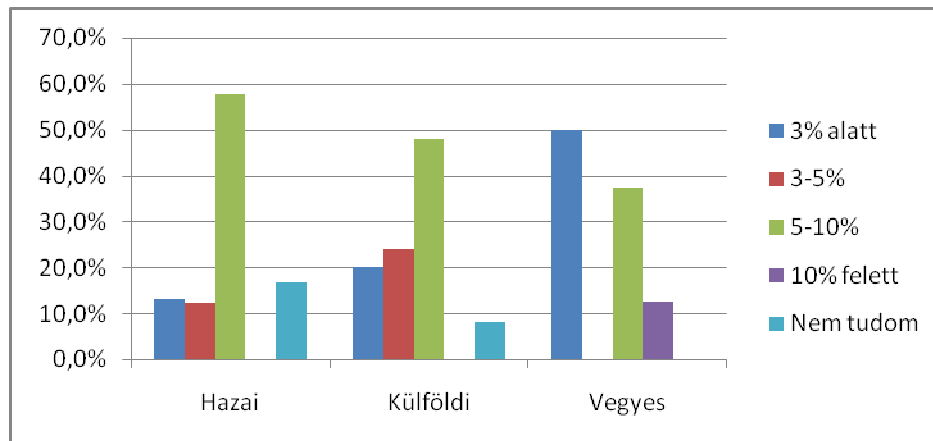
Az infláció várható mértékét a magyar cégek többsége, 80%-a 5% fölöttinek, míg a szlovákok többsége 72%-a 5% alattinak becsülte. A változók között szignifikáns, erős kapcsolat van (62. táblázat)

62. táblázat: Infláció várható mértéke 2013-ban –országok szerinti bontásban

Infláció mértéke		Ország		Összes	Cramer's V	Chi-Square Tests (df=4)	
		Magyar	Szlovák			Value	Asymp. Sig. (2-sided)
3% alatt	Gyakoriság	11	16	27	0,775	102,105	0,000
	%	9,5%	29,6%	15,9%			
3-5%	Gyakoriság	0	23	23			
	%	0,0%	42,6%	13,5%			
5-10%	Gyakoriság	92	2	94			
	%	79,3%	3,7%	55,3%			
10% fölött	Gyakoriság	1	0	1			
	%	0,9%	0,0%	0,6%			
Nem tudom	Gyakoriság	12	13	25			
	%	10,3%	24,1%	14,7%			
Összesen (100%):		116	54	170			

Forrás: saját szerkesztés

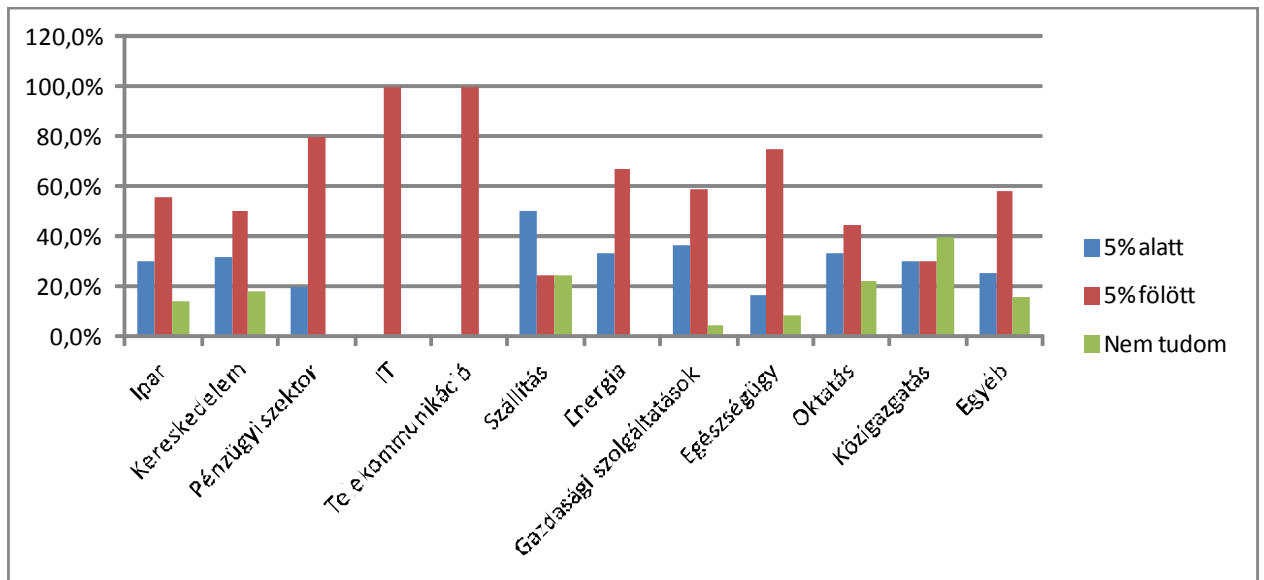
Az infláció várható mértékét a hazai cégek valamivel nagyobb arányban becsülik 5% fölének, mint a külföldiek és vegyes vállalatok (58%, vs 48-50%), míg az utóbbiakra jellemzőbb az alacsonyabb inflációs várakozás, 44 illetve 50%-uk vár 5% alatti inflációt, szemben a hazaiak 25%-ával (46. ábra). A változók között szignifikáns, gyenge kapcsolat van, a Cramer's V értéke: 0,314.



46. ábra: Infláció várható mértéke 2013-ban – tulajdonos szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

A gazdasági szolgáltatások, kereskedelem, ipar területen tevékenykedő cégek 59, 56 illetve 50%-a vár 5% föléti inflációt, míg az energia szektorban ez már 67%, az egészségügyben 75%, a pénzügyi szektorban 80%, IT és telekommunikációs területen pedig 100% (ez utóbbi azonban 1 ill. 2 cég választ takarja csupán). Egyedül a szállítási terület az, ahol alacsonyabb inflációs várakozás a jellemző, az ilyen cégek 50%-a 3%-nál is alacsonyabb inflációt vár (47. ábra).

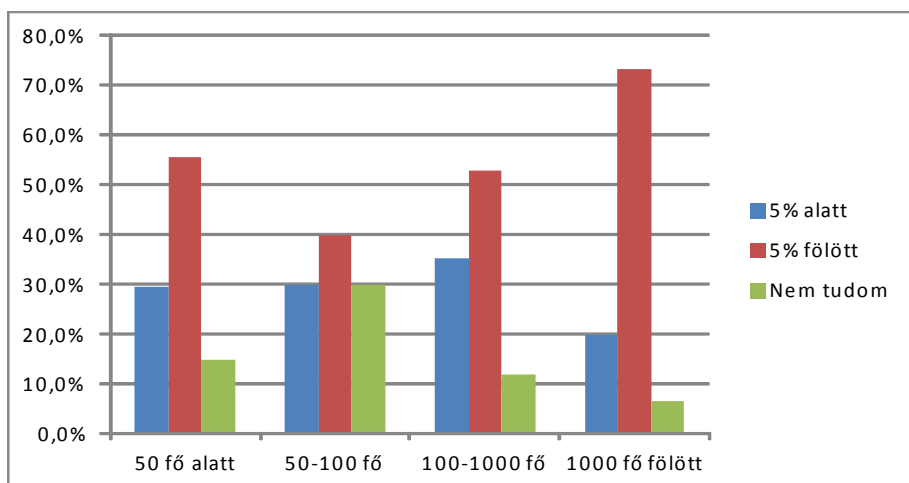


47. ábra: Infláció várható mértéke 2013-ban – ágazatok szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

A magán és köz/állami szektorok szerinti bontásban nincs jelentős különbség az inflációs várakozásokban, a magán szektorban a válaszadók 57%-a vár 5% feletti inflációt, míg az állami szektorban 50%-uk, és 31%, illetve 25%-uk az 5% alatti inflációt várok aránya.

A nagyobb, 1000 fő felett cégek döntő többsége, 73%-a vár 5% fölötti inflációt, és csak 20%-uk 5% alattiit, míg az ennél kisebb létszám esetén nagyobb (30-35% közötti) arányban vannak az 5% alatti inflációt várók, és a nem tudom választ adók (49.8).



48. ábra: Infláció várható mértéke 2013-ban –létszám szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

8.2.2 A válság hatása a növekedésre

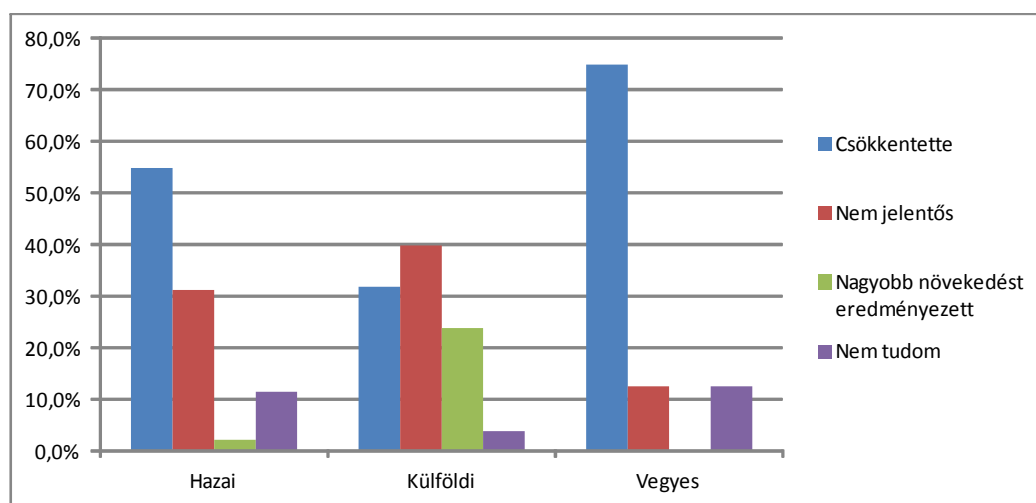
A válság gazdasági növekedésre gyakorolt hatásának megítélésében is jelentős eltérés van a magyar és szlovák cégek között. A magyar cégek többsége, 62%-a mondta azt, hogy csökkentette a növekedést a válság, míg a szlovákoknak csak 32%-a volt ezen a véleményen, viszont közülük sokan (28%) válaszoltak úgy, hogy nem tudják ezt megítélni. A változók között szignifikáns, közepes erősségű erős kapcsolat van.

63. táblázat: A válság hatása a növekedésre–országok szerinti bontásban

Válság hatása a növekedésre		Ország		Összes	Cramer's V	Chi-Square Tests (df=4)	
		Magyar	Szlovák			Value	Asymp. Sig. (2-sided)
Csökkentette	Gyakoriság	73	17	90	0,414	29,360	0,000
	%	62,4%	31,5%	52,6%			
Nem jelentős	Gyakoriság	35	19	54			
	%	29,9%	35,2%	31,6%			
Nagyobb növekedést eredményezett	Gyakoriság	6	3	9			
	%	5,1%	5,6%	5,3%			
Nem tudom	Gyakoriság	3	15	18			
	%	2,6%	27,8%	10,5%			
Csökkentette	Gyakoriság	117	54	171			
	%	73	17	90			
Összesen (100%):		62,4%	31,5%	52,6%			

Forrás: saját szerkesztés

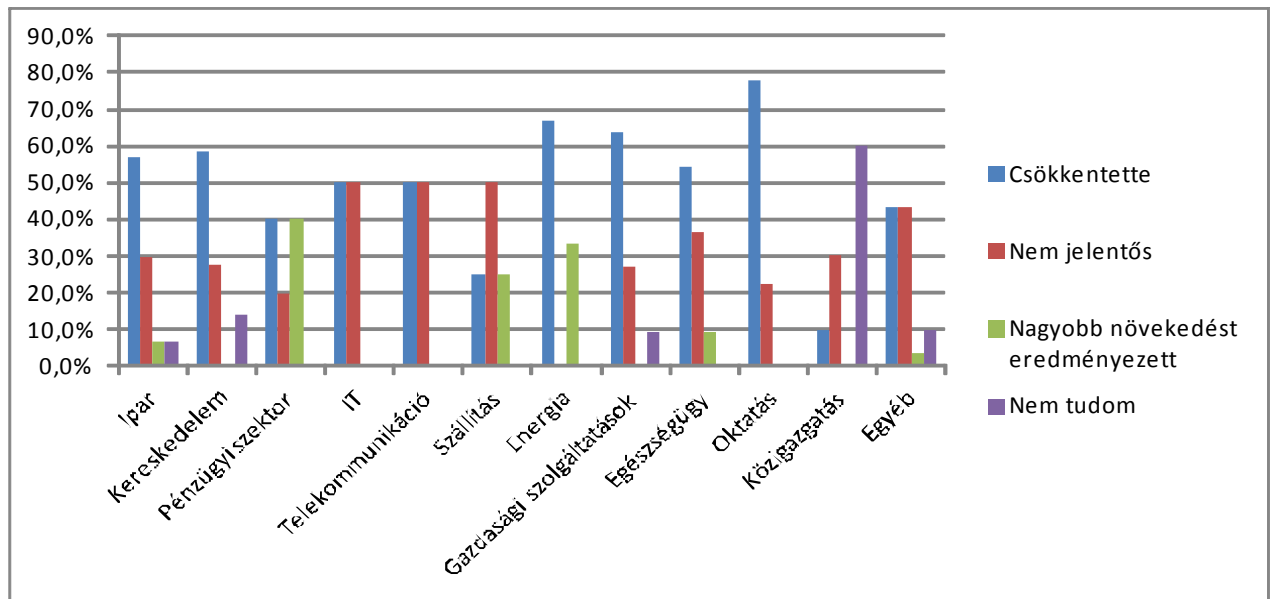
A válság gazdasági növekedésre gyakorolt hatását a vegyes vállalatok ítélték meg leginkább negatívan, 75%-uk mondta azt, hogy a válság csökkentette a növekedést, és egy sem mondta közülük, hogy növekedést eredményezett volna. A hazai vállalatok megítélése ehhez sokban hasonló, többségük, 55%-uk a növekedés csökkenésében látja a válság hatását, 31%-uk nem ítéli jelentősnek, és csak 2%-uk gondolja azt, hogy nagyobb növekedést eredményezett. Ezzel szemben a külföldiek 24%-a úgy látja, hogy a válság nagyobb növekedést eredményezett, 40%-uk szerint pedig a hatása nem jelentős (49.ábra). A Cramer's V mérőszám értéke 0,272, gyenge kapcsolatot mutat a változók között.



49. ábra: A válság hatása a növekedésre – tulajdon szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

A válság megítélésében ágazattól függetlenül a többség vagy nem lát jelentős változást, vagy inkább csökkenést érzékel, de az egyes ágazatok megítélésében jelentős különbségek is mutatkoznak. A növekedés csökkenéséről legnagyobb arányban az oktatás (78%), az energia ágazat (67%) és a gazdasági szolgáltatások (64%) területén tevékenykedő cégek számoltak be, de a pénzügyi szektort (40%), a szállítást (25%) és a közigazgatást (10%) leszámítva a többi ágazatban is a válaszadók többsége, fele így vélekedett. A közigazgatásban a többség (60%) nem tudott erről nyilatkozni, míg a többi ágazatban nem voltak, vagy csak csekély számban voltak ilyenek. A legtöbb ágazatban vagy egyáltalán nem voltak a növekedésre vonatkozó válaszok, vagy ezek aránya 10% alatt volt, kivétel képet ez alól a pénzügyi szektor (40%), az energia szektor (33%) és a szállítás (25%) (50.ábra). A Cramer's V mutató értéke 0,348, közepes erősségű kapcsolatot mutat a változók között.

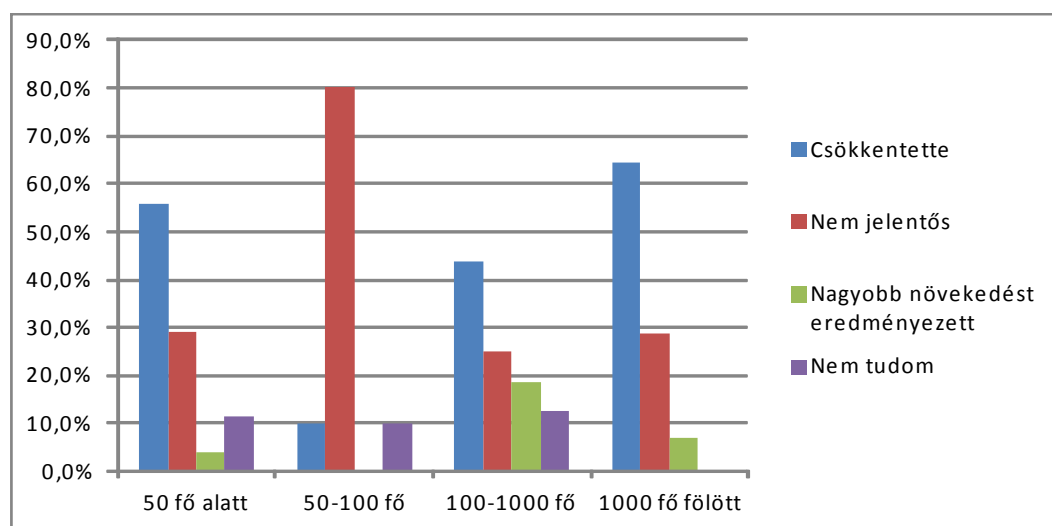


50. ábra: A válság hatása a növekedésre –ágazatok szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

A magán, illetve köz/állami cégek között hasonló a válság megítélése, a többség vagy nem lát jelentős változást, vagy inkább csökkenést érzékel (87% illetve 74%), bár a magán cégek nagyobb arányban választották a csökkenést (56% szemben az állami cégek 30%-ával szemben) és kisebb arányban (31% szemben az állami cégek 44%-ával szemben) azt, hogy nem jelentős a válság hatása. Az állami cégek/közszféra esetében magas arányt (26%, vs. 7%) képviselnek azok, akik nem tudtak erre válaszolni

A cégek létszámtól függetlenül eléggé hasonlóan ítélik meg a válság hatását, a többség (a válaszadók, 69-93%-a) vagy nem lát jelentős változást vagy inkább csökkenést érzékel. A legnegatívabb a 1000 fő feletti alkalmazottat foglalkoztatók véleménye, 64%-uk a csökkenésre szavazott, további 29%-uk pedig arra, hogy nem volt jelentős hatása a válságnak. Közülük senki sem adott nem tudom választ (a többi kategóriában ezek aránya 10-13% volt). A 100-1000 fő közötti cégek között voltak legtöbben 19%, akik a válság hatását a növekedésben látják (51. ábra). A Cramer's V mutató értéke 0,20, gyenge kapcsolatot mutat a változók között.



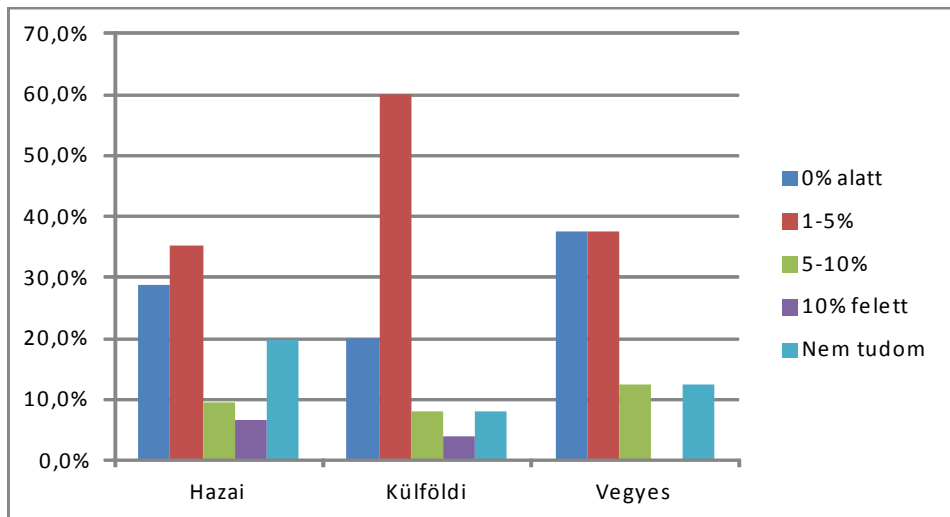
51. ábra: A válság hatása a növekedésre –létszám szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

8.2.3 Az árbevétel várható növekedése 2013-ben

A 2013-re várt vállalati bevétel növekedésre vonatkozó várakozások terén nem tapasztalható markáns különbség a magyar és a szlovák cégek között, a megkérdezett cégek rendre 30%-a, illetve 24%-a vár 0% alatti növekedést, 36%-a, illetve 46%-a 1-5% közötti növekedést, 10%-a, ill. 7%-a 5-10% közöttit, és a cégek 8%-a, ill. 2%-a 10% fölöttit. (Nem tudom választ 17%-a, ill. 20% adott.)

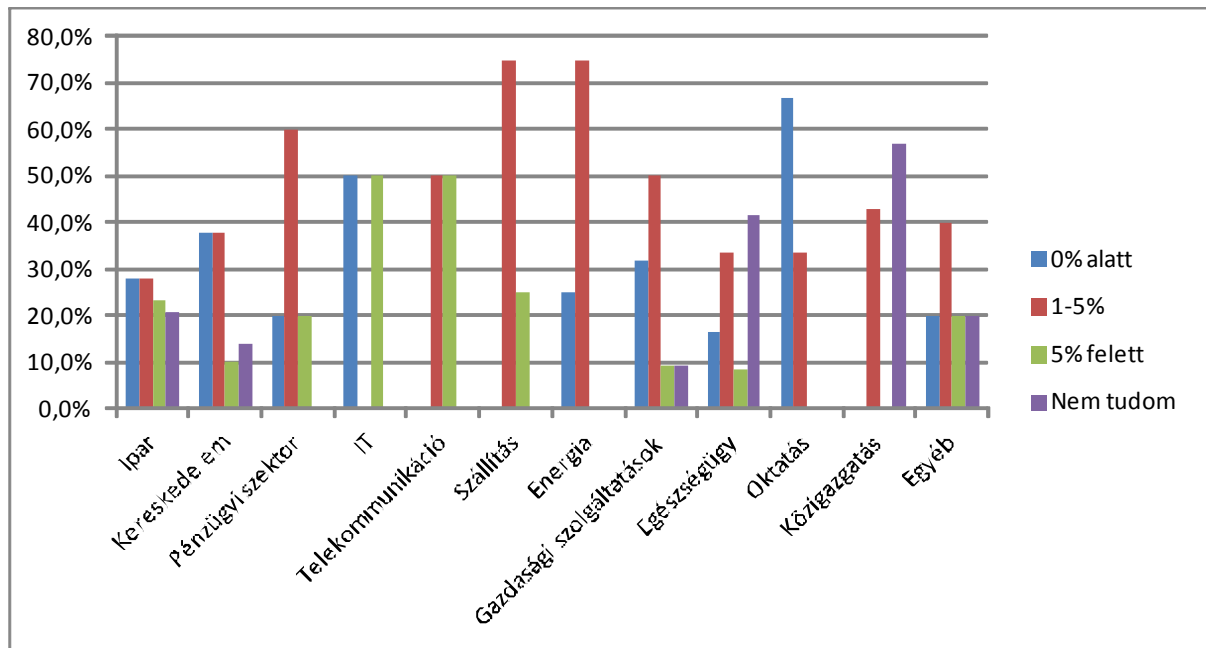
A vállalati árbevétel 2013-as növekedését a hazai és a vegyes vállalatok hasonlóan ítélik meg, 29%-a, illetve 38%-uk 0% alatti növekedést jósol, 1-5% közötti növekedést saccol a hazaiak 35%-a, a vegyes vállalatok 38%-a, míg a külföldiek optimistábbak, többségük, a megkérdezettek 60%-a vár 1-5% közötti árbevétel növekedést. 5% feletti növekedést közel hasonló arányban várnak a hazaiak 16%-a, a külföldiek 12%-a, a vegyes vállalatok 13%-a (52.ábra). A tulajdonnak nincs szignifikáns hatása az árbevétel növekedés várható mértékére.



52. ábra: Vállalati árbevétel növekedés várható mértéke – tulajdonos szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

Ágazatonként vizsgálva a legpesszimistábbnak az oktatás és az IT látszik, ahol 0% alatti bevétel növekedéssel számol a megkérdezettek 50%-a, illetve 67%-a, őket követi a kereskedelem 38%-kal, de az ipar, a pénzügyi, az energia szektor, a gazdasági szolgáltatások területén is 20-32% közötti az ezt válaszoló aránya. 5% fölötti árbevétel növekedést főleg az IT és a telekommunikációs szektorban (50-50%), valamint a szállítás (25%), az ipar (23%) és a pénzügyi (20%) szektorokban várnak. A közigazgatás és az egészségügy területén jelentős volt a nem tudom válaszok (57%, illetve 42%) száma (53.ábra). A Cramer's V értéke 0,263, ami gyenge kapcsolatot jelent.

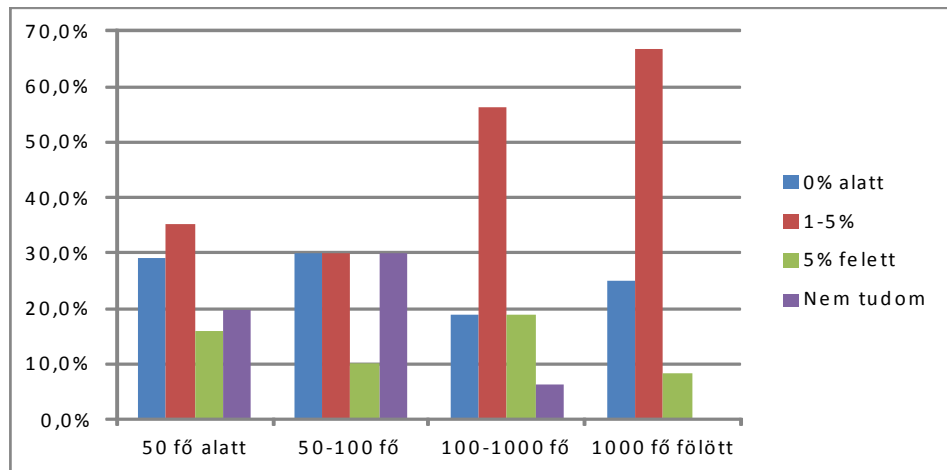


53. ábra: Vállalati árbevétel növekedés várható mértéke – ágazatok szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

A magán, illetve köz/állami cégek hasonlóan ítélik meg bevételeiket, többségük egyáltalán nem, vagy alig vár bevétel növekedést: 27%, illetve 29% vár 0% alatti növekedést, 41%, illetve 42% 1-5% közötti bevétel növekedést. Az 5% feletti kategóriákban van csak jelentősebb eltérés, míg a magán cégek 17%-a, addig a köz vagy állami cégek 4%-a vár csak jelentősebb bevétel növekedést. Ez a 4% is az 5-10%-os kategóriába esik, míg a magán cégek 7%-a 10%-nál is magasabb bevétel növekedéssel számol.

A cég létszáma nem befolyásolja jelentősen az árbevétellel kapcsolatos várakozásokat (54. ábra). Legnagyobb eltérés az 1-5% bevételt növekedést várók között van, a 100 fő alatti cégek 35%-a, illetve 30%-a számít erre, míg a 100 fő fölöttiek 56%-a, illetve 68%-a. 5% fölötti növekedésre legkevésbé a legnagyobbak számítanak, 8%-uk szemben a többiek 10-19% közötti arányával.



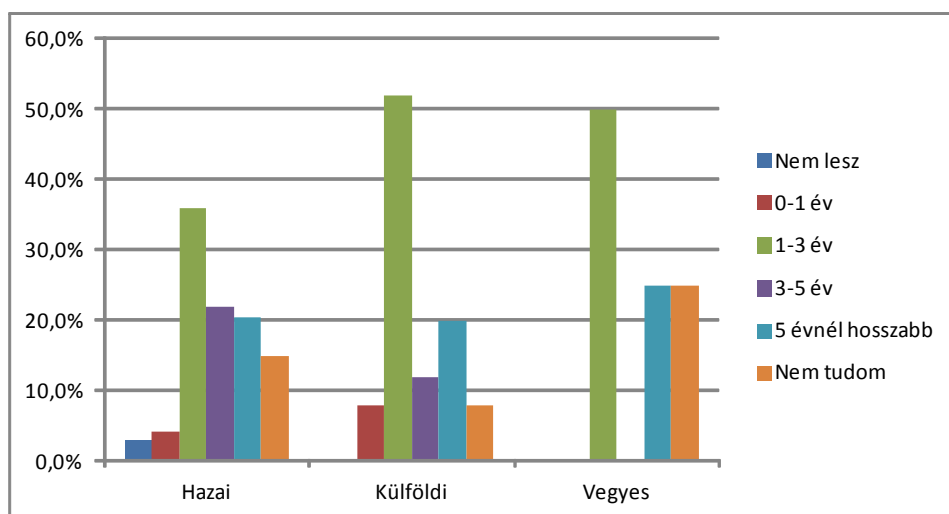
54. ábra: Vállalati árbevétel növekedés várható mértéke – ágazatok szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

8.2.4 A válság várható időtartama

A válság várható időtartamára vonatkozó várakozások terén sem tapasztalható markáns különbség a magyar és a szlovák cégek között, a megkérdezett cégek 4%-a, illetve 6%-a vár 0-1 évet, 17%-a, illetve 20%-a 1-2 évet, 21%-a, illetve 20%-a 2-3 évet, 21%-a, illetve 17%-a 3-5 évet, és 24%-a, illetve 13%-a 5 évnél hosszabb időtartamot.

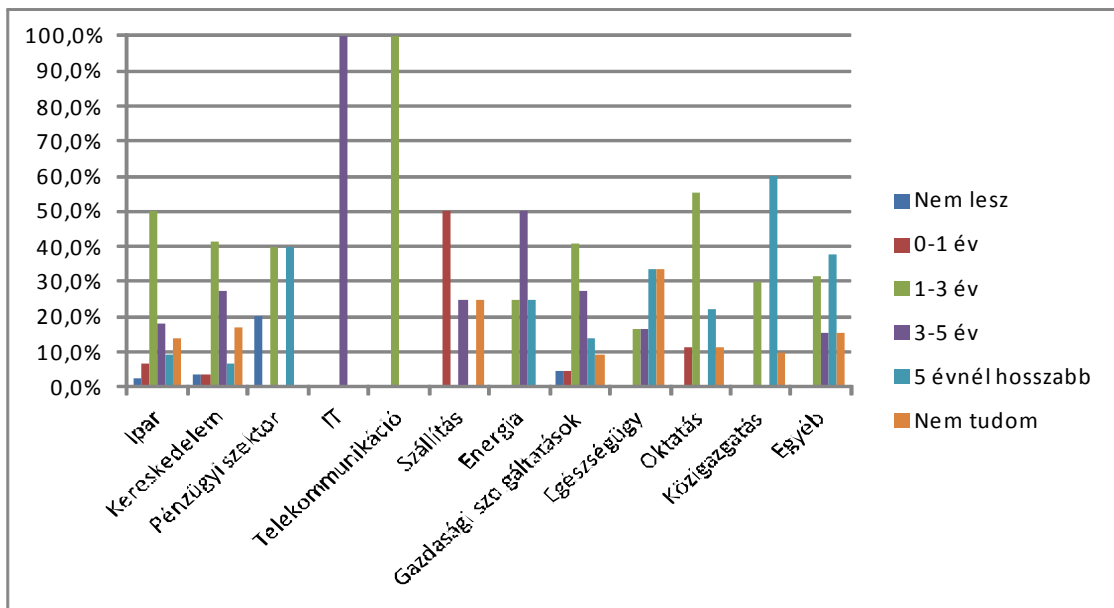
A válság időtartamának megítélésében, bár vannak a hazai, a külföldi és a vegyes vállalatok között különbségek, egyértelmű tendenciák, illetve összefüggések nem állapíthatók meg. A többség, 58%, 64%, illetve 50%, 1-5 év közötti válság időtartamot saccol (55. ábra).



55. ábra: A válság várható időtartama – tulajdonos szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

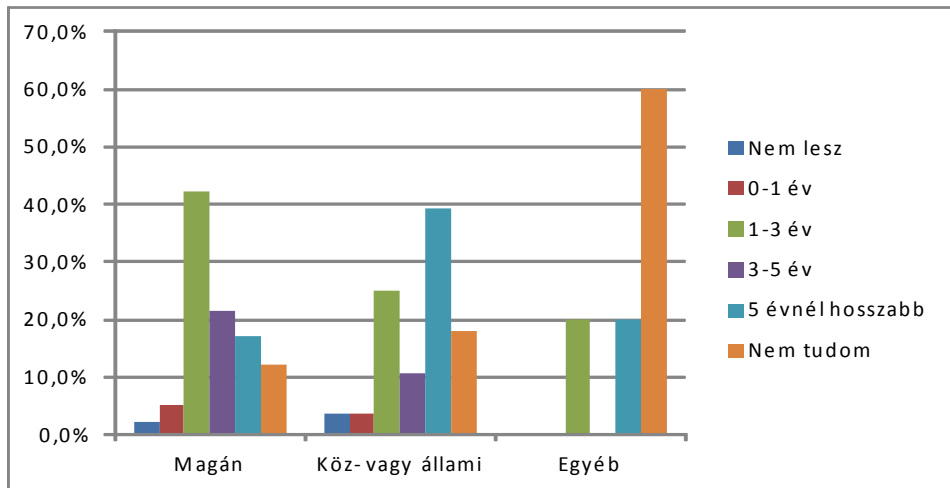
A válság hosszával kapcsolatban legpesszimistábbak a közigazgatásban és a pénzügyi szektorban, ahol a válaszadók 60%-a, illetve 40%-a 5 évnél hosszabb válságidőszakra voksolt, őket követi az egészségügy 33%-kal, az energia szektor 25%-kal, és az oktatás 22%-kal. Érdekes módon a legoptimistábbak is a pénzügyi szektorból kerülnek ki, a megkérdezettek 20%-a mondta azt, hogy nem lesz válság (56.ábra). A Cramer's V értéke 0,303, ami gyenge kapcsolatot jelez.



56. ábra: A válság várható időtartama – ágazat szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

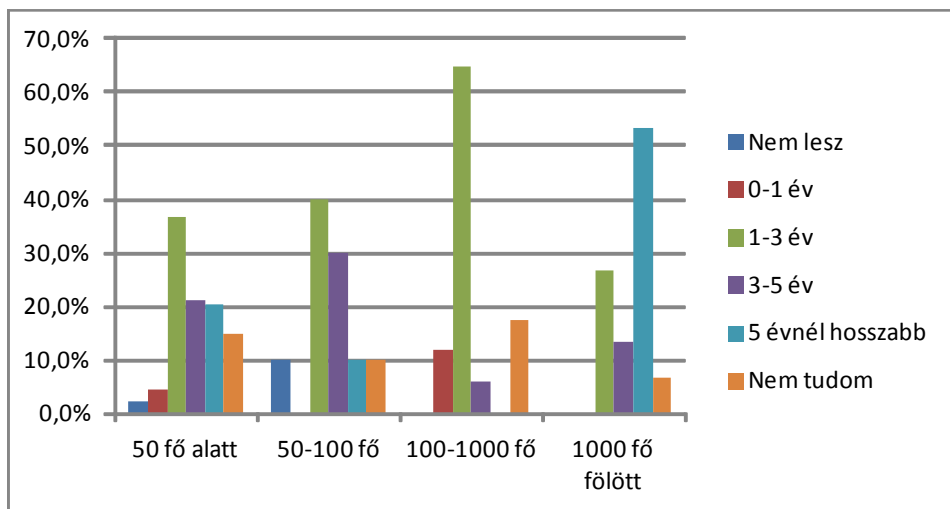
Az ágazati bontásban már láttuk, hogy a közigazgatásban a legpesszimistábbak a válság időtartamát illetően, így nem meglepő, hogy a köz/állami cégek jóval nagyobb arányban (39%) mondták azt, hogy a válság 5 évnél hosszabb, mint a magán cégek (17%). A köz/állami cégek 50%-a voksolt 3 évnél hosszabb válságra, míg a magán cégek többsége (64%) 1-5 év közötti válságra (57. ábra). A Cramer's V értéke 0,249, ami gyenge kapcsolatot jelez a változók között.



57. ábra: A válság várható időtartama – szektorok szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

Az 1000-nél több főt foglalkoztató cégek a legpesszimistábbak, 53%-uk gondolja úgy, hogy a válság 5 évnél hosszabb lesz. A többi kategóriában a cégek többsége, 58%, 70%, illetve 71% 1-5 éves válságidőszakra voksolt (58.ábra).



58. ábra: A válság várható időtartama – létszám szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

8.3 A VÁLSÁG HATÁSA A FOGLALKOZTATÁS TERÉN, SAJÁT CÉGE SZÁMÁRA

Az adatok alapján elmondható, hogy válságnak összességében alig van hatása a foglalkoztatásra, a vizsgált területek átlagai 1,46 és 2,13 között mozognak, ami a létszámcsökkentést kivéve, a nem jellemző és a kismértékben jellemző értékek között van. A létszámcsökkentés valamivel kettő fölötti átlaga körülbelül a kismértékben jellemző értéknek felel meg.

A legtöbb hatásterület esetében szignifikáns kapcsolat van az országgal, a szlovák cégekre nagyobb mértékben jellemzőek ezek a foglalkoztatási hatások. Egyetlen kivételt a heti munkanapok csökkentése jelent, ennél a válaszok átlaga közel azonos a két országban (64. táblázat).

64. táblázat: A válság hatása a foglalkoztatottságra –országok szerinti bontásban

Ország	Létszám- csökkentés	Szerződéses dolgozók leépítése	Műszakszám csökkentése	Heti munkanapok csökkentése	Bércsökkentés	
Magyar	Átlag	1,88	1,63	1,45	1,75	
	N	111	102	104	111	
	St.Szórás	1,234	1,089	,974	1,027	1,171
Szlovák	Átlag	2,65	2,44	1,83	1,48	2,22
	N	54	54	54	54	54
	St.Szórás	1,305	1,058	1,077	1,023	1,176
Total	Átlag	2,13	1,91	1,58	1,46	1,90
	N	165	156	158	162	165
	St.Szórás	1,304	1,144	1,023	1,022	1,191
ANOVA	Sig.	0,000	0,000	0,026	0,871	0,016
ETA		0,276	0,341	0,177	0,013	0,188
ETA Squared		0,076	0,116	0,031	0,000	0,035

Forrás: saját szerkesztés

A tulajdonosi kategória általában nincs szignifikáns összefüggésben a foglalkoztatás területén vizsgált hatások egyikével sem (ANOVA), de az egyes konkrét kategóriák között számottevő különbségek tapasztalhatók. A szerződéses dolgozók leépítése, a heti munkanapok csökkentése és a létszámcsökkentés leginkább a vegyes tulajdonú cégekre jellemző (bár a standard szórás nagy értéke a válaszok jelentős szóródását mutatja) és legkevésbé jellemző a hazai cégekre. A

műszakszám csökkentése és a bércsökkenés esetében viszont alig van különbség az átlagok között (65. táblázat).

65. táblázat: A válság hatása a foglalkoztatottságra – tulajdon szerinti bontásban

Tulajdon		Létszám- csökkentés	Szerződéses dolgozók leépítése	Műszakszám csökkentése	Heti munkanapok csökkentése	Bércsökkenés
Hazai	Átlag	2,05	1,88	1,55	1,45	1,92
	N	132	123	125	130	132
	St.Szórás	1,309	1,164	1,012	1,027	1,223
Külföldi	Átlag	2,36	1,96	1,72	1,48	1,84
	N	25	25	25	25	25
	St.Szórás	1,186	1,098	1,100	,963	1,143
Vegyes	Átlag	2,75	2,25	1,63	1,71	1,88
	N	8	8	8	7	8
	St.Szórás	1,488	1,035	1,061	1,254	,835
Total	Átlag	2,13	1,91	1,58	1,46	1,90
	N	165	156	158	162	165
	St.Szórás	1,304	1,144	1,023	1,022	1,191

Forrás: saját szerkesztés

Szignifikáns összefüggés a szektorral sem tapasztalható, de a köz/állami cégekre jobban jellemző a válság hatásaként a létszámcsökkentés, a szerződéses dolgozók leépítése és a bércsökkenés is, ami teljes mértékben összhangban van a közszférát érintő megszorításokkal. A műszakszám és a heti munkanapok csökkentése viszont inkább a magán cégekre jellemző (66.táblázat).

66. táblázat: A válság hatása a foglalkoztatottságra – szektor szerinti bontásban

Szektor		Létszám- csökkentés	Szerződéses dolgozók leépítése	Műszakszám csökkentése	Heti munkanapok csökkentése	Bércsökkenés
Magán	Átlag	2,05	1,82	1,63	1,52	1,82
	N	132	125	126	130	132
	St.Szórás	1,229	1,071	1,056	1,051	1,124
Köz- vagy állami	Átlag	2,39	2,15	1,37	1,15	2,11
	N	28	27	27	27	28
	St.Szórás	1,474	1,292	,792	,770	1,397
Egyéb	Átlag	2,50	2,33	1,75	1,25	2,75

	N	4	3	4	4	4
	St.Szórás	1,915	1,528	1,500	,500	1,258
	Átlag	2,12	1,89	1,59	1,45	1,89
Total	N	164	155	157	161	164
	St.Szórás	1,289	1,120	1,026	1,006	1,183

Forrás: saját szerkesztés

Bár szignifikáns kapcsolatot az ANOVA nem mutat a létszám-kategóriák és a foglalkoztatási hatások között, az egyes kategóriák mutatnak különbségeket. A létszámcsökkentés és a szerződéses dolgozók leépítése leginkább a legnagyobb, 1000 főnél többet foglalkoztató cégekre jellemző, és legkevésbé a legkisebb, 50 fő alatti vállalatokra, míg a többi hatás legjobban az 50-100 fő közötti cégek esetében jellemző (67. táblázat).

67. táblázat: A válság hatása a foglalkoztatottságra – létszám szerinti bontásban

Létszám		Létszám- csökkentés	Szerződéses dolgozók leépítése	Műszakszám csökkentése	Heti munkanapok csökkentése	Bércsökkentés
50 fő alatt	Átlag	1,99	1,82	1,53	1,45	1,92
	N	123	114	116	121	123
	St.Szórás	1,303	1,146	,964	1,008	1,185
50-100 fő	Átlag	2,40	2,20	2,10	2,10	2,10
	N	10	10	10	10	10
	St.Szórás	1,506	1,476	1,370	1,595	1,370
100-1000 fő	Átlag	2,59	1,88	1,88	1,24	1,65
	N	17	17	17	17	17
	St.Szórás	1,326	,993	1,219	,664	1,320
1000 fő fölött	Átlag	2,60	2,40	1,33	1,36	1,93
	N	15	15	15	14	15
	St.Szórás	,986	,986	,900	,929	1,033
Total	Átlag	2,13	1,91	1,58	1,46	1,90
	N	165	156	158	162	165
	St.Szórás	1,304	1,144	1,023	1,022	1,191

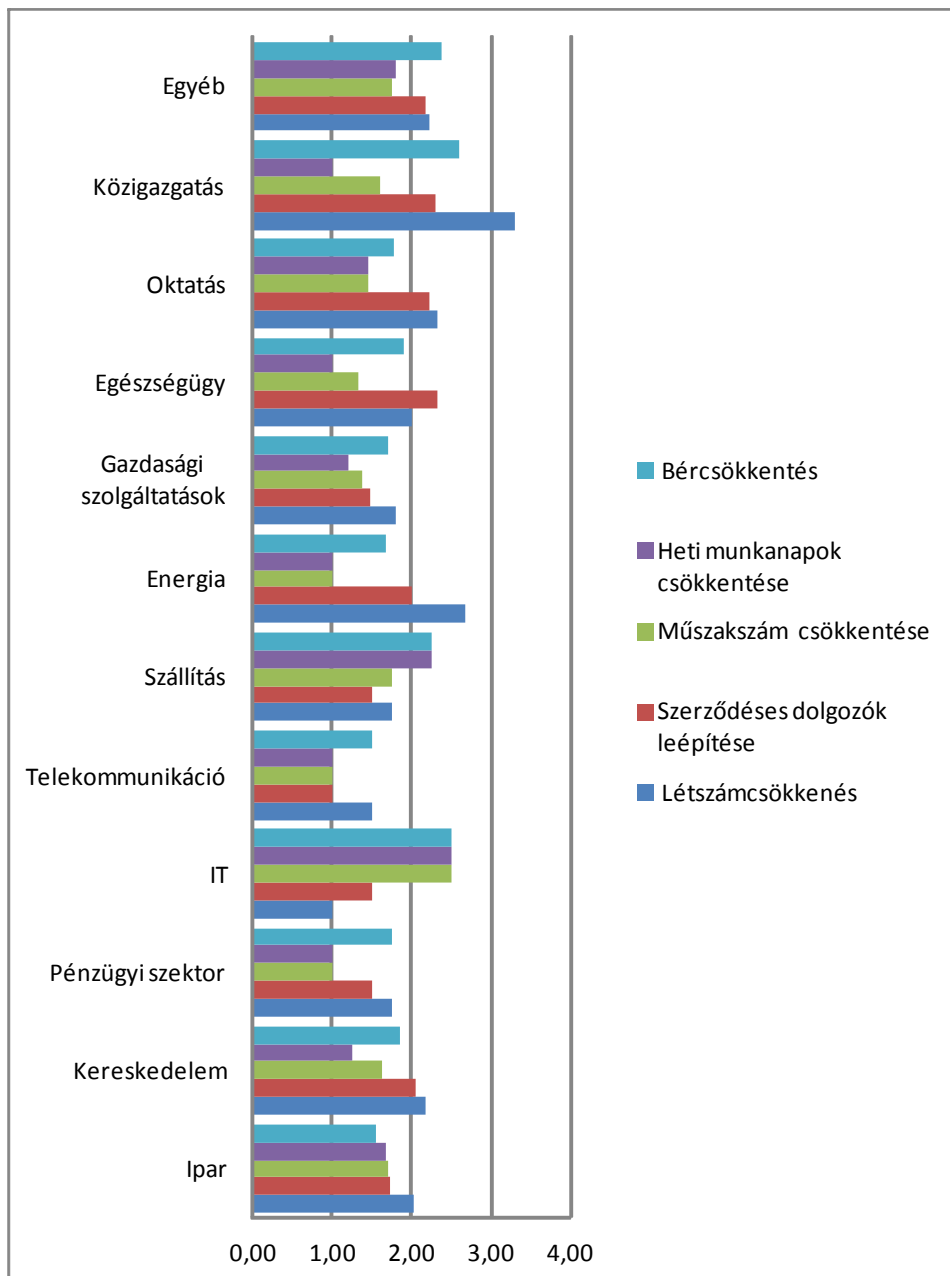
Forrás: saját szerkesztés

A létszámcsökkentés leginkább a közigazgatásban (3,30) és az energia szektorban (2,67) jellemző legjobban, az IT és telekommunikációs területen viszont egyáltalán nem jellemző, illetve alig jellemző. A szerződéses dolgozók leépítése leginkább az egészségügyben (2,33) és a közigazgatásban (2,3) fordul elő, és a telekommunikációs ágazatban egyáltalán nem jellemző. A műszakszám csökkentés viszont az IT-re jellemző leginkább, a telekommunikációra, a pénzügyi

és energia szektorra egyáltalán nem jellemző. A heti munkanapok csökkentése is az IT-ra (2,5) és a szállításra (2,25) jellemző legjobban, míg a közigazgatásra, az egészségügyre, a pénzügyi és energia szektorra egyáltalán nem. A bércsökkentés elsősorban a közigazgatásban (2,6) és az IT-nél (2,5) fordul elő, legkevésbé a telekommunikációs és ipari szektorokban (59.ábra).

A szóráshányados (Eta) értékek gyenge kapcsolatot jeleznek mind az öt terület esetében:

- Létszám-csökkentés: 0,284
- Szerződéses dolgozók leépítése: 0,270
- Műszakszám csökkentése: 0,216
- Heti munkanapok csökkentése: 0,329
- Bércsökkentés: 0,287



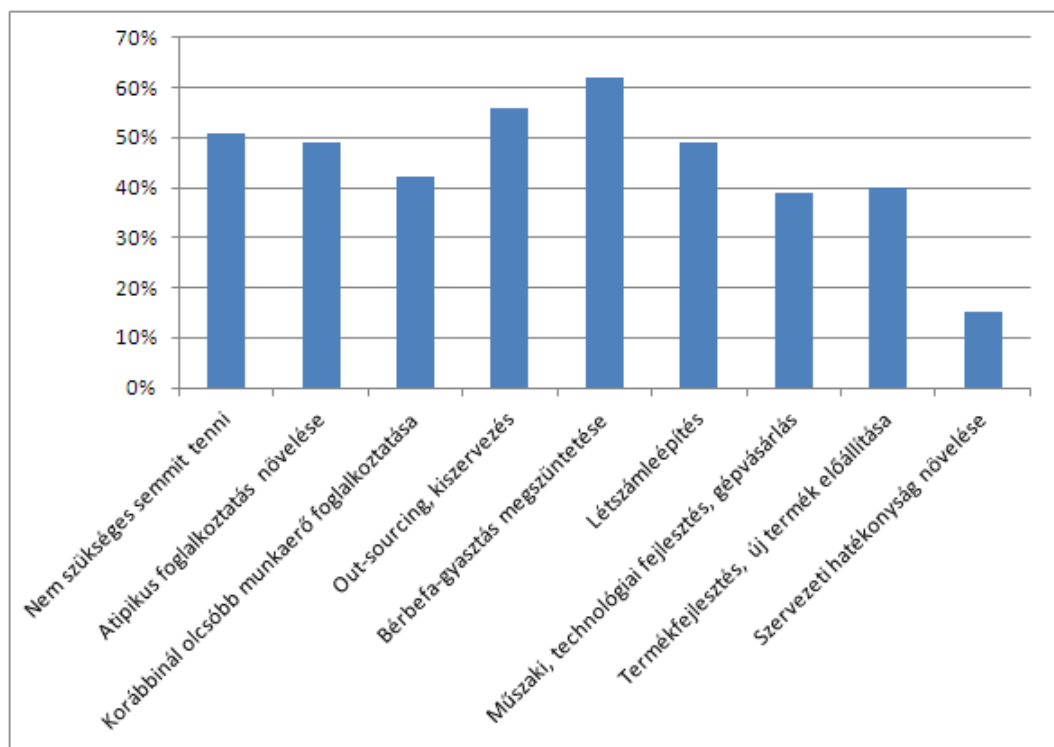
59. ábra: A válság hatása a foglalkoztatottságra – ágazatok szerinti bontásban

Forrás: saját szerkesztés

8.4 A VÁLSÁG HATÁSÁNAK KIVÉDÉSÉRE HOZOTT INTÉZKEDÉSEK

8.4.1 Tervezett intézkedések

A foglalkoztatás területén, a válság hatásainak kivédésére tervezett intézkedésekre vonatkozóan 9 különböző kategóriában egy ötfokozatú skálán kellett a válaszokat megadni (ahol 1=Nem jellemző, 5=Igen, nagy mértékben, választ jelentette). A megkérdezett cégek közel 50%-a volt azon a véleményen, hogy nem szükséges semmit tennie, a legtöbb intézkedési forma esetében is, a nem jellemző válaszok 40-50% között mozognak. A szervezeti hatékonyság növelésére azonban mindössze a válaszadók 15%-a mondta azt, hogy ez nem jellemző náluk, azaz ez a leginkább preferált tervezett intézkedés a megkérdezett cégeknél. A legkevésbé alkalmazott intézkedés a bérfelfagyasztás megszüntetése 62%-kal, illetve az outsourcing 56%-kal (60.ábra). Értelemszerűen a **szervezeti hatékonyság növelése** esetében a legmagasabb a válaszok átlagértéke (3,34), míg a **bérfelfagyasztás megszüntetése** (1,73) és az **outsourcing** (1,8) esetében a legalacsonyabb.



60. ábra: Tervezett intézkedések a válság hatásainak kivédésére- nem jellemző válaszok aránya

Forrás: saját szerkesztés

Összességében tehát a megkérdezett cégek több, mint a fele tervez valamilyen, általában többféle intézkedést is, a válság hatásainak kivédésére.

A **cég tulajdonnak** nincs jelentős differenciáló hatása az egyes intézkedések alkalmazására, az egyes átlagok tulajdonossal való összefüggését varianciaanalízissel (ANOVA) vizsgálva, az nem mutat szignifikáns összefüggést egyik intézkedés típus esetében sem. Ugyanakkor néhány esetben említésre érdemes különbségek tapasztalhatók. Az alábbi táblázat a válaszok átlagait mutatja tulajdonos szerinti bontásban.

68. táblázat: Tervezett intézkedések a válság hatásainak kivédésére - tulajdonos szerinti átlagok és szórások

Tulajdonos	Nem szükséges semmit tenni	Atipikus foglalkoztatás növelése	Korábbi-nál olcsóbb munkaerő foglalkoztatása	Out-sourcing, kiszervezés	Bérbefolyás megszüntetése	Létszámleépítés	Műszaki, Technológiai fejlesztés, gépvásárlás	Termékfejlesztés, új termék előállítása	Szervezeti hatékonyság növelése
Átlag	2,07	2,08	2,06	1,78	1,67	1,93	2,28	2,35	3,21
Hazai N	103	111	114	105	104	115	109	108	115
St.Szórás	1,330	1,259	1,162	1,019	1,092	1,219	1,320	1,474	1,360
Átlag	2,19	1,68	2,00	1,83	1,91	2,04	2,37	2,96	3,68
Külföldi N	21	25	24	24	23	25	24	25	25
St.Szórás	1,327	,945	,933	1,049	,996	1,172	1,345	1,274	1,376
Átlag	2,00	1,50	2,25	2,00	1,88	2,63	2,25	2,50	4,13
Vegyes N	8	8	8	8	8	8	8	8	8
St.Szórás	1,069	,535	,886	1,069	1,126	1,302	,886	,756	,835
Átlag	2,08	1,98	2,06	1,80	1,73	1,99	2,30	2,47	3,34
Total N	132	144	146	137	135	148	141	141	148
St.Szórás	1,308	1,191	1,109	1,021	1,075	1,218	1,297	1,422	1,358
ANOVA Sig.	0,912	0,159	0,860	0,834	0,580	0,290	0,948	0,156	0,069
ETA	0,038	0,160	0,046	0,052	0,091	0,130	0,028	0,163	0,190
ETA Squared	0,001	0,026	0,002	0,003	0,008	0,017	0,001	0,027	0,036

Forrás: saját szerkesztés

8.4.2 Atipikus foglalkoztatási intézkedések

Az **atipikus foglalkoztatási formák** növelése inkább jellemző a hazai tulajdonú cégekre, 15%-uk adott nagy vagy igen nagymértékben választ, szemben a külföldi és vegyes cégek 8, illetve 0%-ával. A vegyes tulajdonú cégek esetében a válaszok a nem jellemző és a kismértékben jellemző között oszlottak meg 50-50%-ban. A hazai tulajdonos esetében a nagyobb standard szórás érték is

a válaszok jelentősebb szóródását mutatja, és az átlag még az ők esetükben is csak a 2-es, kismértékben jellemző értéknek felel meg. A **termékfejlesztés** inkább jellemző a külföldi cégekre (2,96 – a közepesen jellemző értékhez áll közel), és esetükben a válaszok szórása is valamivel kisebb. A külföldiek 16%-a, a vegyes tulajdonú cégek 13%-a adott mindössze nemleges választ, szemben a hazaiak 47%-ával. A **szervezeti hatékonyság növelése** esetében is a külföldi és a vegyes tulajdonossal rendelkező cégek átlaga a magasabb (3,68, illetve 4,13 – a nagymértékben jellemző értéket közelíti), 64%-uk, illetve 75%-uk adott nagy- vagy igen nagy mértékben választ (szemben a hazaiak 44%-ával). Tehát ők nagyobb jelentőséget tulajdonítanak ennek az intézkedésnek, mint a hazai tulajdonú cégek. A kapcsolat erősségét mutató Eta (szóráshányados) azonban mind a három esetben csak gyenge kapcsolatot jelez.

8.4.3 Egyéb intézkedések

Bár a **nem szükséges semmit tenni** általában véve alig jellemző (2,08-as átlagérték) a cégekre, a külföldi tulajdonosú cégekre valamivel jobban jellemző (2,19), mint a hazai (2,07) és a vegyes tulajdonú cégekre (2,00). A válaszok megoszlását megvizsgálva is azt látjuk, a hazaiak nagyobb arányban utasították ezt el, 53%-uk adott nemleges választ, míg a külföldiek 43%-a, a vegyes tulajdonúak 38%-a. A hazai és a vegyes tulajdonú cégek tehát nagyobb arányban foglalkoznak valamilyen mértékben konkrét válságkezelési intézkedésekkel, mint a külföldi tulajdonú cégek.

8.5 TULAJDON ÉS MÉRET HATÁSAI

Látható még, hogy a vegyes és a külföldi tulajdonú cégekre jobban jellemző a **bérbefagyasztás megszüntetése** és a **létszámleépítés**, a 2 alatti átlagok összességében ezen intézkedések kisebb jelentőségére utalnak. A vegyes tulajdonú cégek élnek leginkább a létszámleépítéssel, 25%-uk adott nagy- vagy igen nagy mértékben választ (szemben a többiek 12, illetve 8%-ával). A **korábbinál olcsóbb munkaerő foglalkoztatása** terén az átlagok nem mutattak számottevő eltérést a hazai és a külföldi cégek között, ugyanakkor a megoszlásokból látható, hogy a vegyes tulajdonú cégek 0%-a, a külföldiek 4%-a, míg a hazaiak 11%-a adott nagy- vagy igen nagy mértékben választ erre, azaz ez inkább jellemző a hazai cégekre.

A **magán és a köz, illetve az állami szektort** tekintve is, a **szervezeti hatékonyság növelése** tekintetében markáns különbség tapasztalható. A válaszok átlaga azt mutatja, hogy ennek a magán

szektorban, érthető módon, nagyobb a jelentősége, a válaszok átlaga 3,42, illetve 2,96. A magán szektorhoz tartozó vállalatok 53%-a, míg a köz- vagy állami szektorhoz tartozóknak csak 35%-a adott nagy- vagy igen nagy mértékben választ erre, a nemleges válaszok aránya 14, illetve 23% volt. Említésre méltó különbség mutatkozik még a **korábbiánál olcsóbb munkaerő foglalkoztatása** (átlagok 1,97 és 2,36) és a **bérbefagyasztás megszüntetése** terén (átlagok 1,63 és 2,00), mindkettő a köz/állami szektorban a jellemzőbb (69.táblázat).

69. táblázat: Tervezett intézkedések a válság hatásainak kivédésére - szektor szerinti átlagok és szórások

Szektor	Intézkedés ek - Nem szükséges semmit tenni	Intézkedés ek - Atipikus foglalkoz- tatás növelése	Intézkedés ek - Korábbi- nál olcsóbb munkaerő foglalkoz- tatása	Intézkedés ek - Out- sourcing, kiszerve- zés	Intézkedés ek - Bérbefa- gyasztás megszün- tetése	Intézkedés ek - Létszám- leépítés	Intézkedés ek - Műszaki, technoló- giai fejlesztés, gépvásár- lás	Intézkedés ek - Termékfej- lesztés, új termék előállítása	Intézkedés ek - Szerve- zeti haté- konyság növelése	
Magán	Átlag	2,05	1,96	1,97	1,80	1,63	1,96	2,37	2,47	3,42
	N	104	114	116	109	106	118	111	113	117
	St.Szórás	1,272	1,204	1,051	1,034	,929	1,194	1,293	1,396	1,347
Köz- vagy állami	Átlag	2,17	1,92	2,36	1,75	2,00	2,08	2,20	2,22	2,96
	N	23	24	25	24	24	25	25	23	26
	St.Szórás	1,466	,974	1,221	,897	1,383	1,288	1,354	1,506	1,428
Egyéb	Átlag	2,50	2,50	3,00	2,67	2,75	2,25	1,25	4,00	3,50
	N	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	St.Szórás	1,732	1,915	1,633	1,528	2,062	1,893	,500	1,155	1,291
Total	Átlag	2,08	1,97	2,07	1,81	1,73	1,99	2,31	2,47	3,34
	N	131	142	145	136	134	147	140	140	147
	St.Szórás	1,313	1,185	1,110	1,022	1,077	1,222	1,297	1,427	1,362

Forrás: saját szerkesztés

A **nem szükséges semmit tenni** vélemény és az **atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása** tekintetében nincs érdemi különbség a magán és az állami cégek válaszaiban. Az előző esetében a cégek 51, illetve 52%-a adott nemleges választ, azaz függetlenül attól, hogy a magán szektorban vagy az állami szektorban tevékenykednek, a cégek kb. fele tervez a válság hatásainak kivédése érdekében a foglalkoztatást érintő intézkedéseket. Az atipikus foglalkoztatás növelését 51%, illetve 54% tartja valamilyen mértékben jellemző intézkedésnek, nagy- vagy igen nagy mértékben választ viszont a magáncégek 14%-a adott, míg az államiaknak csak 4%-a. A **termékfejlesztés**

értelemszerűen a köz/állami cégek esetében kisebb jelentőséggel bír, 43%-uknál jellemző ez valamilyen mértékben, míg a magán cégek 62%-ánál.

Cég méret (létszám) szerint megvizsgálva az egyes intézkedéseket, egyedül a **nem szükséges semmit tenni** esetében van szignifikáns összefüggés a cég mérettel (ANOVA szign.=0,02), a szóránhányados (Eta=0,271) gyenge kapcsolatot mutat. A legkisebb és legnagyobb cégek esetében az alacsonyabb átlagértékek azt mutatják, hogy ezekre a cégekre kevésbé jellemző ez a hozzáállás, mint az 50-1000 fő közöttiekre. Leginkább a 50-100 fő közötti cégekre jellemző, a válaszok átlaga 3,38 - a közepesen jellemző és nagyon jellemző válasz között van helyezkedik el (70. táblázat).

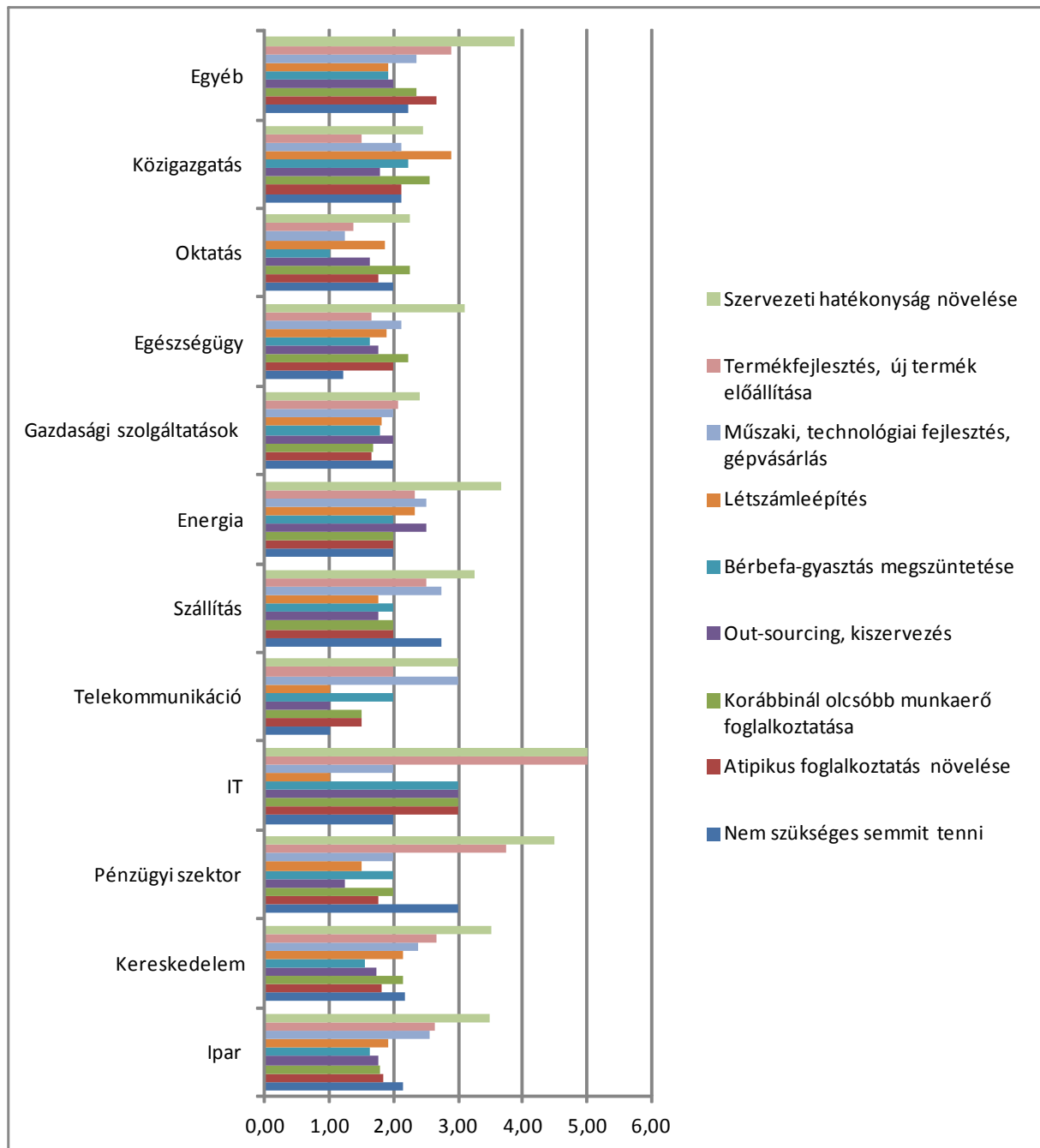
70. táblázat: Tervezett intézkedések a válság hatásainak kivédésére – cég méret szerinti átlagok és szórások

Létszám	Intézkedés ek - Nem szükséges semmit tenni	Intézkedés ek - Atipikus foglalkoz- tatás növelése	Intézkedés ek - Korábbi- nál olcsóbb munkaerő foglalkoz- tatása	Intézkedés ek - Out- sourcing, kiszerve- zés	Intézkedés ek - Bérbefa- gyasztás megszün- tetése	Intézkedés ek - Létszám- leépítés	Intézkedés ek - Műszaki, technoló- giai fejlesztés, gépvásár- lás	Intézkedés ek - Termékfejl- esztés, új termék előállítás	Intézkedés ek - Szerve- zeti haté- konyság növelése	
50 fő alatt	Átlag	1,98	2,05	2,04	1,71	1,74	1,89	2,26	2,45	3,24
	N	95	106	109	100	100	109	103	104	109
	St.Szórás	1,246	1,253	1,170	1,018	1,134	1,204	1,283	1,427	1,394
50-100 fő	Átlag	3,38	2,00	2,25	1,75	1,86	2,25	2,00	1,87	3,25
	N	8	8	8	8	7	8	8	8	8
	St.Szórás	1,188	1,195	1,165	,707	1,069	1,282	1,414	1,458	1,282
100- 1000 fő	Átlag	2,31	2,06	2,25	2,06	1,53	2,12	2,75	3,06	3,88
	N	16	16	16	16	15	17	16	16	16
	St.Szórás	1,493	1,063	,856	1,124	,915	1,364	1,483	1,436	1,147
1000 fő fölött	Átlag	1,77	1,36	1,92	2,23	1,77	2,43	2,21	2,23	3,53
	N	13	14	13	13	13	14	14	13	15
	St.Szórás	1,235	,633	,862	1,013	,832	1,089	1,122	1,235	1,302
Total	Átlag	2,08	1,98	2,06	1,80	1,73	1,99	2,30	2,47	3,34
	N	132	144	146	137	135	148	141	141	148
	St.Szórás	1,308	1,191	1,109	1,021	1,075	1,218	1,297	1,422	1,358

Forrás: saját szerkesztés

Megállapítható még, hogy az **atipikus foglalkoztatás növelése** kevésbé jellemző a nagy, 1000 főnél többet foglalkoztató cégekre, esetükben a válaszok átlaga (1,36) a nem jellemző értékhez áll közel (szemben a többiek 2 körüli átlagával), a standard szórás kiugróan alacsony értéke (0,633) egyúttal a válaszok egyöntetűségét is mutatja. A **létszámleépítés** is rájuk jellemző leginkább (2,43), és legkevésbé a legkisebb, 50 főnél kevesebb foglalkoztatottal rendelkező cégekre (1,89). Az **outsourcing** a cég méret növekedésével egyre jobban jellemző, a kisebbek (100 fő alattiak) 1,71-1,75-ös átlagával szemben a legnagyobbak (1000 fő fölöttiek) átlaga 2,23. A **szervezeti hatékonyság növelésére** is jobban fókuszálnak a nagyobb, 100 fő fölötti cégek (3,88 és 3,53), kevésbé az ennél kisebbek (3,24 és 3,25).

A cég árbevétele és a válság hatásának kivédése érdekében, a foglalkoztatás területén alkalmazott intézkedések között semmilyen egyértelmű kapcsolat, vagy tendencia nem fedezhető fel, ugyanakkor egy-két esetben markáns iparági különbség is tapasztalható (61. ábra).



**61. ábra: Tervezett intézkedések a válság hatásainak kivédésére-
iparágankénti átlagok**

Forrás: saját szerkesztés

Az IT és telekommunikációs cégeknél egyáltalán nem jellemző a létszámleépítés (azonban ez csupán 1+2 cég válaszait jelenti), míg a közigazgatásban jellemző leginkább, közepes mértékben, bár ez utóbbi esetében a válaszoknak meglehetősen nagy a szóródása (standard szórás=1,524). A műszaki-technológiai fejlesztés is a telekommunikációs (3,00) és a szállítás (2,75) esetében a leginkább jellemző, és az oktatásban a legkevésbé (1,25), ez utóbbi esetében a válaszok szóródása is kicsi (standard szórás=0,707). A termékfejlesztés az IT után (5,00) a pénzügyi szektorban

(3,75) jellemző leginkább, míg – értelemszerűen – az oktatásban (1,37) és a közigazgatásban (1,5) legkevésbé. Hasonlót látunk a szervezeti hatékonyság esetében is: az IT-ban (5,00), a pénzügyi szektorban (4,5) a legjellemzőbb, és az oktatásban (2,25) és a közigazgatásban (2,44) a legkevésbé.

A magyar és szlovák cégek válaszaiban jelentős különbségek tapasztalhatók. A magyar cégekre sokkal kevésbé jellemző a passzív, „nem szükséges semmit tenni” magatartás (1,65-ös átlag, szemben a szlovákok 2,7-es átlagával), az **atipikus foglalkoztatás növelése** (1,72 vs. 2,41), az **outsourcing** alkalmazása (1,63 vs. 2,07), a **bérbefagyasztás megszüntetése** (1,52 vs. 2,04) és a **létszámleépítés** (1,69 vs. 2,5) is, a kapcsolatot ezen intézkedés típusoknál szignifikáns (ANOVA), a szóráshányados (Eta) az első esetben közepes, a többiben pedig gyenge kapcsolatot jelez (71. táblázat).

Az egyedüli intézkedés, ami a magyarokra valamivel jobban jellemző, mint a szlovákokra, az a **szervezeti hatékonyság növelése** (3,45 vs. 3,15), igaz ebben az esetben a kapcsolat nem szignifikáns, és a szóráshányados is csak gyenge kapcsolatot jelez. Mindez azért különösen érdekes, mert a különböző cég jellemzők tekintetében (létszám, tulajdonos, stb.) az adatok megoszlása hasonló a két ország esetében.

71. táblázat: Tervezett intézkedések a válság hatásainak kivédésére - szektor szerinti átlagok és szórások

Ország	Intézkedés ek - Nem szükséges semmit tenni	Intézkedés ek - Atipikus foglalkoz- tatás növelése	Intézkedés ek - Korábbi- nál olcsóbb munkaerő foglalkoz- tatása	Intézkedés ek - Out- sourcing, kiszerve- zés	Intézkedés ek - Bérbefa- gyasztás megszün- tetése	Intézkedés ek - Létszám- leépítés	Intézkedés ek - Műszaki, technoló- giai fejlesztés, gépvásár- lás	Intézkedés ek - Termékfejl- esztés, új termék előállítás	Intézkedés ek - Szerve- zeti haté- konyság növelése	
Magyar	Átlag N St.Szórás	1,65 78 1,138	1,72 90 1,092	1,93 92 1,156	1,63 83 ,984	1,52 81 ,950	1,69 94 1,058	2,15 87 1,253	2,43 87 1,428	3,45 94 1,250
Szlovák	Átlag N St.Szórás	2,70 54 1,298	2,41 54 1,237	2,28 54 ,998	2,07 54 1,025	2,04 54 1,181	2,50 54 1,314	2,54 54 1,342	2,54 54 1,424	3,15 54 1,522
Total	Átlag N St.Szórás	2,08 132 1,308	1,98 144 1,191	2,06 146 1,109	1,80 137 1,021	1,73 135 1,075	1,99 148 1,218	2,30 141 1,297	2,47 141 1,422	3,34 148 1,358
ANOVA	Sig.	0,000	0,001	0,071	0,012	0,006	0,000	0,085	0,652	0,199
ETA		0,396	0,279	0,150	0,215	0,237	0,321	0,146	0,038	0,106

ETA Squared	0,157	0,078	0,022	0,046	0,056	0,103	0,021	0,001	0,011
-------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Forrás: saját szerkesztés

8.6 TERVEZETT BÉREMELÉS MUNKAKÖRI CSOPORTONKÉNT

8.6.1 Általános tendenciák

A 2013-ra tervezett béremelés mértékének munkatárs, csoportonként és országonkénti átlag értékeit és szórásait mutatja a következő táblázat:

72. táblázat: Tervezett béremelés mértéke - országonként

Ország		Minden dolgozó	Első számú vezető	Középvezetők	Értékesítők	Műszaki-gazdasági szakemberek	Adminisztratív dolgozók	Fizikai dolgozók
Magyar	Átlag	1,98	1,49	1,35	1,04	1,27	1,07	1,39
	N	82	67	57	51	56	60	62
	St. Szórás	2,758	2,765	2,446	1,990	2,339	1,990	2,075
Szlovák	Átlag	0,43	0,28	0,48	0,54	0,42	0,50	0,54
	N	0,54	53	54	54	53	54	54
	St. Szórás	1,711	1,215	1,820	1,988	1,770	1,881	2,007
Összese	Átlag	1,36	0,96	0,93	0,78	0,85	0,80	0,99
	N	136	120	111	105	109	114	116
	St. Szórás	2,508	2,291	2,198	1,995	2,116	1,952	2,079
ANOVA	Sig.	0,000	0,004	0,037	0,199	0,135	0,122	0,027
ETA		0,303	0,263	0,199	0,126	0,202	0,146	0,205
	ETA Squared	0,092	0,069	0,039	0,016	0,041	0,021	0,042

Forrás: saját szerkesztés

Látható, hogy átlagosan, minden kategóriában a magyar cégek terveznek magasabb béremelést. Az összes dolgozót tekintve a magyarok átlagosan közel 2%-os, míg a szlovákok fél százalék alatti béremelést terveznek, a magyarok esetében a válaszok szórása lényegesen nagyobb, azaz a válaszok nagyobb vállalati különbségeket takarnak. A két változó között szignifikáns, közepes erősségű kapcsolat van.

A megadott kategóriák közül a magyar cégeknél a fizikai dolgozók, az első számú vezetők és a középvezetők számíthatnak a legmagasabb béremelésre, míg a legalacsonyabbra az értékesítők és az adminisztratív dolgozók. Az első számú- és középvezetők esetében a nagy szórás értékek a vállalatok közötti jelentős különbségeket mutatnak. A szlovákoknál éppen ellenkezőleg, az első számú vezetők számíthatnak a legalacsonyabb béremelésre, a szórás értékek azt mutatják,

hogy e tekintetben a cégek válaszaiban nem voltak nagy különbségek. A legmagasabb béremelést pedig a fizikaiak, az értékesítők és az adminisztratív dolgozók kapják. Az első számú és a középvezetők, valamint a fizikai dolgozók esetében gyenge, szignifikáns kapcsolat van a változók között.

8.6.2 Tulajdon és méret hatásai

A 2013-ra tervezett béremelés mértékének munkatárs, csoportonként és tulajdonos kategóriánkénti átlag értékeit és szórásait mutatja a következő táblázat:

73. táblázat: Tervezett béremelés mértéke - tulajdonosonként

Tulajdon		Minden dolgozó	Első számú vezető	Középvezetők	Értékesítők	Műszaki-gazdasági szakemberek	Adminisztratív v dolgozók	Fizikai dolgozók
Hazai	Átlag	1,36	0,94	0,95	0,71	0,87	0,80	1,07
	N	104	95	85	78	83	87	90
	St. Szórás	2,666	2,315	2,365	2,127	2,305	2,129	2,263
Külföldi	Átlag	1,67	1,28	1,00	1,00	0,94	0,89	0,83
	N	24	18	19	19	18	19	18
	St. Szórás	2,099	2,539	1,700	1,453	1,514	1,329	1,339
Vegyes	Átlag	0,50	0,43	0,43	1,00	0,50	0,50	0,50
	N	8	7	7	8	8	8	8
	St. Szórás	1,069	1,134	1,134	1,927	1,069	1,069	1,069

Forrás: saját szerkesztés

A külföldi cégek szinte minden kategóriában, leszámítva a fizikai dolgozókat, magasabb béremelést terveznek, mint a hazaiak és a vegyes vállalatok, bár az F-próba (ANOVA) egyetlen esetben sem mutat szignifikáns kapcsolatot a tulajdon kategória és az egyes munkatárs csoportok tervezett béremelésének átlagértékei között.

A legmagasabb, átlagosan 1% körüli, a béremelésre a hazai tulajdonosú cégek esetében a fizikai dolgozók, az első számú vezetők és a középvezetők számíthatnak, a legalacsonyabbra pedig az értékesítők. A külföldiek esetében a legmagasabb béremelést az első számú vezetők kapják, őket követik a középvezetők és az értékesítők. A hazaiak válaszaik majd minden esetben nagyobb szóródást, a cégek közötti különbségeket mutatnak.

Bár nincsen szignifikáns kapcsolat a szektor és az egyes munkatárs csoportok tervezett béremelésének átlagértékei között, azonban a magán és köz/állami cégek között lényeges eltérések mutatkoznak. A magán cégek összességében valamivel magasabb béremelést terveznek,

mint a köz/állami vállalatok, azonban az első számú vezetők és a középvezetők esetében a köz/állami cégeknél lényegesen magasabb (közel kétszeres) a tervezett béremelés mértéke, és minden kategóriában nagyobb a válaszok szóródása (74. táblázat).

74. táblázat: Tervezett béremelés mértéke – szektoronként

Szektor		Minden dolgozó	Első számú vezető	Középvezetők	Értékesítők	Műszaki-gazdasági szakemberek	Adminisztratív dolgozók	Fizikai dolgozók
Magán	Átlag	1,38	,83	,80	,74	,78	,84	1,04
	N	106	92	83	82	83	86	92
	St. Szórás	2,420	2,036	1,898	1,831	1,828	1,927	2,054
Köz- vagy állami	Átlag	1,12	1,50	1,42	,80	1,17	,72	,86
	N	25	26	26	20	23	25	21
	St. Szórás	2,906	3,076	3,009	2,546	3,055	2,170	2,351
Egyéb	Átlag	1,50	,00	,00	1,67	,33	,33	,33
	N	4	2	2	3	3	3	3
	St. Szórás	2,380	,000	,000	2,887	,577	,577	,577

Forrás: saját szerkesztés

Ágazatonkénti bontásban vizsgálva a válaszokat azt látjuk, hogy legnagyobb, átlagosan 10%-os béremelést az IT szektorban (igaz, ez mindössze egy cég válasza volt), és 3,67%-ost az egészségügyben terveznek. Egyáltalán nem terveznek béremelést a pénzügyi szektorban, a telekommunikáció, az oktatás és közigazgatás területén, a többi szektorban az átlagos béremelés mértéke 1,0-1,31% között mozog. Az IT-s cég minden kategóriában egységes, 10%-os béremelést tervez, míg a közigazgatásban és a pénzügyi szektorban a megkérdezett vállalatok egyetlen kategóriában sem terveznek béremelést. A kapcsolat minden esetben szignifikáns (ANOVA), közepes erősségű (a szóráshányadosok értéke 0,454 -0,562 között van).

8.7 VÉLEMÉNYEK AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSSAL KAPCSOLATBAN

12 attitűdállításon keresztül vizsgáltuk a cégek atipikus foglalkoztatáshoz való hozzáállását. A válaszokat 5-fokozatú középre rendezett skálán lehetett megadni, ahol a 3-as a semleges, közömbös érték, mindkét irányban két-két fokozat volt az állításokkal való egyetértés vagy egyet nem értés erősségének kifejezésére.

8.7.1 Általános helyzet

Az atipikus foglalkoztatást általában ismerik a megkérdezettek, nincsenek rossz tapasztalataik, azonban a jelenlegi, megszokott, foglalkoztatási rendszeren nem kívánnak változtatni, illetve a vezetők jobban elfogadják a hagyományos foglalkoztatási formákat (mindkét esetben a válaszok átlaga 3 fölött van, azaz az egyetértés irányába mutat), és úgy gondolják, hogy nincsenek a cégüknél olyan tevékenységek, amelyek nem igénylik a munkahelyen való tartózkodást (2,82), továbbá alkalmazottaik sem szívesen dolgoznának atipikus foglalkoztatási formák keretében (2,5). Nem szívesen foglalkoztatnak hátrányos helyzetű munkaerőt (2,74) és külföldi munkavállalókat (2,52), és nem értettek egyet azzal sem, hogy, szívesen dolgoznak együtt munkaerő-kölcsönző cégekkel (2,19).

A magyar és szlovák cégek válaszai nagyon hasonlóak, mindössze két dologban mutat az ANOVA szignifikáns eltérést:

1. Van olyan intézmény, amely az atipikus foglalkoztatás terén információt/segítséget nyújt – a szlovákok válaszainak átlaga az ezzel való egyetértés irányába mutat (3,15), míg a magyaroké az egyet nem értés felé (2,66).
2. Tartós munkanélküliség után ugyanolyan munkarendben kell foglalkoztatni egy személyt, mint a többieket – magyarok határozottabban értettek ezzel egyet, válaszaik átlaga 3,71, míg a szlovákoké 3,22.

75. táblázat: Atipikus foglalkoztatással kapcsolatos vélemények –országok szerinti bontásban

		Magyar	Szlovák	Összesen	ANOVA Sig.	Eta
1. Nem ismerjük az atipikus foglalkoztatási formákat és most nemi is tudunk foglalkozni vele.	Átlag	2,24	2,41	2,30	0,431	0,066
	N	89	54	143		
	St.Szórás	1,332	1,125	1,256		
2. Alkalmaztuk, de nincs jó tapasztalatunk.	Átlag	2,04	2,17	2,09	0,506	0,058
	N	79	54	133		
	St.Szórás	1,160	,986	1,090		
3. Ismerjük, de a jelenlegi foglalkoztatási rendszeren nem kívánunk változtatni.	Átlag	3,41	3,37	3,40	0,858	0,015
	N	90	54	144		
	St.Szórás	1,437	1,104	1,318		
4. Hallottunk róla, de nálunk nincsen olyan eset, amit atipikus foglalkoztatással lehetne megoldani.	Átlag	2,88	3,02	2,93	0,586	0,046
	N	91	54	145		
	St.Szórás	1,639	1,189	1,484		
5. A vezetők jobban elfogadják a hagyományos foglalkoztatási formákat, mint az atipikus.	Átlag	3,47	3,37	3,43	0,664	0,037
	N	85	54	139		
	St.Szórás	1,342	1,293	1,319		
6. Szívesen foglalkoztatunk hátrányos helyzetű munkaerőt.	Átlag	2,78	2,69	2,74	0,662	0,037
	N	86	54	140		
	St.Szórás	1,323	1,079	1,231		
7. Van olyan intézmény, amely az atipikus foglalkoztatás terén információt/segítséget nyújt.	Átlag	2,66	3,15	2,86	0,009	0,225
	N	79	54	133		
	St.Szórás	1,164	,856	1,074		
8. Tartós munkanélküliség után ugyanolyan munkarendben kell foglalkoztatni egy személyt, mint a többiek.	Átlag	3,71	3,22	3,52	0,022	0,194
	N	86	54	140		
	St.Szórás	1,282	1,076	1,226		
9. Vannak nálunk olyan tevékenységek, melyek nem igénylik a munkahelyen való tartózkodást.	Átlag	2,88	2,72	2,82	0,542	0,051
	N	90	54	144		
	St.Szórás	1,542	1,366	1,475		
10. Szívesen foglalkoztatnánk külföldi munkavállalókat.	Átlag	2,55	2,46	2,52	0,707	0,032
	N	89	54	143		
	St.Szórás	1,438	1,177	1,342		
11. Szívesen dolgozunk együtt munkaerő-kölcsönző cégekkel.	Átlag	2,11	2,33	2,19	0,286	0,089
	N	91	54	145		
	St.Szórás	1,286	1,082	1,215		
12. Az alkalmazottaink szívesen dolgoznának atipikus foglalkoztatási formák keretében.	Átlag	2,51	2,48	2,50	0,887	0,012
	N	84	54	138		
	St.Szórás	1,275	1,128	1,216		

Forrás: saját szerkesztés

8.7.2 Tulajdon, szektor és méret hatásai

Tulajdonos szerint vizsgálva a válaszokat néhány esetben szignifikáns a kapcsolat, de ezeken túlmenően is adódnak említésre méltó különbségek az egyes kategóriák között. Mindezeket mutatja az alábbi következő táblázat (76. táblázat).

Látható, hogy a hazai vállalatoknak kevésbé van negatív tapasztalatuk, az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban, mint a külföldi és vegyes vállalatoknak, ismerik, de a jelenlegi foglalkoztatási rendszeren nem kívánják változtatni (a válaszok átlaga valamivel 3 fölött van, azaz a semleges értékhez áll közel). A külföldi és vegyes vállalatok ennél is rugalmatlanabbak, válaszaik átlaga a 4-eshez közelít, azaz egyetértenek azzal, hogy nem kívánják változtatni a fennálló rendszeren, ugyanakkor azt nyilatkozták, hogy vannak náluk olyan tevékenységek, melyek nem igénylik a munkahelyen való tartózkodást (3,83, 3,25). Ezzel szemben a hazaiak szerint náluk nincsenek ilyenek tevékenységek (2,57). A legnagyobb eltérés a válaszokban a külföldi munkavállalók foglalkoztatása terén mutatkozik, a külföldi és a vegyes vállalatok szívesen foglalkoztatnak külföldieket (3,37, 4,13), míg a hazaiak idegenkednek ettől, válaszaik átlaga (2,22) az egyet nem értés irányába mutat. A szóráshányados 0,435, közepes erősségű kapcsolatot jelez a változók között.

A munkaerő kölcsönző cégekkel való együttműködést kevésbé utasítják el a külföldiek és a vegyes vállalatok, mint a hazaiak. A vegyes vállalatok úgy látják, hogy alkalmazottaik szívesen dolgoznának atipikus foglalkoztatási formák keretében (3,14), míg a hazai és a külföldi vállalatok ezt egyértelműen negatívan ítélik meg (2,50; 2,29). A többi esetben az egyes tulajdonformákhoz tartozó cégek válaszainak átlaga nagyon közel áll egymáshoz, és természetesen az összes válasz - előző táblázatban bemutatott - átlagához.

76. táblázat: Atipikus foglalkoztatással kapcsolatos vélemények – tulajdonos szerinti bontásban

		Hazai	Külföldi	Vegyes	ANOVA Sig.	Eta
2. Alkalmaztuk, de nincs jó tapasztalatunk.	Átlag	1,95	2,52	2,63	0,026	0,233
	N	102	23	8		
	St.Szórás	1,066	1,163	,744		
3. Ismerjük, de a jelenlegi foglalkoztatási rendszeren nem kívánunk változtatni.	Átlag	3,27	3,83	3,88	0,107	0,177
	N	113	23	8		
	St.Szórás	1,351	1,154	,991		
9. Vannak nálunk olyan tevékenységek, melyek nem igénylik a munkahelyen való tartózkodást.	Átlag	2,57	3,83	3,25	0,000	0,326
	N	112	24	8		
	St.Szórás	1,463	1,167	1,165		
10. Szívesen foglalkoztatnánk külföldi munkavállalókat.	Átlag	2,22	3,37	4,13	0,000	0,435
	N	111	24	8		
	St.Szórás	1,246	1,056	1,246		
11. Szívesen dolgozunk együtt munkaerő-kölcsönző cégekkel.	Átlag	2,10	2,58	2,38	0,187	0,153
	N	113	24	8		
	St.Szórás	1,202	1,248	1,188		
12. Az alkalmazottaink szívesen dolgoznának atipikus foglalkoztatási formák keretében.	Átlag	2,50	2,29	3,14	0,266	0,139
	N	107	24	7		
	St.Szórás	1,216	1,160	1,345		

Forrás: saját szerkesztés

Ha magán és köz/állami szektor szerinti bontásban vizsgáljuk meg a válaszokat, a következő táblázat mutatja azokat az állításokat, amelyek esetében a vélemények a markánsan eltérőek a szektorok szerint, az 1. és 12. állítás esetén a változók közötti kapcsolat szignifikáns. A köz- vagy állami cégek inkább ismerik az atipikus foglalkoztatási formákat (határozottabban nem értettek egyet azzal, hogy nem ismerik őket), jobban ismerik az olyan intézményeket, akik ezen a téren információt/segítséget nyújtanak, és inkább gondolják azt, hogy az alkalmazottaik szívesen dolgoznának atipikus foglalkoztatási formák keretében (bár a válaszok átlaga még náluk is az egyet nem értés irányába mutat), mint a magán cégek.

77. táblázat: Atipikus foglalkoztatással kapcsolatos vélemények – szektor szerinti bontásban

		Magán	Köz vagy állami	Egyéb	ANOVA Sig.	Eta
1. Nem ismerjük az atipikus foglalkoztatási formákat és most nem is tudunk foglalkozni vele.	Átlag	2,44	1,92	1,00	0,030	0,222
	N	113	25	3		
	St.Szórás	1,246	1,222	,000		
7. Van olyan intézmény, amely az atipikus foglalkoztatás terén információt/segítséget nyújt.	Átlag	2,78	3,22	3,00	0,201	0,157
	N	107	23	2		
	St.Szórás	1,093	,998	,000		
12. Az alkalmazottaink szívesen dolgoznának atipikus foglalkoztatási formák keretében.	Átlag	2,37	2,83	4,33	0,007	0,268
	N	110	24	3		
	St.Szórás	1,203	1,090	1,155		

Forrás: saját szerkesztés

Alkalmazotti létszám szerint vizsgálva a válaszokat, általában szignifikáns kapcsolat a létszám-kategória és a vélemények között csak egyetlen esetben tapasztalható, ezzel együtt az egyes kategóriák között számos érdekes különbség mutatkozik. A legkisebb, 100 fő alatti, cég-kategóriában értettek leginkább egyet azzal, hogy nem ismerik az atipikus foglalkoztatást, és nem is tudnak jelenleg ezzel foglalkozni, bár kevésbé van rossz tapasztalatuk vele kapcsolatban (határozottabban nem értettek egyet azzal, hogy nincs jó tapasztalatuk), mint a többieknek. A legnagyobb, 1000 főnél többet foglalkoztató cégek ismerik leginkább, de a foglalkoztatási rendszerükön nem akarnak változtatni, ugyanakkor egyetértenek azzal, hogy van náluk olyan tevékenység, ami nem igényli a munkahelyen tartózkodást, szemben a többiekkel, akik inkább vélik úgy, hogy náluk nincsenek ilyen tevékenységek. A legkisebbek és a legnagyobbak inkább gondolják azt, hogy nincs náluk olyan eset, amit atipikus foglalkoztatással lehetne megoldani, és ők azok, akik negatívan viszonyulnak a hátrányos helyzetű munkaerő foglalkoztatásához is. Ezzel szemben a közepes cégek szívesen foglalkoztatnak hátrányos helyzetű munkaerőt, és kevésbé gondolják azt, hogy náluk nem alkalmazható az atipikus foglalkoztatás.

78. táblázat: Atipikus foglalkoztatással kapcsolatos vélemények – létszám szerinti bontásban

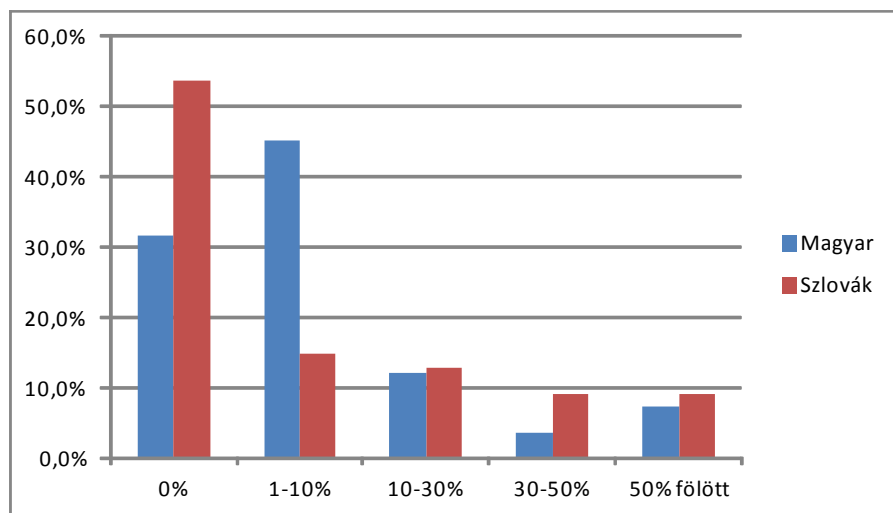
		100 fő alatt	100-1000 fő	1000 fő fölött	ANOVA Sig.	Eta
1. Nem ismerjük az atipikus foglalkoztatási formákat és most nem is tudunk foglalkozni vele.	Átlag	2,39	1,87	2,00	0,201	0,151
	N	114	16	13		
	St.Szórás	1,301	,957	1,080		
2. Alkalmaztuk, de nincs jó tapasztalatunk.	Átlag	1,98	2,47	2,54	0,080	0,195
	N	105	15	13		
	St.Szórás	1,083	1,187	,877		
3. Ismerjük, de a jelenlegi foglalkoztatási rendszeren nem kívánunk változtatni.	Átlag	3,34	3,33	3,92	0,321	0,126
	N	116	15	13		
	St.Szórás	1,371	1,113	,954		
4. Hallottunk róla, de nálunk nincsen olyan eset, amit atipikus foglalkoztatással lehetne megoldani.	Átlag	3,00	2,35	3,08	0,230	0,143
	N	115	17	13		
	St.Szórás	1,510	1,169	1,553		
5. A vezetők jobban elfogadják a hagyományos foglalkoztatási formákat, mint az atipikus foglalkoztatást.	Átlag	3,35	3,62	3,13	0,330	0,127
	N	109	16	15		
	St.Szórás	1,350	1,147	,990		
6. Szívesen foglalkoztatunk hátrányos helyzetű munkaerőt.	Átlag	2,69	3,86	2,77	0,422	0,112
	N	112	14	13		
	St.Szórás	1,288	1,231	,927		
7. Van olyan intézmény, amely az atipikus foglalkoztatás terén információt/segítséget nyújt.	Átlag	2,84	2,93	2,92	0,940	0,030
	N	107	14	12		
	St.Szórás	1,083	1,141	,996		
8. Tartós munkanélküliség után ugyanolyan munkarendben kell foglalkoztatni egy személyt, mint a többiek.	Átlag	3,52	3,19	3,93	0,257	0,140
	N	110	16	14		
	St.Szórás.	1,232	1,328	,997		
9. Vannak nálunk olyan tevékenységek, melyek nem igénylik a munkahelyen való tartózkodást.	Átlag	2,74	2,75	3,57	0,133	0,168
	N	114	16	14		
	St.Szórás	1,505	1,438	1,089		
10. Szívesen foglalkoztatnánk külföldi munkavállalókat.	Átlag	2,35	2,93	3,43	0,007	0,261
	N	114	15	14		
	St.Szórás.	1,297	1,335	1,342		
11. Szívesen dolgozunk együtt munkaerő-kölcsönző cégekkel.	Átlag	2,07	2,73	2,64	0,046	0,206
	N	116	15	14		
	St.Szórás	1,199	1,100	1,277		
12. Az alkalmazottaink szívesen dolgoznának atipikus foglalkoztatási formák keretében.	Átlag	2,46	2,69	2,62	0,735	0,067
	N	109	16	13		
	St.Szórás	1,214	1,302	1,193		

Forrás: saját szerkesztés

Minél nagyobb egy cég, annál szívesebben foglalkoztat külföldi munkavállalókat, és a nagyobb cégek relatíve szívesebben dolgoznak együtt munkaerő közvetítő cégekkel, bár még az ő esetükben is negatív irányba mutat a válaszok átlaga. Ez utóbbi két esetben szignifikáns, gyenge kapcsolat van a változók között (a szóráshányados értéke 0,261 és 0,206).

8.7.3 Atipikus foglalkoztatás a szervezetben

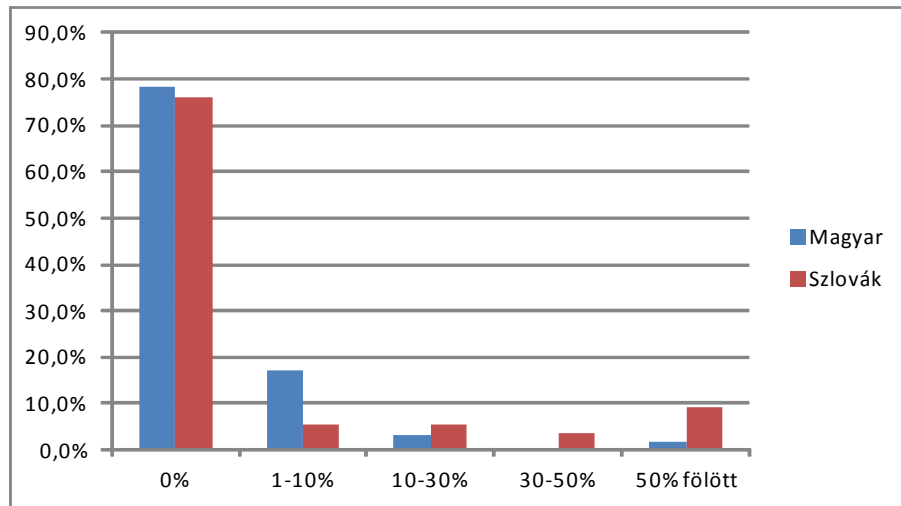
A magyar cégekre sokkal inkább jellemző a részmunkaidős foglalkoztatás, a megkérdezett magyar cégek 68%-ánál vannak részmunkaidős foglalkoztatottak, míg a szlovákoknak csak 46%-ánál. A magyarokra legjellemzőbb a 1-10% közötti részmunkaidős arány (45% vs. 15%), míg a szlovákoknál nagyobb arányt képviselnek (19%) olyan cégek, amelyeknél 30% fölötti a részmunkaidősök aránya. A Khi-négyzet próba szignifikáns kapcsolatot jelez (szign.=0,005), a Cramer's V értéke (0,33) közepesen erős kapcsolatot jelez (62.ábra).



62. ábra: Részmunkaidős foglalkoztatás – országok szerint

Forrás: saját szerkesztés

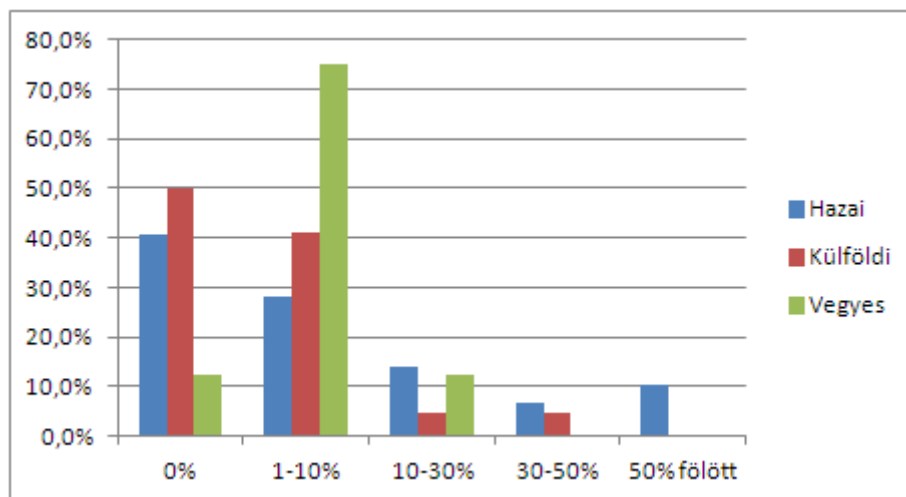
A távmunka esetében kevesebb különbség van, a magyar cégek 22%-nál, míg a szlovákok 24%-ánál van távmunka, itt is a szlovákokra jellemző, hogy nagyobb arányt képviselnek a nagyobb arányú távmunkással bíró cégek (63.ábra).



63. ábra: Távmunka – országok szerint

Forrás: saját szerkesztés

A részmunkaidős foglalkoztatást tulajdonos szerinti bontásban vizsgálva a vegyes vállalatokat jellemzi legjobban a részmunkaidős foglalkoztatás, 75%-uknál 1-10%, míg 12,5%-uknál 10-30% közötti arányt képvisel (64.ábra). A kapcsolat szignifikáns (szign.=0,049), a Cramer's V értéke (0,284) gyenge kapcsolatot mutat.

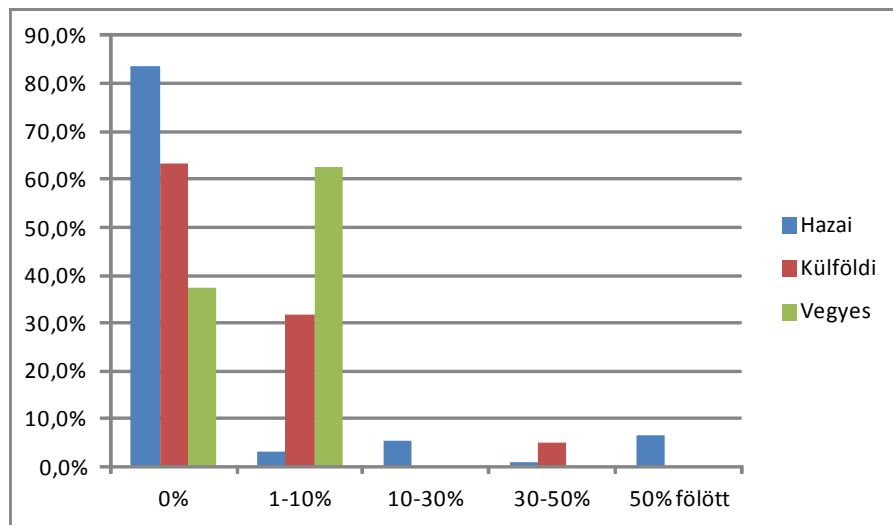


64. ábra: Részmunkaidős foglalkoztatás –tulajdonos szerint

Forrás: saját szerkesztés

A távmunka is a vegyes vállalatokat jellemzi leginkább, 62%-uknál jelen van ez a foglalkoztatási forma, 1-10%-os arányban, legkevésbé a hazai cégek élnek vele, mindössze 16%-uknál van ilyen

foglalkoztatási forma (65.ábra). A kapcsolat szignifikáns (szign.=0,0), a Cramer's V értéke (0,395) közepes erősségű kapcsolatot mutat.

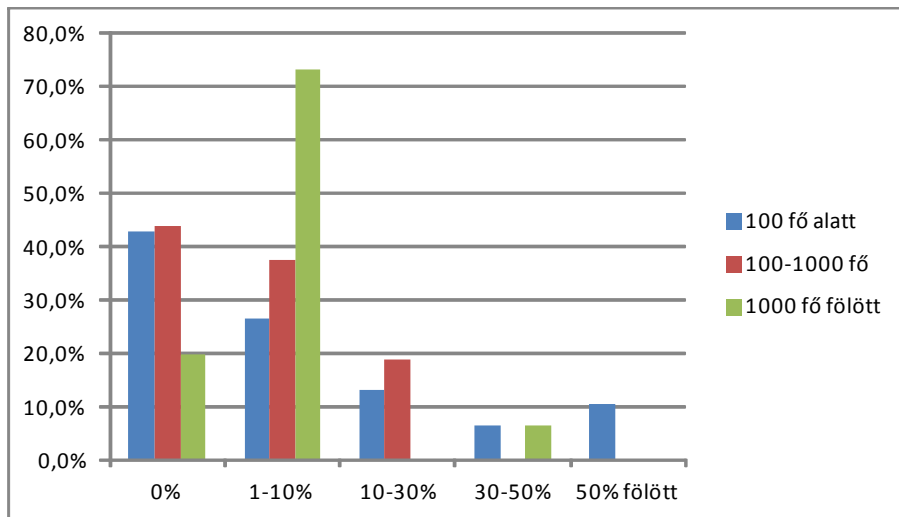


65. ábra: Távmunka –tulajdonos szerint

Forrás: saját szerkesztés

Sem a részmunkaidős foglalkoztatásban, sem a távmunkában a szektor nem játszik lényeges szerepet. A részfoglalkoztatással élőknek a magán szektorban 60%-ban, a köz- vagy állami szektorban 54% az aránya, és köztük az 1-10% részmunkaidőst foglalkoztató cégek aránya nagyobb (46%), míg a magán szférában többen vannak a 10%-nál több részmunkaidőst foglalkoztatók (30%). A távmunkát alkalmazók a magán szektorban 25%-ot, a köz- vagy állami szektorban 88%-ot képviselnek.

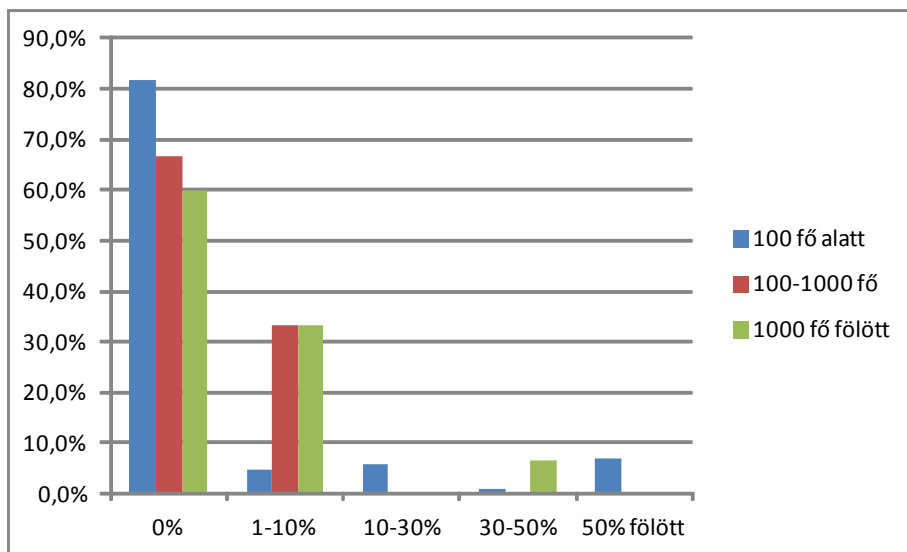
Alkalmazotti létszám szerint megvizsgálva, az 1000 fő fölötti, nagy cégek esetében jellemző leginkább a részmunkaidős foglalkoztatás, 80%-uk él ezzel a lehetőséggel, és 73%-ot képviselnek azok, akiknél a dolgozók 1-10%-a tartozik ebben a kategóriába. Az 1000 főnél kisebb cégeknél 56-57%-ot képviselnek a részmunkaidős foglalkoztatást alkalmazók (66. ábra). A Cramer's V=0,252 a változók között gyenge kapcsolatot mutat.



66. ábra: Részmunkaidős foglalkoztatás –létszám szerint

Forrás: saját szerkesztés

A távmunkát is inkább a nagyobb cégek alkalmazzák, 100-1000 fő között 33%-ban, 1000 fő fölött 40%-ban. A Cramer's $V=0,312$ a változók között gyenge kapcsolatot mutat.



67. ábra: Távmunka –létszám szerint

Forrás: saját szerkesztés

8.8 A VÁLLALATI HIPOTÉZISEINK KIÉRTÉKELÉSE

A szlovák-magyar szervezetekkel végzett kutatásunk azt mutatja, hogy a vizsgálatunkban szereplő cégek többsége elhúzódó válságra számít. A válság foglalkoztatásra gyakorolt hatásait vizsgálva meglepően a szervezetek 49%-a úgy értékelte, hogy nem szükséges semmilyen beavatkozás. Míg a cégek 51%-a az alkalmazottak elbocsátást illetve az atipikus foglalkoztatás növelését, 58%-uk pedig az olcsóbb munkaerő foglalkoztatását tervezi a válság hatásainak kivédésére, addig a megkérdezett cégek döntő többségére jellemző megoldás a szervezeti hatékonyság növelése (85%), a műszaki, technológiai fejlesztés (61%), valamint a termékfejlesztést és új termék előállítását (60%) is. Ezek megvalósítását inkább a hagyományos munkaformák kereteiben képzelik el, még akkor is, ha az atipikus formákat a válaszadók többsége ismeri, és viszonylag kevesen vannak azok, akik nem ismerik őket, és nem is akarnak ezzel jelenleg foglalkozni (7%), és kevesen vannak azok is, akik bár az atipikus formákat alkalmazták már, de nem volt vele jó tapasztalatuk (15%). A nagyarányú elzárkózás okai között szerepel többek között, hogy a foglalkoztatási struktúrájukon nem akarnak változtatni (54%), sokan úgy vélik, hogy nincsen pozíció, ahol alkalmazhatnák (39%), illetve sokszor a menedzsment részéről is inkább a hagyományos formákkal szembeni elköteleződés tapasztalható (55%). Az viszont egyértelműen bizonyítást nyert, hogy a képzettséggel közel arányos módon nő az önállóság (Hárs, 2003)¹⁸⁷ és a változatosság iránti igény.

79. táblázat: A vállalati hipotézisek összefoglaló elemzése

	Hipotézisek	Eredmény
H2 ₁	A feltevésünk szerint a munkaadók leginkább létszám és bércsökkenéssel reagálnak a válságra	Részben igaz
H2 ₂	A magyar és szlovák cégek nem homogén módon reagálnak a foglalkoztatás terén a válságra.	Igaz
H2 ₃	A vállalkozások válság elhárítási reakcióiban a személyi jellegű megoldások helyett inkább a hosszabb távú intézkedések a jellemzőek.	Igaz

¹⁸⁷ Hárs Ágnes (2013): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Közgazdasági Szemle, LX. évf., 2013. február pp. 224–250.

H2₄	Az atipikus foglalkoztatás se Magyarországon, se Szlovákiában nem kedvelt forma.	Részben igaz
H2₅	Munkahipotézisünk alapján azt várjuk, hogy a megkérdezett munkaadók ismereteik, információik elégtelenségét jelölik meg az atipikus formák mellőzésére.	Részben igaz

Forrás: saját szerkesztés

9 ÖSSZEFOGLALÁS

„Ha mi, egyes emberek értelmes és humánus döntéseket hozunk mindennapi életünk alakításában, akkor a társadalom, amelyben élünk, maga is értelmes és humánus közösségé válik”.

(Hamish McRae, 1996)

A továbbiakban összefoglaljuk a kutatási tanulmányunk elméleti és gyakorlati részében leírtakkal kapcsolatos legfontosabb következtetéseinket.

9.1 ELMÉLETI KÖVETKEZTETÉSEK

Tanulmányunk 2-5. részében az kutatás alapfogalmait igyekeztünk körüljárni, és meghatározni azokat az elméleti jellegű kérdéseket, amik a kutatás alapjait jelentik. Tapasztalataink alapján úgy tűnik ugyanis – és ebben a kutatás eredményei is megerősítettek –, hogy az atipikus foglalkoztatásra vonatkozó információk távolról sem tekinthetők kielégítőnek, legalábbis a munkavállalók körében. Maga a kifejezés ismerős (a megkérdezett munkavállalók 70-85%-a állította, hogy „ismeri” az atipikus foglalkoztatás ilyen vagy olyan formáját, de ez az „ismertség” az interjúk és a beszélgetések tanúsága szerint nem az atipikus munkavégzés és munkaviszony szabályozására, előnyeire és hátrányaira vonatkozik, mintsem csak az egyes atipikus formák (pl. a távmunka, a részidős munka, stb.) tényére; vagyis, hogy van olyan.

A jelenleg is részidős munkát végző interjúalanyaink – valamennyien részidős kismamák – elmondták, hogy tíz eset közül kilencben semmilyen információt nem kaptak az állásinterjú során a HR-es szakembertől az ilyen munkavégzésre vonatkozó jogi szabályozásról.

A munkaügyi kirendeltség meginterjúvult vezetője természetesen sokat tud az atipikus munka terjedéséről. Ahogy mondta: „Itt nálunk nagyon jellemző az atipikus foglalkoztatás, majdnem csak az van. Az Ipari Parkban lévő cégekre jellemző a kölcsönzés ..., az ipari parkos cégekre nagyon jellemző. Van olyan cég, ahol minden alkalmazott kölcsönzött.” Ennek ellenére, amikor arra kérdeztünk, hogy miként segítik a munkavállalók tájékozódását a praktikus kérdésekben, a válasz azt volt, hogy: „Itt, a megyében most egyáltalán nem téma, nincs az asztalon, az atipikus munka, sem problémaként, sem megoldásként”.

Az embereknek általában, függetlenül attól, hogy munkaadók, vagy munkavállalók; hogy Szlovákiában vagy Magyarországon dolgoznak, foglalkoztatnak, a „normál” munka jelenti továbbra is a normális foglalkoztatást. A munkavállalóknak alig 20%-a fogadná el hosszabb távon

is az ilyen munkavégzést, négyötödük vagy egyáltalán nem, vagy pedig csak átmeneti megoldásnak tekintené az atipikus formákat. Ez akkor is így van, ha a szóban forgó atipikus munkavégzésről a többség nem feltételezi, hogy rontja a „normál” elhelyezkedés esélyeit.

Az idegenkedés, illetve elutasítás oka valószínűleg az anyagaikban és a presztízsből keresendő. Az ismertetett kutatásunk eszközszerkezete és időtartama kevés volt ahhoz, hogy az anyagiak igen érzékeny kérdését is a szempontrendszer között tartsa, ráadásul annak igazán csak nemzetközi összehasonlításban volna igazán eredménye. Továbbra is fennáll ugyanis az a gyanúnk, hogy könnyebben fogadják el az emberek az atipikus formákat azokban az országokban, ahol a bér- és az életszínvonal magasabb, mint a vizsgált közép-kelet-európai országokban. Ebből a szempontból megerősítő az az eredményünk, ami szerint a megkérdezett munkavállalók többsége a legerősebb egyetértést demonstrálta arra a kérdésre, hogy a család felnőtt tagjai – férfiak és nők – egyaránt vegyék ki a részüket a pénzkereső tevékenységek köréből.

A „normál” munka és az atipikus munka közti presztízsz-különbségekre az „általában az emberek” típusú megfogalmazásban feltett kérdések válaszaiból is következtethetünk. A válaszokból azt a következtetést vontuk le, hogy a közvélekedésben alacsonyabb szintű az atipikus munkák feltételezett elfogadottsága az emberek között, mint amilyen mértékben kénytelenek az atipikus munkalehetőségekkel élni a megkérdezettek. Amíg saját maguk 60-70%-ban fogadnák el átmeneti, vagy akár hosszabb távra is az ilyen állás kínálatot, ugyan ők feltételezik, hogy „az emberek általában” 80%-ban kényszerből, vagy egyáltalán nem fogadnák ezeket az állásokat.

A munkaadók részéről hasonló hozzáállást tapasztaltunk az atipikus formákhoz. A megkérdezettek általában „ismerik” az atipikus lehetőségeket, nincsenek rossz tapasztalataik vele kapcsolatban. Ugyanakkor nem kívánnak változtatni a jelenlegi, megszokott, foglalkoztatási rendszeren. Ennek okaként azt említették, hogy a vezetők jobban elfogadják a hagyományos foglalkoztatási formákat (a válaszok átlaga az 1-5-ig terjedő skálán 3 fölött, az egyetértés irányába mutatott); illetve hogy nincsenek a cégükönél olyan tevékenységek, amelyek nem igénylik a munkahelyen való tartózkodást (2,82), továbbá alkalmazottaik sem szívesen dolgoznának atipikus foglalkoztatási formák keretében (2,5). Ezekben a kérdésekben nem mutatkozott lényeges különbség a magyarországi és a szlovákiai tulajdonban lévő vállalatok között.

A „nincsenek a cégükönél olyan tevékenységek, amelyek” atipikus formában működtethetők válasz további értelmezésre szorul. A munkaügyi kirendeltségen egyik interjú-alanyunk úgy finomította a problémát, hogy a potenciális munkaadók körében „nem terjedt még el, hogy kitalálták volna az olyan munkaköröket, amit otthon lehet végezni.” A válaszokból azonban arra következtethetünk, hogy elsősorban a távmunkában végezhető feladatokra gondoltak a

válaszadók. A részidős foglalkoztatásra vonatkozóan a munkaügyi kirendeltségen az alábbi véleményt hallottuk: „A kismamák foglalkoztatása ugyanolyan nehéz. Nem jellemző a távmunka, vagy a részidős, annak ellenére, hogy a jogszabály azt mondja: 2 vagy 5 éves korig csak napi 6, heti 30 órában szabad dolgoznia. Ha a gyerek bölcsődébe kerül, akkor 8 óra, vagy 12 óra. A gyerekek elhelyezése sem megoldott. Kevés a bölcsőde, az óvoda. A munkáltatók hozzáállása sem jó: többet van táppénzen, beteg a gyerek stb. Nagyon nehezen tudnak elhelyezkedni.” Meg kell jegyeznünk, hogy a részidőben foglalkoztatott interjú-alanyaink valamennyien úgy nyilatkoztak, hogy ők maguk jártak utána, tudatosan keresték a részidős lehetőségeket, nem pedig az állás kínálatok között találtak rá a megfelelőnek tartott ajánlatokra.

Mindenesetre az atipikus (csak addig, csak arra a feladatra, csak az elkerülhetetlen költségekkel stb.) végeztetett munkák a foglalkoztatás rugalmasságát hivatottak szolgálni, és az esetek többségében a munkaadók érdekeit szolgálja. Az ilyen „just in time” törekvések ellentmondani látszanak annak a régi közgazdasági, munka-gazdaságtani törvényszerűségnek, hogy a bérek lefelé rugalmatlanok; vagyis hogy a munkaadók inkább elbocsátanak embereket, mintsem a béreket csökkentenék. Az amerikai közgazdász-páros (egyikőjük Nobel-díjas, másikuk Nobel-díj jelölt volt 2012-ben) magyarázata szerint „A munkaerő adásvételekor a vevő és az eladó közötti tranzakció csak *elkezdődik*, amikor a munkaerő alkalmazásáról és a berről megállapodnak. Természetesen a legtöbb munkaadó szívesen fizetne alacsonyabb bért, ha ennek nem lennének következményei. Ám a munkaerőpiacon az alacsonyabb bérnek többnyire *lesznek* következményei. Miért? Nos, azért, mert az adott munkásnak és a munkaadó által foglalkoztatott többinek nem pusztán az a dolga, hogy a munkahelyen megjelenjen, és valahány órát eltöltsön. Motiválnak is kell lennie. ... Az emberek nem tartják a bércsökkentést méltányosnak, és ezért a bérek lefelé rugalmatlanok”(Akerlof, 2011: 131., 144.).¹⁸⁸

Úgy tűnik, ez méltányosság-igény magyarázza, hogy a munkavállalók (persze, ha őket személy szerint nem érinti) és a munkaadók egyaránt nagyobb hajlandóságot mutatnak a létszámleépítések, mintsem a bérek csökkenésének elfogadására. A munkaadók részéről azonban éppen az atipikus formák jelenthetnék az adott közgazdasági törvény átlépésének lehetőségét. Az esetek többségében ugyanis azok lehetőséget adnak a munkafeltételek – köztük a bérek – újratárgyalására is. A „rugalmasság” ebben az esetben tehát nem csak időbeli, hanem a feladatelosztásokban, akár a bérekben is megmutatkozó rugalmasságot jelent. Ráadásul az újratárgyalások az esetek többségében nem kollektív, hanem a munkaadó és a munkavállaló

¹⁸⁸ Akerlof, George A. – Shiller, Robert J. (2011) *Animal spirits, avagy a lelki tényezők szerepe a gazdaságban és a globális kapitalizmusban*. Budapest. Corvina.

közötti egyéni alkuk során formálódnak, ami ismét a foglalkoztatók helyzeti előnyét növeli. (Ez utóbbi jellemzőt a szakszervezetek jól felismerték, és tartanak is ennek következményeitől.)

Úgy véljük hát, hogy ma még sem a munkavállalók, sem a munkaadók nem ismerik az atipikus formák valódi tartalmát: sem a munkajogi szabályozottságukat, sem az egyes formákból szerezhető előnyöket. Az atipikus foglalkoztatottság terjedésének két fontos akadályát fogalmazhatjuk meg óvatosan: az egyik az ismeretlenségük és újszerűségük miatti idegenkedés velük szemben (csaknem minden oldalról); a másik a vizsgált régióban tapasztalható alacsony bérszínvonal, ami szinte az egyedüli formaként követeli ki a kétkeresős családokat és minkét kereső részéről a normál munkához kötött „normál” béreket. Egy újabb vizsgálatra (tesztelésre) váró feltételezésünk szerint a munkavállalók ugyanis (több-kevesebb joggal) a béreket féltik az atipikus formáktól.

Az ingázás és az országhatáron átnyúló együttműködés kérdésében szintén csak tapogatózó megállapításokat tehetünk vizsgálatunk eredményeinek fényében. Kijelenthetjük azonban, hogy a „határok légiesedése” ellenére alapvető elválasztó-vonalként működik az államhatár, még két olyan EU-tagország között, még két olyan egymással földrajzilag határos és híddal összekötött régió között is, amelyek kulturális (többek között beszélt nyelvi) hasonlósága szembeszökő. Megkérdezett munkavállalóink az országon belüli ingázást nagyobb mértékben vállalnák egy-egy állás megszerzése érdekében (a városiak inkább a költségek, a falusiak inkább a távolságok csökkentése mellett), mint a „külföldre” járást. A külföldi munkavállalás sok ember számára riasztóan hangzik, hiszen a távolság a családi és más társadalmi kapcsolatrendszer egészének megváltozását vonhatja maga után. A vizsgált régióban azonban a kérdésben szereplő „határon túl fekvő országokban /szomszédos országokban/” megfogalmazás sugallta a Komárom/Komarno” kistérség alternatíváját, s ennek ellenére igen alacsony volt a munkavállalási hajlandóság a határon túlra. Annak ellenére, hogy ebben a léptékben a külföldre járás kisebb távolságot jelenthetett, mint a mindennapos ingázás.

További vizsgálatok segítenek annak tisztázásában, hogy milyen tényező (az eltérő valutánem, az eltérő munkajogi szabályozás, az EU jogharmonizációs törekvések eddigi eredményeinek nem ismerete stb.), vagy a tényezők milyen kombinációja idéz elő ilyen fokú idegenkedést a „külföldi” munkavállalással szemben a munkavállalók körében.

A határon átnyúló foglalkoztatás másik fontos meghatározója a két országban működő különböző intézmények együttműködése és a potenciális alkalmazottakat segítő tevékenysége. Úgy tűnik, hogy ezt a lehetőséget eddig elsősorban csak a munkaerő-kölcsönző vállalkozások fedezték fel és aknázták ki.

A hivatalosságok közti kapcsolat ma még eseti, személyes jellegű, nem eléggé magas szintű. A munkaügyi kirendeltség munkatársa szerint: „Jelenleg nem nagy információ-csere van a két munkaerő-központ között, de amikor beindult a létszám-leépítés, akkor telefonon és e-mailben is értekeztünk. ... Ha van valamilyen projekt, vagy program, akkor én is átmegyek hozzájuk, vagy ők átjönnek. ... Az biztos, hogy ha van állásbörze, akkor mi is megyünk oda, Dunaszerdahelyre, Komarnoba, és mi is küldünk mindig meghívót, és jönnek. Az idén már három ilyen állásbörze volt, Tatán, Esztergomban, de az idén már nem lesz.”

A lehetséges együttműködést ma még nagyban akadályozza a nagypolitika. Legalábbis ezzel magyarázták a megkérdezettek, hogy miért nem történnek például járulék könnyítések a határ túlsó oldalán letelepülő, de emitt élőket foglalkoztató nagyobb cégek esetében. (A lehetőségeket szemlélteti, hogy a szlovák oldalon majdnem 30%-os, magyar oldalon pedig huszonvalahány százalék a „multik” részaránya a foglalkoztatás terén.)

A szociális jellegű foglalkoztatás Magyarországon elsősorban a közfoglalkoztatást jelenti, Szlovákiában bizonyos mértékben kiegészíti azt a szociális szövetkezetek tevékenysége. A határ északi oldalán a közfoglalkoztatottak jogállása eltér a magyarországitól, ott az ilyen munkát végzők továbbra is munkanélküliként vannak nyilvántartásban. A munka jellege hasonló a térség északi és déli részén. Ahogyan a munkaügyi kirendeltség vezetője jellemezte: „A hagyományos közmunkásoknak szinte semmi esélyük, hogy valódi alkalmazásba kerüljenek. Vagy csak nagyon kevésnek. Ez dömping jellegű. Egyedül a START az érdekes a munkaerőpiacra visszavezetés szempontjából. ... De a START is csak december 31-ig tart. Nincs folytatása. Elvileg önfenntartóvá kellene válnia. De a START munkának is van egy ellentmondása, hogy amit előállít, terméket, azt nem viheti ki az elsődleges piacra.”

A közfoglalkoztatás kérdése rendkívül erősen átpolitizálódott, hiszen egyszerre jelenik meg benne „a munka” valamennyi értéke, a státusz-meghatározástól a megélhetési biztosításáig, annak szociális és mentális tartalma, de akár politikai (foglalkoztatáspolitikai, statisztikai) összetevője is. Annyit biztosan állíthatunk tapogatózó, feltáró jellegű kutatásunk alapján, hogy a közfoglalkoztatás nem csak az érintett dolgozók létszáma miatt alapvető fontosságú, annak ellenére is, hogy a legalacsonyabb presztízsű és a legkevésbé elfogadott típusa az atipikus formáknak. Nagyon gyakran és radikálisan változó szabály-rendszere azonban nem csak a gyakorlati tanulságok levonását akadályozza (ami főleg a kutatók számára okoz nehézséget), hanem a potenciális munkavállalók körében is csökkenti az elfogadottságát (hiszen nem jár hosszú távon kiszámítható következményekkel).

9.2 EMPIRIKUS VIZSGÁLATOK

A kutatásunk során két empirikus vizsgálatot végeztünk, amelyek leglényegesebb következtetései a következőkben foglalhatók össze:

9.2.1 Személyes kutatás

A magányszemélyek megkérdezése 2013 március és április hónapjaiban történt Magyarországon (Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Komáromi Kirendeltsége) és Szlovákiában (Munka- Szociális- és Családügyi Központ Komárnoi kirendeltsége). A vizsgálat 400 személy megkérdezésével történt.

Vizsgálataink során a magánszemélyek atipikus foglalkoztatási formákhoz való viszonyulását vizsgáltuk elsősorban. A kapott válaszokat a mintát leíró változók (lakhely, nem, életkor, családi állapot, stb.) alapján csoportosítva kaptuk meg válaszainkat megfogalmazott hipotéziseinkre.

A kapott eredményekből kitűnt, hogy a két ország lakosainak atipikus munkavégzési formákhoz való viszonyulásában eltérések mutatkoznak. A megkérdezettek legnagyobb hányada úgy vélte, hogy az atipikus formában való munkavégzés se nem csökkenti, se nem növeli az állandó munkahely megszerzésének esélyét. Azok közül a megkérdezettek közül, akik szerint az atipikus formák csökkentik az állandó munkahely megszerzését a szlovákiai megkérdezettek közül az alkalmi munkavégzés és a közfoglalkoztatás, míg a magyarországi megkérdezettek az ügynöki munkára, a szezonális munkára és a kölcsönzött munkaerőként való munkavégzésre tekintettek hasonlóképpen. Szintén jelentős eltérés mutatkozott abban is, hogy a szlovákiai megkérdezettek jóval alacsonyabb hányada (34%) vélekedett úgy, hogy a munkaügyi központ képzései növelik elhelyezkedési esélyeit, míg Magyarországon ez az arány jóval magasabb volt (57,5%).

A válaszokból az is kitűnt, hogy a megkérdezettek leginkább átmeneti megoldásként tekintenek az atipikus munkavégzési formákra (52%). Hosszabb távon csak a megkérdezettek egyötöde dolgozna atipikus formában.. A legkevésbé a közfoglalkoztatás és az alkalmi munka vonzza a megkérdezetteket, míg legtöbben hosszú távon távmunka keretében, vagy kölcsönzött munkaerőként dolgoznának. A megkérdezettek mindennapi életvitelükkel a rugalmas munkaidőben való munkavégzést tudnák összeegyeztetni leginkább. Szlovákiában van egy jelentős rétege a munkanélkülieknek, akik egyik formával sem tudnák összeegyeztetni mindennapjaikat.

A megkérdezettek egy-egy atipikus formában végzendő munka esetén jelentkező mobilitási hajlandóságát nagy mértékben befolyásolja az a tény, hogy ki fizetné a beutazás költségeit. Saját költségre történő beutazás esetén nagyon alacsony (20 km-nél nagyobb távolságra csak a magyarországi megkérdezettek mintegy 15%-a, míg a szlovákiai megkérdezettek 10%-a lenne hajlandó beutazni.) a munkanélküliek mobilitási hajlandósága, a munkáltató költségére történő beutazás esetén ez az érték már jóval nagyobb (20 km-nél nagyobb távolságra a magyarországi megkérdezettek mintegy 52%-a, míg a szlovákiai megkérdezettek 28%-a lenne hajlandó beutazni).

A térség szempontjából pozitívum, hogy viszonylag magas a határon túli, atipikus formában történő munkavégzési hajlandóság mindkét ország megkérdezetteinek körében. A szomszédos országban történő és atipikus foglalkoztatási formában realizálódó munkavállalás iránt a hajlandóság a magyarországi megkérdezettek körében volt magasabb, a megkérdezettek több mint 60%-a dolgozna atipikus formában a szomszédos országban, míg a szlovákiai megkérdezetteknél ez az arány 60% alatt marad (56%).

Egy munkahellyel szemben a megkérdezettek körében a legfontosabb tényezők közé a megfelelő fizetés, a megfelelő munkahelyi légkör, valamint más állásba való átlépés lehetőségének megléte tartoznak. Legkevésbé fontos a megkérdezettek számára, hogy a munkahely megfelelően összehangolható legyen tanulmányok folytatásával, valamint a munkavállaló szabadidős tevékenységeivel. Országokénti bontásban vizsgálva a válaszokat megállapítható, hogy a szlovákiai megkérdezettek a megfelelő fizetés meglétéén kívül alacsonyabb elvárásokkal rendelkeznek egy munkahellyel szemben, mint a magyarországi megkérdezettek. A szlovákiai megkérdezettek körében jóval alacsonyabb annak igénye, hogy a munka mellett tanulni is tudjanak, de nagy eltérések mutatkoznak az elvárások terén szinte minden tényező esetében. A szlovákiai megkérdezett munkakeresőket tehát a megfelelően megfizetett állás más tényezők elmaradásáért kárpótolni tudja.

Vizsgáltuk továbbá a hátrányos megkülönböztetés előfordulását is az álláskeresés során. A megkérdezettek 18,4%-a érzékelte már, hogy valamilyen – a munkaviszonyhoz nem kapcsolódó – okból diszkriminálták az álláskeresés folyamatában. Leggyakrabban a gyakorlat teljes hiánya, vagy a kevés gyakorlat volt a döntő ok, utána az életkor, a kiskorú gyermek megléte és az alulképzettség jelentek meg a válaszokban. A nemük miatt, vagy esetleges túlképzettségéből adódóan nem tapasztaltak jelentős arányban hátrányos megkülönböztetést válaszadóink.

Az életkorral kapcsolatos vizsgálódásaink során összegezve leszűrtük, hogy az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatosan az életkor részben befolyásolhatja a munkavállalással kapcsolatos kérdéseket, de nem minden kérdésnél meghatározó tényező. Ilyen példa volt az egyes

atipikus formák nagymértékű elutasítása egyes korcsoportok által (pl. a 40-60 évesek nem fele nem vállalna közfoglalkoztatotti munkát, szezonális munkát, ügynöki munkát vagy alkalmi munkát).

Összegezve eredményeinket elmondhatjuk, hogy a vizsgált térség két egységének (szlovákiai, magyarországi terület) összehasonlítása során különbségek tapasztalhatóak. A megkérdezettek az atipikus formákat kényszerből, ideiglenes megoldásként fogadják el. A munkahely-keresők egy jelentős hányada a „normál” elhelyezkedés esélyét rontó szituációként fogja fel az atipikus állások (vagy némelyikének) elfogadását. A munkahellyel kapcsolatosan hangsúlyos a bér szerepe, kevésbé fontosak pl. a továbbképzés lehetőségei a megkérdezettek számára. Egyes atipikus formákat különösen nem kedvelnek a megkérdezettek (közfoglalkoztatás, alkalmi munka).

9.2.2 Vállalati kutatás

A vállalatok körében végzett kutatás egyik legfontosabb megállapításának érezzük, hogy a megkérdezett cégek nem az általunk várt, illetve feltételezett módon viszonyulnak a válsághoz.

Úgy véljük, hogy a válság lefolyásának gyorsaságára és mélységére vonatkozó megítélésük nem olyan reakciókat vált ki bennük, amiket a tankönyvek az innovátor vállalkozók ideáltípusára leír. A megkérdezettek meglepően magas szintű passzivitás jellemző. A piaci versenyszituációban egészséges magatartásnak ugyanis azt tekintjük, ami már a hanyatlás lehetőségének első jelére azonnal aktivizálja a döntéshozók változtatás-keresési motivációit. Ezzel szemben a vizsgálatunkban szereplő cégek – annak ellenére, hogy nagy többségük a realizálódottnál jóval magasabb szintű inflációt jósolt – alig-alig terveznek változtatásokat megszokott működésükben. Miközben bíznak benne, hogy nem kell létszámleépítéssel élniük (az 1-től 5-ig terjedő skálán kettes körüli átlag-osztályzat), a leginkább a szervezeti hatékonyság jobbításában bíznak (a magánszektorban 3,4-es, a köz-, illetve az állami szektorban 2,96).

A tanulmányban már bemutatott eredmények jelzik, hogy milyen mértékű hajlandóság mutatkozik a különböző intézkedések iránt a válaszadók között.

- Heti munkanapok csökkentése: 0,329
- Bércsökkenés : 0,287
- Létszám-csökkenés: 0,284
- Szerződéses dolgozók leépítése: 0,270
- Műszakszám csökkentése: 0,216

A passzivitásban („nem szükséges semmit tenni”-válaszok terén) azonban jelentős különbségek mutatkoznak a magyarországi és a szlovákiai cégek között. A magyar válaszadók jóval alacsonyabb szintű passzivitása (ld. az 1-től 5-ig terjedő skálán a magyar cégek 1,65-ös, a szlovák vállalatok 2,7-es átlag-osztályzata) talán az inflációs és a válság tartósságával összefüggő várakozások eltéréseivel magyarázható.

És valóban, ha gyenge is az összefüggés (a nagyon sok „nem tudom” válasz miatt), mégis kimutatható: minél hosszabban tartó és súlyosabb krízisre számít egy-egy vállalat, annál nagyobb hajlandóságot mutat a változtatásokra (annál kisebb osztályzatot kapott a „nem szükséges semmit tenni” válasz), és annál magasabb értékkel szerepelt az atipikus foglalkoztatás növelése iránti hajlandóság.

Az eredmény azt jelzi a számunkra, hogy – várakozásainkkal ellentétben – az „atipikusok” iránti attitűdök nem elsősorban a vállalati méretekkel, nem is a tulajdonosok nemzeti hovatartozásával stb. függnék össze, hanem a gazdasági várakozásokkal (a mégis megmutatkozó gyenge összefüggéseket a tanulmány vonatkozó fejezetében ismertettük). Lényegesebb eltérést produkált a válaszadók között, hogy (miközben egyik fő érvük volt a nem-tipikus állások létrehozásával szemben, hogy az alkalmazottaik nem kedvelik az ilyen formákat), az érzékelt válság, az élesedő verseny és a nehezedő árviszonyok mégis arra kényszerítik a vállalatokat, hogy komolyan vegyék az atipikus foglalkoztatásból adódó előnyöket. Minél hosszabb idejűnek gondolják ugyanis, és minél nagyobb mértékű inflációval számolnak a vállalkozások, annál nagyobb arányban és erősebb egyetértéssel válaszoltak az atipikus formák bevezetésére vonatkozó kérdésünkre. (Megjegyezzük: nagyon magas a „nem tudom” válaszok aránya, ami rendkívüli bizonytalanságot jelez a mi a teendő kérdésében.)

A határon átnyúló foglalkoztatás kérdésében a várakozásaink teljesültek, hiszen – amint a tanulmány előző fejezetében is írtuk – azok a cégek, melyeknek tulajdonosai nem a befogadó ország szülöttei (tehát „külföldiek”) és a vegyes tulajdonú vállalatok jóval nagyobb arányban hajlamosak és hajlandók külföldi munkavállalókat foglalkoztatni (3,37-es és 4,13-as átlagosztályzat az 1-től ötig terjedő skálán), mint a hazaiak (2,22 átlag-osztályzat). Hasonló a helyzet a munkaerő-kölcsönző cégekkel való együttműködés terén is; a külföldi és a vegyes vállalatok jóval nagyobb hajlandóságot mutatnak a kölcsönözött (és nagyrészt külföldi) munkaerő alkalmazására, mint a hazaiak.

9.3 AJÁNLÁSOK

A következőkben összefoglaljuk ajánlásainkat befolyásoló legfontosabb tényezőket és lényeges proposícióinkat.

Befolyásoló tényezők:

1. A javaslatunk megfogalmazásakor tudatában vagyunk annak, hogy mind a munkavállalók, mind a munkaadók a faktorok sokaságát mérlegelik annak alapján, hogy a „munka értelméről” szólva milyen preferencia-sorrenddel rendelkeznek a munkaviszony típusának, például „normális” vagy „atipikus” megválasztását illetően. Kettőjükön túl azonban még egy fontos szereplő is befolyásolja az alkalmazás mikéntjét: **nevezetesen az állami szabályozás.**
2. Az atipikus foglalkoztatás igenis csökkenti a munkanélküliséget. Ha azonban az **ügynevezett nettó hatást vizsgáljuk**, tehát ha figyelembe vesszük az új foglalkoztatás más állásokat megszüntető hatását is, akkor már nem ilyen egyszerű helyzet.

Javaslatok:

1. Kiindulva abból a kutatási tapasztalatainkból, hogy a munkahely-keresők egy jelentős hányada a „normál” elhelyezkedés esélyét rontó szituációként fogja fel az atipikus állások (vagy némelyikének) elfogadását, jelentős **felvilágosító munkát** kell végezni ezen a területen.
2. A térség szempontjából pozitívum, hogy viszonylag magas a határon túli, atipikus formában történő munkavégzési hajlandóság mindkét ország megkérdezetteinek körében. A szomszédos országban történő és atipikus foglalkoztatási formában realizálódó munkavállalás iránt a hajlandóság a magyarországi megkérdezettek körében volt magasabb. Ezért **növelni kell az információt** erről a lehetőségekről mindkét ország munkaügyi hivatalaiban.
3. Az atipikus gyakorlat szélesebb körű alkalmazására mindenképpen ösztönzőleg hatna a szervezetek számára, informatív, rugalmas munkavállalási formák előnyeit és jogi szabályozásait **ismertető fórumok, rendezvények szervezése, és a pozitív vállalati gyakorlatok társadalmi kommunikálása.**
4. Az atipikusok olyan sokfélék, olyan sokféle embert érintenek (és mindegyik forma más-más típusú embert), hogy **nem érdemes azokat együttesen kutatni.** Hasznos volna a kvalifikáltabb és felszereltebb munkaerő alkalmazására (is) alkalmas formákat külön: például a távmunkát, a részidőst, a projekt-megbízásos formákat; és külön a kevesebb tanultságot és semmilyen saját eszközt nem feltételező formákat (pl. alkalmi). Mindtől külön a

közfoglalkoztatást, és/vagy azon belül is a kvalifikált munkaerőre, illetve a maximum betanított munkát igénylő formákat.

5. Az atipikusok terjedését meghatározza az emberek (a munkavállalók és a munkaadók) szubjektív hozzáállása, de az állami, jogi szabályozás is. Ahhoz, hogy az utóbbit segíteni tudjuk, **közelebbről kell megismernünk az ilyen formák konkrét, a gyakorlatban tapasztalható működését.**

6. A foglalkoztatás-növelő hatás mérésekor **figyelembe kell venni az új álláshely teremtésének úgynevezett nettó eredményét** (tehát, hogy hány másik álláshelyet szüntettet meg, vagy csak egyszerűen álláshely-megszűnést jelent az egyik, álláshely teremtést a másik munkahelyen). Ez azonban már komoly erőforrásokat igénylő kutatást jelent.

7. Most úgy tűnik, hogy mindenképpen erősíteni kellene az atipikusok különböző típusaira vonatkozó ismeretek terjesztését a munkaerő központokban, a munkaadók szervezeteiben (kamarákban?) és talán valamilyen módon a közvéleményben is. Valamilyen **"erre vigyázz, erre figyelj, ha így vagy úgy szerződsz" módon.**

9.4 KUTATÁS KORLÁTAI – JÖVŐBELI TERVEK

9.4.1 Korlátok

A legfontosabb korlátot az jelentette, hogy nem léteznek még előzetes információk az atipikus formákhoz fűződő attitűdökről. Külön-külön az egyes formákról és azoknak bizonyos (pl. a távmunka és a munkaadó cég munkavégzésének teleinformatikai jellege, felszereltsége, stb.) meghatározóiról már bőben vannak információk, de ezek az egész szempontjából csak nagyon marginális ismeretek. Kutatásunk ezért feltáró (tapogatózó) jellegű volt, ahol a lehető legtöbb karakterrel próbáltuk meg vizsgálni az összefüggéseket, különösen a vállalkozások számára készült kérdőíves kutatásban. Az ilyen karakterek egy részéről (pl. a cég méretéről) kiderült, hogy nem igazán fontos meghatározói az atipikus alkalmazás iránti hajlandóságnak, míg más olyanokról, amiket nem független, hanem függő változóknak tekintettünk, ígéretesebb előre jelzői és magyarázói az atipikus formákhoz való viszonyulásnak. Így hát kutatásunkat eredményesnek tekinthetjük abban az értelemben, hogy segíti kitapogatni a fontos meghatározókat, és elkülöníteni egymástól a függő, illetve a független változók kategóriáit.

9.4.2 Jövőbeli tervek

Az atipikus munkák olyan gyűjtőfogalom, amit nem érdemes „egyben” kutatni (vagy ha mégis, az nagy erőforrás-igényű kutatás keretében képzelhető el), hanem szét kell bontani, fontos jellemző-

kategóriák (például csökkentett bért jelentő – pl. részidős), vagy legalábbis elvileg „normál” bérű (pl. távmunka) szerint. Egy másik kategória-képző szempont lehet az eleve rövid időtartamra keresett formák (pl. a pályakezdők és a kismamák erősebb hajlama a távmunka, a részidős állások iránt), illetve a megélhetés és a karrier tekintetében hosszú távú állások csoportja.

Külön vizsgálatot érdemelne a „normál” munkához való ragaszkodás ereje és meghatározottsága (az már látható, hogy az idősebbek és a férfiak erőbben kötődnek hozzá, mint a fiatalabbak).

Úgy tűnik, hogy az atipikus foglalkoztatás iránti hajlandóság nem elsősorban a vállalatok méretétől, a tulajdonos nemzeti hovatartozásától, nem is a működési ágazattól függ, hanem a válság-érzékelés erejétől.

E téren külön vizsgálatra érdemes a rendkívül sok „nem tudom” válasz a cégek teendőire vonatkozóan, amiket lehangolóbbnak gondolunk, mint a sok „nem kell tenni semmit” választ. Utóbbi ugyanis kiszámítható leépülést ígér, míg az előbbi kalkulálhatatlan kimenetelű, ellentmondásos kapkodást. Nem enyhíti az aggodalmunkat az sem, hogy a válaszadók javarészt nem a vállalat tulajdonosai, vagy első számú vezetői, hanem HR-es szakemberek voltak, hiszen az ő egyik alapvető feladatuk éppen ezen a téren fogalmazható meg.

Az atipikus formák iránti idegenkedés, illetve elutasítás oka valószínűleg a vélt anyagaik következményekben és az atipikusok presztízsében keresendő. Ezek azonban a munkavállalók attitűd meghatározói. Annál érdekesebb, hogy miért idegenkednek a munkaadók az atipikus alkalmazásától. Tényleg ilyen mértékben zavarja őket, hogy a munkavállalók nem szívesen dolgoznak ilyen formában?

Az atipikus formák közül a különösen a kölcsönzött munka előnyeit és következményeit érdemes kutatni abból a szempontból, hogy milyen jellemzői idézik elő elterjedtségét és elfogadottságát, illetve ezek közül melyek alkalmazhatók más atipikus formák esetében is.

10 IRODALOMJEGYZÉK

1. Addison, John T. – Surfield, Christopher J. (2006): Does Atypical Work Help the Jobless? Evidence from a CAEAS/CPS Cohort Analysis. Institute for the Study of Labor. Discussion Paper No. 2325
2. Addison, John T. – Surfield, Christopher J. (2006): Does Atypical Work Help the Jobless? Evidence from a CAEAS/CPS Cohort Analysis. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Institute for the Study of Labor. Discussion Paper No. 2325.
3. Akerlof George A.- Shiller, Robert J. (2011): Animal Spirits, avagy a lelki tényezők szerepe a gazdaságban és a globális kapitalizmusban. Budapest. Corvina Kiadó. VIII. fejezet.
4. Anderson, Robert L. (1991): Self-Employment. A Labor Market Perspective. Ithaca, N.Y. ILR Press.
5. Antalík, Imrich – Dócs, Annamária (2013): A szociális vállalkozások és az inkluzív piac szerepe a hátrányos helyzetű régiók felzárkóztatásában In: Munkaügyi Szemle, . 57.évf., III. sz., pp. 63-71.
6. Antalík, Imre: Számok és tények a munkaerőpiacról. Interneten elérhető: <http://www.kerekasztal.org/2013/01/szamok-es-tenyek-a-munkaeropiacrol/>
7. Antalóczy, Katalin - Sass, Magdolna (2005): A külföldi működő tőke befektetések regionális elhelyezkedése és gazdasági hatása Magyarországon. Közgazdasági Szemle, május: pp. 494-520.
8. Akerlof, George A. – Shiller, Robert J. (2011) Animal spirits, avagy a lelki tényezők szerepe a gazdaságban és a globális kapitalizmusban. Budapest. Corvina
9. Aronson, Robert L. (1991): Self-employment. A Labor Market Perspective. Ithaca, New York, ILR Press.
10. Auer, Peter (2007): Security in Labour Markets: Combining Flexibility with Security for Decent Work. Geneva. International Labour Office. /Economic and Labour Market Papers. 2007/12/
11. Ariely, Dan (2011) Kiszámíthatóan irracionális. A racionálisnak vélt döntéseinket alakító rejtett erőkről. Budapest. Gabo Kiadó.
12. Beck, Ulrich (2003): A kockázat-társadalom. Út egy másik modernitásba. Budapest. Századvég Kiadó.

13. Bellan P. – Olšovská A. (2012): Flexibilné formy zamestnania v rámci EU – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike, MPSVR Sekcia práce, Bratislava
14. Bencsik Andrea – Juhász Tímea (2011): Apák gyermekgondozási szabadságon. In Humánpolitikai Szemle. 2011. 12. szám (december). pp. 9-19.
15. Brinkenhoff, David B. – White, Lynn K. (1991): Sociology. St.Paul, New York, Los Angeles, San Francisco. West Publishing Company.
16. Brinkenhoff, David B. – White, Lynn K. (1991): Sociology. St.Paul, New York, Los Angeles, San Francisco. West Publishing Company.
17. Bryan, Lowell (2008): Leading Through Uncertainty. The McKinsey Quarterly, December. <http://www.mckinseyquarterly.com>.
18. Castel, Robert (1998): A szociális kérdés alakváltozásai. A bérmunka krónikája. Budapest. Kávé Kiadó. /A Szociálpolitikai Értesítő Könyvtára/
19. Castel, Robert (1998): A szociális kérdés alakváltozásai. A bérmunka krónikája. Budapest. Kávé Kiadó. /A Szociálpolitikai Értesítő Könyvtára/
20. Courtney, Hugh (2001): 20/20 Foresight. Crafting Strategy in an Uncertain World. Boston: Harvard Business School Press
21. Courtney, Hugh (2008): A Fresh Look at Strategy under Uncertainty: An Interview. mckinseyquarterly.com, December.
22. Czákó Ágnes - Vajda Ágnes (1993): Kis- és középvállalkozók. Budapest. Magyar Vállalkozásfejlesztési Alapítvány.
23. Csabai István – Lénárt Szilvia (2008): Atipikus foglalkoztatás. Budapest. Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat és Egyesülés (ÉTOSZ), Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ), Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI).
24. Csath Magdolna (2013): Honnan, Hová? Kairosz Kiadó, Budapest.
25. Csatt (ATV): Műsorvezető: Rónai Egon. 2013. 02. 01. Vendégek: Borókai Gábor újságíró, Gréczy Zsolt publicista, Kovács Zoltán újságíró, Szajlai Csaba Péter gazdasági újságíró.
26. Csengödi Sándor (2009): Külföldi tőke és bérek Magyarországon. (Ph.D.) Corvinus Egyetem, Budapest.
27. Csité András – Kovách Imre – Kristóf Luca (2006): Fogyasztói csoportok az ezredforduló Magyarországon. In Kovách Imre (szerk.) Társadalmi metszetek. Budapest. Napvilág Kiadó.pp. 253-291.

28. Dalminé Kiss Gabriella (1994): Munka és szabadidő. A munkaparadigmának térvesztése és a szabadidő szociológiája. In Szociológiai Szemle. 1994. 3. sz. pp. 65-79.
29. Defourny, J. – Nyssens, M. (2008): Social enterprise in Europe: Recent Trends and Developments. EMES – European Research Network, WP no. 08/01.
http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/News/2008/WP_08_01_SE_WEB.pdf.
30. Drucker, Peter F. (1999): Management Challenges for the 21st Century. Inc. Magazin, June.
31. Ehrenberg, Ronald G.-Smith, Robert (2003): Korszerű munkagazdaságtan. Panem, Budapest.
32. Estélyi Krisztina-Keszegh Béla-Kovács Péter-Mikóczy Ilona: Munkaerőmozgás a szlovák-magyar határ mentén. In: Keszegh Béla - Török Tamás (szerk.) (2006): Gazdasági váltás szlovákiában. Sereghajtóból éltanuló. Kempelen Farkas Társaság. Komárom-Komárno
33. Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (2011): A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Kezdeményezés a szociális vállalkozásért - A szociális vállalkozásokat mint a szociális gazdaság és innováció kulcsszereplőit előmozdító szabályozási légkör kialakítása. COM(2011) 682 final
34. Fazekas Károly - Köllő János szerk. (2008): Munkaerőpiaci Tükör 2008. Budapest. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
35. Fazekas Károly–Scharle Ágota (szerk.): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikákét évtizede, 1990–2010: pp.194–209.
<http://www.budapestinstitute.eu/uploads/>
36. Fazekas Károly-Benczúr Péter-Telegdy Álmos (szerk.) (2012): Munkaerőpiaci Tükör, 2012. Budapest. OFA, MTA KTI.
37. Ferge Zsuzsa (2000): Elszabaduló egyenlőtlenségek. Állam, kormányok, civilek. Budapest. Hirschler Rezső Szociálpolitikai Egyesület, ELTE Szociológiai Intézet Szociálpolitikai Tanszéke. /A Szociális Szakképzés Könyvtára/
38. Finna Henrietta (2008): A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál. Budapest. Ph.D. értekezés kézirat.
http://kgt.bme.hu/doktori/phds/finna_h.pdf

-
39. Fodor Péter -Kiss Tibor-Poór József (2010): A válság hatása a HR-re és a tudásmenedzsmentre – négy kelet-európai ország szervezeteinek empirikus vizsgálata alapján. In *Vezetéstudomány*. (10): pp. 2-18.
33. Fodor Péter- Kiss Tibor-Poór,József (2011): Focus on the Impact of the Economic and Financial Crisis on the Human Resource Function – Four Eastern European Countries in the Light of Empirical Research in 2009. In *Acta Polytechnica Hungarica Journal of Applied Sciences*, (1): pp. 81-104.
34. Frank, Robert H. (1990): Rethinking Rational Choice. In Roger Friedland and A.F. Robertson (eds.) *Beyond the Marketplace. Rethinking Economy and Society*. New York: Aldine de Gruyter. pp. 53-87.
35. Frey Mária (2000): A munkaidőrendszerek rugalmassá válása. In *Közgazdasági Szemle*. 48. évf. 12. sz. (december).pp. 1008-1026.
36. Frey Mária (2010): Munkaidő és életminőség. Munkácsy Ferenc beszélgetése Frey Máriával. In *Munkaügyi Szemle*. Vol. 54. No. 3. pp. 7-9.
37. Gábor R. István (2012): Munkavásárlás vagy dolgozóbérlés? Elmélkedés a munkaviszony közgazdasági értelmezéséről. In *Közgazdasági Szemle* Vol. 59. No. 9. (szeptember). pp. 1005-1013.
38. Gagyí József (1996): A szabadnap dupla veszteség... In Bodó Julianna (szerk.) *Elvándorlók? Vendégmunka és életforma a Székelyföldön*. Csíkszereda. KAM – Regionális és Antropológiai Kutatások Központja. pp. 203-215.
39. Gajdusek, Carleton D. (1999): Strehó Mária interjúja. *21 tudós a 21. Századból*. Tertia, Budapest.
40. Galasi Péter (1997): *A munkaerőpiac gazdaságtana*. Aula Kiadó Budapest
41. Gál Zsolt (2009): Munkaerő-migráció Szlovákiából a 2004-es uniós csatlakozás után. *FÓRUM Társadalomtudományi Szemle*, XI. Évf 2009/2 pp. 59-82.
42. Gazdag László (2013): Tévtutak a hazai közgazda-gondolkodásban. In *Magyar Nemzet*, 2013. Augusztus 5. p. 6.
43. Ghauri, P.-Gronhaug, K. (2011): *Kutatásmódszertan az üzleti tanulmányokban*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
44. Gilmore, Sarah-Williams, Steve (2013): *Human Resource Management*. 2nd edition, Oxford University Press, Oxford.

-
45. Gyurcsány Ferenc beszéde a Demos Magyarország és a Policy Network közös konferenciáján, 2005. december 9. In http://www.demos.hu/sajto?page=details&news_id=48. Letöltve: 2006. július
 46. Hámori Balázs-Szabó Katalin (2004): „A piaci algoritmusok és magatartásformák változásai az információgazdaságban” In Czagány László, Garai László (szerk.) A szociális identitás, az információ és a piac. Szeged. JATEPressz. /SZTE Gazdaságtudományi Kar Közleményei 2004/. pp. 43-78.
 47. Hardi Tamás (2008): A határtérség térszerkezeti jellemzői. In: Tér és Társadalom, XXII. évf. 3. sz., pp. 3-25.
 48. Hardi Tamás – Tóth Károly (2009): Határaink mentén. A szlovák-magyar határtérség társadalmi-gazdasági vizsgálata (2008). Fórum Kisebbségkutató Intézet, Somorja
 49. Hardi Tamás – Hajdú Zoltán – Mezei István (2009): Határok és városok a Kárpát-medencében. MTA RKK Győr – Pécs
 50. Hárs Ágnes (2013): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Közgazdasági Szemle, LX. évf., 2013. február pp. 224–250.
 51. Heery, Edmund-Noon, Mike (2008): A Dictionary of Human Resource Management. 2nd edition, Oxford University Press, Oxford.
 52. Hiltrop, J. M. (1991): Human Resources Practices of Multinational Organizations in Belgium. In European Management Journal, (4): pp. 404-411.
 53. Hobsbawm, Eric (1998): A szélsőségek kora. A rövid 20. század története 1914-1991. Budapest. Pannonica Kiadó.
 54. Hobsbawm, Eric J. (1978): A tőke kora. 1848-1875. Budapest. Kossuth Kiadó.
 55. Hofstede, Gert. - Hofstede, Gert.Jan (2005): Kultúrák és szervezetek.: McGraw-Hill-VHE, Pécs.
 56. Horváth Gyula szerk.(2004): Dél-Szlovákia. MTA RKK. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs
 57. ILO (2012): Global Employment Trends 2012. Preventing a deeper job crisis. Geneva. International Labour Office. WCMS-171.571.
 58. Inštitút zamestnania: Nové formy organizácie práce – východiská, trendy, prognózy, www.iz.sk, Szabó Ingrid (2011): Atipikus foglalkoztatási és munkavégzési formák, In: "A tudomány és az oktatás a tudásközpontú társadalom szolgálatában": III. Nemzetközi Tudományos Konferencia SJE.

-
59. JAHUSC / Japan – Hungary Support Center Tokyo. <http://nincskifogas.ewk.hu/jelenlegi-munkak>
 60. Kertesi Gábor-Köllő János (2001a): Economic Transformation and the Revaluation of Human Capital – Hungary, 1986-1999. Budapest Working Paper, (4).
 61. Kertesi Gábor-Köllő János (2001b): A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberei tőke átértékelődése. In *Közgazdasági Szemle*, november. pp. 897-919.
 62. Kertesi Gábor-Köllő János (2001c): Az ágazati bérkülönbségek forrásai. (I. rész) In *Munkaügyi Szemle*, július-augusztus. pp. 54-56.
 63. Kertesi Gábor-Köllő János (2001d): Az ágazati bérkülönbségek forrásai. (II. rész) In *Munkaügyi Szemle*, szeptember. pp. 26-28.
 64. Kiss Ambrus (2013): Rossz rendszer a közmunkaprogram. ATV Egyenes Beszéd. 2013. 01. 10. 10:20.
 65. Kiss Gabriella (1997a): Munka és szabadidő. A munkaparadigmának térvesztése és a szabadidő szociológiája. In Kiss Gabriella: *Korunk hívószavai. Szociológiai tanulmányok.* Debrecen. Nullpont Kulturális Egyesület. pp. 9-35.
 66. Kiss Gabriella (1997b): A munkatársadalom válsága és a fiatalok életesélyei. In Kiss Gabriella: *Korunk hívószavai. Szociológiai tanulmányok.* Debrecen. Nullpont Kulturális Egyesület. pp. 85-111.
 67. Kopátsy Sándor (2011): *Új közgazdaságtan–A minőség társadalma.* Akadémiai Kiadó, Budapest.
 68. Korten, David C. (2009): *Gyilkos vagy humánus gazdaság.* Budapest: Kairosz Kiadó, Publishing Co.
 69. Kotter, John (2009): *Tettvagy – változásmenedzsment stratégiai vezetőknek.* hvgKönyvek, Budapest.
 70. Kovács András (2010): A határok és a határgazdaságtan néhány elméleti vonatkozása. In Sikos T. Tamás – Tiner Tibor (szerk.) *Cégek célkeresztben. Vállalkozások a szlovák-magyar határ mentén.* Komárom. Selye János Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Selye János Egyetem Kutatóintézete. pp. 7-40.
 71. Kovács András – Szabó Ingrid (2008): Nemzetközi tőkebefektetések munkaerő-piaci hatásai Komárom és Komárno térségében. In: *Földrajzi Értesítő LVII. Évf. 1-2. füzet*, pp. 229 – 241.
 72. Krugman, Paul (2012): *Elég legyen a válságból – MOST.* Akadémiai Kiadó, Budapest.

-
73. KSH (1995): Statisztikai Havi Közlemények. Budapest. Központi Statisztikai Hivatal. 1995/1. sz.
74. KSH (2011): A fiatalok munkaerő-piaci helyzete. A munkaerő-felmérés alap-, illetve a 2010. IV. negyedévi kiegészítő felvétele alapján. Budapest. Központi Statisztikai Hivatal. http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag_munkaero_piac.pdf.
75. KSH (2011): Létminimum, 2011. Budapest. Központi Statisztikai Hivatal.
76. KSH (2011): A fiatalok munkaerő-piaci helyzete. A munkaerő-felmérés alap-, illetve a 2010. IV. negyedévi kiegészítő felvétele alapján. Budapest. Központi Statisztikai Hivatal. http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag_munkaero_piac.pdf.
77. KSH (2012): Munkaerő-piaci folyamatok, 2012. I. negyedév. In Statisztikai Tükör. 6. évf. 43. szám (június 14.) www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1203.pdf.
78. KSH (2012): Statisztikai tükör. Munkaerőpiaci folyamatok 2012. I-II. negyedév. VI. évf. 70. szám (2012. szeptember 14.)
79. Kun István (2004): Az alamuszi napszám. 9. évf. 9. szám. <http://beszelo.c3.hu/archivum/index.htm>
80. Lakó Ingrid (2013): A közhasznú munkavégzés rendszere Szlovákiában. Szakdolgozat Selye János Egyetem, Komárno
81. Lengyel Imre – Rechnitzer János (2004): Regionális gazdaságtan. Dialóg Campus Kiadó, Budapest - Pécs
82. Macionis, John J. (1993): Sociology. New Jersey. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
83. Madarász Imre (2007): Szociálpolitika. Gödöllő. SZIE. (egyetemi jegyzet)
84. Marron, Donald (ed.) (2011): 30 másodperc gazdaságtan A legfontosabb közgazdasági elméletek röviden. Partrvonal Kiadó, Budapest.
85. Marshall, Gordon (ed) (1994): The Concise Oxford Dictionary of Sociology. Oxford, New York. Oxford University Press.
86. Martin, Hans-Peter, Schumann, Harald (1998): A globalizáció csapdája. Támadás a demokrácia és a jólét ellen. Budapest: Perfekt Kiadó.
87. Martinelli, Alberto (1994): Entrepreneurship and Management. In Neil J. Smelser and Richard Swedberg (eds.) The Handbook of Economic Sociology. Princeton, N.J., New York, Russell Sage Foundation. pp. 476-503.

-
88. McRae, Hamish (1996): A világ 2020-ban. AduPrint, Budapest.
 89. Mezei István (2008): A magyar-szlovák határ menti kapcsolatok esélyei. Dialóg Campus Kiadó, Budapest - Pécs
 90. Nacsá Beáta (1997): Az atipikus munkaviszonyok jogi szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban. In Laky Teréz et al. Az atipikus foglalkoztatási formák. Műhelytanulmányok. Budapest. Az [EU] Integrációs Stratégiai Munkacsoport kiadványa 25. /Európai Tükör. pp. 47-69.
 91. Neumann L. (2009): Kutatói kérdések a munkaerő-kölcsönzésről. In Munkaügyi Szemle. Vol. No. 1. pp. 10-12.
 92. Owen, Alma J. et al. (1991): The Changing Environment of Work. In Heck, Ramona K. Z. – Owen, Alma J. – Rowe, Barbara R. (eds.) (1995) Home-Based Employment and Family Life. Westport, Connecticut, London. Auburn House. pp. 15-40.
 93. Pallas Nagylexikon. Budapest. 1893-1897. Pallas Irodalmi és Nyomdai Rt.
 94. Petheő, A., I. – Győri Zs. – Németh, B. – Feke, N. – Simon, F. (2010): A szociális szövetkezetek működési modelljének kidolgozása a foglalkoztatás elősegítése érdekében, Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutató Intézet Nonprofit Kft., Interneten elérhető: http://www.employmentpolicy.hu/resource.aspx?resourceID=252_szocialis_szovetkezet
 95. Pink, Dan H. (2010): Motiváció 3.0. Ösztönzés másképp. hvg Könyvek, Budapest.
 96. Piore, Michael - Sabel, Charles F. (1984): The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity. New York: Basic Books.
 97. Poór József (2013): Nemzetköziesedés és globalizáció az emberi erőforrás menedzsmentben. Complex Kiadó, Budapest.
 98. Poór József-Kosár Szilvia-Fodor Péter-Tóth Viktória-Majó Zoltán-Csiba Zsuzsa-Huszárik Erika (2012): The Impact of the Crisis and Recovery on HR and Knowledge Management In Focus – a Hungarian-Slovakian Comparison 2009. Periodica Polytechnica Social and Management Sciences, (1): pp. 29-44.
 99. Rifkin, Jeremy (1995). The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. New York. G.P.Putnam's Sons.
 100. Schnider Marianna (2012): Az új Munka törvénykönyve magyarázata. http://www.liganet.hu/news/6550/Az_uj_Munka_torvenykonyve_magyarazata.pdf

101. Schumacher, Ernst F. (1973): Small is Beautiful – magyarul: A kicsi szép. Budapest. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. 1991;
102. Schumacher, Ernst F. (1991): A kicsi szép. Budapest. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
103. Semjén András-Tóth István János-Fazekas Mihály (2008): Alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás munkaadói és munkavállalói interjúk tükrében. Budapest. MTA Közgazdaságtudományi Intézet. Műhelytanulmányok. MT-DP – 2008/10.
104. Seres Antal (2011): A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái. In Közgazdasági Szemle, Vol. 58. (2011) No. 4. pp. 351–367.
105. Sík Endre (2006): Emberpiac a Moszkva téren – szűkülő változatlanóság 1995 és 2004 között. In Közgazdasági Szemle. Vol. 53. No. 3. (március). pp. 253-270.
106. Sikos T. Tamás – Tiner Tibor szerk. (2007): Egy város – két ország. Komárom-Komárno. Selye János Egyetem Kutatóintézete, Komárno.
107. Szabó Ingrid (2010): Munkaerőmozgás a határ mentén – a válság hatásai. In: Sikos T. Tamás – Tiner Tibor (szerk.) Cégek célkeresztben. Vállalkozások a szlovák-magyar határ mentén. Komárom. Selye János Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Selye János Egyetem Kutatóintézete. pp. 189-202.
108. Szabó Ingrid (2011): Atipikus foglalkoztatási és munkavégzési formák, In: "A tudomány és az oktatás a tudásközpontú társadalom szolgálatában": III. Nemzetközi Tudományos Konferencia SJE.
109. Szabó Ingrid (2013): Atipikus foglalkoztatási formák Szlovákia munkaerőpiacán. In: Tiner Tibor – Tóth Tamás (szerk.) (2013): A falutipológiától a marketingföldrajzig. SZIE Gödöllő
110. Szabó Katalin (1999): Hálózatok hiperversenyben. - Vállalatok szétesése molekuláris egységekre és összekapcsolódásuk. pp. 15-25. In Vezetéstudomány. Vol. 30. No. 1. pp. 15-25.
111. Szádvári Lídia (2011): Rugalmasság és biztonság? Rugalmasság és biztonság – a munkaerőpiacon. In: Humánpolitikai Szemle. Vol. 22. No. 9. (szeptember). pp. 37-39.
112. Szilágyi Katalin (2013): A kölcsönzött dolgozót is kényeztetni kell. [www.hrportal.hu](http://www.hrportal.hu/hr/a-kolcsonzott-dolgozot-is-kenyeztetni-kell-20130220.html) – 2013. 02. 21. <http://www.hrportal.hu/hr/a-kolcsonzott-dolgozot-is-kenyeztetni-kell-20130220.html>

113. Tóth Arnold (2005): Atipikus foglalkoztatás a munkáltatóknál. Kutatási jelentés. In Budapest. Általános Vállalkozási Főiskola. Tudományos Közlemények 13. pp. 129-140.
114. Tóthné Sikora Gizella (2002): Munkaerőpiaci ismeretek. Oktatási segédlet. Miskolc. Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar. www.uni-miskolc.hu/vrgi/human/mp.doc
115. Török Emőke (2009): A banaszuitától a bérmunkáig – változások a munka értelmezésében. In Szociológiai Szemle. 2009. 4. szám. pp. 43-67.
116. Török Gábor (2012): Vezetői funkciók és szerepek hagyományos és virtuális környezetben. Doktori (PhD) értekezés kézirat. Gödöllő. SZIE GTK Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola.
117. Váradi Mónika Mária (2010): A közfoglalkoztatás újtjai és útvesztői egy aprófalvas kistérségben. In Esély. 2010/1. szám. http://www.esely.org/kiadvanyok/2010_1/05varadi.indd.pdf pp. 79-101
118. Virág Tünde (2008): Változó gazdasági-társadalmi kapcsolatok egy cigányok lakta faluban. In Szociológiai Szemle. 18. évf. 1. szám. pp. 60-77.
119. Zuboff, Shoshana (1992): New Worlds of Computer Mediated Work. In Lena, Hugh F. et al., (eds) Contemporary Issues in Society. New York, McGraw-Hill, Inc. pp. 86-98.

Internet források:

120. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00175&plugin=1>
121. http://hirposta.hu/cikk/2025149/Jelentos_az_alulfoglalkoztatottsag_az_USA_ban/
122. http://hu.wikipedia.org/wiki/Henry_Ford (Letöltve: 2012. november 29.)
123. <http://humanpolitika.hu/index.php/hr-hirek/belfoeld/764-mit-lehetne-tenni-a-foglalkoztatasi-javitasaert>
124. <http://mek.oszk.hu/02100/02115/html/3-2046.html>
125. <http://mek.oszk.hu/02100/02115/html/4-1350.html>.
126. <http://mno.hu> (2013): Nem csak megélhetést adott a közmunkaprogram. 2013. 01. 24.
127. <http://mno.hu/belfold/a-vegrehajtott-kozfoglalkoztatasi-programok-sikeresek-voltak-1140695>.

-
128. http://umvp.eu/files/umvp_program_teljes.pdf
 129. http://www.econoserve.eu/hir/92/segito_csaladtagok_a_foglalkoztatasi_rendszereben
 130. http://www.euvonal.hu/index.php?op=kerdesvalasz_reszletes&kerdes_valasz_id=528
 131. <http://www.fidesz.hu/index.php?Cikk=187650>
 132. <http://www.heol.hu/heves/gazdasag/nincs-tobbe-segito-csaladtag-ujabb-kapu-zarult-be-423113>. Megjelenés: 2012. január 18. (Letöltve: 2012. december 28.)
 133. <http://www.ittavalasz.hu/question/list/529/27842/mennyire-biztosak-az-ujsgokban-hirdetett-bedolgozi-munkk/>
 134. http://www.kka.hu/_Kozossegi_Adattar/szoci%C3%A1lis.nsf/dfa795b5a76dedb6c12568f0003161a7/0e7574e2acc3362bc12568f000356d19?OpenDocument
 135. <http://www.mr1-kossuth.hu/archivum/nem-valt-be-az-alkalmi-munkavallaloi-konyv-megszuntetese.html>
 136. http://www.penzcentrum.hu/karrier/ennyi_az_atlagber_szlovakiaban_mi_csak_irigykedhetunk.1032355.html
 137. <http://www.policyagenda.hu/hu/nyitolap/2013-a-kozmunka-dragabb-a-kozmunkas-meg-kiszolgaltatottabb-lesz>.
 138. http://www.profession.hu/cikk_rovid_hirek/20121220/kevesebbet-dolgozunk-mint-amennyit-szeretnenk/1950
 139. http://www.sg.hu/cikkek/52894/ket_ev_mulva_operacio_az_interneten_keresztul
 140. <http://www.stop.hu/gazdasag/munka-torvenykonyve-a-miniszterium-szerint-finomhangolasra-meg-szukseg-lehet/1112140/>
 141. www.afsz.hu/engine.aspx?page=allaskeresoknek
 142. www.nyiregyhaza.hu (2013): Szalai Piroska: javul a nők munkaerőpiaci helyzete. in <http://www.nyiregyhaza.hu/szalai-piroska-javul-a-nok-munkaeropiacyhelyzete>.
 143. www.szakszervezetek.hu (2012): Gyorsan terjednek az atipikus munkaformák Európában. <http://www.szakszervezetek.hu/index.php/hirek/2536>

11 MELLÉKLETEK: MAGYAR ÉS SZLOVÁK NYELVŰ KÉRDŐÍVEK

11.1 MELLÉKLET: VÁLLALATI KÉRDŐÍV - FOGLALKOZTATÁS ÉS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK 2013

Tisztelt Hölgyem, Uram!

A **Komárom-Esztergom megyei Kereskedelmi és Iparkamara (KEKI)** a Selye János Egyetem Gazdaságtudományi Karával és Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központjával együttműködve széleskörű felmérést végez a gazdasági élet szereplői körében, hogy beazonosítsák a válság idején elterjedt jellegzetes foglalkoztatási üzleti modellek és az újszerű foglalkoztatási formák (pl. atipikus, szociális, stb.) elterjedtségét.

Kérjük Önöket, osszák meg a jelzett kérdéskörrel kapcsolatos szakmai észrevételeiket és tapasztalataikat a következőkben olvasható kérdőív kitöltésével! A felmérésben való részvétel önkéntes és díjmentes, az adatokat bizalmasan kezeljük. Kérjük, szakítson időt (kb. 10 percet) a kérdések végigolvasására és megválaszolására, és 2013. január 30-ig juttassa őket vissza hozzánk!

Elektronikus kérdőívünk egyszerű és egyértelmű kérdéseket tartalmaz. Ahol egyszerre több válasz is adható, azt külön feltüntettük. A kérdések felett, illetve alattuk található „*Tovább*”, vagy „*Vissza*” feliratra kattintva navigálhat a lapok között. A felsorolás formájában megadott válaszok közül kérjük, jelölje be a megfelelőt! Ha válasza nem egyezik meg a felsoroltak közül egyikkel sem, azt az „egyéb” pontban legyen szíves megfogalmazni. A kérdések egy részénél 1-5-ig terjedő skála segítségével lehet válaszolni, mellyel a fontosságot lehet kifejezni. Ilyenkor az adott állítás mérlegelése után kérjük, jelölje be a megfelelőnek ítélt értéket!

A kérdőív indításakor az Ön számítógépén elindul az internetböngésző program, és szükséges, hogy az internetkapcsolat aktív legyen. Amennyiben megjelenik egy belépési adatokat kérő ablak, ez csak a böngésző lassú indulása miatt történhet. Ebben az esetben NE zárja be a böngészőprogramot, hanem indítsa újra a kérdőívet! Az indításhoz kattintson *ide*!

Ha Ön nem kedveli, vagy nem él az elektronikus kitöltés lehetőségével, akkor kérjük, töltsse le az Önnek PDF formában is megküldött kérdőívet, válaszolja meg azt hagyományos módon, és küldje el az abban megadott címre elektronikus formában a kutatás titkárához az alábbi címre:

Szabó Katalin
Szent István Egyetem GTK
Menedzsment és HR Kutató Központ
2100. Gödöllő
Tessedik S. u.1.

Ha a kutatásunkkal kapcsolatban bármilyen kérdése lenne, kérjük, keresse Cserjési Kingát (mobil: 30/4034-697, e-mail: cserjesi.kinga@kemkik.hu), valamint Szabó Katalint (mobil:+36-30-267-6150; e-mail: Szabo.Katalin@gtk.szie.hu címeiken!

A résztvevők e-mailben megkapják a felmérés eredményéről készített jelentésünket. Tekintettel arra, hogy az eredmények Önök számára feltehetően éppoly fontosak, mint számunkra, kérjük a rövid határidők betartását!

Dr. Madarász Imre tanszékvezető kutatás koordinátora	Dr. Poór József egyetemi tanár kutatás vezetője	Antal ImrePhDr kutatás koordinátora
--	---	---

Melléklet: kérdőív.

Tisztelt Hölgyem/Uram!

Kérjük, szánjon pár percet idejéből a kérdőívünk kitöltésére, melynek eredményeit bizalmasan kezeljük! Az eredmények kutatási szinten kerülnek felhasználásra a válság idején elterjedt gyakorlatok irányvonalak kikövetkeztetésére. A résztvevők e-mailben megkapják a felmérés eredményéről készített jelentésünket.

A kérdőívben a tipikus és az atipikus foglalkoztatás fogalmát a következőképpen használjuk:

- Tipikus (normál) foglalkoztatás: A hagyományos, „normál” munkaviszony teljes munkaidős foglalkoztatást jelent, határozatlan időre szóló munkaszerződéssel, munkavállalói státusban, kötött munkaidő-beosztásban, egyenlően elosztott munkaidővel.
- Atipikus foglalkoztatás: Minden olyan forma, ami eltér a tipikusnak nevezettől (pl. részdíós, otthon végzett munka, távmunka, alkalmi munka, munkakörmegosztás stb.)

Segítségét köszönjük.

Kérjük, adja meg a következő adatokat, amelyek névtelen (anonim) formában, csak a tényadatoktól elválasztva kerülnek felhasználásra!

1. Szervezet neve:

Szervezet

neve:

2. Amennyiben szeretné e-mailen megkapni a felmérés eredményét összefoglaló riportot, kérjük, adja meg a következő adatokat! (Felhívjuk figyelmét, a kérdőív személyes adatok megadása nélkül, anonim módon is kitölthető!)

NÉV: _____

Beosztás: _____

Telefo _____

E-mail: _____

n

3. A szervezet legfontosabb jellemzői

<p>3.1. Ágazat</p> <p><input type="checkbox"/> Ipar <input type="checkbox"/> Kereskedelem <input type="checkbox"/> FMCG <input type="checkbox"/> Pénzügyi szektor <input type="checkbox"/> IT <input type="checkbox"/> Telekommunikáció <input type="checkbox"/> Szállítás <input type="checkbox"/> Energia <input type="checkbox"/> Gazdasági szolgáltatások <input type="checkbox"/> Egészségügy <input type="checkbox"/> Oktatás <input type="checkbox"/> Közigazgatás <input type="checkbox"/> Egyéb:..... </p> <p>3.2. Tulajdonos</p> <p><input type="checkbox"/> Hazai <input type="checkbox"/> Külföldi <input type="checkbox"/> Vegyes <input type="checkbox"/> Egyéb:.....</p>	<p>3.3. Szféra</p> <p><input type="checkbox"/> Magán <input type="checkbox"/> Köz vagy állami <input type="checkbox"/> Egyéb:.....</p> <p>3.4. A szervezet magyarországi központja</p> <p><input type="checkbox"/> Budapest <input type="checkbox"/> Esztergom-Komárom megye <input type="checkbox"/> Egyéb:..... </p> <p>3.5. Éves árbevétel/ költségvetés</p> <p><input type="checkbox"/> 10 millió FT alatt <input type="checkbox"/> 10-50 millió FT <input type="checkbox"/> 50-100 millió Ft <input type="checkbox"/> 100-500 millió Ft <input type="checkbox"/> 500 millió -1 milliárd Ft <input type="checkbox"/> 1-5 milliárd Ft <input type="checkbox"/> 5-20 milliárd Ft <input type="checkbox"/> 20-50 milliárd Ft <input type="checkbox"/> 50-100 milliárd Ft <input type="checkbox"/> 100 milliárd Ft fölött</p>	<p>3.6. Létszám</p> <p><input type="checkbox"/> 50 fő alatt <input type="checkbox"/> 50-100 fő <input type="checkbox"/> 100-500 fő <input type="checkbox"/> 500-1000 fő <input type="checkbox"/> 1000-3000 fő <input type="checkbox"/> 3000 – 5000 fő <input type="checkbox"/> 5000 fő fölött</p> <p>3.7. Kamarai tagság</p> <p><input type="checkbox"/> Igen <input type="checkbox"/> Nem</p> <p>3.8. HR részleg</p> <p><input type="checkbox"/> Van <input type="checkbox"/> Nincs</p>
--	---	---

4. A begyűrűző gazdasági és pénzügyi események valószínű hatásai*Kérjük, jelölje meg a megfelelőnek tartott választ!***4.1. Infláció várható mértéke****2013-ban?**

- 3% alatt
 3-5%

- 5% fölött
- 10% fölött
- Nem tudom

**4.2. Vállalati árbevétel
növekedés várható
mértéke 2013-ban?**

- 0% alatt
- 1-3%
- 3-5%
- 5-10%
- 10-15%
- 15% fölött
- Nem tudom

**4.3. Válság hatása a
növekedésre?**

- Csökkentette
- Nem jelentős
- Nagyobb növekedést
eredményezett
- Nem tudom

**4.4. Válság várható
időtartama?**

- Nem lesz
- 0-1 év
- 1-2 év
- 2-3 év
- 3-5 év
- 5 évnél hosszabb
- Nem tudom

4.5. Miben jelentkezik leginkább a válság hatása az Ön cége számára a foglalkoztatás területén?

Kérjük, jelölje meg a megfelelőnek tartott választ!

Hatásterület

1. Létszámcsökkentés
2. Szerződéses dolgozók leépítése

Nem jellemző	Kis mértékben jellemző	Közepes mértékben jellemző	Nagy mértékben jellemző	Igen nagy mértékben jellemző
--------------	------------------------	----------------------------	-------------------------	------------------------------

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

Dolgozói kategóriák

2. Első számú vezető
3. Középvezetők
4. Értékesítők
5. Műszak-gazdasági szakemberek
6. Adminisztratív dolgozók
7. Fizikai dolgozók

Tervezett emelés %-os mértéke												
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10	

7. Kérjük, értékelje az egyes állításokat annak alapján, hogy mennyire ért velük, illetve nem ért velük egyet. Nyilván minden válaszadó rendelkezik valamilyen általános véleménnyel, így az itt található állításokra nincs jó vagy rossz válasz. Bennünket érdekel az Ön véleménye ezzel a témakörrel kapcsolatban.

Kérjük, értékeljen minden egyes állítást 1-5-ig terjedő skálán, az alábbi magyarázat alapján! Értékeléseit a táblázatban kérjük, jelölje X-e!

- 1 – határozottan nem értek egyet,
- 2 – nem értek egyet,
- 3 - semleges, közömbös,
- 4 – egyetértek,
- 5 – határozottan egyetértek.

Sorszám	Állítások	Értékelő skála				
		1	2	3	4	5
7.1.	Nem ismerem az atipikus foglalkoztatási módokat és most nem is tudunk foglalkozni vele.					
7.2.	Alkalmaztuk, de nem volt jó a tapasztalatunk.					
7.3.	Ismerem, de nem akarjuk megváltoztatni a jelenleg kialakult foglalkoztatási rendszerünket.					
7.4.	Hallottam róla, de nálunk nincs olyan foglalkoztatási eset, amit atipikus foglalkoztatással lehetne megoldani.					
7.5.	A vezetők alapvetően jobban elfogadják a hagyományos foglalkoztatási modellt, mint az atipikus foglalkoztatás bármely formáját.					
7.6.	Szívesen foglalkoztatunk hátrányos helyzetű munkaerőt.					

7.7.	Van olyan intézmény, amely az atipikus foglalkoztatás terén információt/segítséget nyújt.				
7.8.	A tartós munkanélküliség után alkalmazott személyt ugyanolyan munkarendben kell foglalkoztatni, mint a többi alkalmazottat.				
7.9.	Vannak olyan tevékenységek a vállalatomnál, melyek nem igénylik a munkahelyen való tartózkodást.				
7.10.	Szívesen alkalmaznák külföldi állampolgárt.				
7.11.	Szívesen dolgozom együtt munkaerő-kölcsönző cégekkel.				
7.12.	Úgy látom, hogy alkalmazottaim szívesen dolgoznának atipikus foglalkoztatási forma keretében.				

8. Jelenlegi atipikus foglalkoztatás a szervezetben:

8.a Az Önök által foglalkoztatottak kb. hány százaléka dolgozik ...?.

(Kérjük, adja meg a megfelelőnek tartott becsült százalékos értékeket!)

Foglalkoztatási formák	%
teljes munkaidőben	
részmunkaidőben	
otthonról végzett távmunka-viszonyban	
konkrét feladatra és meghatározott időszakra szóló megbízással	
sűrített munkaidőben (pl. 16 órás napok, majd szabadnap)	
rugalmas munkaidőben (a munka mennyisége szerint változó munkaidőben)	
megváltozott munkaképesség szerinti atipikus munkabeosztásban	
munkakörmegosztás keretében	
Összesen	100%

8.b Jelenlegi atipikus foglalkoztatás a szervezetben nemek szerint:

Az Önök által foglalkoztatottak közül mennyien dolgoznak (%)?

(Kérjük, adja meg a megfelelőnek tartott becsült százalékos értékeket!)

Foglalkoztatási formák	Nők	Férfiak
-------------------------------	------------	----------------

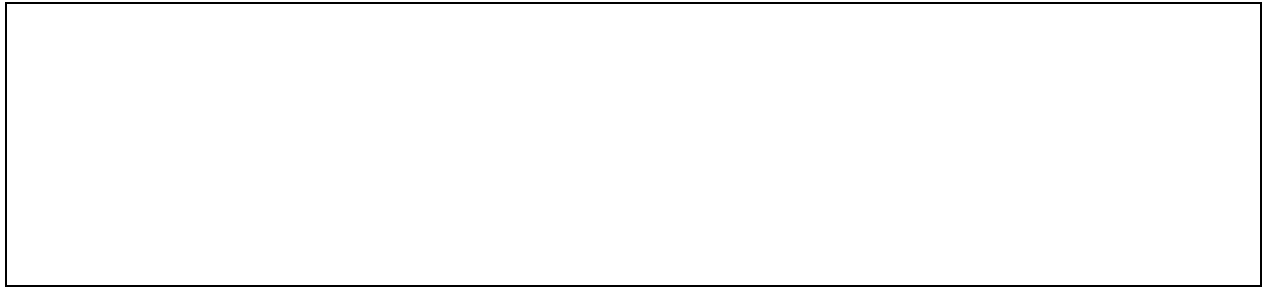
	%	%
teljes munkaidőben		
részmunkaidőben		
otthonról végzett távmunka-viszonyban		
konkrét feladatra és meghatározott időszakra szóló megbízással		
sűrített munkaidőben (pl. 16 órás napok, majd szabadnap)		
rugalmas munkaidőben (a munka mennyisége szerint változó munkaidőben)		
megváltozott munkaképesség szerinti atipikus munkabeosztásban		
munkakörmegosztás keretében		
Összesen	100%	100%

8.c Az Önök szervezeténél mely munkakörök esetében tudják alkalmazni a dolgozókat atipikus foglalkoztatás keretében?

(Kérjük írjon be néhány jellegzetes munkakör!)

Foglalkoztatási formák	Munkakörök
részmunkaidőben	
otthonról végzett távmunka-viszonyban	
konkrét feladatra és meghatározott időszakra szóló megbízással	
sűrített munkaidőben (pl. 16 órás napok, majd szabadnap)	
rugalmas munkaidőben (a munka mennyisége szerint változó munkaidőben)	
megváltozott munkaképesség szerinti atipikus munkabeosztásban	
munkakörmegosztás keretében	

9. A foglalkoztatással, atipikus foglalkoztatással kapcsolatos terveik az elkövetkező 12-24 hónapban?



Válaszait köszönjük.

Dr. Madarász Imre tanszékvezető kutatás koordinátora	Dr. Poór József egyetemi tanár kutatás vezetője	Antalik Imre PhD kutatás koordinátora
--	---	---

11.2 MELLÉKLET: VÁLLATI KÉRDŐÍV (SZLOVÁK) ZAMESTNANOSŤ A FORMY ZAMESTNANOSTI-2013

ZAMESTNANOSŤ A FORMY ZAMESTNANOSTI

2013

Vážená spoločnosť, vážené dámy a vážení páni!

Obchodná a priemyselná komora v župe Komárom-Ostrihom (KEKI) v spolupráci s Ekonomickou Fakultou Univerzity J. Selyeho a s Personálnym a Manažérskym Výskumným Centrom Univerzity Szent Istvána vyhotovuje rozsiahly prieskum o rozšírenosti bežných a zvláštnych (atypických, sociálne práce) foriem zamestnanosti po krízovom období.

Prosíme o zdieľanie Vašich znalostí a skúseností vyplnením priloženého dotazníka. Účasť na prieskume je bezplatná a dobrovoľná. Získané informácie budú spracované ako dôverné. Prosíme, podporte tento prieskum a venujte nám približne 10 minút. Vyplnený dotazník prosím pošlite späť do 15. marca 2013.

Elektronický dotazník obsahuje jednoduché a jednoznačné otázky. Tam, kde je možné viac odpovedí je zvlášť vyznačené. Nad alebo pod otázkami nájdete ikonku „Ďalej“ alebo „Späť“, čím sa môžete pohybovať medzi stránkami. Podľa uvedených odpovedí prosím vyznačte najvhodnejšiu, v prípade, že ani jedna odpoveď Vás nevystihuje využite možnosť vyjadriť sa s možnosťou „Iné“. Niektoré otázky sú stupňované hodnotami 1 až 5, kde je vysvetlená, ktorá hodnota, akej úrovni zodpovedá.

Po spustení elektronického dotazníka sa Vám automatický otvorí prehliadač, preto je potrebné internetové pripojenie. Keď sa Vám zobrazí prihlasovacie okno to je len kvôli pomalému otvoreniu prehliadača. Prehliadač nemusíte zatvárať, len spustíte dotazník znova.

Keď Vám je papierová forma bližšia, prosím stiahnite si dotazník vo formáte PDF, vytlačte, vyplňte a pošlite na adresu:

PhDr. Imrich Antalík
Univerzita J. Selyeho
Ekonomická fakulta
Bratislavská cesta 3322
945 01 Komárno

V prípade otázok prosím kontaktujte pána Imricha Antalíka na telefónnom čísle: 035/3260-685 na e-mailovej adrese: antaliki@selyeuni.sk.

Účastníci dostanú finálnu správu o s výsledkami prieskumu. Keďže aj pre Vás, tak aj pre nás sú informácie dôležité, prosíme o dodržanie termínu.

Dr. Imre Madarász Vedúci katedry Kordinátor výskumu	Dr. Jozef Poór Univerzitný profesor Vedúci výskumu	Imrich Antalík, PhDr. Kordinátor výskumu
---	--	---

Príloha: dotazník

Vážená/ý Pani/Pán!

Prosím venujte pár minút z Vášho cenného času na vyplnenie dotazníka. Informácie považujeme za dôverné. Výsledky predstavujú zdrojové údaje pre prieskum o trendoch zamestnanosti počas krízy. Účastníci dostanú finálnu správu o výsledku prieskumu.

V dotazníku sa nachádzajú nasledovné pojmy:

Typická (normálna) zamestnanosť: Pracovný pomer na plný úväzok, platnosťou na neurčitú dobu, viazanou pracovnou dobou, rovnomerne rozloženým pracovným časom.

Atypická zamestnanosť: Ostatné formy zamestnanosti, ktoré sa líšia od typickej, t.j. pracovný pomer na polovičný úväzok, práca na doma, práca na dohodu, delené pracovné zaradenie.

Ďakujeme za spoluprácu.

Prosíme, uveďte nasledovné údaje, ktoré budú spracované ako anonymné len na účely vyhodnotenia prieskumu.

1. Názov organizácie:

Meno firmy: _____

2. V prípade, že sa zaujímate o výsledky prieskumu, prosím neváhajte nám uviesť nasledovné údaje, aby sme Vám mohli poslať finálnu správu. (Aj keď si prajete ostať anonymný, stále máte možnosť vyplniť dotazník.)

NÁZOV: _____

Pozícia: _____

Telefón: _____

E-mail: _____

3. Najdôležitejšie charakteristické znaky organizácie

<p>3.1. Odvetvie</p> <p><input type="checkbox"/> Priemysel</p> <p><input type="checkbox"/> Obchod</p> <p><input type="checkbox"/> FMCG</p> <p><input type="checkbox"/> Financie</p> <p><input type="checkbox"/> IT</p> <p><input type="checkbox"/> Telekomunikácia</p> <p><input type="checkbox"/> Doprava</p> <p><input type="checkbox"/> Energetika</p> <p><input type="checkbox"/> Ekonomické služby</p> <p><input type="checkbox"/> Zdravotníctvo</p> <p><input type="checkbox"/> Vzdelávanie</p> <p><input type="checkbox"/> Verejná správa</p> <p><input type="checkbox"/> Iné:</p> <p>3.2. Vlastník</p> <p><input type="checkbox"/> Domáci</p> <p><input type="checkbox"/> Zahraničný</p> <p><input type="checkbox"/> Zmiešaný</p> <p><input type="checkbox"/> Iné:</p>	<p>3.3. Sféra</p> <p><input type="checkbox"/> Súkromná</p> <p><input type="checkbox"/> Štátna alebo verejná</p> <p><input type="checkbox"/> Iné:</p> <p>3.4. Slovenské centrum organizácie</p> <p><input type="checkbox"/> Bratislava</p> <p><input type="checkbox"/> Nitriansky kraj</p> <p><input type="checkbox"/> Iné:</p> <p>3.5. Ročný obrat/rozpočet</p> <p><input type="checkbox"/> Pod 35 000 €</p> <p><input type="checkbox"/> 35 000 € – 175 000 €</p> <p><input type="checkbox"/> 175 000 € - 350 000 €</p> <p><input type="checkbox"/> 350 000 € – 1,75 M € *</p> <p><input type="checkbox"/> 1,75 M € - 3,5 M €</p> <p><input type="checkbox"/> 3,5 M € - 17,5 M €</p> <p><input type="checkbox"/> 17,5 M € - 69,64 M €</p> <p><input type="checkbox"/> 69,64 M € - 175 M €</p> <p><input type="checkbox"/> 175 M € - 350 M €</p> <p><input type="checkbox"/> Nad 350 M €</p> <p style="text-align: right;">* M € -miliónov EUR</p>	<p>3.6. Počet zamestnancov</p> <p><input type="checkbox"/> Pod 50 osôb</p> <p><input type="checkbox"/> 50-100 osôb</p> <p><input type="checkbox"/> 100-500 osôb</p> <p><input type="checkbox"/> 500-1000 osôb</p> <p><input type="checkbox"/> 1000-3000 osôb</p> <p><input type="checkbox"/> 3000 – 5000 osôb</p> <p><input type="checkbox"/> Nad 5000 osôb</p> <p>3.7. Členstvo v komore</p> <p><input type="checkbox"/> Áno</p> <p><input type="checkbox"/> Nie</p> <p>3.8. Personálne oddelenie</p> <p><input type="checkbox"/> Existuje</p> <p><input type="checkbox"/> Neexistuje</p>
--	--	---

4. Pravdepodobný vplyv na možné budúce ekonomické a finančné udalosti*(Prosíme označte najpravdepodobnejšiu odpoveď!)***4.1. Očakávaná inflácia v roku 2013**

- Pod 3%
- 3-5%
- Nad 5%

4.3. Vplyv krízy na hodnotu firmy

- Zníženie
- Bezvýznamný
- Rastúci trend

Nad 10% Neviem Neviem**4.2. Očakávané zvyšovanie príjmov v roku 2013** Pod 0% 1-3% 3-5% 5-10% 10-15% Nad 15% Neviem**4.4. Očakávané trvanie krízy** Končil 0-1 rok 1-2 roky 2-3 roky 3-5 rokov Nad 5 rokov Neviem**4.5. V oblasti riadenia ľudských zdrojov v čom sa najviac odzrkadľuje vplyv krízy vo Vašej firme?***(Prosíme označte najpravdepodobnejšiu odpoveď!)***Oblasti / Úroveň vplyvu**

9. Zníženie počtu zamestnancov

10. Nepredĺženie pracovnej zmluvy na ďalšie obdobie

11. Zníženie počtu zmien

12. Zníženie počtu pracovných dní v týždni

13. Zníženie miezd

14. Iné:

15. Iné:

16. Iné:

	Bez- významný	Málo významný	Stredne významný	Viac než stredne významný	Veľmi významný
9. Zníženie počtu zamestnancov	1	2	3	4	5
10. Nepredĺženie pracovnej zmluvy na ďalšie obdobie	1	2	3	4	5
11. Zníženie počtu zmien	1	2	3	4	5
12. Zníženie počtu pracovných dní v týždni	1	2	3	4	5
13. Zníženie miezd	1	2	3	4	5
14. Iné:	1	2	3	4	5
15. Iné:	1	2	3	4	5
16. Iné:	1	2	3	4	5

5. Aké opatrenia plánujete na zmiernenie krízy v oblasti riadenia ľudských zdrojov?*(Prosíme označte najpravdepodobnejšiu odpoveď!)***Opatrenie**

12. Nie sú potrebné žiadne opatrenia

13. Zvýšenie atypickej zamestnanosti

14. Zamestnanie finančne menej náročnej pracovnej sily

15. Outsourcing

16. Rozmrazenie platov

17. Zníženie počtu zamestnancov

	Bez- významný	Málo významný	Stredne významný	Viac než stredne významný	Veľmi významný
12. Nie sú potrebné žiadne opatrenia	1	2	3	4	5
13. Zvýšenie atypickej zamestnanosti	1	2	3	4	5
14. Zamestnanie finančne menej náročnej pracovnej sily	1	2	3	4	5
15. Outsourcing	1	2	3	4	5
16. Rozmrazenie platov	1	2	3	4	5
17. Zníženie počtu zamestnancov	1	2	3	4	5

(Prosíme označte najpravdepodobnejšiu odpoveď!)

Opatrenie	Bez-	Málo	Stredne	Viac než	Veľmi
	významný	významný	významný	stredne významný	významný
18. Vývin technológie, nákup strojov	1	2	3	4	5
19. Inovácia produktu, výroba nového produktu	1	2	3	4	5
20. Zvýšenie efektívnosti firmy	1	2	3	4	5
21. Iné:	1	2	3	4	5
22. Iné:	1	2	3	4	5

6. Zvýšenie platu v % podľa pracovného zaradenia:

(Prosím označte najvhodnejšiu hodnotu!)

Kategórie	Plánované % zvýšenie											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10
9. Každý zamestnanec	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10
10. Top manažment	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10
11. Vedúci útvarov	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10
12. Obchodní reprezentanti	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10
13. Inžinieri, iní odborníci	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10
14. Administratívni zamestnanci	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10
15. Operátori, výrobní zamestnanci	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	>10

7. Prosím ohodnoťte nasledovné vyjadrenia, na základe toho, do akej miery s tým súhlasíte. Keďže názory sa môžu líšiť, žiadna odpoveď sa nepovažuje za nesprávnu, alebo za správnu. Nás zaujíma Váš názor na danú problematiku.

(Prosím ohodnoťte každé tvrdenie v rozhraní 1 až 5 podľa doleuvedeného vysvetlenia. Prosíme označiť písmenom „X“ vybrané pole.)

- 1 – rozhodne nesúhlasíme
 2 – nesúhlasíme
 3 – sme neutrálny
 4 – súhlasíme
 5 – rozhodne súhlasíme

Por. číslo	Vyjadrenia	Hodnotenie				
		1	2	3	4	5
7.1.	Nepoznáme atypické formy zamestnanosti a momentálne nemáme možnosť sa s ňou zaoberať.					
7.2.	Nepoznáme, ale keď to spôsobuje zvýšenie nákladov, nemáme záujem.					
7.3.	Nepoznáme pracovné zákonitosti a pravidlá atypickej formy zamestnania.					
7.4.	Už sme o tom počuli, ale podľa nášho názoru je to veľmi komplikované. .					
7.5.	Praktizovali sme v minulosti, ale nemáme dobré skúsenosti.					
7.6.	Poznáme, ale nemienime zmeniť aktuálny systém					

	zamestnania.					
7.7.	Počuli sme o tom, ale u nás neexistuje žiadne pracovné zaradenie, kde by sa to mohlo uplatniť.					
7.8.	Máme výhrady kvôli pochybnému výsledku atypickej formy zamestnanosti.					
7.9.	Manažment skôr akceptuje tradičnú formu zamestnania, než ktorúkoľvek formu atypickej.					
7.10.	Radi zamestnáme znevýhodnenú pracovnú silu.					
7.11.	Existuje inštitúcia, ktorá sa zaoberá atypickým zamestnaním (informácie/sprostredkovanie).					
7.12.	Po trvalom nezamestnanosti najat' nových zamestnancov je výhodnejšie do rovnakej formy ako sú ostatní zamestnanci.					
7.13.	Sú určité firemné činnosti, ktoré nevyžadujú prítomnosť zamestnancov.					
7.14.	Radi by sme zamestnali pracovnú silu zo zahraničia.					
7.15.	Radi spolupracujeme s personálnymi agentúrami.					
7.16.	Zdá sa mi, že zamestnanci by radi pracovali aj v atypickej forme zamestnania.					

16. a Aktuálne atypické zamestnanie v organizácii:

Približná percentuálna hodnota zamestnania vo Vašej firme v nasledovných formách....

(Prosím zapíšte hodnoty do políčok!)

Formy zamestnanosti	%
Plný úväzok	
Polovičný úväzok	
Práca z domu	
Objednaná práca na konkrétnu činnosť na určitú dobu	
Zhustená pracovná doba (napr. 16 hodinové zmeny striedavo s voľnými dňami)	
Pružná pracovná doba (podľa množstva práce pružná dochádzka)	
Atypické zamestnanie na základe zmenenej pracovnej schopnosti	
V rámci rozdelenia pracovného zaradenia	
Spolu	100%

8.b Aktuálne atypické zamestnanie v organizácii podľa pohlavia:

Zamestnanci sú percentuálne rozdelené podľa nasledovných skupín

(Prosím zapíšte hodnoty do políčok!)

Formy zamestnanosti	Ženy %	Muži %
Plný úväzok		
Polovičný úväzok		
Práca z domu		

Objednaná práca na konkrétnu činnosť na určitú dobu		
Zhustená pracovná doba (napr. 16 hodinové zmeny striedavo s voľnými dňami)		
Pružná pracovná doba (podľa množstva práce pružná dochádzka)		
Atypické zamestnanie na základe zmenenej pracovnej schopnosti		
V rámci rozdelenia pracovného zaradenia		
Spolu	100%	100%

8.c Pri akých pracovných zaradeniach využívate atypickú formu zamestnanosti?

(Prosím uveďte pár príkladov!)

Formy zamestnanosti	Pracovné zaradenie
Polovičný úväzok	
Práca z domu	
Objednaná práca na konkrétnu činnosť na určitú dobu	
Zhustená pracovná doba (napr. 16 hodinové zmeny striedavo s voľnými dňami)	
Pružná pracovná doba (podľa množstva práce pružná dochádzka)	
Atypické zamestnanie na základe zmenenej pracovnej schopnosti	
V rámci rozdelenia pracovného zaradenia	

9. Vaše plány do blízkej budúcnosti (12 – 24 mesiacov) týkajúceho sa riadneho a atypického zamestnania?

Za Vaše odpovede Vám ďakujeme.

Dr. Imre Madarász Vedúci katedry Koordínátor výskumu	Dr. Jozef Poór Univerzitný profesor Vedúci výskumu	Imrich Antalík, PhD. Koordínátor výskumu
--	--	---

11.3 MELLÉKLET: SZEMÉLYES KÉRDŐÍV (MAGYAR)

Tisztelt Hölgyem/Uram,

A Selye János Egyetem (Révkomárom, Szlovákia) és a Szent István Egyetem (Gödöllő, Magyarország) kutatási projektet indított az atipikus foglalkoztatási formák felméréséről a foglalkoztatás növelése érdekében. A kérdőív kitöltésével szeretnénk kikérni az Ön személyes véleményét az atipikus foglalkoztatásról (ide tartozik például a részmunkaidő, a távmunka, a közmunka, stb.). A kérdőív névtelen, a válaszok elemzése a tanulmány megírását szolgálja, az Ön véleménye nem lesz beazonosítható.

Ha a kutatásunkkal kapcsolatban bármilyen kérdése lenne, kérjük, keresse Antalík Imrét (mobil: e-mail: antaliki@selyeuni.sk), valamint Szabó Katalint (mobil:+36-30-267-6150; e-mail: Szabo.Katalin@gtk.szie.hu címeiken!

A kitöltött kérdőívet az alábbi címre küldje vissza:

Magyarország	Szlovákia
Szabó Katalin	Antalík Imre
Szent István Egyetem GTK	Selye János Egyetem
Menedzsment és HR Kutató Központ	Közgazdaságtan Tanszék
2100. Gödöllő	945 01 Komárno
Tessedik S. u.1	ul. Hradná 21
e-mai: Szabo.Katalin@gtk.szie.hu	e-mail: antaliki@selyeuni.sk

Segítségét köszönjük.

Komárno/Révkomárom-Gödöllő, 2013. január 29.

Dr. Madarász Imre	Dr. Poór József	Antalík ImrePhDr
tanszékvezető	egyetemi tanár	kutatás
kutatás koordinátora	kutatás vezetője	koordinátora

Melléklet: kérdőív.

Kérdőív

Adatközlő ország:, hely:

Adatfelvitel időpontja:

A. Személyes adatok

1. Nem: nő férfi

2. Életkor: 21-24 40-49

25-29 49-60

30-39

3. Családi állapot: egyedülálló

házas

tartós kapcsolatban

elvált

özvegy

4. Eltartott gyermekek száma: 0

1

2

3 és több

4.1 Közülük három éven aluli: 0

1

2

3 és több

5. Legmagasabb iskolai végzettség:

alapfokú

középfokú szaktanintézet érettségi nélkül

érettségi

felsőfokú

6. Ha korábban már dolgozott (vagy most is munkaviszonyban áll), mi volt a státusza a legutóbbi, vagy jelenlegi munkájában?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> egyéni vállalkozó (volt) | <input type="checkbox"/> felsővezető (volt) |
| <input type="checkbox"/> középvezető (volt) | <input type="checkbox"/> beosztott alkalmazott (volt) |
| <input type="checkbox"/> segédmunkás alkalmazott (volt) | <input type="checkbox"/> szakmunkás (volt) |
| <input type="checkbox"/> alkalmi munkás (volt)t | <input type="checkbox"/> napszámos (volt) |
| <input type="checkbox"/> közfoglalkoztatott (volt) | <input type="checkbox"/> alsó szintű vezető (volt) |

7. Jelenlegi pozíciója

- Gyesen illetve gyeden van
- Tanuló
- Háztartásbeli
- Dolgozik és nem keres másik állást

7.1 vagy

- Dolgozik, de jobb állást keres.
- Dolgozik, de már szóltak, hogy keressen állást.
- Dolgozik, de leépítésekre számít.
- Dolgozik, de nem a végzettségének megfelelő munkát végez.

7.2 vagy

- 1-6 hónapja munkanélküli
- 7-12 hónapja munkanélküli
- Több mint 12 hónapja munkanélküli
- Egyéb:

8. Melyik foglalkoztatási formában dolgozik?

- | | |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> részmunkaidő | <input type="checkbox"/> rövidített munkanap |
| <input type="checkbox"/> távmunka | <input type="checkbox"/> rugalmas munkaidő |

megbízás vállalása			
Otthon végzett munka vállalása, távmunka			
Munkaerő-kölcsönző vállalattal szerződés-kötés			
Ügynöki munka vállalása egyéni vállalkozói igazolvánnyal			
Közfoglalkoztatásban való részvétel			
Munkaügyi Központ által szervezett képzésen való részvétel			

14. Elvárásai a foglalkoztatási formákkal kapcsolatban

Foglalkoztatási formák	Nem fogadnám el, nekem „normális“ állás kell	Átmeneti megoldásként elfogadnám	Hosszú távra, akár több évre is elfogadnám
Alkalmi munka, napszám			
Részidős (napi 8 óránál rövidebb munkaidejű) munka			
Egy-egy szezonra szóló munka-megbízás			
Otthon végzett munka, távmunka			
Munkaerő-kölcsönző vállalattal szerződés-kötés			
Közfoglalkoztatásban való részvétel			
Munkaügyi Központ által szervezett képzésen való részvétel			
Kölcsönzött munkaerő			

15. Mit gondol, az emberek általában miért vállalják, hogy „nem normális“ állásban dolgozzanak?

Nem normális foglalkoztatási formák	Mert nincs más lehetőségük	Mert annak is vannak előnyei	Szerintem nem vállalják
Alkalmi munkában, napszámban			
Résztidős (napi 8 óránál rövidebb munkaidejű) állás			
Egy-egy szezonra szóló megbízás			
Otthon végzett munka, távmunka			
Munkaerő-kölcsönző vállalat által közvetített munka			
Ügynöki munka egyéni vállalkozói igazolvánnyal			
Közfoglalkoztatásban való részvétel			
Munkaügyi Központ által szervezett képzésen való részvétel			

16. Ön szerint melyik foglalkoztatási forma felelne meg legjobban a munka és a magánélet összehangolásához az Ön életében?

- részmunkaidő rövidített munkanap
 távmunka rugalmas munkaidő
 rövidített munkahét egyik sem

17. Ha lehetősége volna atipikus foglalkozásban dolgozni, vállalná-e a minden napi ingázást saját költségén?

Nem normális foglalkoztatási formák	5 km-re	5-10 km-re	10-15 km-re	15-20 km-re	20 km-nél távolabbra is
Alkalmi munkában, napszámban					
Résztidős (napi 8 óránál rövidebb					

munkaidejű) állásban					
Egy-egy szezonra szóló megbízással					
Munkaerő-kölcsönző vállalat által kiközvetített munkát					
Ügynöki munkát egyéni vállalkozói igazolvánnyal					
Közfoglalkoztatásban való részvétel					
Munkaügyi Központ által szervezett képzésen való részvétel					

18. Ha lehetősége volna atipikus foglalkozásban dolgozni, vállalná-e a minden napi ingázást a munkaadója költségén?

Nem normális foglalkoztatási formák	5 km-re	5-10 km-re	10-15 km-re	15-20 km-re	20 km-nél távolabbra is
Alkalmi munkában, napszámban					
Részdős (napi 8 óránál rövidebb munkaidejű) állásban					
Egy-egy szezonra szóló megbízással					
Munkaerő-kölcsönző vállalat által kiközvetített munkát					
Ügynöki munkát egyéni vállalkozói igazolvánnyal					
Közfoglalkoztatásban való részvétel					
Munkaügyi Központ által szervezett képzésen való részvétel					

19. Vállalna-e nem normális (atipikus) foglalkoztatási formát a határon túl fekvő országokban /szomszédos országokban/?

igen, vállalnék

nem vállalnék

20. Milyenek az elvárásai bármilyen munkát illetően?

(Kérem 1-től 5-ig súlyozza a fontosságot 1 – nem fontos, 5 – leginkább fontos)

	1.	2.	3.	4.	5.
karrierlehetőség	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
megfelelő fizetés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jó munkahelyi légkör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a család és a munka megfelelő összehangolása	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a munka és a szabadidő (sport, szórakozás) összehangolása	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a munka és a tanulás összehangolása	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
megfelelő munkakörülmények	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
érdekes és tartalmas munkalehetőség	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
szakmai fejlődési lehetőség	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
át lehessen lépni belőle egy „normális“ állásba	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
egyéb:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Válaszoljon az alábbi kérdésekre! (Súlyozza 1 – től 5 – ig, 1 – nem értek egyet, 5 – teljes mértékben egyetértek)

Állítások	1	2	3	4	5
Egyetért Ön azzal, hogy a nőnek a karrier miatt fel kell adni a gyermekvállalást?					
Egyetért Ön azzal, hogy a munka és a család között nem lehet egyensúlyt teremteni?					
Egyetért-e Ön azzal, hogy a nők előbb térjenek vissza a gyermekgondozási szabadságról a munkájuk miatt, mint amit a törvény lehetővé tesz számukra?					
Egyetért Ön azzal, hogy a munka és a család egyforma fontos legyen a nők számára?					
Egyetért Ön azzal, hogy a megélhetéshez a nőnek és a férfinak egyaránt hozzá kell járulnia a család megélhetéséhez a jövedelmével?					
Egyetért Ön azzal, hogy a munka és a magánélet összehangolását a munkaadóknak is segíteniük kell, a nők csökkentett munkaidejével, de <u>eredeti bérük megtartásával</u> ?					

Egyetért Ön azzal, hogy a részmunkaidős alkalmazás növeli az álláslehetőségeket?					
Egyetért-e azzal, hogy az atipikus foglalkoztatás elősegítheti a munka és a magánélet sikeresebb összehangolását?					

22. Érte-e már Önt negatív diszkrimináció álláskereséskor? Mi váltotta ki?

- gyermekem van
- nincs gyakorlatom
- kevés a gyakorlatom
- életkorom
- mert nő vagyok
- túlképzett
- alulképzett
- egyéb

23. Ön szerint segítené-e az atipikus foglalkoztatási forma a válságból való kilábalást az ország számára?

- teljes mértékben
- részben
- nem

24. Ön szerint segítené-e az atipikus foglalkoztatási forma a válságból való kilábalást a tartós munkanélküliek számára (> 12 hónapja munkanélküli)?

- teljes mértékben nem
- részben

25. A diplomás munkanélküliség csökkentésében milyen szerepe lehet az atipikus foglalkoztatásnak? Kérjük, röviden írja le véleményét!

C. Információk a közfoglalkoztatásról

26. Ön szerint kinek, és miért hasznos a közfoglalkoztatás?

(Kérem 1-től 5-ig súlyozza a fontosságot 1 – nem fontos, 5 – leginkább fontos)

26.1. Az államnak

	1.	2.	3.	4.	5.
kevesebb segélyt kell fizetnie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
javítja a munkanélküliségi statisztikát	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nem engedi, hogy az emberek elszokjanak a munkától	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26.2. A munkavégzőnek

	1.	2.	3.	4.	5.
munkabért kap a munkájáért	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
segíti belépni a normális munka világába	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lendületben, kondícióban tartja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26.3. A munkaadónak

	1.	2.	3.	4.	5.
olcsó munkaerőhöz jut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
olyan munkát végeztet így, amit más nem végezne el	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Mit gondol általában a közfoglalkoztatásról? Kérjük, röviden írja le véleményét!

Segítségét köszönjük.

Komárno/Révkomárom-Gödöllő, 2013

Dr. Madarász Imre
tanszékvezető
kutatás koordinátora

Dr. Poór József
egyetemi tanár
kutatás vezetője

Antalik ImrePhDr
kutatás
koordinátora

11.4 MELLÉKLET: SZEMÉLYES KÉRDŐÍV (SZLOVÁK)

Zamestnanosť a formy zamestnanosti-2013

Vážená Pani/Vážení Pán,

Univerzita J. Selyeho(Komárno, Slovenská Republika) a Univerzita Sv. Štefana(Gödöllő, Maďarsko) začali výskumný projekt zaoberajúci sa prieskumom atypických foriem zamestnanosti v záujme zvyšovania zamestnanosti. Vyplnením dotazníka by sme Vás chceli požiadať o Váš osobný názor ohľadom atypickej nezamestnanosti(patrí sem napr. čiastočný úväzok, práca na diaľku, verejnoprospešná práca, atď.). Dotazník je anonymný, odpovede slúžia iba na prípravu štúdie, Vaše odpovede nebude možné identifikovať.

Ak by ste mali akékoľvek otázky ohľadom vyplnenia nášho dotazníka, prosíme Vás, aby ste kontaktovali Imricha Antalíka(mobil: e-mail: antaliki@selyeuni.sk) resp. Katalinu Szabó(mobil:+36-30-267-6150; e-mail: Szabo.Katalin@gtk.szie.hu).

Vyplnené dotazníky prosím zasielajte na nasledovné adresy:

Maďarsko	Slovenská Republika
Szabó Katalin	Antalík Imrich
Szent István Egyetem GTK	Univerzita J. Selyeho
Menedzsment és HR Kutató Központ	Ekonomická Fakulta
2100. Gödöllő	945 01 Komárno
Tessedik S. u.1	ul. Hradná 21
e-mai: Szabo.Katalin@gtk.szie.hu	e-mail: antaliki@selyeuni.sk

Ďakujeme za Vašu pomoc.

Komárno/Révkomárom-Gödöllő, 2013. január 29.

Dr. Madarász Imrich	Dr. Poór Józef	Antalík
Vedúci katedry	Univerzitný profesor	Imrich,PhDr.
Koordinátor výskumu	Vedúci výskumu	Koordinátor výskumu

Príloha: Dotazník

Dotazník**Krajina poskytujúca údaje:****miesto:****Dátum poskytnutia údajov:****A. Osobné údaje****1. Pohlavie:** žena muž**2. Vek:** 21-24 40-49
 25-29 49-60
 30-39**3. Rodinný stav:** slobodný/á
 ženatý/vydatá
 vo vážnom vzťahu
 rozvedený/á
 ovdovený/á**4. Počet nezaopatrených detí:** 0
 1
 2
 3 a viac**4.1 Počet nezaopatrených detí mladších ako 3 roky :** 0
 1
 2
 3 a viac**5. Najvyššie dosiahnuté vzdelanie:** základškolské
 stredoškolské bez maturity

- stredoškolské s maturitou
- vysokoškolské

6. Ak ste už mali pracovný pomer v minulosti (alebo aj v súčasnosti máte pracovný pomer), aký status/post ste zastávali/zastávate?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> živnostník | <input type="checkbox"/> vrcholový manažér |
| <input type="checkbox"/> manažér strednej úrovne | <input type="checkbox"/> podriadený zamestnanec |
| <input type="checkbox"/> pomocný robotník | <input type="checkbox"/> odborný robotník |
| <input type="checkbox"/> príležitostný robotník | <input type="checkbox"/> nádenník |
| <input type="checkbox"/> zamestnanec vykonávajúci verejnoprospešné práce | <input type="checkbox"/> manažér nižšej úrovne |

7. Súčasná pozícia

- Ste na materskej dovolenke
- Študujete
- Ste ženou v domácnosti
- Pracujete a nehľadáte iné zamestnanie

7.1 alebo

- Pracujete, ale hľadáte lepšiu prácu
- Pracujete, ale už Vám oznámili, aby ste si hľadali inú prácu
- Pracujete, ale očakávate prepúšťanie
- Pracujete, ale nie prácu zodpovedajúcu Vašej kvalifikácii

7.2 alebo

- 1-6 mesiacov ste nezamestnaný/á
- 7-12 mesiacov ste nezamestnaný/á
- viac ako 12 mesiacov ste nezamestnaný/á
- Iné:

8. V akej forme zamestnania pracujete resp. aký máte pracovný pomer?

Príležitostná práca, nádenník-práca za dennú mzdu (príležitostná)			
Čiastočný úväzok (denne menej ako 8 hodín)			
Sezónna práca			
Práca na doma, práca na diaľku			
Zmluva s personálnou agentúrou			
Práca agenta so živnostenským oprávnením			
Verejnoprospešné práce			
Účasť na školení organizovanom úradom práce			

14. Vaše očakávania ohľadom foriem zamestnania

Formy zamestnania	Neprijal/a by som, chcem „normálnu“ prácu	Prijal/a by som ako dočasnú alternatívu	Prijala by som aj na dlhšiu dobu/na viac rokov
Príležitostná práca, nádenník-práca za dennú mzdu			
Čiastočný úväzok (denne menej ako 8 hodín)			
Sezónna práca			
Práca na doma, práca na diaľku			
Práca agenta so živnostenským oprávnením			
Verejnoprospešné práce			
Účasť na školení organizovanom úradom práce			
Zmluva s personálnou agentúrou			

15. Aký je Váš názor, prečo podľa Vás prijímajú ľudia prácu na „nezvyčajnú“ pracovnú dobu?

Nezvyčajné pracovné formy	Podľa mňa nemajú inú možnosť	Aj takáto práca má svoje prednosti	Podľa mňa neprijmú takúto prácu
Príležitostná práca, nádenník-práca za dennú mzdu			
Čiastočný úväzok (denne menej ako 8 hodín)			
Sezónna práca			
Práca na doma, práca na diaľku			
Zmluva s personálnou agentúrou			
Práca agenta so živnostenským oprávnením			
Verejnoprospešné práce			
Účasť na školení organizovanom úradom práce			

16. Podľa Vášho názoru, ktorá forma zamestnania by Vám najviac vyhovovala z pohľadu zosúladenia pracovného a rodinného života?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> čiastočný úväzok | <input type="checkbox"/> skrátená prac. doba |
| <input type="checkbox"/> práca na diaľku | <input type="checkbox"/> flexibilná prac. doba |
| <input type="checkbox"/> skrátený týždenný prac. čas | <input type="checkbox"/> žiadna z možností |

17. Ak by ste mali možnosť pracovať v niektorej z atypických foriem zamestnania, súhlasili by ste s každodenným cestovaním za prácou na vlastné náklady?

Nezvyčajné formy zamestnania	Vzdialenosť do 5 km	5-10 km	10-15 km	15-20 km	Viac ako 20 km

Príležitostná práca, nádenník- práca za dennú mzdu					
Čiastočný úväzok (denne menej ako 8 hodín)					
Sezónna práca					
Zmluva s personálnou agentúrou					
Práca agenta so živnostenským oprávnením					
Verejnoprospešné práce					
Účasť na školení organizovanom úradom práce					

18. Ak by ste mali možnosť pracovať v niektorej z atypických foriem zamestnania, súhlasili by ste s každodenným cestovaním za prácou na náklady zamestnávateľa?

Nezvyčajné formy zamestnania	Vzdialenosť do 5 km	5-10 km	10-15 km	15-20 km	Viac ako 20 km
Príležitostná práca, nádenník- práca za dennú mzdu					
Čiastočný úväzok (denne menej ako 8 hodín)					
Sezónna práca					
Zmluva s personálnou agentúrou					
Práca agenta so živnostenským oprávnením					
Verejnoprospešné práce					
Účasť na školení organizovanom úradom práce					

19. Ak by ste mali možnosť pracovať v niektorej z atypických foriem zamestnania, súhlasili by ste s prácou v niektorej zo susedných krajín resp. v zahraničí?

Áno, súhlasil/a

Nie, nesúhlasil/a

20. Aké sú Vaše očakávania ohľadom akejkoľvek práce? (Prosím mieru dôležitosti označte na škále od 1 do 5, 1 – nedôležité, 5 – najdôležitejšie)

	1.	2.	3.	4.	5.
Možnosť kariérneho rastu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Výhodný plat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dobré pracovné prostredie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Možnosť zosúladenia práce a rodiny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zosúladenie práce a voľného času(šport, zábava)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zosúladenie práce a štúdia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vhodné pracovné podmienky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zaujímavá a trvalá pracovná možnosť	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Možnosť profesionálneho rastu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Možnosť prestupu do „normálnej“ práce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iné:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Prosím zodpovedajte nasledujúce otázky. (Prosím mieru súhlasu označte na škále od 1 do 5, 1 – nesúhlasím, 5 – súhlasím)

Tvrdenia	1	2	3	4	5
Súhlasíte s názorom, že žena sa musí kvôli svojej kariére vzdať možnosti mať dieťa?					
Súhlasíte s názorom, že nie je možné vytvoriť súlad medzi pracovným a rodinným životom?					
Súhlasíte s názorom, aby sa ženy vracali z materskej dovolenky späť do práce skôr, než im to povoľuje zákon?					
Súhlasíte s názorom, aby bola pre ženu práca a rodina rovnako dôležitá?					
Súhlasíte s názorom, že v záujme uživenia rodiny je potrebné, aby zo svojho príjmu prispievali do rozpočtu aj muž aj žena?					
Súhlasíte s názorom, že je potrebné aby aj zamestnávateľia prispeli k tomu, aby bol súlad					

medzi pracovným a rodinným životom žien? Např. snížením pracovního času, ale <u>ponecháním rovnaké mzdy.</u>					
Súhlasíte s tým, že čiastočné úväzky zvyšujú možnosť prijatia do stáleho zamestnania?					
Súhlasíte s názorom, že atypické zamestnanie napomáha zosúladiť rodinný a pracovný život?					

22. Stretli ste sa už niekedy s negatívnou diskrimináciou pri hľadaní práce? Čo bolo dôvodom?

- mám dieťa
- nemám prax
- nemám dostatočnú prax
- vek
- lebo som žena
- prevyšujúca kvalifikácia
- nedostatočná kvalifikácia
- iné

23. Podľa Vášho názoru, pomohla by krajine atypická forma zamestnávania prekonať hospodársku krízu?

- v plnej miere
- čiastočne
- nie

24. Podľa Vášho názoru, pomohla by dlhodobu nezamestnaným (viac ako 12 mesiacov) atypická forma zamestnávania prekonať krízu?

- v plnej miere
- čiastočne
- nie

25. Akú úlohu zohráva atypické zamestnávanie v znižovaní nezamestnanosti tých, čo majú diplom? Prosím stručne vyjadrite Váš názor.

--

C. Informácie ohľadom verejnoprospešných prác

26. Podľa Vášho názoru, pre koho a prečo sú významné verejnoprospešné práce?

(Prosím mieru dôležitosti označte na škále od 1 do 5, 1 – nedôležité, 5 – najdôležitejšie)

26.1 Pre štát

	1.	2.	3.	4.	5.
Môže poskytovať menej podpory	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zlepšuje štatistiky nezamestnanosti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nedovoľuje, aby si ľudia odvykli od práce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26.2. Pre zamestnanca

	1.	2.	3.	4.	5.
Dostáva plat za svoju prácu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Napomáha vstupu do normálneho pracovného života	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Udržiava ho v kondícii a eláne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26.3. Pre zamestnávateľa

	1.	2.	3.	4.	5.
Získa lacnú pracovnú silu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dávať vykonávať takú prácu, ktorú by iný neurobil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Čo si myslíte vo všeobecnosti o verejných prácach? Prosím stručne napíšte Váš názor.

--

Ďakujeme za Vašu pomoc..