

Az atipikus foglalkoztatással szembeni attitűdök vizsgálata a magyar és szlovák állástalanok körében

Poór József^{1,2} – Juhász Tímea – Horbulák Zsolt³ – Madarász Imre² – Szabó Ingrid⁴

¹Selye János Egyetem, Komárno, ²Szent István Egyetem, Gödöllő, ³A. Dubcek Egyetem, Trencsén, ⁴Komáromi Városi Hivatal, Komárno

A TANULMÁNY CÉLJA

Írásunk az atipikus foglalkoztatás elfogadási hajlandóságát vizsgálja a Komárom és Esztergom (Magyarország), továbbá Révkomárom (Komárno) és Párkány (Štúrovo, Szlovákia) kistérségeiben élő munkanélküliek körében.

ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN

A kutatás fő célkitűzése, hogy megismerjük a két ország munkát keresőinek az atipikus formákkal kapcsolatos attitűdjeit és véleményeinek különbségeit. A vizsgált határmenti kistérségek foglalkoztatási központjai mind a szlovák, mind a magyar oldalon élő álláskeresők számára egyidejűleg több lehetőséget rejtenek. Annak ellenére, hogy a Duna és az országhatár kettéválasztja őket, földrajzilag és munkaerőpiacként is egyetlen egységet alkotnak, és az uniós tagállamok közti határok átjárhatóságának köszönhetően javarészt ugyanazok az álláslehetőségek állnak a rendelkezésükre mindkét országban.

LEGFONTOSABB EREDMÉNYEK, ÚJDONSÁGOK

A kiértékelési módszerek jellemzően egy- és többváltozós vizsgálatok voltak. Így többek között gyakorisági, átlag, szórás, valamint keresztábra-elemzés és független mintás T-próba módszerét alkalmaztuk. A kutatásban 689 fő vett részt. Ugyanakkor ám magát ténylegesen munkanélkülinek valló (azaz a kutatás pillanatában nem dolgozó) résztvevő mindösszesen 279 fő volt. Így a mostani kiértékelés során csak ezt a részmintát használtuk fel. A kérdőíves felmérés adatainak többváltozós elemzése fontos hasonlóságokat, egyben jelentős különbségeket is mutat az országhatár két oldaláról származó válaszok között.

GYAKORLATI JAVASLATOK

A vizsgálatok során a megfogalmazott hipotézis elfogadottnak tekinthető. Az atipikus állásokat a megkérdezettek 80-90%-a nem, vagy csak kényszerből, ideiglenesen fogadná el, s mindössze 15-20% dolgozna szívesen hosszútávon is az ilyen formák valamelyikében.

Kulcsszavak: atipikus foglalkoztatási formák, attitűdök, szlovák-magyar határtérség, állástalan férfiak és nők, rugalmas munkaformák

AZ ATÍPIKUS ALKALMAZÁSI FORMÁK A SZAKIRODALOM TÜKRÉBEN

Az atipikus munkaformákról a szakirodalomban számtalan feltételezéssel és értékeléssel találkozhatunk, de mindegyik e munkatípusok szokatlanságát, újszerűségét emeli ki, már az elnevezésével is. Tipikusnak, szokásosnak, „standardnak” ezek szerint a meghatározatlan időre szóló munkaszerződés alapján, napi nyolc órás, heti öt napos, a munkahelyen végzett tevékenységet tekinthetjük, amihez képest minden más foglalkoztatási forma „atipikus” (Addison and Surfild 2006b), vagy „non-standard” (Kassinis et al. 2013), esetleg „alternatív” (Addison and Surfild 2006a), illetve „különös”, „bizonytalan” (Duell 2004). Az elnevezés az ilyen foglalkoztatási formák szokatlanságára utal, pedig már az „1980-as évektől találkozhatunk ezekkel a munkaformákkal Európában” (ILO 2011, 8), és a statisztikák szerint mára az európai munkaerő jelentős részét ilyen formákban alkalmazza. Duell (2004, 58) például már 2004-ben Franciaországban 22%-ra, Németországban 13%-ra, Spanyolországban 40%-ra (!) és az EU-15 átlagában 15%-osra becsülte arányukat a bérért munkát végzők között.

A makrogazdasági hatásokat vizsgáló szakirodalom szinte egyöntetűen az atipikus formák rugalmasságát hangsúlyozza, ami a feltételezések szerint hozzájárul a gazdaság és a vállalkozások gyors piaci alkalmazkodásához, következésképpen a cégek és a nemzetgazdaságok versenyképességének javításához (Brewster et al. 2004, Ashford et al. 2007, Ryan, Kossek 2008). E téren azonban már megjelentek a jótékony hatást megkérdőjelezők is. Lavery (2014, 10-11) például az Egyesült Királyság makrogazdasági adatait elemezve úgy véli, hogy „...joggal kételkedhetünk, hogy a rugalmasabb egyet jelent-e a versenyképesebb és dinamikusabb modellel. Inkább azt várhatjuk az Egyesült Királyság munkaerőpiacának módosulásától, hogy az a dinamikus alulfoglalkoztatottságot és a bizonytalanságot intézményesíti, ami pedig sérti a középtávú növekedési kilátásokat az UK-ban”.

Az atipikus munkaformák előnyeiről és jótékony hatásáról a cégek szintjén is írnak a kutatók és az elemzők. Baltes és szerzőtársai (1999) szerint az atipikus munkavégzést mind a szervezetek, mind az alkalmazottak pozitív kimenetelű elrendeződésnek érzékelik. Az atipikus munkavégzés csökkenti a hiányzást, a fluktuációt és a költségeket, miközben növeli a termelékenységet és a cég teljesítményét, egyben erősíti azt az érzést, hogy a munkavállalók ellenőrzéssel bírnak a munkájuk felett (Westman

2010). Gottlieb és társai (1998) úgy vélik, a rugalmas megoldások gyakran párosulnak nagyobb termelékenységgel, az alkalmazottak részéről nagyobb elégedettséggel, kevesebb stresszel és kiégéssel, amik egyben a szervezeti outputot is növelik. Ugyanakkor ezen a szinten is megjelennek aggodalmak. Az elképzelhetően a hálózatos kapcsolatok csökkentése révén az atipikus formáknak negatív következményeik lehetnek a dolgozók karrier-mobilitására vagy fizetési előrelépésére (Eaton 2003; Linehan-Scullion 2008). A részdíós lehetőségek kommunikációs és koordinációs nehézségeket is okozhatnak a munkák tervezésében és végrehajtásában (Westman 2010).

Ha az egyének, a dolgozók és családjuk szintjén értékelő írásokat vesszük szemügyre, több negatív következményre utaló figyelmeztetéssel találkozunk, mint pozitív értékeléssel. Akik az atipikus formáktól a munkavállalók előnyeit remélik, elsősorban a családbarát jellegét hangsúlyozzák. Kassinis és szerzőtársai (2013, 467) szerint például amikor „a nem szabványos munkaformákról (non-standard work arrangements – NSWA) hallunk, a leggyakrabban a munka/család egyensúly miatt a rugalmas munkaidőre (flexitime), a távmunkára (telework), a rövidített munkahétre (compressed work week) és a részdíós munkavégzésre gondolunk [és] az ilyen NSWA-kat különösen a szülői gyakorlatba való átmenethez asszociáljuk, miközben úgy véljük, hogy a karrier és a család kombinálását segítik elő”. Gregory és Connolly (2008) a részdíós lehetőségeket elsősorban női jelenségeként írják le, ami különösen az első gyermek születése után csökkenti a munkaidőt. Az Európai Unióban például a munka és a család összehangolását elősegítő politikákat egyre inkább foglalkoztatási problémaként fogják fel (Lewin 2006).

Az ilyen nemekre vonatkozó szempontok érvényesítése azonban – ha elfogadjuk is családbarát irányultságukat – növelhetik az egyenlőtlenséget (Lavery 2014), különösen pedig a női alkalmazottak (Cardoso et al. 2014) hátrányos helyzetét. A különös munka kevésbé biztos és kevesebb munkávédelmet jelent (ILO, 2011), és „gyakrabban kapcsolódik az alacsonyabb szintű foglalkoztatottsági védelemhez és bérhez. [...] A foglalkoztatási biztonság hiánya a különös munka minden formájának centrális eleme” (Lavery 2014, 7). Addison és Surfild (2006a) azt az aggodalmat vizsgálja, hogy az atipikus alkalmazás valóban akadályozza-e a „normál” munkába való visszatérés lehetőségét. Sanwald és Theurl (2015) pedig egyenesen az atipikus foglalkoztatásnak a mentális egészségre gyakorolt hatásait kutatják.

A fent ismertetett kérdéskörök magyar és szlovák társadalomkutatók is sok szempontból vizsgálták (lásd például Laky 1997). Köllő, Vince (1999) és

Scharle (2000) azt tapasztalták, hogy a munkanélküliség növekedése mellett az újszerű formák nem a lehetséges munkahelyek alternatívájaként jelentek meg, és az atipikus formák elterjedése viszonylag lassú folyamat. Az atipikus foglalkoztatás szerkezetét és elterjedtségét kiválóan mutatja be Hárs (2012) két évtizedet felölelő tanulmánya, mely a nemzetközi és hazai szakirodalmi összefoglaló és fogalomismertetés mellett kutatási eredményeket bemutat a háztartási és területi jellemzők atipikus munkában való részvétellel gyakorolt hatásáról.

Az atipikus foglalkoztatás pszichológiai összefüggéseire hívja fel a figyelmet Zelmanová (1992a; 1992b). A mezőgazdasági foglalkoztatás specifikumait említi Buchta (1994), Barancová (1998) pedig az atipikus munkaszerződésekkel foglalkozik. A szlovákiai trendekről Hanzelová és tsai (2005) mutatnak átfogó képet. A tipikus és az atipikus állások munkakörülményeiről és a rugalmas munkavégzés jelentőségéről írt Grenčíková és Španková (2014). Megalapozott elméleti írások jelentek meg az osztott munkavégzés jogi háttéréről (Mičudová 2011), vagy az ilyen munkahelyről magáról (Mičudová 2013). Az atipikus foglalkoztatási formák és a szociális biztosítás kapcsolatát vizsgálta (Macková 2014). Arra is van példa, hogy a téma a regionális foglalkoztatás szempontjából került elemzésre (Pšenková 2014).

Az atipikus foglalkoztatási formákat azonban „nem légüres térben alkalmazzák – figyelmeztetnek Kassinis és szerzőtársai (2013, 471), hanem egy szervezeti, egy tágabb intézményi és kulturális, illetve nemzeti kontextusban”. Az atipikus álláslehetőségek elfogadottságát, vagy elutasítását nem csak a munkavállalók attitűdjei, félelmei, vagy reményei határozzák meg, hanem a rendelkezésre álló álláshelyek, a potenciális munkaadó szervezetek belső szabályzatai, az állami szabályozók és támogatási rendszerek egyaránt.

Ezért választottunk kutatásunk helyszínének egy olyan földrajzi és munkaerő-piaci egységet, ami annak ellenére, hogy a Duna és egy országhatár választja ketté, mégis egyetlen kistérségnek tekinthető. A központjában lévő városok – a magyarországi Komárom és Esztergom, illetve valamivel kevésbé a szlovákiai Révkomárom és Párkány – fejlődő ipari centrumok. A térség legfontosabb munkáltatói főleg a magyar oldalon találhatók. Kíváncsiak voltunk arra, hogy a szlovák munkajogi szabályozás hatálya alá eső munkakeresők, illetve magyarországi társaik atipikus foglalkoztatásra vonatkozó hajlandóságában, véleményében kimutatható-e valamilyen különbség. Vizsgálatunk során az alábbi hipotézisre kerestük a választ:

H1: A felmérésben résztvevő szlovákiai és a magyar állástanulók jellemzően eltérő állásponton vannak az atipikus foglalkoztatás megítélésében.

A KUTATÁS MÓDSZERTANI LEÍRÁSA

2014-ben vizsgálatokat folytattunk le, amely során adatokat gyűjtöttünk arról, hogy a munkanélküliek miképpen vélekednek az atipikus foglalkoztatási formákról. A kérdőíves és interjú vizsgálatokat 2014-ben folytattuk le. A megkérdezés helyei Magyarországon a Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Komáromi és Esztergomi kirendeltségei voltak, míg Szlovákiában a Munka- Szociális- és Családügyi Központ révkomáromi és párkányi kirendeltségei.

A lekérdezés helyválasztását az indokolta, hogy a kutatásban résztvevő személyek (a munkanélküliek) nagy számban alapvetően ezeken a helyszíneken koncentrálnak. A vizsgálat helyválasztását továbbá az is erősítette, hogy biztosan az adott térségben élő személy töltötte ki a kérdőíveket, miután a Munkaügyi Központok lakhely szerint illetékesek a munkanélküliek nyilván-tartásában.

A vizsgálat során feltártuk a „munkanélküliség” és a „foglalkoztatottság” közti viszony nem kizárólag kvantitatív, hanem kvalitatív jellege is. Válaszadóink közül 82-en viszonylag „védt” helyzetből kerestek maguknak munkát (gyes-en, gyeden voltak, tanulóknak, háztartásbelinek minősültek stb.); azaz papírforma szerint nem voltak munkanélküliek. Egy másik csoport, akiket „alulfoglalkoztatottnak” neveztünk, akik – bár volt munkájuk, mégis – aktívan állást kerestek; olyat, ami megfelel a végzettségüknek, vagy az elvárásaiknak. A legnépesebb csoport azonban a „hivatalos” munkanélküliek. Bár eltérően nyilatkoztak az egyes atipikus formákról, a munkapiaci státuszuk szerint csoportosított vélemények közti különbségek kisebbek voltak, mint az országok szerint eltérések.

Habár a vizsgált minta nem reprezentatív a szerzők véleménye alapján egy képet adnak az állástanulók attitűdjéről az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban. A kérdőív szerkezetéről elmondható, hogy alapvetően zárt kérdésekből állt, amelyek jellemzően nominális és metrikus skálákra épültek. A kérdőív kitöltése az adott kirendeltségeken papíralapon történt. A kitöltést felerészben a munkaügyi központok munkatársai és kutatási projektben résztvevő kérdezőbiztosok végezték. Az adatokat Excel és később SPSS formátumban dolgoztuk fel. A kiértékelési módszerek jellemzően egy- és többváltozós vizsgálatok voltak, így többek között gyakorisági, átlag, szórás, valamint

keresztábra-elemzés és független mintás T-próba módszerét alkalmaztuk. A kutatásban 689 fő vett részt, ám a magát ténylegesen munkanélkülinek valló (azaz a kutatás pillanatában nem dolgozó) résztvevő

mindösszesen 279 fő volt, így a jelen kiértékelés során ezt a részmintát használtuk fel. A minta alapvető statisztikai jellemzőit az 1. táblázat mutatja be:

1. táblázat A minta jellemzői (N)

Szempontok	Jellemzők	Magyar	Szlovák
Válaszadók	Száma	146	133
Nemek	Nő	76	92
	Férfi	66	40
	Hiányzik	4	1
Életkor	30 év alattiak	49	49
	30-as korosztály	44	33
	40 év felettiak	51	51
	Hiányzik	2	0
Iskolai végzettség	Alapfokú végzettségű	30	39
	Középfokú, de érettségivel nem rendelkező	47	30
	Érettségizett	37	52
	Felsőfokú végzettségű	28	11
	Hiányzik	4	1

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A KUTATÁSI EREDMÉNYEK

A vizsgálat elsőként rávilágított arra, hogy a kutatásban résztvevőknek általában milyen elvárásaik lennének egy munkát illetően. Az ötfokozatú Likert-skálán kellett megválaszolniuk a válaszadóknak, hogy

az adott szempont mennyire fontos a számukra. Az 1-es az egyáltalán nem fontosat jelölte, míg az 5-ös az igen fontosat. A 2. táblázat az eredményeket mutatja a teljes minta tükrében:

2. táblázat Milyen elvárásai vannak bármely munkát illetően a teljes minta tükrében? (átlag, szórás)

Szempontok	Átlag	Szórás
Megfelelő fizetés	4,75	,736
Megfelelő munkakörülmények	4,58	,713
Jó munkahelyi légkör	4,49	,840
Át lehessen lépni belőle egy „normális” állásba	4,45	,919
A család és a munka megfelelő összehangolása	4,44	,967
Érdekes és tartalmas munkalehetőség	4,43	,889
A munka és a szabadidő (sport, szórakozás) összehangolása	4,07	1,188
Karrierlehetőség	3,89	1,215
A munka és a tanulás összehangolása	3,50	1,364

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A megkérdezetteknek nem okozott gondot a próbakérdés során a „normális” állás fogalmának értelmezése. Nem fordult elő, hogy a kérdezőbiztostól magyarázatot kértek volna rá, ezért kérdőívben a „normál munka” helyett ezt a megjelölést használtuk. A válaszok kiértékeléséből látható, hogy a kutatásban résztvevők számára leginkább fontos a javadalmazás, a megfelelő munkakörülmények, valamint a jó munkahelyi légkör volt. Magas a fontossági értéke a munka és magánélet összehangolásának is, amit elvárásként gyakran említenek a szakirodalomban az atipikus formákat legitimáló törekvésnek. A karrierlehetőség kevésbé kapott prioritást a munkanélküli válaszadók körében. A „normális”

állásba lépés lehetőségének nyitva tartását válaszadóink csupán a negyedik helyre sorolták. A független mintás T-próba segítségével rámutattunk arra, hogy az adott változók tekintetében különböznek-e a magyar és szlovák válaszadói vélemények. Az eredmények alapján a következő változók esetében volt igazolható a szignifikáns véleménykülönbség: a karrierlehetőségben, a család és munka megfelelő összehangolásában, a munka és szabadidő (sport, szórakozás) összehangolásában, a megfelelő munkakörülményekben, az érdekes és tartalmas munkalehetőségben, és abban, hogy át lehessen lépni belőle egy „normális” állásba. A t-próba eredményeit és az országonkénti átlagokat a 3. táblázat foglalja össze:

3. táblázat A T-próba eredményei*

Szempontok	Átlag		T-teszt	
	magyar	szlovák	t	Sig. (2-tailed)
Karrierlehetőség	3,54	4,26	5,044	,000
Megfelelő fizetés	4,72	4,79	,724	,470
Jó munkahelyi légkör	4,43	4,57	1,352	,178
A család és a munka megfelelő összehangolása	4,60	4,30	2,594	,010
A munka és a szabadidő (sport, szórakozás) összehangolása	3,74	4,43	4,863	,000
A munka és a tanulás összehangolása	3,43	3,56	,768	,443
Megfelelő munkakörülmények	4,47	4,70	2,664	,008
Érdekes és tartalmas munkalehetőség	4,31	4,55	2,288	,023
Át lehessen lépni belőle egy „normális” állásba	4,34	4,57	2,038	,043

*Egyenlő variancia feltételezésével

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A kutatás e része rávilágított arra, hogy a válaszadók számára alapvetően a fizetés a determináló a foglalkoztatásbeli elvárásaiknál. Jellemzően minden változó esetében a szlovák válaszadóknál volt magasabb az átlagérték, mint a magyar megkérdezettekénél, kivéve a munka és család megfelelő összehangolásánál. A magyar válaszadók igen jelentősnek értékelték a megfelelő fizetést, a munka és család összeegyeztetésének a biztosítását, a megfelelő munkakörülményeket és a jó a munkahelyi légkört. A szlovák mintában a javadalmazás, a munkakörülmények, a munkahelyi légkör és az adott prioritást, hogy át lehessen lépni az adott alkalmazási típusból egy „normál állásba”, azaz az atipikusból a hagyományos foglalkoztatásba.

Miután megismertük a válaszadók munkával kapcsolatos általános szempontjait, a vizsgálat fókuszát az atipikus foglalkoztatásra szűkítettük. A

válaszadók 60,3%-a már hallott az atipikus foglalkoztatási lehetőségekről. Amíg a szlovákiai megkérdezettek 50%-a vallotta, hogy tisztában van az atipikus foglalkoztatással, addig ez az arány a magyar válaszadók esetében már 70%-volt. Kérdés volt a vizsgálat során továbbá az, hogy az adott atipikus foglalkoztatások miképpen befolyásolják egy hagyományos munka megszerzésének esélyeit a válaszadók szerint. A lehetséges előre megadott válaszok a következők voltak: „csökkenti”, „növeli”, vagy „nem csökkenti, de nem is növeli”, azaz igazán nincs rá hatással. A Khi-négyzet próbával végzett vizsgálat során csak az alkalmi munka esetében nem volt igazolható a szignifikáns véleményeltérés (Pearson-féle Khi-négyzet 1,637 df: 2 szign., 441 p>0,05) az országonkénti vélemény alapján. Pearson-féle Khi-négyzet próba eredményeit a 4. táblázat foglalja össze:

4. táblázat Az atipikus foglalkoztatások és a hagyományos munka megszerzés esélyeinek kapcsolata (Pearson-féle Khi-négyzet próba eredményei $p=0,05$)

Szemponatok	Érték	df	Szign.
Alkalmi munka, napszám vállalása	1,637	2	,441
Részidős (napi 8 óránál rövidebb munkaidejű) munka	8,856	2	,012
Egy szezonra szóló munka-megbízás vállalása	12,620	2	,002
Otthon végzett munka vállalása, távmunka	17,432	2	,000
Munkaerő-kölcsönző vállalattal szerződés kötés	17,265	2	,000
Ügynöki munka vállalása egyéni vállalkozói igazolvánnyal	8,343	2	,015
Közfoglalkoztatásban való részvétel	13,828	2	,001

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A válaszok megoszlását az 5. táblázat mutatja:

5. táblázat A válaszadók megoszlása országoként a különböző atipikus foglalkoztatási lehetőségek későbbi hatásait mutatva a nem hagyományos állásban történő elhelyezkedésre (%)

Szempontok	Válaszadó	Csökkenti a „normális” állás megszerzésének esélyét	Nem csökkenti, de nem is növeli az esélyét	Növeli a „normális” állás megszerzésének esélyét
		% -os megoszlás		
Alkalmi munka, napszám vállalása	magyar	26,00	57,50	16,50
	szlovák	28,30	60,60	11,00
Részidős (napi 8 óránál rövidebb munkaidejű) munka	magyar	15,50	53,50	31,00
	szlovák	22,80	61,40	15,70
Egy szezonra szóló munka-megbízás vállalása	magyar	19,50	57,80	22,70
	szlovák	9,50	78,60	11,90
Otthon végzett munka vállalása, távmunka	magyar	16,90	58,50	24,60
	szlovák	16,40	77,30	6,30
Munkaerő-kölcsönző vállalattal szerződés kötés	magyar	13,70	45,00	41,20
	szlovák	4,00	69,40	26,60
Ügynöki munka vállalása egyéni vállalkozói igazolvánnyal	magyar	16,20	56,20	27,70
	szlovák	8,90	73,40	17,70
Közfoglalkoztatásban való részvétel	magyar	15,00	56,40	28,60
	szlovák	25,40	63,50	11,10

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A válaszadók jellemzően semleges hatást vélték az összes atipikus foglalkoztatási forma tekintetében. A magyar megkérdezettek körében az esélynövelő hatás megítélése nagyobb volt, mint a szlovák válaszadóknál valamennyi vizsgált típusnál. A szlovák megkérdezettek az alkalmi munka, a közfoglalkoztatás és a részmunkaidő viszonylatában gondolták nagy arányban az esélycsökkentő hatást, míg a magyar válaszadók az alkalmi, a szezonális és a távmunka

tekintetében érezték az esélycsökkenés lehetőségét a legerősebben.

A válaszadóknak továbbá nyilatkozniuk kellett arról is, hogy ők maguk elfogadnának-e az atipikus állást, mint foglalkoztatási lehetőséget. Három válaszlehetőség közül választhattak a megkérdezettek, amelyek összesítését az 6. táblázat tartalmazza országoként:

6. táblázat A válaszadók megoszlása országonként a különböző atipikus foglalkoztatási lehetőségek elfogadását illetően (%)

Szempontok	Válaszadó	Nem fogadnám el, nekem hagyományos állás kell	Átmeneti megoldásként elfogadnám	Hosszú távra, akár több évre is elfogadnám
		% -os megoszlás		
Alkalmi munka, napszám	magyar	44,20	52,70	3,10
	szlovák	26,80	66,70	6,50
Részidős (napi 8 óránál rövidebb munkaidejű) munka	magyar	14,60	74,60	10,80
	szlovák	9,40	78,00	12,60
Egy-egy szezonra szóló munka-megbízás	magyar	28,10	69,50	2,30
	szlovák	10,50	77,40	12,10
Otthon végzett munka, távmunka	magyar	24,20	58,10	17,70
	szlovák	14,40	52,00	33,60
Munkaerő-kölcsönző vállalattal szerződés-kötés	magyar	29,60	56,80	13,60
	szlovák	13,00	31,70	55,30
Közfoglalkoztatásban való részvétel	magyar	33,90	50,80	15,30
	szlovák	61,50	28,70	9,80

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A megkérdezettek többsége átmeneti megoldásként fogadná el az atipikus lehetőségeket. A legerősebb ellenállás a közfoglalkoztatással szemben nyilvánult meg mindkét válaszadói csoportban. A munkaerő-kölcsönző szintén egészen más fogadtatásra számíthat a magyarországi, mint a szlovákiai álláskeresők között. A magyarországiak hosszabb távon leginkább kölcsönzött munkaerőként

fogadnának el alkalmazási lehetőséget, avagy távmunkában dolgoznának, míg a szlovákiaiak távmunkában és munkaerő kölcsönző vállaltnál vállalnak munkát. A Khi-négyzet vizsgálat a rész munkaidőnél nem támasztotta alá a szignifikáns véleményeltérést (Pearson-féle Khi-négyzet 1,7 df: 2 szign., 428 p>0,05) a válaszadók között, a többi változó esetében viszont szignifikáns volt.

7. táblázat Pearson-féle Khi-négyzet próba eredményei p=0,05

Szempontok	Érték	df	Szign.
Alkalmi munka, napszám vállalása	8,902	2	,012
Részidős (napi 8 óránál rövidebb munkaidejű) munka	1,700	2	,428
Egy szezonra szóló munka-megbízás vállalása	19,002	2	,000
Otthon végzett munka vállalása, távmunka	9,604	2	,008
Munkaerő-kölcsönző vállalattal szerződés-kötés	48,217	2	,000
Közfoglalkoztatásban való részvétel	18,873	2	,000

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A kutatás megvizsgálta azt is, hogy a válaszadók véleményei szerint az „emberek általában” miért választják az atipikus megoldásokat. A három válaszlehetőség volt adott a kérdőív kitöltőinek: mert „nincs más lehetőségük”, mert „annak is vannak

előnyei”, és mert „szerintem nem vállalják”. Minimális azok aránya, akik ha nem muszáj nem vállalnák az atipikus formában a foglalkoztatást. A megkérdezettek által adott válaszok megoszlását az 8. táblázat mutatja:

8. táblázat Az atipikus foglalkoztatási megoldások okai a szlovák és a magyar minta esetében

Szempontok	Válasz-adó	Mert nincs más lehetőségük	Mert annak is vannak előnyei	Szerintem nem vállalják
		% -os megoszlás		
Alkalmi munka, napszám	magyar	85,4	13,1	1,5
	szlovák	37,8	61,4	,8
Részidős (napi 8 óránál rövidebb munkaidejű) állás	magyar	57,8	40,6	1,6
	szlovák	18,4	81,6	,0
Egy-egy szezonra szóló megbízás	magyar	61,2	34,9	3,9
	szlovák	18,5	78,2	3,2
Otthon végzett munka, távmunka	magyar	42,4	51,2	6,4
	szlovák	12,7	84,9	2,4
Munkaerő-kölcsönző vállalat által közvetített munka	magyar	59,7	37,2	3,1
	szlovák	18,7	80,5	,8
Közfoglalkoztatásban való részvétel	magyar	60,9	35,2	3,9
	szlovák	35,5	55,6	8,9

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A szlovákiai válaszadók nagyobb százalékban látnak előnyt az atipikus foglalkoztatásban. A magyar válaszadók viszont nagyobb százalékos többségben csak azért vállalnák az atipikus foglalkoztatást, mivel nincs más lehetőségük.

Valamennyi változó az országok közötti vizsgálat alapján a Khi-négyzet próba szerint szignifikáns

vélemény különbséget mutatott, ám a munkaerő kölcsönző vállalat, a szezonális munka, a részidős munka és az alkalmi munka esetében a próba statisztikai kritériumai sérültek (nem minden egyes cella elvárt értéke érte el az 5-t), így az nem megbízható.

9. táblázat Az atipikus foglalkoztatási formák különbségei a szlovák és a magyar minta esetében (Pearson-féle Khi-négyzet próba)

Szempontok	Érték	Szign.
Alkalmi munka, napszám vállalása	64,438	,000
Részidős (napi 8 óránál rövidebb munkaidejű) munka	45,019	,000
Egy szezonra szóló munka-megbízás vállalása	49,819	,000
Otthon végzett munka vállalása, távmunka	32,923	,008
Munkaerő-kölcsönző vállalattal szerződés kötés	48,539	,000
Közfoglalkoztatásban való részvétel	42,973	,000

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A magyar állampolgárságú válaszadók többsége a távmunkán kívül úgy gondolta, hogy az emberek alapvetően kényszerből választják ezeket a foglalkoztatási módokat. A szlovákiai megkérdezettek többsége sokkal elfogadóbb volt az atipikus munkaformák iránt, hiszen nagy arányban nyilatkoztak úgy, hogy az előnyök miatt fogadják el a munkavállalók az atipikus formákat. Különösen a

munkaerő-kölcsönző cégek által közvetített munka, a részidős foglalkoztatás, valamint a távmunka esetében vélekedtek így. A magyar válaszadók is e két utóbbi atipikus formánál ítélték meg igen magas arányban, hogy az előnyök az elfogadás okai. A magyar megkérdezettek szerint leginkább az ügynöki munkát nem vállalják az emberek, míg a szlovákiai válaszolók a közfoglalkoztatást ítélték ilyennek.

ÖSSZEZÉS

A vizsgálatok során a megfogalmazott hipotézis elfogadottnak tekinthető. Az atipikus állásokat a megkérdezettek 80-90%-a nem, vagy csak kényszerből, ideiglenesen fogadná el, s mindössze 15-20% dolgozna szívesen hosszú távon is az ilyen formák valamelyikében. Akkor is, ha ez – az atipikus formákra általában igaz – szándékjelölés az egyes állástípusok esetében jelentős változékonyságot mutat.

Ugyanakkor a megkérdezettek többsége szerint az atipikus foglalkoztatás nem, vagy nem nagyon befolyásolná a normál munkába visszalépés lehetőségét. Úgy tűnik, hogy ideiglenes, és/vagy kényszeres megoldásként a munkanélküli állás-keresők túlnyomó része elfogadná megoldásként az atipikus foglalkoztatását, de „igazinak”, a dolgozó ember identitását biztosító formának a normál munkát tekinti.

A kutatás során sikerült megvilágítani, hogy az atipikus foglalkoztatás megítélésében a szlovákiai és a magyar válaszadók jellemzően eltérő állásponton vannak, az egyes atipikus formák sajátosságainak megítélésében, így többek között a szezonális, a részmunka, a munkaerő-kölcsönzés avagy a távmunka esetében.

Mivel a vizsgált térség legnagyobb foglalkoztatói a középpontban fekvő városok nagy cégei, amelyek a Duna déli és északi oldaláról egyaránt vonzanak munkavállalókat, a különbségek mögött a magyar, illetve a szlovák munkajogi szabályozásának eltéréseit is gyaníthatjuk. További kutatásokat érdemel annak vizsgálata, hogy milyen konkrét intézkedések szolgálják az egyes formák elfogadottságát a munkakeresők részéről. A munkavállalók lassan kezdenek megbarátkozni (akár kényszerűségből, akár a feltételezett előnyeik miatt) ezekkel a foglalkoztatási formákkal, és ha még átmenetileg is, de egyre nagyobb arányban fogadják el ezeket a megoldásokat.

HIVATKOZÁSOK

Addison, J. T. and Surfield, C. J. (2006a), „The use of alternative work arrangements by the jobless: evidence from the CAEAS/CPS“, *Journal of Labor Research*, 27 pp.15-28

Addison, J. T. and Surfield, C. J. (2006b), *Does Atypical Work Help the Jobless? Evidence from a CAEAS/CPS Cohort Analysis*, Bonn: Institute for the study of labor, Discussion Paper No. 2325. <https://ideas.repec.org/d/cbsvsus.html>

Ashford, S. M., George, E. and Blatt, R. (2007), „Old assumptions, new work: The opportunities and challenges of research on non-standard employment“,

The Academy of Management, 16, pp.65-117

Baltes, B., Briggs, T., Huff, J., Wright, J. and Neuman, N. (1999), „Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria“, *Journal of Applied Psychology*, 84,4, pp.496-513

Barancová, H. (1998), *Atypické zmluvy v pracovnom práve, Práca a mzda*, 4/46 7-8, pp.21-4

Bardasi, E. and Francesconi, M. (2000), *The Effect of Non-Standard Employment on Mental Health in Britain*, Bonn: Institute for the Study of Labor, Discussion paper 232, <ftp.iza.org/dp232.pdf>

Brewster, C., Mayrhofer, W. and Morley, M. (2004), *Human resource management in Europe: Evidence of convergence?*, Oxford: Butterworth-Heinemann

Buchta, L. (1994), „Agrárna nezamestnanosť – bevvýchodisková stratégia alebo prechod k stabilizačným trendom?“, *Hospodárske noviny*, 2 137, p.5

Cardoso, P. and Erdinc, M. and Horemans, I. and Scott, J. L. (2014), *Precarious Employment in Europe*, Brussels: Foundation for European Progressive Studies, Renner Institute

Duell, E. (2004), *Defining and assessing precarious employment in Europe: a review of main studies and surveys*, Discussion paper – ESOP Project, Munich: Economix

Eaton, S. C. (2003), „If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance“, *Industrial Relations*, 42 2, pp.145-67

Gottlieb, B., Kelloway, K. and Barham, E. (1998), *Flexible work arrangements: Managing the work-family boundary*, New York: Wiley

Gregory, M. and Connolly, S. (2008), „Feature: The price of reconciliation: Part-time work, families and women’s satisfaction“, *The Economic Journal*, 118 526, pp.F1–F7

Gręńčiková, A., Španková, J. (2014), „Význam flexibilných pracovných vzťahov“, *Sociálno-ekonomická revue*, 12 1, pp.15-24

Hanzelová, E., Kostolná, Z., Reichová, D. (2005), *Atypické formy zamestnanosti na Slovensku: minulosť a súčasnosť*, Bratislava: Rodina a práca

Hárs Á. (2012), *Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években*, Budapest: Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaságtudományi Intézet, Budapesti Corvinus Egyetem Emberi Erőforrások Tanszéke

ILO (2011), *Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*, Geneva: International Labour Organization

Kassinis, G. I. and Stavrou, E. T. (2013), „Non-standard work arrangements and national context“, *European Management Journal*, 31 5, pp.467-77

Köllő, J. and Vincze, M. (1999), „Self-employment, Unemployment and Wages: Regional Evidence from Hungary and Romania“, *BWP*, 7

Laky T. (1998), „Változó fogalmak a munka változó világában“, *Közgazdasági Szemle*, 45 2, pp.123-36

Lavery, S. (2014), *The Politics of Precarious Employment in Europe: 'Zero Hour' Contracts and the Commodification of Work*, in Cardoso, P. M., Erdinc, I., Horemans, J., Lavery, S.: *Precarious Employment in Europe*, Brussels: Foundation for European Progressive Studies Renner Institute/FEPS Young Academics Network, pp.6-16

Lewis, J. E. (2006), *Children, changing families and welfare states*, Chichester: Edward Elgar Publishing

Linehan, M. and Scullion, H. (2008), „The development of female global managers: The role of mentoring and networking“, *Journal of Business Ethics*, 83 1, pp.29-40

Macková Z. (2014), *Atypické formy zamestnania versus sociálne zabezpečenie. Zamestnanosť a jej sociálno-ekonomické súvislosti v európskom priestore*, konferenciakötet, Bratislava: EKONÓM

Mičudová T. (2011), „Delené pracovné miesto v novelizovanom Zákonníku práce“, *Dane a účtovníctvo v praxi*, 16 11, 23-26

Mičudová, T. (2013), „Delené pracovné miesto (job sharing)“, *Daňový a účtovný poradca podnikateľa*, 10 pp.147-54

Pataky P. (2009), „Atipikus foglalkoztatási formák – szakszervezeti szemszögből“, *Munkaügyi Szemle*, 53 1, 5-9

Pšenková, J. (2014), „Sociodemografická a pracovnoprávna analýza potenciálu tvorby pracovných miest v regióne Horná Nitra“, *Sociálno-ekonomická revue*, 12 1, pp.70-8

Ryan, A. M. and Kossek, E. E. (2008), „Work-life policy implementation: Breaking down or creating barriers to inclusiveness?“, *Human Resource Management*, 47 2, pp.295-310

Sanwald, A and Theurl, E. (2015), *Atypical employment and health: A meta-analysis. 2014-2015*, University of Innsbruck: Working Papers in Economics and Statistics, <http://eeecon.uibk.ac.at/wopec2/repec/inn/wpaper/2014-15.pdf>

Scharle Á. (2000), „Önfoglalkoztatás, munkanélküliség és családi kisvállalkozások Magyarországon“, *Közgazdasági Szemle*, 47 3, pp.250-74

Westman, M. (2010), „Flexible working time arrangements and their impact on work-family.

Interface and mental wellbeing at work mental capital and wellbeing: Making the most of ourselves in the 21st century“, *State-of-science review*, SR-C4

Zelmanová, L. (1992a), „Atypické zamestnania a ich psychologické účinky“, *Otázky práce*, 3 4, pp.4-5

Zelmanová, L. (1992b), „Niektoré druhy atypických zamestnaní a ich sociálne súvislosti“, *Otázky práce*, 3 6, pp.19-21

Dr. Poór József, DSc, egyetemi tanár
poorjf@t-online.hu
Selye János Egyetem (Komárom, Szlovákia)
Szent István Egyetem

Juhász Timea, PhD
juhasz.timi@hotmail.com
tanácsadó

Ing. Mgr. Horbulák Zsolt, PhD, egyetemi adjunktus
zsolt.horbulak@tuni.sk
Alexander Dubček University of Trenčín/Trencsén

Dr. Madarász Imre, PhD, egyetemi docens
madarasz.imre@gtk.szie.hu
Szent István Egyetem

PhDr. Szabó Ingrid
szabo.ingrid27@gmail.com
Főosztályvezető
Komáromi Városi Hivatal
Fejlesztési Főosztály (Komárom, Szlovákia)

An analysis of attitudes towards atypical employment among Hungarian and Slovak unemployed

AIM OF THE PAPER

Our article examines the acceptance willingness of atypical employment among the unemployed living in micro-regions of Komárom Esztergom (Hungary) and Komarno and Štúrovo (Slovakia)

METHODOLOGY

The main objective of our research is to get an overview on differences of jobseekers concerning on their work attitudes and opinions to atypical employment in two countries. The employment centers in the surveyed border micro-regions both on the Slovak and Hungarian sides may offer more opportunities for job seekers at the same time. Despite the fact that the Danube River and the border separate them, geographically and as a labor market they form a single unit. Due to the *permeability of national borders* between EU states largely the same job opportunities are available to job seekers in both countries.

MOST IMPORTANT RESULTS

The evaluation methods were typically univariate and multivariate analysis, including frequency analysis; mean, standard deviations, as well as cross-table-analysis and independent sample t-test methods were used among others. The research involved 689 people, but those who actually claimed themselves unemployed – which means they were unemployed at the time of the research – were in total 279 people. So in the evaluation we only used this sub-sample. The multivariate analysis of the survey data indicates important similarities and it also shows significant differences in responses from both sides of the border regions.

RECOMMENDATIONS

During the research formulated hypotheses are considered as accepted. 80-90% of the respondents would not accept atypical jobs, or just in the case of being forced or just temporarily, only 15-20% would work willingly in the long run in one of these forms.

Keywords: forms of atypical employments, attitudes, Slovak-Hungarian border region, unemployed, man and woman, flexible jobforms