

Ásványi Zsófia

A munkaerő-kölcsönzés magyarországi gyakorlatának megítélése a kölcsönzésben érintett munkavállalók kérdőíves felmérése alapján

I. Bevezető

Az elmúlt évtizedek munkaerő-piaci trendjeinek tapasztalata egyértelműen azt mutatja, hogy a munka világa átalakulóban van. A hagyományos értelemben felfogott munkajogviszony egyre inkább háttérbe szorul és a mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldalon megjelent a speciális igényeket is figyelembe venni képes jogviszonyok változatos tárháza. A gazdasági környezet változásai hívták életre az atipikus munkavégzési formákat, mely formák között talán a legelterjedtebbé a munkaerő-kölcsönzés vált.

A TÁMOP 2.5.2. „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása” program keretében megvalósuló „A nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra” kutatás a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal megbízása alapján a következő célkitűzéseket fogalmazta meg: Általános célunk volt választ kapni arra a kérdésre, hogy a nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés milyen hatással van a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra. Konkrét célunk mind a hazai mind pedig az uniós szabályozási keretek feltárása; a meghatározó kutatási tapasztalatok, szakirodalmi anyagok feldolgozása; szakmapolitikai javaslatok kialakítása voltak.

Az interdiszciplináris kutatás során a foglalkoztatáspolitikai, humán erőforrás menedzsmenttel foglalkozó és munkajogi területen működő meghatározó hazai szellemi műhelyek (Pécsi Tudományegyetem ÁJK-KTK-FEEK, ill. ELTE ÁJK) munkatársai és gyakorlati szakemberek együtt alakították ki azt a végleges struktúrát és tartalmat, amely a záró tanulmányban öltött formát. Az alkalmazott vizsgálati módszerek közül kiemelhetjük a dokumentumelemzés-, ill. tartomelemzés felhasználását a szakirodalmi források feldolgozása esetében. Emellett empirikus felmérések és helyszíni szemle (munkaerő-kölcsönző cégek, iskolaszövetkezetek) tapasztalatainak feldolgozásával egészítettük ki adatainkat, információinkat a vizsgálódás során.

A kutatási anyagban több ponton írjuk le: a munkaerő-kölcsönzés három-pólusú jogviszony - egy kölcsönbe adó és egy kölcsönbe vevő munkaadó, valamint a kölcsönzött munkavállalók együttműködését jelenti. Nem kívántuk ezt szem elől téveszteni akkor sem, amikor a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatát kezdtük empirikus módon kutatni. Kérdőíves vizsgálatunk elsősorban a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szervezetek és a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók megkeresését célozta; ezt kiegészítettük azoknak a friss (2009. és 2010. évi) hazai kutatásoknak és prognó-

zisnak az eredményeivel, amelyek megállapításai döntően a kölcsönbe vevő munkáltatókra vonatkoztak.

Jelen írás a kölcsönzött munkavállalók körében végzett kérdőíves kutatás eredményeit összegzi. A kérdőívek felvétele a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége munkaerő-kölcsönző szekciójának aktív közreműködésével történt. A kutatás a munkaerő-kölcsönző cégek közreműködésével jutott el a kölcsönzött munkavállalókig. A kiosztott kérdőívek közül 610 darab kitöltött érkezett vissza.

A kölcsönzött munkavállalók által kitöltött kérdőívek felépítése a következő volt. Az életkor és kitöltő nemének beazonosítása után a kérdőív második részében a munkajogviszony jellemző paramétereire kérdeztünk rá, úgymint:

- Mióta áll munkaviszonyban a kölcsönbeadó céggel?
- Dolgozott-e korábban más munkaerő-kölcsönző céggel?
- Megelőzően volt-e álláskereső, ha igen mennyi ideig?
- Közvetlen munkatársai szintén kölcsönzött munkavállalók-e?

Szintén ebben a részben foglalkozunk a foglalkoztatás körülményeivel, döntően a beosztással és a foglalkoztatás idejével (határozatlan vagy határozott idő).

A kérdőív harmadik logikai egységében – hasonlóan a kölcsönbe vevő munkáltatókat szondázó kérdőívhez – a munkavállalók munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tájékozottságra voltunk kíváncsiak. Azt vizsgáltuk, mennyire ismerik a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat, illetve, hogy ezek értelmezése és a változások követése mennyiben okoz nehézséget a számukra. Végül megkérdeztük, hogy jellemzően honnan szerzik be a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos információikat.

A negyedik egységben viszonylag részletesen foglalkozott a kérdőív a kölcsönzött munkavállalók motivációival, munkával kapcsolatos elképzeléseivel, elégedettségével. Külön is kértük őket, ítélik meg saját helyzetüket a többi, nem kölcsönzött munkavállalóhoz képest, különös tekintettel a munkavégzési feltételekre és a munka anyagi elismerésére vonatkozóan.

II. Eredmények

A kitöltők általános adatairól a következő megállapítások tehetők. Annak ellenére, hogy más korábbi kutatások szerint¹ a kölcsönzött munkavállalók többségében férfiak, jelen kutatásban a kitöltők 61%-a nő, 35%-a volt férfi. A megkérdezettek több

¹ MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet: Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis – Budapest, 2009. november.

mint fele (55%, 336 fő) 20-30 év közötti korcsoportba sorolható. Az életkort, nemek eloszlását és a beosztások alakulását egyben vizsgálva megállapítható volt, hogy a megkérdezettek között a legnagyobb számmal (128-an) 20-30 év közötti nők voltak, akik középfokú adminisztratív munkakörben dolgoztak. Ugyanezek a paraméterek igazak a férfiakra is. Második helyen mindkét helyen ugyanebben a korcsoportban a betanított munka állt.

A megkérdezettek több mint a fele egy évnél rövidebb ideje áll munkaviszonyban a munkaerő-kölcsönző céggel, közel 25%-uk pedig egy és két év között. A kapott válaszok megbízhatóságát ugyanakkor erősíti, hogy a megkérdezettek 34%-a korábban is dolgozott kölcsönzött munkavállalóként. A vizsgálatból az is kiderült, hogy a jelenlegi munkaviszonyt megelőzően, a válaszadók 93%-a rövidebb-hosszabb ideig (1-12 hónapig) volt már álláskereső és 5% feletti azok aránya, akik egy éven túl voltak állás nélkül.

A válaszadók döntő többsége tehát jelenlegi munkaviszonyát megelőzően megtapasztalta az állástalanság emberi és egzisztenciális nehézségeit. Ez két következtetést vetett fel a részünkről: egy mennyiségi és a minőségi faktort. Ez a válasz először is azt mutatta számunkra, hogy a munkaerő-kölcsönzés valós választ kínálhat az álláskeresők számára az újbóli munkába álláshoz. A rugalmas, az atipikus foglalkoztatási formák közül a munkaerő-kölcsönzés képes betölteni azt az egyik kiemelt célját, hogy a két fél (munkaadó, munkavállaló) érdekeinek társításával hozzájáruljon a foglalkoztatási szint növeléséhez. Ennek következtében pedig – és ez vezet át a második tényezőhöz – a kölcsönzött munkavállalók összességében pozitívan fogják értékelni jelenlegi munkajogviszonyukat annak minden specialitásával – adott esetben nehézségével – együtt.

A munkajogviszony időfaktorát vizsgálva arra az eredményre jutottunk, hogy az esetek több mint felénél (61%) határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek a munkavállalókkal. Ezek közül legtöbbit a középfokú adminisztratív végzettséget igénylő munkakörök betöltésére kötöttek, a második és harmadik (kis különbséggel) legtöbb határozatlan idejű szerződést pedig a szakmunkások (67 darab) és a betanított munkások (65 darab) alkalmazására.

Tekintettel a határozott idejű szerződések 29%-os arányára, érdemesnek tartottuk megvizsgálni ezek hosszát is. A vizsgált csoportban a 3 hónapos határozott idejű szerződések voltak túlsúlyban, ezt követték a 2 havi, a 6 havi, majd az 1 havi időtartamra szóló munkaszerződések. Az ötödik leggyakoribb időtáv 1 évre szólt. Egy évnél hosszabb szerződést a válaszadók közül összesen 1 fő említett (13 hónapra), de ennél hosszabb, esetleg több évre szóló szerződést nem találtunk. Ezek a munkajogi megoldások nyilvánvalóan a legalkalmasabbak arra, hogy a kölcsönbe vevő munkáltatók elvárásainak – így különösen a munkafolyamatokban szezonális vagy ciklikusan felmerülő munkaerő-igénykielégítésére – megfeleljenek. Érdemes felhívni a figyelmet az OHE által korábban végzett²

² Dr. Bóday Pál: A munkaerő-kölcsönzés gyakorlata Magyarországon – egy empirikus kutatás eredményei, Budapest, 2010.

és jelen kutatás egybecsengő eredményeire a határozott idejű szerződések időtartamára vonatkozóan. A kölcsönbe vevők gyakorlatában az esetek több mint kilencven százalékában egy hónapot meghaladó, de a három hónapot nem meghaladó foglalkoztatást alkalmaztak. Az értékelhető 154 válaszból 86 esetben egy és három hónap közötti időintervallumra születtek munkaszerződések.

A kölcsönzött munkavállalók munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tájékozottságát illetően megállapítottuk, hogy az esetek 61%-ában (367 fő) többé-kevésbé ismerik a kölcsönzött munkavállalók a vonatkozó szabályokat, 29% válaszolt egyértelmű igennel, és csupán 11% volt az, aki szinte semmit nem tud ezekről a szabályokról. A jogszabályok értelmezése és a jogszabályi változások követése a válaszadók 56%-ánál (344 fő esetben) bizonyos esetekben nehézséget jelent. A válaszadók 23%-a (143 fő) jelentette ki azt kategorikusan, hogy könnyen eligazodik a jogszabályok rendszerében és azok értelmezése sem jelent számára problémát. A döntően pozitív válaszokat legnagyobb számban (53 fő) a középfokon végzettek, a betanított munkások (34 fő) és a szakmunkások (25 fő) adták.

A munkavállalók a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos információikat jellemzően több párhuzamos forrásból szerzik be. A leghatékonyabb kommunikációs csatornának mind a korcsoportok, mind a beosztások tekintetében a munkáltató tájékoztatása bizonyult, az esetek 67%-ban innen (is) tájékozódtak a dolgozók. Ezt a kommunikációs csatornát az alacsonyabb beosztásokban dolgozó munkavállalók jelölték meg legnagyobb százalékban, a felsőfokon végzettek körében alakult a legalacsonyabban ennek az információs csatornának a jelentősége (46%). A többi információs csatorna tekintetében a következő rangsor állítható fel csökkenő népszerűségi sorrendben:

Többi kölcsönzött munkavállaló:

- minden közel negyedik dolgozó,
- kivételesen magas (43%) az 50-60 év közöttiek esetében,
- a szakmunkások voltak legtöbbször kíváncsiak erre az információ-forrásra (39%)
- a legkevésbé támaszkodtak erre az információra a középfokon- és felsőfokon végzettek (70-71%-uk).

Tömegkommunikációs eszközök:

- minden ötödik munkavállaló,
- két korcsoportban (20-30 év és 50-60 év közöttiek) ez az arány magas: 20-22%,
- a középfokú (23%) és a felsőfokú (28%) végzettségűekhez kötött munkakörök betöltői voltak azok, akik TV, rádió, újság, internet révén (is) a leginkább tájékozódnak,
- az alacsonyabb végzettségű munkakörök betöltői kevésbé, a segédmunkások közül minden hetedik (15%), betanított munkások közül minden nyolcadik (13%), szakmunkások közül minden hatodik (17).

Jogsabályok és a fellelhető szakirodalom:

- minden tizenkettedik munkavállaló,
- az 50-60 év közöttiek körében minden 10. munkavállaló,
- segédmunkás közül senki nem tájékozódott e téren, a betanított munkások és szakmunkások 96%-ban szintén elutasító válaszokat adtak,
- ahogy haladtunk felfelé a beosztás – és az iskolai végzettség – tekintetében, úgy nőtt azok aránya, akik a témában olvasottak voltak (középfokúak 12%-a, a felsőfokon végzettek 16%-a).

Feltétlenül fontosnak gondoljuk a kapott eredmények alapján hangsúlyozni: nem kielégítő megoldás a kölcsönbe vevő munkáltatóra támaszkodni a tájékoztatást illetően. Több keresztvizsgálat is rávilágított arra, hogy a nem kellő fokú tájékozottság hátrányosan hat a dolgozói motivációkra és elégedettségre. Ennél fogva egyrészt bővíteni volna célszerű a kommunikációs csatornák körét, másrészt mélyíteni kellene az átadott/átadandó információk tartalmát.

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a többi, nem kölcsönzött munkavállalóhoz viszonyítva, milyenek ítélik meg saját helyzetüket: egyrészt a munkavégzés feltételeit és körülményeit, másrészt a munka anyagi elismertségét, vagyis a jövedelmüket és a juttatásaikat. Összességében mind a két paraméter tekintetében a többség szerint ugyanolyan bánásmódban részesülnek a kölcsönzött munkavállalók, mint a saját állományban dolgozók.

A munkavégzési feltételek tekintetében ugyanakkor nagyobb volt a megkérdezettek körében az elégedettség, mint a javadalmazás kapcsán. A válaszadók 60%-a gondolta úgy (összesen 367 fő), hogy ugyanolyan a helyzetük e tekintetben, mint a saját foglalkoztatotaké és csupán 19% mondta azt, hogy rosszabb (összesen 115 fő). A szakmunkások ítélték meg saját helyzetüket legpozitívabban a munkafeltételek vonatkozásában, őket pedig a segédmunkások követik. Legkevésbé elégedettek a középfokú végzettségnek megfelelő munkakörben foglalkoztatottak voltak, őket pedig a felsőfokon végzettek követték.

A munka anyagi elismertsége tekintetében 17%-kal kevesebben mondták azt (összesen 261-en), hogy ugyanolyan a helyzetük, mint a saját munkavállalóké és 16%-kal többen azt (összesen 215-en), hogy kifejezetten rosszabb javadalmazási helyzetben vannak a kölcsönzöttek, mint a saját munkavállalók. Az anyagi ösztönzők kapcsán az elégedettségi lista éllovasai a segédmunkások és a szakmunkások; a legelégedetlenebbek pedig a felsőfokon végzettek voltak.

A határozott és határozatlan szerződéssel rendelkezők kapcsán megállapítottuk, hogy a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők összességében elégedetlenebbek voltak a munkafeltételeikkel, mint a határozatlan időre foglalkoztatottak.

A megkérdezettek többsége (46%-a) nem tartja indokoltnak a megkülönböztetést a kölcsönzött és nem kölcsönzött munkavállalók között, szerintük az „első perctől” kezdve ugyanolyan megítélést kell biztosítani a kölcsönzötteknek is, mint a többi munkavállalónak. Látjuk azonban, hogy alig marad el ettől azoknak az aránya, akik – egyébként össz-

hangban a még jelenleg hatályos magyar szabályozással – úgy gondolják, hogy rövidtávon elfogadható a megkülönböztetés, hosszú távon azonban ezt fel kell számolni.

A kérdőív negyedik részében a kölcsönzött munkavállalók általános elégedettségét/ elégedetlenségét vizsgáltuk a foglalkoztatási formával kapcsolatban. Tizenkét előre megadott állításból kellett megjelölniük azokat a válaszokat, amelyeket magukra nézve igaznak tartanak.

Összességében megállapítható, hogy egy tényező – sem a pozitív, sem a negatív állítások – esetében sincs az igenek száma többségben. Volt azonban legalább négy olyan faktor, amelyek esetében relatíve magas az „igen” válaszok aránya, ezek a következők:

- 7. kérdés: Bizonytalan jövő (Igen: 47% – Nem: 53%)
- 8. kérdés: Juttatások tekintetében rosszabb (Igen: 36% – Nem: 64%)
- 1. kérdés: Sok területen kipróbálhatom magam (Igen: 29% – Nem: 71%)
- 2. kérdés: Tapasztalatot szerzek (Igen: 33% – Nem: 67%)

1. számú tábla: Kölcsönzött munkavállalók összesített helyzetértékelése

1. Sok területen kipróbálhatom magam	Fő	Százalék
Igen	177	29
Nem	433	71
Total	610	100
2. Tapasztalatot szerzek		
Igen	204	33
Nem	406	67
Total	610	100
3. Nagyobb a függetlenségem	Fő	Százalék
Igen	66	11
Nem	544	89
Total	610	100
4. Magam alakítom a pályámat		
Igen	36	6
Nem	574	94
Total	610	100
5. Kevesebbet kell túlóráznom, mint a saját munkavállalóknak		
Igen	51	8
Nem	559	92
Total	610	100
6. Jobban ki merek állni a magam igazáért		
Igen	27	4
Nem	583	96
Total	610	100

7. Bizonytalan a jövő		
Igen	284	47
Nem	326	53
Total	610	100
8. Juttatások tekintetében rosszabb		
Igen	221	36
Nem	389	64
Total	610	100
9. Munkaidő-beosztásom nehézségeket okoz		
Igen	26	4
Nem	584	96
Total	610	100
10. Kevésbé megbecsült a munkatársak által		
Igen	60	10
Nem	550	90
Total	610	100
11. Kevésbé megbecsült a vezetők által		
Igen	92	15
Nem	518	85
Total	610	100
12. Nincs, aki képviselné az érdekeimet		
Igen	94	15
Nem	516	85
Total	610	100

A „bizonytalan jövő” állítást (7. kérdés) a válaszadók 47%-a tekintette igaznak magára nézve, ezzel ez a tényező került az igenek sorában a legelőkelőbb helyre. A keresztvizsgálatok során az alábbi megállapításokat tettük:

- A férfiak jóval nagyobb hányada (53%) látta bizonytalannak a jövőt, mint a nők (37%).
- A jövőt tekintve a legoptimistább korosztály a 20 év alatti korcsoport volt. A leginkább borúlátóak az 50-60 év között foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók (57%).
- A munkakörök tekintetében halvány, de többséget (52%) mutatnak a pesszimisták a középfokon végzetek körében. Az inkább optimisták sorrendje a következő: szakmunkások (77%), segédmunkások (69%). A felsőfokon végzetek fele-fele arányban optimisták és pesszimisták a jövőt illetően.
- A határozatlan idejű foglalkoztatottak többsége (61%) nem bizonytalan, a határozott időre szerződött kölcsönzött munkavállalók többsége (59%-a) bizonytalannak érzi a jövőt.
- Minél tájékozottabb egy munkavállalói a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szabályokat illetően, annál kevésbé tart a jövő bizonytalanságaitól.
- A „juttatások tekintetében rosszabb” állítást (8. kérdés) a válaszadók 36%-a tartotta igaznak, amit a fenti kérdésekre adott válaszok is igazolnak. Az „igen” válaszok sorát a negatív állítások után kettő pozitív követi: a munkaerő-kölcsönzés sokszor ta-

lán túldimenzionált munkavállalókra hátrányos oldalát kiemelő vélemények mellé illő odatenni: mind a munkával kapcsolatos tapasztalat-szerzés igénye, mind pedig a változatosság sok esetben előnyössé teheti ezt a foglalkoztatási formát a munkavállalók számára a tipikus munkavégzési rendszerekhez képest. Az eredményekből az látszik ugyanis, hogy a „sok területen kipróbálhatom magam” válaszok és a „tapasztalatok szerzek” válaszok 29%-ban, illetve 33%-ban megjelennek a munkavállalói preferenciák között. A „sok területen kipróbálhatom magam” válaszok és más válaszok keresztvizsgálatai a következő eredményt adták:

- A 40-50 éves korosztály számára bír a legnagyobb fontossággal az összes korcsoport közül az, hogy sok területen próbálhatják ki magukat (40%). A 20 év alattiak számára azonban ez a tényező egyáltalán nem volt motiváló (93%-os nem).
- A leginkább elutasítók e tekintetben a felsőfokon végzettek voltak (92%).
- Minél tájékozottabb egy munkavállaló a munkaerő-kölcsönzés szabályaival kapcsolatban, annál inkább felismeri ennek a foglalkoztatási formának ezt az előnyét is.

A „tapasztalatot szerzek” állítás a következő csoportokra volt a leginkább igaz:

- 20 év alattiak (53%) jellemzően megjelölték ezt az állítást.
- A felsőfokon végzettek körében válaszolták a legtöbben azt, hogy a munkaerő-kölcsönzés révén tapasztalatot is szereznek (40%), őket a középfokon végzettek követték (35%), majd a szakmunkások és a betanított munkások. A sort a segédmunkások zárták, akik közül csupán 12% tartotta fontosnak a tapasztalatszerzés igényét.
- A tapasztalatszerzés igénye és a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos tájékozottság ebben az esetben is fordított arányban állt egymással.

Megvizsgáltuk a nemleges válaszok összetételét is. Az alábbi tényezők esetében volt a legnagyobb eltérés az igenek és a nemek között az utóbbiak javára, vagyis ezekben a kérdésekben erőteljes nemleges válaszok születtek:

- 6. kérdés: Jobban ki merek állni a magam igazáért (Nem: 96% – Igen: 4%)
- 9. kérdés: Munkaidő-beosztásom nehézséget okoz (Nem: 96% – Igen: 4%)
- 4. kérdés: Magam alakítom a pályámat (Nem: 94% – Igen: 6%)
- 5. kérdés: Kevesebbet kell túlóráznom, mint a saját munkavállalóknak (Nem: 92% – Igen: 8%)
- 10. kérdés: Kevésbé megbecsült a munkatársak által (Nem: 90% – Igen: 10%)
- 3. kérdés: Nagyobb a függetlenségem (Nem: 89% – Igen: 11%)
- 11. kérdés: Kevésbé megbecsült a vezetők által (Nem: 85% – Igen: 15%)
- 12. kérdés: Nincs, aki képviselné az érdekeimet (Nem: 85% – Igen: 15%)

Attól, ha egy munkavállaló nem saját állományban dolgozik, hanem egy munkaerő-kölcsönző cég által kerül a munkáltatóhoz nem jelenti azt, hogy a megkérdezett munkavállaló szabadabban el meri mondani véleményét, jobban ki mer állni saját érdekei védelmében. A munkavállalók kiszolgáltatottsága szempontjából a válaszadók szerint indifferens a jogi status. Kik azok a munkavállalói csoportok, akikre leginkább igaz volt ez az állítás? A fiatalok kockázatvállalási hajlandósága nagyobb, mint az idősebbeké. A 60 év feletti megkérdezett két munkavállaló egyike sem mer jobban kiállni a maga igazáért,

de ugyanez igaz a 20-30 év közöttiek 97%-ára. Érdekes azonban hogy a korcsoport szerinti csökkenő rangsort felborítja a 20-30 év közöttiek magas kockázatkerülési aránya, amelynek okaira jelen kutatás külön nem tért ki, de az okok között nyilvánvalóan szerepelhet az egzisztenciális biztonság iránti fokozott igény – tekintettel például a családalapítási tervekre. Leginkább a segéd munkások nyilatkoztak úgy, hogy jobban ki mernek állni saját álláspontjuk mellett (12%). A határozatlan munkaidőben foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók – igen minimális mértékben ugyan – de bátrabban nyilatkoznak saját igazukat tekintve, mint a határozott idejű foglalkoztatottak.

A munkaerő-kölcsönzés szabályairól való általános tájékozottság és a saját álláspont megvédése nagyon enyhe fokban ugyan, de fordított arányban állnak egymással. A válaszadók szerint a munkaidő beosztására nem hat (negatívan) a munkaerő-kölcsönzés. Ez a tényező nagy valószínűséggel sokkal inkább a kölcsönbe vevő munkaadó rendelkezésének, mintsem a foglalkoztatás módjának függvénye. A keresztvizsgálatok eredményei a következők voltak: a 20-40 év közöttiek esetében halvány, de kimutatható különbség jelentkezett: közülük 5-6%-nak okoz nehézséget a munkaidő beosztása (szemben a többi 1-2%-kal). A beosztások kapcsán megállapítható, hogy a segéd munkások számára jelent az összes beosztásban dolgozók közül a legnagyobb nehézséget a munkaidő beosztása (12%). A többi beosztásban 1-5% között van a hasonlóan vélekedők aránya, amely elhanyagolható.

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló szabályok ismerete a vizsgált csoportban egyenes arányban állt a munkaidő-beosztás nehézségével. Szintén nem bizonyult igaznak az esetek döntő többségében az, hogy a kölcsönzött munkavállalók maguk alakítják pályájukat. Egyrészt a munkaerő-piaci lehetőségek állítanak erőteljes korlátokat eléjük, másrészt a kölcsönbe adó munkaadók elsődleges döntési kompetenciájába tartozik a kölcsönbe vevő munkaadó kiválasztása és biztosítása. A keresztvizsgálatok eredményei a következők voltak. A pályaalakítás szabadságfokát életkorok szerinti bontásban leginkább a 20 év alattiak vallották: közülük 27% mondta azt, hogy ez az állítás igaz. A 60 év feletti vizsgált 2 fő mindegyike ugyanakkor nemleges választ adott ugyanerre a kérdésre. A felsőfokon végzettek voltak azok, akik egyöntetűen (100%) mondták azt, hogy számukra a pályaválasztás szabadsága nem adatik meg. A második leginkább pesszimista csoport a segéd munkások köre volt, ők ugyanezt állították 96%-ban. A szakmunkások közül került ki ennek a kérdésnek a révén a legoptimistább csoport: közülük 14% úgy ítéli meg, számukra ez a tényező adott. A határozatlan időre foglalkoztatottak közül 8% igenlő választ adott, míg a határozott időre szóló munkavisztonnyal rendelkezőknek csupán fele, 4%-a tette ugyanezt.

Nem igaz az esetek döntő többségében, hogy a kölcsönzött munkavállalók részére a munkaadó kevesebb rendkívüli munkavégzést rendel el, mint a saját dolgozóinak. Ez a kérdés nyilván nem a kölcsönzött munkavállalók válaszaiból a legautentikusabb, erről a kölcsönbe vevő munkaadók válaszait kell a jövőben megvizsgálni. Tény, hogy a kölcsönzött munkavállalók nem érzik úgy, hogy a foglalkoztatási forma okán nekik kevesebb túlmunkavégzés kerül elrendelésre. Ezek részletesen a következőket mutatják:

- A nők 10%-a, a férfiak 6%-a mondta azt, hogy kevesebbet kell túlóráznia.
- A középfokon végzetek köréből kerültek ki a legtöbben (94%), akik úgy ítélték meg, hogy nem igaz az, hogy kevesebbet kell túlórázniuk, mint a saját munkavállalóknak. Őket a betanított munkások követik 93%-kal, majd pedig a felsőfokon végzetek 92%-kal. Leginkább a segédmunkások mondták azt, hogy kevesebb az elrendelt túlmunka (23%-uk), őket pedig a szakmunkások követik ebben a sorban (12%-kal).
- A határozott időre foglalkoztatott munkavállalók valamivel nagyobb arányban állították, hogy kevesebbet kell túlórázniuk, mint a határozatlan időre szóló munkaszerződéssel rendelkezők.
- Minél inkább csökken a tájékozottság mértéke, annál inkább nagyobb az aránya azoknak, akik úgy gondolják, kevesebbet kell túlórázniuk, mint a nem kölcsönzött munkavállalóknak.

Minimális pontszámbeli eltérésük okán, egy helyen említem a kölcsönzött munkavállalók munkatársak és vezetők általi elismerését vagy annak hiányát. Nem bizonyult igaznak az, hogy akár a munkatársak, akár a vezetők által kevesebb elismerést vagy megbecsülést kapnának a kölcsönzött munkavállalók, bár ez inkább igaz a munkatársakra és kevésbé igaz a vezetőkre. A részletek a következők:

- A munkatársak általi megbecsülés tekintetében nincs számottevő különbség a nemek között: mindkét nem képviselői nagyon magas arányban (90-91%-ban) úgy gondolják, hogy a munkatársak ugyanúgy megbecsülik munkájukat, mint a saját dolgozóikat. A vezetők irányából mindkét nem esetében valamivel többen gondolják úgy tehát, hogy kevésbé ismerik el munkájukat, mint a munkatársak irányából.
- Életkor tekintetében összességében a legelégedettebbek a 60 év felettiak voltak.
- A vezetők irányából történő elismerést leginkább a 40-60 év közöttiek hiányolták (17-17%-ban), a legkevésbé a 20 év alattiak és a 30-40 év közöttiek (13-13%-ban).
- A munkatársi elismerés hiányát messze a legmagasabb arányban (20%-ban) a 40-50 év közöttiek jelezték, a többi korcsoport többé-kevésbé elégedett volt a munkatársak részéről jövő elismeréssel (87-93% között).
- Mind a vezetői (27%), mind a munkatársi (15%) elismerést a segédmunkások hiányolták a legnagyobb mértékben; a legelégedettebbek pedig a felsőfokon végzetek voltak, közülük 94% nem érzi úgy, hogy a vezetők kevésbé becsülnék meg őket, mint a saját dolgozókat.
- A határozott időre foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók közül jelentősen több (18-18%) mondta azt, hogy mind a munkatársak, mind a vezetők részéről hiányolja a saját dolgozók irányába tanúsított elismeréshez hasonló saját elismerést.

A kapott válaszok alapján kijelenthető az, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem biztosít nagyobb függetlenséget a kölcsönzött munkavállalóknak. A munkavégzés munkajogviszony keretein belül folyik, a Munka Törvénykönyve által rögzített jogok és kötelezettségek ugyanúgy megilletik és terhelik a feleket, mint egy tipikus munkajogviszonyban. Jellemző adatok:

- A férfiak közül kétszer annyian mondták azt, hogy nagyobb a függetlenségük, mint a nők esetében.
- Az összes fiatalabb korosztályhoz tartozó megkérdezett munkavállaló (20 év alatt, 20-30 év között és 30-40 év között) 12-13% mondta azt, hogy a számára biztosított a munkaerő-kölcsönzés révén a nagyobb függetlenség. A 40 év feletti korosztályokban elenyésző kisebbségben voltak azok, akik ugyanezt választották (0-7%).
- A segéd munkások csoportja volt az, ahol a legtöbb válaszadó látta biztosítottnak (23%) nagyobb mértékben a függetlenségét. Őket a felsőfokon végzetek követték 18%-kal, a többi beosztáscsoportban dolgozók alapvetően nem érezték igaznak magukra nézve a fenti állítást.
- A határozott időre kötött szerződéssel rendelkezők közül többen (15%) mondták azt, hogy nem biztosított számára nagyobb függetlenség, míg ugyanezt a határozatlan időre foglalkoztatottak közül csupán 9% állította.

Végül, a válaszadók szerint nem igaz, hogy a kölcsönzött munkavállalók érdekképviselete nem megoldott. A kérdés részletekbe ugyan nem bocsátkozott, de itt egyrészt a munkavállalók munkajogviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítására szerveződő szakszervezetekről, másrészt a kényszerképviseleti alapon működő üzemi tanácsokról van szó. Nem elhanyagolható ebben a hármas jogviszonyrendszerben ugyanakkor az sem, hogy a kölcsönbe adó munkáltatónak is érdeke fűződik a jogszerű gyakorlatok fenntartásához, ami ezáltal közvetve vagy közvetlenül is a munkavállalói érdekeket szolgálja. A keresztvizsgálatok megállapításai:

- Leginkább (20%-ban) ugyanis az 50-60 év közöttiek fájlalták az érdekképviselet hiányát vagy elégtelen voltát. Szintén magas volt az ugyanígy vélekedők tábora a 20-30 év közöttiek körében. A legkevesebb problémát ennek kapcsán a 20 év alattiak látnak (mindössze 7%-uk) – ami persze nem jelenti egyértelműen azt, hogy nincs ilyen jellegű probléma, legfeljebb az e téren szerzett tapasztalat vagy tájékozottság csekély volta indokolhatja ezt az alacsony arányt.
- Kiugróan magas a felsőfokon végzetek körében azok aránya, akik elégtelennek ítélik az érdekérvényesítési lehetőségeiket (30%), szemben például a betanított munkásokkal és a szakmunkásokkal, akik közül csupán 4% és 9% mondta ugyanezt. A felsőfokon végzeteket a középfokon végzetek követik az elégedetlenségben (23%).
- A határozott és határozatlan időre foglalkoztatottak megoszlása a tekintetben, hogy mennyiben elégedettek az érdekképviseleti erejükben, lehetőségeikben, az eddigiekhez képest fordítottan alakul. Ebben a kérdésben ugyanis némileg elégedetlenebbnek mutatkoztak a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállalók: 18%-uk mondta ezt, míg az ugyanígy vélekedők a határozott idejű szerződéssel rendelkezők esetében 14%-os volt.

A munkaerő-kölcsönzési szabályokról való tájékozottság és az érdekérvényesítési lehetőségekkel való elégedettség egyenes arányban volt egymással.

A szabad válaszadás lehetősége kapcsán megismerhettünk további szempontokat is. A 17 kapott válaszból újdonságként az alábbiak emelhetők ki:

- Javadalmazás kapcsán hátrányos megkülönböztetés (pl.: cafeteria rendszer csak egy év után jár, év végi jutalom hiányzik).
- Karrierlehetőségek korlátosak (pl.: nem lehet a kölcsönbe vevő munkáltatón belül más pozíciót megpályázni, csak ha nem találtak a nem kölcsönzettek között alkalmas jelentkezőt, továbbképzésekben hátrány).
- Adminisztrációs nehézségek (pl.: hitelügyintézésnél hátrányos megkülönböztetés, nem egyértelmű, hogy melyik kérdéssel/kéréssel kihez kell fordulni, nehézkes kommunikáció és ügyintézés a több munkáltató miatt).
- Pozitívumként megemlítették a rugalmasságot.
- A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott megkérdezett munkavállalók közül döntő többségben vannak azok, akik szívesen kerülnének át a kölcsönbe vevő munkáltatóhoz saját állományba. Azoknak a számára, akik ennek „esélyét sem látják” száma 93 fő volt (14%).

Alapvetően megállapítható, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók döntő többsége örülne annak, ha a kölcsönbe vevő munkáltató saját állományába átvinné őket – amellett, hogy volt a kitöltők között egy e tekintetben igen pesszimista csoport, akik szerint ennek esélye minimális. Erre nyilvánvalóan a kiszámíthatóságra törekvés, a biztonság igénye jó alapot teremthet. Nem jelenthető ki ugyanakkor egyértelműen az, hogy a fenti megállapítás a munkaerő-kölcsönzési konstrukcióval való általános elégedetlenséget tükrözi a kölcsönzött munkavállalók körében. Ellenkezőleg: a válaszadók 75%-a ajánlaná a munkaerő-kölcsönzést olyanoknak, akik fontosak a számára (barátok, ismerősök), csupán 25% adott negatív választ a kérdésre. A válaszadók 67%-a ugyanakkor pozitívan nyilatkozott a kölcsönbe adók foglalkoztatási aktivitása kapcsán. Csupán a kölcsönzött munkavállalók 10% tekinthető elégedetlennek e tekintetben. Mindössze 9% nyilatkozott úgy, hogy a munkaerő-kölcsönző cég jelenléte csupán formalitás, mivel a kölcsönbe vevő pusztán a korábban leépített munkavállalóit „kölcsönzi vissza”.

III. Összegzés

A beosztásokat vizsgálva kijelenthetjük, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem a legmagasabb képzettséggel rendelkező munkavállalók számára rejti a legnagyobb lehetőségeket. A határozott és határozatlan idejű munkaszerződések vonatkozásában megállapítható, hogy többségében voltak a határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók, akik elégedettebbek voltak a határozott szerződéssel rendelkezőknél. Ha határozott idejű a munkaszerződés, akkor a vizsgált csoportban döntő többségben 1-3 hónap közötti szerződésekkel operálnak a felek.

A munkavállalók számára elsősorban a kölcsönbe adó munkáltató tájékoztatása nőtt a legfontosabb kommunikációs csatornának. Ennek a jelentősége ugyanakkor az iskolázottsági fokkal fokozatosan csökkent. Nagyon hátré szerepelt a tömegkommunikáció, mint tájékoztatói eszköz és a szakirodalom olvasása. Ez természetesen az e témá-

ban ezeken a csatornákon elérhető információk hiányára vagy korlátozott voltára is felhívja a figyelmet.

Evidenciaként pedig az is ide, az összegző megállapítások közé kívánkozik, hogy a munkavállalók többsége szívesen venné, ha a kölcsönbe vevő állományába kerülne; valamint, hogy a kölcsönzés keretében foglalkoztatott – és megszólított – munkavállalók összességében elégedettek voltak a kölcsönzés jelenlegi hazai gyakorlatával.

* * *

Zsófia Ásványi: Experiences of Hungarian temporary work on the basis of a questionnaire

The study summarises a research on temporary work based on 610 questionnaires. Most important features of the employment of temporary workers are analysed. The research includes several questions, e.g. how well are informed temporary workers on their legal situation and from which sources they get their information. The survey examines the motivation and overall satisfaction of temporary workers especially compared with other workers. It draws the conclusion that temporary work is more often among unqualified workers. Most temporary workers agree that their representation is not worse than that of the workers in typical employment. Temporary workers have however obvious disadvantages, like they get less additional wage elements, have limited carrier opportunities and have administrative difficulties.