

## **Poór József és szerzői munkaközössége: Atipikus foglalkoztatási formák a magyar-szlovák határ mentén**

(Szerzők: Poór József<sup>509</sup> – Horbulák Zsolt<sup>510</sup> – Madarász Imre<sup>511</sup> – Szabó Ingrid<sup>512</sup> – Antalík Imrich<sup>513</sup> – Dús Miklós<sup>514</sup> – Gábrrielné Tózsér Györgyi<sup>515</sup> – Vinogradov Szergej<sup>516</sup> – Kovács Ildikó Éva<sup>517</sup>)

*Absztrakt: A 2014-es esztendő folyamán egy kutatást végeztünk azzal kapcsolatban, miként vélekednek a „normális” munkavégzésről és az atipikus foglalkoztatási formákról a felsőoktatásban tanuló fiatalok, a munkanélküliek és vállalatok. A kutatást földrajzilag a szlovák-magyar határrégióra korlátoztuk, még pedig a Komárom – Esztergom, illetve Révkomárno – Párkány vidékre. A kutatás módja kérdőíves felmérés volt, amelyet mind papír formában, mind pedig elektornikusán ki lehetett tölteni. A kutatás valójában egy korábbi kutatás folytatása volt, amelyben azt kutattuk, hogy a gazdasági válság súlytotta időkben miként képesek a nem hagyományos foglalkoztatási formák csökkenteni a munkanélküliséget.*

### **Bevezetés**

A munkaerő sokkal értékesebb és összetettebb áru, mint minden más egyéb áru vagy szolgáltatás, amely a piacon elérhető. A munkakerő esetében nem elég, hogy a munkaadó csupán „megvásárolja”, hogy aztán rendelkezessen vele, hanem ösztönöznie is kell, hogy minél hatékonyabban végezze a munkáját, és hogy minél lojálisabb legyen hozzá. A munkavállaló nem csak a megélhetéssért dolgozik, hanem a munka presztízsét is értékeli, de úgyszintén odafigyel más tényezőkre is mint a vállalat hírneve, a vállalati kultúra továbbá sok egyéb belső és külső tényezőre. Fontos összetevő lehet a munkavállalás formája is. Napjainkban egyre inkább teret nyernek a nem hagyományos, egyelőre azonban még mindig „atipikusnak” tekintett munkavállalási formák. Külföldi, de részben már hazai tapasztalatok alapján ki lehet jelteni, hogy ezek nem csak a munkavállaló számára jelentenek komfortosabb, személyre szabotabb munkakörülményeket, hanem a munkaadó számára is hozhatnak előnyöket.

Tekintettel arra, hogy ezek nem szokványos foglalkoztatási formák nálunk – értjük ez alatt a közép kelet-európai térséget – még nem terjedtek el, így ezen foglalkoztatási formákra, mint alternatív lehetőségekre tekintünk, amelyek segítenek csökkenteni a munkanélküliséget. Kutatásunk a szlovák – magyar határ Komárom és Esztergom, illetve Révkomárom (Komárno) és Párkány (Štúrovo) körzetére összpontosított, pontosabban Komárom-Esztergom megyére, illetve a Komáromi és Érsekújvári Járásokra. A kutatásban két ország három egyeteme, több helyi munkahivatala és egyéb intézménye kapcsolódott be. Az adatok begyűjtésétől a feldolgozásig a következő alábbi személyek vettek részt: prof. Dr. Poór József, DSc mint projektvezető, PhD. Antalík Imrich, Dr. Dús Miklós, Gábrrielné Tózsér

<sup>509</sup> Szent István Egyetem, Gazdaság és Társadalomtudományi Kar, [poorjf@t-online.hu](mailto:poorjf@t-online.hu)

<sup>510</sup> Szocialis és Gazdaságtudományok Kara, Trenčéni A. Dubček Egyetem, Szlovákia, [zsolt.horbulak@tnuni.sk](mailto:zsolt.horbulak@tnuni.sk)

<sup>511</sup> Szent István Egyetem, Gazdaság és Társadalomtudományi Kar, [madarasz.imre@gtk.szie.hu](mailto:madarasz.imre@gtk.szie.hu)

<sup>512</sup> Schola Privata Gutaiensis, Magyar Tannyelvű Magán Szakközépiskola, Komárom, Szlovákia, [szabo.ingrid27@gmail.com](mailto:szabo.ingrid27@gmail.com)

<sup>513</sup> Selye János Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Komárom, Szlovákia, [antaliki@selyeuni.sk](mailto:antaliki@selyeuni.sk)

<sup>514</sup> Szent István Egyetem, Gazdaság és Társadalomtudományi Kar, [dus.miklos@gtk.szie.hu](mailto:dus.miklos@gtk.szie.hu)

<sup>515</sup> Szent István Egyetem, Gazdaság és Társadalomtudományi Kar, [gabrielne.tozser.gyorgyi@gtk.szie.hu](mailto:gabrielne.tozser.gyorgyi@gtk.szie.hu)

<sup>516</sup> Szent István Egyetem, Gazdaság és Társadalomtudományi Kar, [vinogradov.szergej@gtk.szie.hu](mailto:vinogradov.szergej@gtk.szie.hu)

<sup>517</sup> Szent István Egyetem, Gazdaság és Társadalomtudományi Kar, [kovacs.ildiko.eva@gtk.szie.hu](mailto:kovacs.ildiko.eva@gtk.szie.hu)

Györgyi, Ing. Mgr. Horbulák Zsolt, PhD., Dr. Juhász Tímea, Kollár Csaba, PhD., Dr. Kovács Ildikó Éva, Dr. Madarász Imre, Mihály Nikolett, PhD., Prof. Ing. Strážovská Helena, CSc., Doc. Ing. Mgr. Strážovská Ľubomíra, PhD., PhDr. Szabó Ingrid, Szabó Katalin PhD-hallgató, Vinogradov Szergej, PhD.

A kutatásban azt elemeztük, miként viszonyulnak az atipikus foglalkoztatási formákhoz (atipikus, nem piaci és határon átnyúló) a vállalatok, a munkanélküliek, az aktív fiatalok (Y-generáció) és a leendő munkavállalók (Z-generáció). A célból adódóan a vizsgálat kétrétegű. A munkavállalók pólusából közelítve a „személyes kutatás” keretét a következő feltevések alkotják: A válaszadók életkora és képzettsége meghatározza az atipikus formák iránti attitűdjeiket. Azt feltételezzük, hogy válaszadóink – *különösen az Y és a Z generációk* – az atipikus formákat is szívesen vállalják. Ehhez kapcsolódóan úgy gondoljuk, hogy a fiatal munkahelykeresők a „normál” elhelyezkedés esélyéhez képest, kevésbé gyengítő tényezőként fogják fel az atipikus állások (vagy némelyikének) elfogadását, mint az idősebb korosztályok. Ugyanakkor a fiatal (és leendő) munkavállalók körében az atipikus formák közül is a közfoglalkoztatás rendelkezik a legalacsonyabb preferenciaszinttel.

### A tipikus és a

A 20. században kialakult a jól szabványosított és jól strukturált társadalom. 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, más szavakkal a jóléti állam alapjainak működtetése. Az állami elvonások és transzferek többkevesebb hatékonysággal voltak képesek szolgálni az állami célkitűzéseket, a gazdasági célú és a szociális redistribúciót. Éppen ez a foglalkoztatási forma az, amely még a szabad lehetőségek hazájának tekintett Egyesült Államokban is a munkavégző emberek mintegy 90 %-ának adott otthont [1].

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 „normális” munkának, amivel egyrészt azt szeretnénk érzékeltetni, hogy nem csak a tipikus, hanem a normálisnak elfogadott forma is volt, ami egyben normaként is működött, működik. Ahogyan azt Kiss Gabriella leírja [2]: 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 bér munka mint függő és személytelen foglalkozás, amely hármas funkcióval bír.” Funkciói a megélhetés biztosítása, a társadalmi státusz kijelölése, illetve az élet értelmének megjelenítése. Jellemzői a stabil, szociálisan biztosított, függő, teljes idejű munka, amelynek két fő jegye az 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*” [3, 15].

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 munkaidőbeosztásban, egyenlően elosztott munkaidővel, rendszerint nappali időszakra, hétfőtől péntekig terjedő munkanapokra. Az atipikus, pedig mindaz, ami ettől eltér” [4, 1008].

Nos, Kiss Gabriella túloz [3], 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.<sup>518</sup> 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.

### **A határon átnyúló foglalkoztatás**

#### **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 mérlegeli a változtatás várható hasznát és költségeit. Csak akkor vállalkozik a mobilitásra, ha a várható többlethaszon meghaladja a változtatás pénzügyi és pszichikai költségeit [5].

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 [6].

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 hozadékra 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 munkaerőmozgás, 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.[7]

<sup>518</sup> „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 o.). Owen, Alma J. et al.: *The Changing Environment of Work*. 1991, 15-40 o. Heck, Ramona K. Z. – Owen, Alma J. – Rowe, Barbara R. (eds.): *Home-Based Employment and Family Life*. Westport, Connecticut, London., 1991, Auburn House. Lásd erről még Anderson . Anderson, Robert L.: *Self-Employment. A Labor Market Perspective*. Ithaca, N.Y., 1991, ILR Press első fejezet

### 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 van szó [6].

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 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 [8].

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 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 [7].

### A munkanélküliségi helyzet a Duna északi illetve Déli partja mentén

Ahogy a Bevezetőben írtuk, a kutatás a két ország határmelléki vidékeivel foglalkozik. A régióról a következőket kell tudni:

*Táblázat 1: A Komáromi és Érsekújvári Járások, ill. Komárom-Esztergom Megye legfontosabb jellemzői*

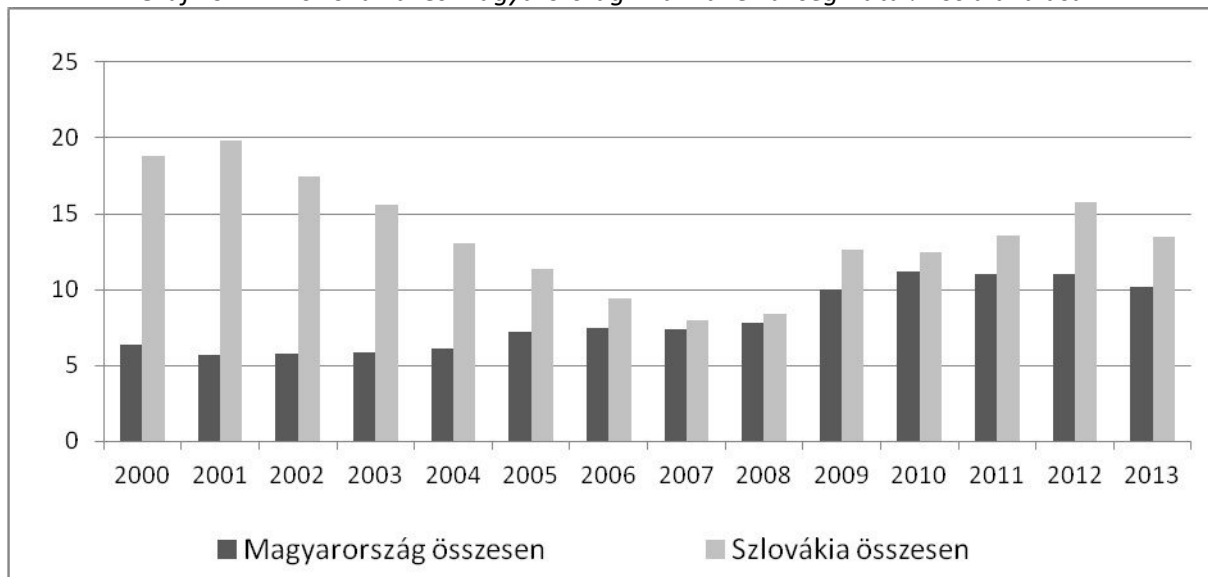
közigazgatási egység		terület [km <sup>2</sup> ]	lakosok száma	népsűrűség [fő/km <sup>2</sup> ]	települések száma [db]
Magyarország	Komárom-Esztergom Megye	2 264,6	312 431	138	76
Szlovákia	Érsekújvári Járás	1 347,1	144 212	107	62
	Komáromi Járás	1 100,1	103 996	95	41
	a két járás együtt	2 447,2	248 208	101	103

*Megjegyzés: Komárom-Esztergom Megye esetében a lakosok száma 2010. január 1-én, Komáromi és Érsekújvári Járások esetében 2011. december 31-én.*

A táblázat jól szemlélteti, hogy nagyon hasonló kiterjedésű és lakosságú területet elemeztünk. A két járás székhelye Komárom illetve Érsekújvár, a megyéé Tatabánya. Mivel Szlovákiában a legkisebb közigazgatási egység a járás (NUTS 4 régió), a Komáromi és az Érsekújvári Járások már nem bonthatók alacsonyabb közigazgatási egységekre. Komárom-Esztergom Megye (NUTS 3 régió) azonban még tovább bontható kisebb közigazgatási egységekre. A megye járásai (NUTS 4 régiói) a Dorogi, Esztergomi, Komáromi, Oroszlányi, Tatai, Tatabányai és a Kisbéri.

A következőkben összehasonlítjuk Magyarországot és Szlovákiai hosszú távú munkanélküliségi rátáját.

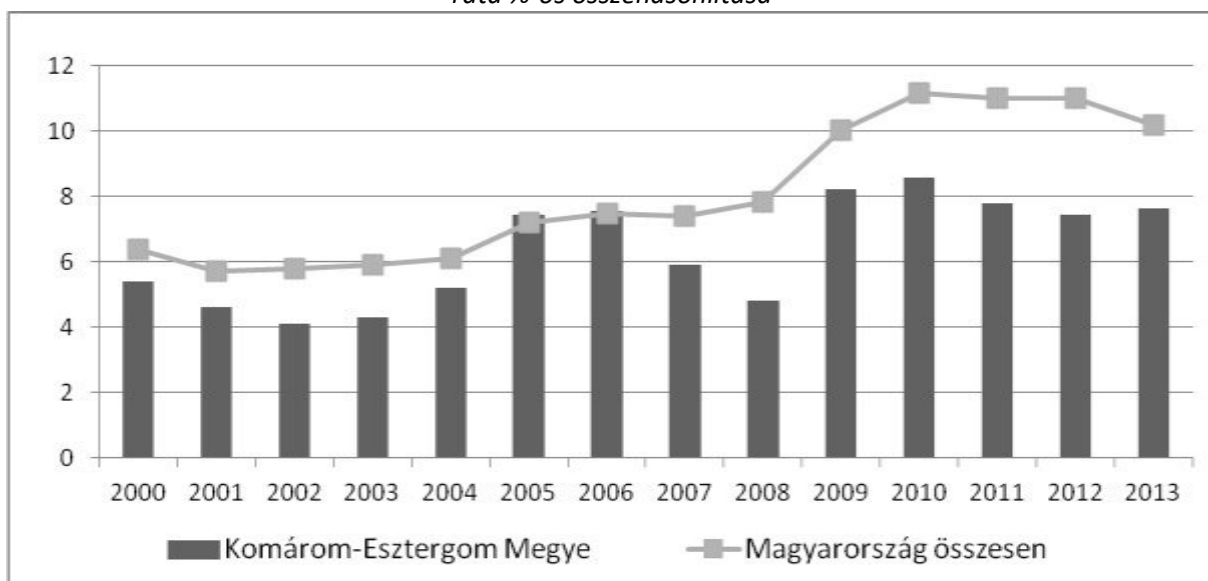
*Grafikon 1: A szlovákiai és magyarországi munkanélküliségi ráta %-os alakulása*



*Forrás: Horbulák (2015)*

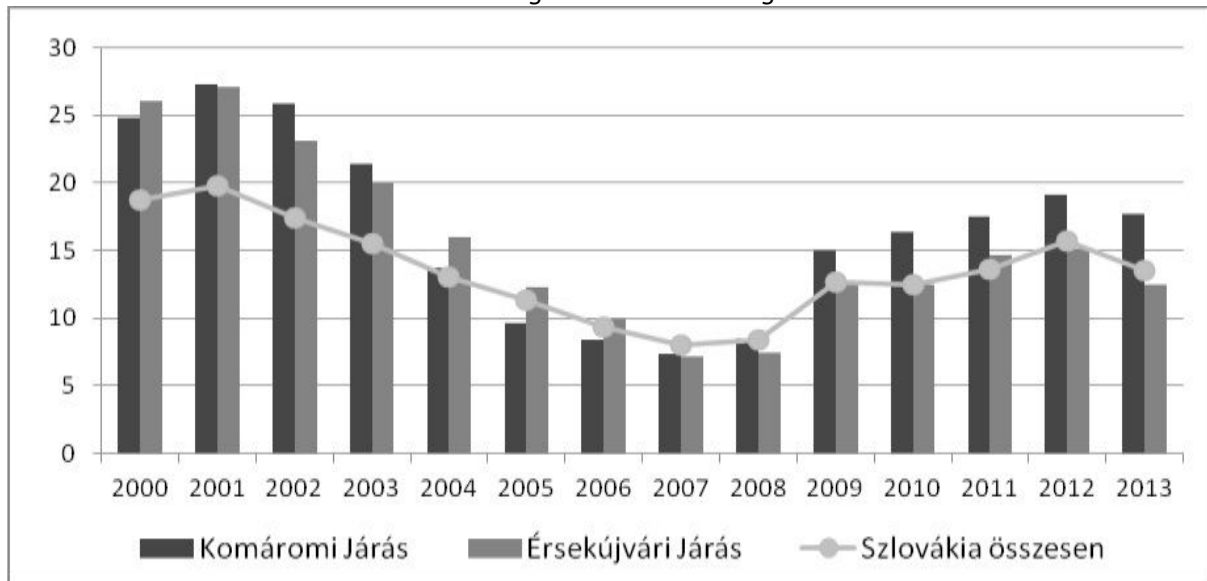
A Grafikon 1 jól mutatja, hogy a munkanélküliség tekintetében a két ország között jelentős különbségek vannak, ennek ellenére 2004-től érzékelhető felzárkózás valósul meg. A következő két grafikon a regionális különbségeket kívánja bemutatni.

*Grafikon 2: A magyarországi országos és a Komárom-Esztergom megyei munkanélküliségi ráta %-os összehasonlítása*



*Forrás: Horbulák (2015)*

Grafikon 3: A Komáromi és Érsekújvári Járások munkanélküliségi rátájának a %-os összehasonlítása a szlovákiai országos munkanélküliségi rátával



Forrás: Horbulák (2015)

A Grafikon 2 és Grafikon 3 jól érzékeltetik, hogy annak ellenére, hogy a munkanélküliség tekintetében országos szinten jelentős konvergencia valósul meg, regionális szinten továbbra is különbségek vannak. A Duna északi partja mentén a foglalkoztatási helyzet rosszabb az országos átlagnál, igaz, a két járás között is érezhető különbségek vannak. Ezzel szemben Magyarországon Komárom-Esztergom Megyében az országosnál jobb a helyzet. A grafikonokon látszik, hogy a 2009-ben kezdődött és mára már lassan enyhülő gazdasági válság mindkét régiónegatívan hatott.<sup>519</sup>

#### A kutatás célja, kérdései és hipotézisei

Kutatásunk célja annak feltárása, miként segíthetnek az atipikus munkaformák a munkanélküliség csökkentésében. Elvileg 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 munkaerőpiaci elképzelés és elmélet született, amik azonban a valóságban csak ritkán, és akkor is korlátozottan érvényesek.

A feltevésünk az, 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. Három különböző kutatás kezdeményeztünk ebből a célból:

- A személyekre koncentrált kutatásunkkal két kört vizsgáltunk:
  - a határ két oldalán a Munkaügyi Hivatalok (magyar és szlovák) segítségével **munkanélküliek körében** a tipikus és atipikus formák elfogadására vonatkozó véleményeket és attitűdöket kívántuk vizsgálni.
  - A határ tágabb körzetében azt vizsgáltuk, hogy a fiatal egyetemre és főiskolára járó gazdaságtudományi képzésben résztvevők körében – továbbiakban a **fiatalok körében végzett kutatás** – a tipikus és atipikus formák elfogadására vonatkozó véleményeket és attitűdöket is meg szeretnénk vizsgálni.

<sup>519</sup> Dél-Szlovákia egészének munkanélküliségi helyzetéről lásd bővebben Boros Szilárd – Farkas Iván (eds.): Baross Gábor Terv. Dél-Szlovákia/Felvidék regionális gazdasági terve, Győr, 2014, Szlovákiai Magyar Közgazdász Társaság, 154 o.

- A határ két oldalán elhelyezkedő vállalkozásokra koncentrált vizsgálatunkkal – továbbiakban **vállalati kutatás** – azt próbáltuk a korábbi hasonló vizsgálatainkat folytatva<sup>520</sup> 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 középkelet-európai országok vállalatai részben hasonlóképpen reagálnak a krízis által támasztott kihívásokra. A vállalatok eltérő jellemzőik (pl. méret, tulajdonforma, ágazat) függvényében eltérő HR válaszokat adnak.<sup>521</sup> 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 [12]. A külföldi tulajdonú cégek béremeléseinek mértéke – főleg a vezetői és professzionális kategóriákban – meghaladja a helyi cégek ilyen irányú jellemzőinek értékét.<sup>522</sup>

A 2014 elvégzett kutatás egy hosszabb kutatás második fázisának tekinthető, mivel a problémakört már abból szempontból is vizsgáltuk, hogy a nem hagyományos foglalkoztatási formák miként képesek hozzájárulni a foglalkoztatás bővítéséhez. A felmérésnek az adott aktualitás, hogy 2009-től jelentős megnőtt a munkanélküliség, és ezért fontos volt a foglalkoztatottság újabb lehetőségeinek a feltárása. A kutatás korábbi fázisának az eredményeiről számos publikáció látott napvilágot.<sup>523</sup>

<sup>520</sup> Lásd pl. Poór József – Kosár Szilvia – Fodor Péter – Tóth Viktória – Majó Zoltán – Csiba Zsuzsa – Huszárik Erika: 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*, 2012, 1, 29-44 o.

<sup>521</sup> Lásd pl. Fodor Péter – Kiss Tibor – Poór József: A válság hatása a HR-re és a tudásmenedzsmentre – négy kelet-európai ország szervezeteinek empirikus vizsgálata alapján. *Vezetéstudomány*, 2010, 10, 2-18 o.; Fodor Péter – Kiss Tibor – Poór József: 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*, 2011, 1, 81-104 o.

<sup>522</sup> Lásd pl. Kertesi Gábor – Köllő János: Economic Transformation and the Revaluation of Human Capital – Hungary, 1986-1999, 2001, Budapest Working Paper 4, 36 o.; Kertesi Gábor – Köllő János: A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberei tőke átértékelődése. *Közgazdasági Szemle*, 2001, november, 897-919 o.; Kertesi Gábor – Köllő János: Az ágazati bérkülönbségek forrásai. (I. rész) *Munkaügyi Szemle*, 2001, július-augusztus, 54-56 o. és Kertesi Gábor – Köllő János: Az ágazati bérkülönbségek forrásai. (II. rész) *Munkaügyi Szemle*, 2001, szeptember, 26-28 o.

<sup>523</sup> Lásd pl. József Poór – Tímea Juhász – Imre Antalík – Imre Madarász – Ingrid Szabó – Gabriella Tamásóva: Traditional and Atypical Employment in Light of Empirical Data. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, 2013, 2, 1-5 o.; Antalík Imre – Juhász Tímea – Madarász Imre – Poór József – Szabó Ingrid – Tamás Gabriella: Az atipikus foglalkoztatás gyakorlata szlovákiai és magyar munkavállalók körében végzett empirikus vizsgálat alapján. *Munkaügyi Szemle*, 2014. 1.. 34-44 o. ; Antalík Imre – Juhász Tímea – Poór József – Szabó Ingrid (2013): A magyar és a szlovák szervezetek véleménye a válságról és annak hatásairól a foglalkoztatásban empirikus kutatás alapján. *SJE Nemzetközi Tudományos Konferencia. Komárom 2013. szeptember 17-18., 1-10 o.*; Antalík Imre – Juhász Tímea – Poór József: Magyarországi szervezetek véleménye az atipikus foglalkoztatásról válság idején, *Gazdálkodás és menedzsment tudományos konferencia „Környezettudatos gazdálkodás és menedzsment” 2013. szeptember 5. Kecskeméti Főiskola, Kecskemét*; József Poór – Tímea Juhász – Imre Antalík – Imre Madarász – Ingrid Szabó – Gabriella Tamásóva: Traditional and Typical Employment in Light of Empirical Data. *III International Symposium Engineering Management and Competitiveness 2013 June 21-22, Zrenjanin, Serbia, 23-28 o.*; Imre Antalík – Tímea Juhász – Imre Madarász – József Poór – Péter Pinnel: Traditional and Atypical Employments in Light of Empirical Data- Atypical Employment Focus Hungary. *6th International Managerial Conference on Managerial Challenges of the Contemporary Society. Cluj Napoca, Romania, June 6-7, 2013. (parallel session talk)*; Imrich, Antalík – Tímea, Juhász – Ildikó Éva, Kovács – Imre, Madarász – József, Poór – Ingrid, Szabó: Foglalkoztatás és atipikus foglalkoztatás Komárom-Komárno térségében, Komárom, 2013, Selye János Egyetem Gazdaságtudományi Kar 256 o.; Imrich, Antalík – Poór József – Vozák Erik : Foglalkoztatás és foglalkoztatási formák: Magyarország – Szlovákia, Komárom, 2013, Selye János Egyetem Gazdaságtudományi Kar, 77. o.

### **Kutatási hipotézisek**

Kutatásunk egyik fő célja a hipotézisek vizsgálata volt. A munkanélküliek körében az alábbi hipotéziseket állítottuk fel:

- H.11: Válaszadóink életkora meghatározza az atipikus formák iránti attitűdjeiket.
- 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.
- H.13: Harmadik hipotézisünk szerint a munkahelykeresők a „normál” elhelyezkedés esélyét rontó szituációként fogják fel az atipikus állások (vagy némelyikének) elfogadását.
- H.14: Feltételezzük, hogy válaszadóink körében elsősorban a nők, a kisgyermekes anyukák preferálják az atipikus munkaformák némelyikét (a részidős- és a távmunkát), valamint a pályakezdő fiatalok (elsősorban a konkrét feladatra és meghatározott időre szóló szerződéseket).
- H.15: Feltételezésünk szerint az atipikus formák közül is a közfoglalkoztatás rendelkezik a legalacsonyabb preferenciaszinttel a munkavállalók körében.

### **A fiatal válaszadónál a következő hipotézisek vizsgálatát tűztük ki célul:**

- H.21: Válaszadóink életkora meghatározza az atipikus formák iránti attitűdjeiket.
- H.22: A magasabb iskolai végzettség nyitottabbá teszi a fiatalokat az atipikus foglalkoztatási formák iránt
- H.23: A fiatalok szívesen dolgoznak a szomszédos Szlovákiában vagy Magyarországon.

### **Végül a vállalatok esetében ezeket hipotéziseket elemeztük:**

- H.31: Feltevésünk szerint a válságból való kilábalás, növekedés, foglalkoztatást érintő hatása a cégek számára elsősorban a létszám- és bérnövekedésben nyilvánul meg mindkét országban. Mindkettő inkább jelentkezik a magánvállalatoknál és a külföldi tulajdonú cégeknél, és függ a cégmérettől is, a nagyobb cégekre inkább jellemző, mint a kisebbekre.
- H.32: Az egyes hatásterületek ágazatonként különböző mértékben jellemzőek, az ágazat és a különböző hatásterületek között szignifikáns kapcsolat feltételezhető.
- H.33: A magyar és szlovák cégek jelentősen különböznek a foglalkoztatással kapcsolatos tervezett intézkedésekben, a szlovákoknál sokkal inkább jellemző az outsourcing és az atipikus foglalkoztatás növelése, mint a magyaroknál.
- H.34: A vállalkozások foglalkoztatást érintő tervezett intézkedéseire a személyi jellegű megoldások helyett mindkét országban inkább a hosszabb távú intézkedések a jellemzőek.
- H.35: Feltevésünk szerint, bár az atipikus foglalkoztatási formákat a cégek többsége ismeri, sem Magyarországon, sem Szlovákiában nem kedvelt forma vállalkozások körében, és a megszokott, foglalkoztatási rendszerén a cégek többsége nem kíván változtatni.
- H.36: A részmunkaidős foglalkoztatás és távmunka lehetőségével mindkét országban a cégek kisebbik része él csak, és inkább jellemzi a külföldi cégeket és a egyes vállalatokat, mint hazaiakat.

### **A minta bemutatása**

#### **A munkanélküliek vizsgálata**

A kutatásban szereplő végleges mintaszám 689 válaszadó volt. A kérdőívet értékelhető módon 294 szlovákiai és 395 magyarországi megkérdezett töltötte ki. Az adatközlés helyét tekintve a résztvevők a következő területi eloszlásban voltak a mintában: 220 válaszadó Esztergomból, 175 megkérdezett Komáromból, 91 fő Párkányból és 203 kutatásban résztvevő Révkomáromból. A lakhely szerint a megkérdezettek 65 %-a városban lakott, míg a 35%-uk falun élt. A szlovák kutatásban a résztvevők 51,4 %-a volt városi lakos, míg a magyarországi válaszolók esetében ez jóval magasabb arány volt, azaz a 75 %-uk jelölte be lakhelyének a várost. A minta nemi összetételét elemezve a nők majdnem dupla gyakorisággal fordultak elő. 243 férfi válaszadó és 423 női megkérdezett szerepelt a kutatásban.



A korösszetétel alapján a 30 év alattiak mintegy 37 %-ban kerültek a mintába, míg 25,8 %-a a válaszadóknak a 30-as korosztály volt, illetve a 40 éves vagy annál idősebbek 37,2 %-ban voltak képviselve a vizsgálat során. Az országokénti korösszetételről megállapítható, hogy a 30 év alattiak közel hasonló arányban válaszoltak Szlovákiában (38,2%) és Magyarországon (36 %). Eltérőek már az arányok a 30-as korosztályt tekintve: Szlovákiában 22,9 %, míg Magyarországon 28 %, majd a 40 év felettiek esetében közel hasonló megoszlás volt tapasztalható országoként (a szlovák mintában 38,9 %, míg a magyar mintában 36 %).

A megkérdezettek családi állapotát vizsgálva a 34,3 %-a a válaszadóknak egyedülálló volt, 31,5 %-uk házas, 21,2 %-ban tartós kapcsolatban éltek, 10,5 %-uk elvált a párjától, míg 2,4 %-uk özvegy volt. A magyar mintában a legnagyobb arányban, azaz 34,9 %-ban az egyedülállók voltak. Ugyanakkor a szlovák válaszadók között az egyedülállók és a házasok aránya közel hasonló volt (33,6 % és 34,6 %).

A válaszadók 57,5 %-a még nem rendelkezett gyermekkel, 23,2 %-nak, már volt 1 gyermeke, 13,8 %-uk 2 gyermeket nevelt, míg 5,5 %-uknak 3 vagy annál több gyermek volt a családjában. A résztvevők 89,3 %-a úgy nyilatkozott, hogy nincsen három év alatti gyermeke, míg közel 10 %-uk (9,7 %) 1, illetve 2 három év alatti gyermeket nevelt, valamint 1 %-uknál 3 vagy annál több ilyen korú gyermek volt a családban. A magyar válaszadók esetében a gyermek nélküliek voltak a legnagyobb arányban reprezentálva (60,6 %), míg a legkisebb arányban a 3 vagy több gyermekkel rendelkező válaszadók voltak (7,6 %). A szlovák megkérdezettek között szintén a jelenleg még gyermektelenek voltak kiemelkedően magas arányban (53,4 %-os az arányuk), míg a 3 vagy több gyermekes válaszadók mindösszesen 2,7 %-ban kerültek a mintába. Mindkét országban a megkérdezetteknek leginkább nem volt 3 éven aluli gyermeke (87,7 % volt ez az arány a magyar válaszadók esetében, míg 91,3 % a szlovákoknál).

A kérdőív rákérdezett az iskolai végzettségre, mint az elhelyezkedést jelentősen befolyásoló faktorra. A vizsgált személyek legmagasabb iskolai képzettség szerinti százalékos megoszlása a következőképpen alakult. 25,1 %-uk alapfokú képesítéssel rendelkezett, a 24,7 %-uknak már volt középfokú végzettsége, igaz érettségi nélkül, a 35,6 %-uknak érettségije volt, míg a 14,6 %-uk felsőfokú képesítést tudhatott magáénak.

A megkérdezettek legutolsó munkájukat vagy pozíciójukat illetően a következő válaszokat adták:

*Táblázat 2: A válaszadók gyakorisága és megoszlása a státusz alapján*

státusz	gyakoriság	%-os megoszlás
egyéni vállalkozó volt	36	5,61
középvezető volt	19	2,96
segédmunkás alkalmazott volt	93	14,49
alkalmi munkás volt	38	5,92
közfoglalkoztatott volt	47	7,32
felsővezető volt	8	1,25
beosztott alkalmazott volt	267	41,59
szakmunkás volt	100	15,58
napszámos volt	18	2,80
alsó szintű vezető volt	16	2,49
összesen	642	100,00
hiányzó válaszok	47	
mindösszesen	689	

### A fiatalok által kitöltött kérdőívek elemzése

A kutatás során összesen 495 darab kérdőívet osztottunk ki. Ebből a számból kitöltve 476 darabot kaptunk vissza. A megválaszolt kérdésektől függően 380 – 420 darab kérdőívet tudtunk kiértékelni. A válaszadók közül 74 férfi és 128 nő Magyarországról, 73 férfi a 128 nő Szlovákiából töltötte ki a kérdőívet. A megkérdezettek korösszetételét a következő táblázat mutatja:

Táblázat 3: Válaszadók megoszlása életkor szerint

életkor	Magyarország		Szlovákia	
	gyakoriság	%-os megoszlás	gyakoriság	%-os megoszlás
19 alatt	10	4,98	1	0,49
19 – 21	56	27,86	68	33,01
22 – 24	57	28,36	85	41,26
24 felett	78	38,81	52	25,24
összesen	201	100,00	206	100,00

Ami a családi állapotot illeti, Magyarországon a megszólítottak 35,14 %-a volt egyedülálló, 13,96 %-a volt nős vagy házas és 59,90 %-a élt tartós kapcsolatban. Szlovákiában a megfelelő arányok a következők voltak: 56,19; 13,40 illetve 30,41 %. A magyarországi illetőségű válaszadók 88,08 %-a volt gyermektelen, a szám a szlovákiai illetőségűek esetében 90,78 % volt, továbbá 5,70 illetve 4,85 %-uknak volt egy gyermeke. Amíg Magyarországon a megkérdezettek 66,27 %-a nappali formában végezte felsőfokú tanulmányait, addig Szlovákiában egészen 87,58 %-a. A válaszadók megoszlása aszerint, hogy felsőfokú tanulmányai végzése idején dolgozik, és hogy ezt milyen formában teszi, illetve hogy mekkora a család havi bevétele, erről a Táblázat 4, Táblázat 5 és a Táblázat 5 ad bővebb információt:

Táblázat 4: Válaszadók megoszlása aszerint, hogy hallgatói státuszuk mellett dolgoznak-e vagy sem?

hallgatói státusza mellett...	Magyarország		Szlovákia	
	gyakoriság	%	gyakoriság	%
dolgozik	139	66,19	123	69,10
dolgozik, de jobb állást keres	29	13,81	23	12,92
dolgozik, de már szölkak, hogy keressen állást	1	0,48	3	1,69
dolgozik, de leépítésekre számít	0	0,00	4	2,25
dolgozik, de nem a végzettségének megfelelő munkát végez	41	19,52	25	14,04
összesen	210	100,00	178	100,00

Táblázat 5: Válaszadók megoszlása aszerint, hogy ha hallgatói státusza mellett dolgozik, melyik foglalkoztatási formában dolgozik?

hallgatói státusza mellett melyik foglalkoztatási formában dolgozik	Magyarország		Szlovákia	
	gyakoriság	%	gyakoriság	%
részmunkaidő	25	13,30	31	16,23
távmunka	3	1,60	5	2,62
rövidített munkahét	0	0,00	15	7,85
normális (8 órás) munka	60	31,91	22	11,52
rövidített munkanap	0	0,00	1	0,52
rugalmas munkaidő	35	18,62	33	17,28
másmilyen rugalmas (vagyis atipikus) formában	13	6,91	11	5,76
nem dolgozik	52	27,66	73	38,22
összesen	188	100,00	191	100,00

Táblázat 6: Válaszadók megoszlása aszerint, hogy mekkora az egész család havi átlagjövedelme

a család havi átlagjövedelme forintban vagy euróban	Magyarország		Szlovákia	
	gyakoriság	%	gyakoriság	%
nincs keresete	14	9,15	26	13,27
350 – 500 € (98 000 Ft – 150 000 Ft)	28	18,30	14	7,14
501 – 700 € (150 001 Ft – 210 000 Ft)	33	21,57	36	18,37
701 – 900 € (210 001 Ft – 270 000 Ft)	27	17,65	31	15,82
901 – 1200 € (270 001 Ft – 360 000 Ft)	21	13,73	49	25,00
1200 € és több (360 000 és több)	30	19,61	40	20,41
összesen	153	100,00	196	100,00

Ami a lakhelyet illeti, amíg Magyarországon a megkérdezettek 16,16 %-a lakik falun – a többi városi, addig Szlovákiában a válaszadó 43,84 %-a származik faluról.

### A vállalati adatbázis bemutatása

A felmérésben 232 vállalat vett részt, Magyarországról 161 (az összes válaszok 69 %-a), míg Szlovákiából 71 vállalatot (31 %) jelent. A minta tulajdonos szerinti megoszlását tekintve, a magyar és a szlovák cégek hasonló képet mutatnak, 75-75 %-uk van hazai tulajdonos kezében, míg a magyarok 20 %, a szlovákok 14 %-ának (a teljes minta 18 %-ának) külföldi tulajdonosa van. A vegyes tulajdonú cégek aránya a magyar vállalatok között 5 %, a szlovákoknál 11 %, a teljes mintában 7 %.

A megkérdezett cégek, szervezetek 79 %-a magán cég, 15 %-a pedig köz vagy állami tulajdonban van. A két országban az arányok ezen a téren is nagyon hasonlóak, a magyarok 81 %-a, a szlovákok 76 %-a a magán kézben lévő cég, míg mindkét országban a szervezetek/vállalatok 15-15 %-a köz vagy állami tulajdonban van. cégek létszámát tekintve összességében 57 % 50 fő alatti, 16 % 51-100 fős, 13 % 100-500 főt, 7 % 500-1000 főt és 8% az 1000 fő fölött foglalkoztató vállalat. Ezen a téren némi különbség mutatkozik a két ország között. Szlovákiában magasabb arányt képviselnek a 100 főnél kevesebb alkalmazottal dolgozó cégek (85 % vs. 67 %), ezek között is jelentős az 50-100 fős cégek aránya, az összes szlovák cég 39 %-a ilyen, míg a magyaroknál a 100 fő alatti cégek zömének 50-nél is kevesebb dolgozója van (az összes magyar cég 62 %). A legnagyobb, 1000 főnél is többet foglalkoztató cégek főleg magyarországiak, a magyar cégek 11 %-a (18 cég) tartozik ezek közé, míg a szlovákok cégek között csupán egyetlen ilyen cég (1 %) akadt.

A cégek ágazati megoszlása is nagyon hasonló a két országban. A legnagyobb arányt, a teljes minta negyedét, az ipari cégek képviselik, a magyarok között 26 %, a szlovák között 23 % az arányuk. Őket követi a kereskedelem 16 %-kal (a magyarok 14 %-a, a szlovákok 20 %-a). FMCG és telekommunikációs területen tevékenykedő cég nincsen a szlovákok között, e két területen a cégek mindössze 2-2 %-a működik (ez 4 ill. 5 céget jelent), további 2-2 %-os arányt képvisel még az energia és az oktatási terület is.

### Az eredmények elemzése

A megfogalmazott hipotézisek vizsgálata alapvetően egyváltozós vizsgálatokra és többváltozós elemzésre: keresztábra-elemzésre, kétmintás t-próbára és F-próbára koncentráltak. A válaszadók életkora meghatározza az atipikus formák iránti attitűdjeiket hipotézis vizsgálatához elsőként a két ország korcsoportonkénti összehasonlítását végeztük el a kérdőívben feltett kérdések sorrendjében. Az országok közötti különbségek kimutatásához a Mann-Whitney U nemparaméteres próbát alkalmaztuk. Az országok és a végzettségi szintek közötti eltérések kimutatására a három- és ötfokú Likert-skálás kérdésekre adott válaszok alapján a Mann-Whitney U nemparaméteres próbát alkalmaztuk. Az adatok feldolgozását és a statisztikai elemzéseket az IBM SPSS Statistics 22.0 for Windows statisztikai programcsomag segítségével végeztük. Úgyszintén használtuk a Wilcoxon W tesztet.

A hipotézisek bizonyítását illetve elvetését az alábbiakban foglaljuk össze:

*Táblázat 7: A munkanélküliekhez kapcsolódó hipotézisek eredmény táblázata*

hipotézis	érvényes (igaz)	részben érvényes (részben igaz)	elvetendő (nem igaz)
H.11	X		
H.12		X	
H.13		X	
H.14		X	
H.15		X	

*Táblázat 8: A vizsgálati hipotézisek értékelése a fiatal válaszadók körében*

hipotézis	érvényes (igaz)	részben érvényes (részben igaz)	elvetendő (nem igaz)
H.21		X	
H.22		X	
H.23	X		

Megjegyzések a H.21 hipotézishez: Vizsgálataink eredményei alapján megállapíthatjuk, hogy az életkor nem önmagában határozza meg, a válaszadók atipikus foglalkoztatási formák iránti attitűdjeit. A felsőoktatásban tanulókat korcsoportonként vizsgálva Magyarországon a 21 évnél fiatalabb korosztály esetén a többség nappali tagozaton tanul, a kisebbség, alig 5,6 %, levelező tagozaton, míg a 24 év feletti korosztálynál ez az arány teljesen megfordul, a levelező tagozaton tanulók aránya 76,7 % a korosztályon belül. Egy másik szempont, amit érdemes figyelembe venni, hogy a 24 évesnél idősebb korosztályba tartozók 84,48 %-a dolgozik a tanulás mellett, és a dolgozók 81,6 %-a levelező tagozatos. A 21 évesnél fiatalabb korosztályban 48,6 %-a dolgozók aránya. Szlovákiában a 21 évnél fiatalabb korosztályban szintén a nappali tagozaton tanulók vannak többségben és csak 6,5% a levelező tagozaton tanulók aránya. A 24 év feletti korosztályban fele-fele arányban oszlanak meg a két képzési forma között a megkérdezettek. Szlovákiában mindhárom életkor kategóriában 50 % körüli a tanulás mellett dolgozók aránya. Kimutathatók szignifikáns különbségek az életkor kategóriák között egyes atipikus foglalkoztatási formák esetében, de ezek sokszor nem esnek egybe a két országnál. Ugyanaz a korosztály teljesen ellentétesen viszonyul bizonyos foglalkoztatási formákhoz a két vizsgált országban.

Megjegyzések a H.22 hipotézishez: Az atipikus munkavállalással kapcsolatos attitűdöket vizsgálva a fiatalok körében, megállapítható, hogy csak bizonyos atipikus munkavállalási formák esetében mutathatók ki jelentős véleménykülönbségek az érettségivel és a felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok között. Érdekes, hogy a magyar és szlovák fiatalok körében végzettség szerint kimutatott attitűd különbségek nem erősítik egymást, hiszen más-más szempontok vonatkozásában érvényesek. Egyedül az egy szezonra szóló megbízás mint az egyik atipikus foglalkoztatási forma elfogadhatóságának megítélése tekintetében a felsőfokú végzettséggel rendelkezők szkeptikusabbak az érettségivel rendelkezőkhöz képest, mind a magyar, mind a szlovák fiatalok körében. A külföldi atipikus munkavállalás elfogadhatóságának megítélésében nem állapítható meg jelentős különbség a két végzettségi szint között, sem a magyar, sem a szlovák fiatalok körében.

Megjegyzések a H.23 hipotézishez: A statisztikai vizsgálatok eredményeit összegezve több esetben igazolható szignifikáns különbség a magyar és szlovák fiatalok között az atipikus munkavállalási formák elfogadhatóságának és fontosságának megítélésében. Az atipikus foglalkozási formák vállalásával kapcsolatos ingázási hajlandóság alapján a szlovák hallgatók mobilisabbak a magyar társaikhoz képest. Erősen szignifikáns különbség állapítható meg a magyar és szlovák fiatalok között

az atipikus külföldi munkavállalást illetően is: a szlovák fiatalok a magyar társaikhoz képest nagyobb arányban vállalták volna az atipikus munkaformákat külföldön.

Az életkor szerinti vizsgálatok is feltártak szignifikáns különbségeket a magyar és a szlovák fiatalok különböző kérdésekre adott válaszaiban. Voltak olyan foglalkoztatási formák, amelyek megítélése mindhárom korosztályban szignifikáns különbséget mutatott, ilyen volt például a közfoglalkoztatásnak a „normális állásba kerülés” esélyét befolyásoló szerepének a megítélése, vagy a miért vállalják az emberek a „nem normális” állásban való foglalkoztatás kérdésre adott „Olyan munkahelyi tapasztalat, amely jobb pozíció elérését teszi lehetővé” válasz.

Táblázat 9: Vállalati hipotézisek összefoglaló értékelése

hipotézis	érvényes (igaz)	részben érvényes (részben igaz)	elvetendő (nem igaz)
H.31	X		
H.32	X		
H.33		X	
H.34	X		
H.35		X	
H.36		X	

Megjegyzések a H.31 hipotézishez: Elemzésünk megmutatta, hogy a leginkább jellemző hatás valóban mindkét országban a *bérnövekedés* és *létszámnövekedés*. Kisebb nagyobb bérnövekedésről a magyar cégek 52 %-a, a szlovákok 65 %-a számolt be, míg létszámnövekedésről a magyarok 64 %-a, a szlovákok 75 %-a. A szlovák cégekre tehát mindkét hatás valamivel jobban jellemző, de a statisztikai vizsgálatok nem mutatnak szignifikáns különbséget. Mindkettő jobban jellemző a külföldi cégekre, mint a hazai vagy vegyes vállalatokra, és jellemzőbb a magán szektorban, mint a másik kettőben (szignifikáns, gyenge kapcsolatok tapasztalhatók). Bérnövekedés tekintetében az egyes létszám kategóriák nem különböznek, míg a *létszámnövekedés* annál jobban jellemző, minél nagyobb a cég, de szignifikáns kapcsolat itt nem mutatható ki.

Megjegyzések a H.32 hipotézishez: A *létszámleépítés* a telekommunikáció területén, a közigazgatásban és a mezőgazdaságban jellemző leginkább, az energia és a pénzügyi szektorban viszont egyáltalán nem jellemző. A *létszámnövekedés* és a *szereződéses dolgozók számának növekedése* legjellemzőbb a szállítás területén és egyáltalán nem jellemző a telekommunikációs és az energia szektorokban, valamint az utóbbi nem jellemző még a mezőgazdaságban sem. A *műszakszám növelése* leginkább az iparban és a mezőgazdaságban fordul elő, és egyáltalán nem jellemző a közigazgatásban. A *heti munkanapok számának növelése* legjellemzőbb az ipar és a szállítás ágazatban, és egyáltalán nem jellemző az oktatásban, IT területen, valamint a pénzügyi szektorban sem. *Bérnövekedés* az IT, szállítás és pénzügyi szektorban fordul elő leginkább, és legkevésbé az FMCG és a közigazgatás területén. A létszámleépítést leszámítva, minden foglalkoztatási hatás esetében szignifikáns összefüggés van, a szóráshányados értékek gyenge-közepes kapcsolatot jeleznek mind a hat terület esetében.

Megjegyzések a H.33 hipotézishez: Összességében a megkérdezett cégek 61 %-a szükségesnek tart valamilyen intézkedést a foglalkoztatás területén, a magyar cégek esetében 67 %, a szlovákoknál 50 % ezek aránya. Ennek ellenére a magyar cégek az összes megnevezett intézkedésről nagyobb arányban tartották azt, hogy nem jellemző, hogy azt terveznék, mint a szlovákok. A két legkevésbé preferált intézkedés megegyezik a két országban. A magyaroknál legkevésbé jellemző a *kiszervezés*, *outsourcing*, a cégek 70 %-ára ez egyáltalán nem jellemző, ezt követi a *bérbefagyasztás megszüntetése* (57 %), míg a szlovákoknál a *bérbefagyasztás megszüntetése* áll a sor végén (55 %), és

ezt követi a *kiszervezés, outsourcing* (49 %). A legnagyobb különbség a két ország között a *termékfejlesztés* vonatkozásában van, a szlovák cégek döntő többsége (87 %-a) kisebb nagyobb mértékben él ezzel a lehetőséggel, míg a magyaroknak csak 58 %-a, ez esetben a kapcsolat szignifikáns (gyenge). Mindkét országban a *szervezeti hatékonyság növelése* a leginkább preferált intézkedés, a magyar cégek 85 %-a, a szlovákok 91 %-a foglalkozik ezzel a kérdéssel. Az *atipikus foglalkoztatás növelése* mindkét országban középen foglal helyet a sorban, a magyar cégek 53 %-a, a szlovákok 61 %-a tervezi, hogy kisebb-nagyobb mértékben élni akar vele.

Megjegyzések a H.34 hipotézishez: A legjellemzőbb tervezett intézkedések hosszú távú megoldást jelentenek, mindkét országban a *szervezeti hatékonyság növelése* a leginkább preferált intézkedés, ezt követi a *műszaki, technológiai fejlesztés* és a *termékfejlesztés*, a magyar és szlovák cégek döntő többsége egyaránt tervez ilyen intézkedéseket. A legkevésbé preferált intézkedések is megegyeznek a két országban: *outsourcing*-gal a magyar cégeknek csak 30 %-a, a szlovákoknak pedig 51 %-a foglalkozik kisebb-nagyobb mértékben, míg a *bérfelfagyasztás megszüntetésével* 43 % ill. 45 %, valamint a *korábbinál olcsóbb munkaerő foglalkoztatásával* pedig 43 % ill. 57 %. Az *atipikus foglalkoztatás növelése* mindkét országban középtájon (53 % ill. 61 %) foglal helyet a sorban. A *szervezeti hatékonyság növelése, termékfejlesztés, a műszaki fejlesztés*, valamint az *atipikus foglalkoztatás*, a magán szektorban, sőt az „egyéb” cégek kategóriában is, érthető módon, nagyobb jelentőséggel bír, mint a köz vagy állami intézményekben. Mind a négy esetben szignifikáns gyenge kapcsolat van. A *termékfejlesztés, a műszaki fejlesztés* valamint a *szervezeti hatékonyság növelése* szignifikáns, közepes erősségű kapcsolatot mutat az ágazattal is. Ezek legkevésbé jellemzőek a közigazgatásban és az energia ágazatban, a *termékfejlesztés* legnagyobb jelentőséggel bír a pénzügyi szektor, az FMCG és az ipar vonatkozásában, a *műszaki fejlesztés* a szállítás, ipar és mezőgazdaság területeken, a *szervezeti hatékonyság növelése* pedig a pénzügyi szektorban és az oktatásban.

Megjegyzések a H.35 hipotézishez: Az atipikus foglalkoztatást mindkét országban általában ismerik a megkérdezettek, nincsenek rossz tapasztalataik, azonban sokan bizonytalanok abban, hogy cégüknél van-e olyan foglalkoztatási eset, amit atipikus foglalkoztatással lehetne megoldani, és a jelenlegi, megszokott, foglalkoztatási rendszeren sokan inkább nem kívánnak változtatni (44 % ill. 38 %). Sokan nem szívesen dolgoznak együtt munkaerő-kölcsönző cégekkel sem (54 % ill. 65%), és a vezetők is jobban elfogadják a hagyományos foglalkoztatási formákat (45 % ill. 52 %). Úgy látják, hogy az alkalmazottaik sem szívesen dolgoznának atipikus foglalkoztatási formák keretében (35 % ill. 45 %). Láttuk azt is, hogy a cégek nagyobb részének (56 %) terveiben szerepel az *atipikus foglalkoztatás növelése*, ez sokkal inkább jellemző a külföldi, és a magáncégek, valamint a legnagyobb, 1000 főnél is többet foglalkoztató cégekre. Minél nagyobb egy cég annál jobban ismeri az atipikus foglalkoztatási módokat és annál pozitívabban áll hozzá ezekhez. A külföldi tulajdonú cégek pozitívabban viszonyulnak az atipikus foglalkoztatáshoz, és összességében a magyar munkáltatók kevésbé utasítják el az atipikus foglalkoztatást és kevésbé diszkriminatívak a hátrányos helyzetű munkaerő, a külföldi állampolgárok, valamint a tartós munkanélküliség után foglalkoztatott személyek alkalmazásával kapcsolatban, mint a szlovák vállalatok.

Ágazatok szerint vizsgálva a véleményeket, általában elmondható, hogy az a tipikus foglalkoztatási formákat összességében az IT és telekommunikációs területen ismerik legjobban, leginkább ők hajlamosak megváltoztatni ilyen irányba a foglalkoztatási rendszerüket, és náluk fogadják el a vezetők is leginkább ezeket. Náluk vannak leginkább olyan tevékenységek is, amelyek nem igénylik a munkahelyen való tartózkodást, alkalmazottaik is szívesen dolgoznak atipikus foglalkoztatási forma keretében, és külföldi állampolgárokat is ők alkalmaznak legszívesebben.

Megjegyzések a H.36 hipotézishez: A részmunkaidős foglalkoztatás terén nincs lényeges különbség a magyar és szlovák cégek között, a cégek nagyobb részénél, megközelítőleg 58-58 %-uknál vannak

részmunkaidős foglalkoztatottak. A magyar cégek 12 %-ánál, míg a szlovákok 24 %-ánál van távmunka is. A vegyes vállalatokra jellemző leginkább a részmunkaidős foglalkoztatás (92 %), míg a hazai cégek között vannak legnagyobb arányban olyanok, akik egyáltalán nem foglalkoztatnak részmunkaidőben dolgozókat (48 %). Távmunkával is leginkább a vegyes vállalatok (25 %), legkevésbé a hazai vállalatok (14 %) élnek.

### **Empirikus következtetések**

#### **A munkanélküliek körében végzett vizsgálat**

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” hipotézist csak részben tudtuk elfogadni, mert a válaszadók véleménye az atipikus formák választásáról nem volt egységes. A vizsgálatban résztvevők többsége alapvetően átmeneti lehetőségként tekintett ezekre a foglalkoztatási formákra, ám nem feltétlenül minden esetben értékelték negatívan ezen megoldásokat, hanem előnyöket is láttak bennük. E szempontból a vélemények többsége nem volt életkor függő. A hipotézist, amely szerint: „a munkahely-keresők a „normál” elhelyezkedés esélyét rontó szituációként fogják fel az atipikus állások (vagy némelyikének) elfogadását”, csak részben tekintettük igaznak. Bizonyos atipikus formákkal szemben nagyobb volt az ellenérzés a válaszadók részéről, így többek között az alkalmi munka, a közfoglalkoztatás, a távmunka volt az, ahol a válaszadók viszonylag nagyobb aránya értékelte úgy, hogy ezeknek a formáknak lehetséges a negatív hatása a normális munka megszerzési esélyeire. Igazolható volt továbbá, hogy a két ország válaszadói szignifikánsan egyes típusok megítélésében nem voltak egyöntetű véleményen, kivéve az alkalmi munka hatását tekintve.

Feltételeztük, hogy a válaszadóink körében elsősorban a nők, a kisgyermekes anyukák preferálják az atipikus munkaformák némelyikét (a részidős- és a távmunkát). A hipotézist részben tudtuk elfogadni. Az atipikus formákat megoldási lehetőségként értékelték a családos nők a munka és magánélet összehangolására, ezeknek a formáknak a többségét azonban átmeneti megoldásként tudták csak foglalkoztatásként elfogadni, bár a kölcsönző vállalattal történő szerződés kötést, a távmunkát, a kölcsönzött munkaerő lehetőségét viszonylag magas arányban hosszabb távon történő alkalmazási lehetőségnek gondolták.

Végül feltételezésünk volt, hogy az atipikus formák közül is a közfoglalkoztatás rendelkezik a legalacsonyabb preferencia-szinttel a munkavállalók körében. A közfoglalkoztatás a megkérdezettek véleménye alapján igen alacsony preferenciaszinten volt, ugyanakkor a hasznossági megítélése a közepes átlagnál magasabb értéket mutatott minden kedvezményezetti dimenzióban.

#### **A fiatalok körében végzett kutatás értékelése**

A 407 kériővre kapott válaszok alapján a legfontosabb megállapításaink a következőkben foglalhatók össze:

Vizsgálataink eredményei alapján megállapíthatjuk, hogy az életkor nem önmagában határozza meg a válaszadók atipikus foglalkoztatási formák iránti attitűdjeit. Kimutathatók szignifikáns különbségek az életkor kategóriák között egyes atipikus foglalkoztatási formák esetében, de ezek sokszor nem esnek egybe a két országnál. Ugyanaz a korosztály teljesen ellentétesen viszonyul bizonyos foglalkoztatási formákhoz a két vizsgált országban.

Az atipikus munkavállalással kapcsolatos attitűdöket vizsgálva a fiatalok körében, megállapítható, hogy csak bizonyos atipikus munkavállalási formák esetében mutathatók ki jelentős véleménykülönbségek az érettségivel és a felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok között. Érdekes, hogy a magyar és szlovák fiatalok körében végzettség szerint kimutatott attitűd különbségek nem erősítik egymást, hiszen más-más szempontok vonatkozásában érvényesek.

A statisztikai vizsgálatok eredményeit összegezve több esetben igazolható szignifikáns különbség a magyar és szlovák fiatalok között az atipikus munkavállalási formák elfogadhatóságának és

fontosságának megítélésében. Az atipikus foglalkozási formák vállalásával kapcsolatos ingázási hajlandóság alapján a szlovák hallgatók mobilisabbak a magyar társaikhoz képest. Erősen szignifikáns különbség állapítható meg a magyar és szlovák fiatalok között az atipikus külföldi munkavállalást illetően is: a szlovák fiatalok a magyar társaikhoz képest nagyobb arányban vállalták volna az atipikus munkaformákat külföldön.

### **A vállalatok vizsgálata**

A legfontosabb következtetéseink a következőkben foglalhatók össze:

Feltevésünk szerint a válságból való kilábalás, növekedés, foglalkoztatást érintő hatása a cégek számára elsősorban a létszám- és bérnövekedésben nyilvánul meg mindkét országban. Mindkettő inkább jelentkezik a magán vállalatoknál és a külföldi tulajdonú cégeknél, és függ a cégmérettől is, a nagyobb cégekre inkább jellemző, mint a kisebbekre.

Az egyes hatásterületek ágazatonként különböző mértékben jellemzőek, az ágazat és a különböző hatásterületek között szignifikáns kapcsolat feltételezhető.

A magyar és szlovák cégek jelentősen különböznek a foglalkoztatással kapcsolatos tervezett intézkedésekben, a szlovákoknál sokkal inkább jellemző az outsourcing és az atipikus foglalkoztatás növelése, mint a magyaroknál.

A vállalkozások foglalkoztatást érintő tervezett intézkedéseire a személyi jellegű megoldások helyett mindkét országban inkább a hosszabb távú intézkedések a jellemzőek.

Feltevésünk szerint, bár az atipikus foglalkoztatási formákat a cégek többsége ismeri, sem Magyarországon, sem Szlovákiában nem kedvelt forma vállalkozások körében, és a megszokott, foglalkoztatási rendszerén a cégek többsége nem kíván változtatni.

A részmunkaidős foglalkoztatás és távmunka lehetőségével mindkét országban a cégek kisebbik része él csak, és inkább jellemzi a külföldi cégeket és a vegyes vállalatokat, mint a hazaiakat.

### **Köszönet**

A tanulmány szerzői a következő személyeknek tartoznak köszönettel:

Ács Nóra, könyvtári szakreferens, Szent István Egyetem

Bukor József, dékán, Selye János Egyetem

Cserjési Kinga, Komárom-Esztergom megyei kereskedelmi és iparkamara munkatársa

Dr. Kolbe Tamás, ügyvezető igazgató, Larskol kft.

Dr. Komor Levente, egyetemi docens, Szent István Egyetem GTK TTI intézetigazgató

Natkai Istvánné, kirendeltség-vezető, KEM KH Munkaügyi Központja, Komáromi Kirendeltség

Ing. Mária Poláčeková, az OLSAF igazgatója (Office of Labour Social Affairs and Family)

Sinka Róbert, e-learning szakértő

Szabó Katalin, PhD. jelölt, Szent István Egyetem, kutatási adminisztrációfelelős

Szekeresné Horváth Zsuzsanna, Komárom-Esztergom megyei KH Munkaügyi Központja, Esztergomi Kirendeltség,

Komárom-Esztergom megyei kereskedelmi és iparkamara tanácsadója.

### **A kutatás szakmai támogatói Magyarországról**

Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal Esztergom

Járási Hivatal Munkaügyi Kirendeltsége, Esztergom

Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal Komárom

Járási Hivatal Munkaügyi Kirendeltsége, Komárom

Eduvus Főiskola, Tatabánya

Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Komárom-Esztergom Megyei Szervezete, Tata

Komárom-Esztergom Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, Tatabánya



**A kutatás szakmai támogatói Szlovákiából:**

Munkaügyi, szociális és családjogi hivatal Komárom (Úrad práce, sociálnych vecí a rodny Komárno)

Munkaügyi, szociális és családjogi hivatal Párkány (Úrad práce, sociálnych vecí a rodny Štúrovo)

Szlovákiai Magyar Közgazdász Társaság

RRA Komárno

RPIC Komárno

Kárpát-Régió Üzleti Hálózat, Dunaszerdahely

A kutatási projekt a Nemzetközi Visegrádi Alap pénzügyi támogatásával valósult meg.

**Referenciák**

- [1] Aronson, Robert L.: Self-employment. A Labor Market , Ithaca, New York, 1991, ILR Press, 156 o.
- [2] Dalminé Kiss Gabriella: Munka és szabadidő. A munkaparadigmának térvészése és a szabadidő szociológiája, Szociológiai Szemle, 1994. 3. sz.. 65-79 o.
- [3] Kiss Gabriella Munka és szabadidő. A munkaparadigmának térvészése és a szabadidő Szociológiája, Kiss Gabriella: Korunk hívószavai. Szociológiai tanulmányok, Debrecen, 1997, Nullpont Kulturális Egyesület, 9-35 o.
- [4] Frey Mária: A munkaidőrendszerek rugalmassá válása. Közgazdasági Szemle, 2000, 12. 1008-1026 o.
- [5] Galasi Péter: A munkaerőpiac gazdaságtana, Budapest, 1997, Aula Kiadó, 153 o.
- [6] Lengyel Imre – Rechnitzer János: Regionális gazdaságtan, Budapest – Pécs, 2004, Dialóg Campus Kiadó, 291 o.
- [7] Hardi Tamás – Hajdú Zoltán – Mezei István: Határok és városok a Kárpát-medencében, Győr – Pécs, 2009, MTA RKK , 374 o.
- [8] Hardi Tamás – Tóth Károly : Határaink mentén. A szlovák-magyar határtérség társadalmigazdasági Vizsgálata, Somorja, 2008, Fórum Kisebbségkutató Intézet, 283 o.
- [9] Poór József – Kosár Szilvia – Fodor Péter – Tóth Viktória – Majó Zoltán – Csiba Zsuzsa – Huszárik Erika: 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, 2012, 1, 29-44 o.
- [10] Fodor Péter – Kiss Tibor – Poór József: A válság hatása a HR-re és a tudásmenedzsmentre – négy kelet-európai ország szervezeteinek empirikus vizsgálata alapján. Vezetéstudomány, 2010, 10, 2-18 o.
- [11] Fodor Péter – Kiss Tibor – Poór József: 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, 2011, 1, 81-104 o.
- [12] Hiltrop, J. M.: Human Resources Practices of Multinational Organizations in Belgium. European Management Journal, 1991, 4, 404-411 o.
- [13] Kertesi Gábor – Köllő János: Economic Transformation and the Revaluation of Human Capital – Hungary, 1986-1999, 2001, Budapest Working Paper 4, 36 o..
- [14] Kertesi Gábor – Köllő János: A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberei tőke átértékelődése. Közgazdasági Szemle, 2001, november, 897-919 o.
- [15] Kertesi Gábor – Köllő János: Az ágazati bérkülönbségek forrásai. (I. rész) Munkaügyi Szemle, 2001, július-augusztus, 54-56 o.
- [16] Kertesi Gábor – Köllő János: Az ágazati bérkülönbségek forrásai. (II. rész) Munkaügyi Szemle, 2001, szeptember, 26-28 o.
- [17] Boros Szilárd – Farkas Iván (eds.): Baross Gábor Terv. Dél-Szlovákia/Felvidék regionális gazdasági terve, 2014, Győr, Szlovákiai Magyar Közgazdász Társaság, 154 o.
- [18] Horbulák Zsolt: A Komáromi és Érsekújvári járás, illetve Komárom-Esztergom megye munkaerőpiaci helyzetének az összehasonlítása. Esztergom és Vidéke.2015, 1. 33-39 o.