

Medgyesi Márton—Róbert Péter:

A MUNKA-ATTITÜDÖK IDŐBELI VÁLTOZÁSA
1989–1997 KÖZÖTT

A TÁRKI Társadalompolitikai Tanulmányok:

- fontos közpolitikai témákat tűz napirendre
- tényyszerű, kiegyensúlyozott elemzéseket bocsát közre
- hidat kíván teremteni az akadémiai szféra, a döntéshozói kör, a kormányzati szektor és a versenyszféra között
- érdekes és hiánypótló szeretne lenni

A sorozat a TÁRKI kutatásaira támaszkodik, számai havi rendszerességgel jelennek meg.

A sorozatot szerkeszti: Tóth István György

A TÁRKI Társadalompolitikai Tanulmányok az Institute für die Wissenschaften vom Menschen (IWM) SOCO program támogatásával készül, mely programot az Osztrák Szövetségi Kormány Alapja a Közép- és Kelet-Európai Együttműködésért, valamint a Ford Alapítvány finanszírozza.

TÁRKI Társadalompolitikai Tanulmányok 4.

Budapest, 1998

ISSN 1418-0839

ISBN 963 7869 10 7

Felelős kiadó: Kolosi Tamás elnök-igazgató

Olvasószerkesztők: Csendes Lilla, Nagy Ildikó

Tördelő: Pallagi Ilona

© TÁRKI, 1998

Medgyesi Márton—Róbert Péter:

A MUNKA-ATTITÛDÖK IDŐBELI VÁLTOZÁSA
1989–1997 KÖZÖTT

Budapest, 1998. február

Róbert Péter a TÁRKI Kutatási Osztályának vezetője, az ELTE Szociológiai Intézetében egyetemi docens. Kutatási területe a társadalmi egyenlőtlenségek és mobilitás folyamatai, valamint a társadalmi egyenlőtlenségekhez kapcsolódó attitűdök és preferenciák. Az International Social Survey Programme (ISSP) kutatás magyarországi koordinátora.

Medgyesi Márton a TÁRKI Kutatási Osztályának munkatársa, a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem PhD-hallgatója. Egyetemi diplomadolgozatát az ISSP 1987-es, illetve 1992-es Társadalmi egyenlőtlenség adatbázisának összehasonlító elemzéséből készítette.

A szerzők a tanulmánnyal kapcsolatos bármilyen megjegyzést, kiegészítést szívesen fogadnak: robert@tarki.hu vagy medgyesi@tarki.hu

A tanulmány az International Social Survey Programme (ISSP) adataira épül. Az ISSP magyarországi kutatását az OTKA T18433 sz. kutatási programja, valamint az OKTK támogatja.

Tartalomjegyzék

1. Összefoglalás	5
2. A munka-attitűdök vizsgálatának jelentősége.....	5
3. A munka-attitűdök általános modellje.....	6
4. Társadalmi-gazdasági és demográfiai változók	6
4.1. A munka-attitűdök és a nem összefüggése: nemi paradoxon?.....	6
4.2. Az életkor hatása.....	7
4.3. A képzettség és foglalkozás hatása	8
5. Szervezeti, intézményi háttér	8
6. Munkásmagatartások és munka-attitűdök a rendszerváltozás előtt	10
7. Hipotézisek a munka-attitűdök változásával kapcsolatban	12
8. A munka-attitűdök megváltozásával kapcsolatos hipotézisek ellenőrzése ..	14
8.1. A munka jellemzőivel kapcsolatos hipotézisek ellenőrzése	14
8.2. Magas kereset.....	15
8.3. Állásbiztonság	17
8.4. Előrejutás	19
8.5. Rugalmas munkaidő	21
8.6. A munka-jellemzők összefüggésének változása	23
8.7. A magánszféra szerepe	24
9. Tények és értékek meg nem felelése. A munkával való elégedetlenség	25
10. Következtetések	29
Bibliográfia.....	31
1. Melléklet	34
2. Melléklet	36
3. Melléklet	38
4. Melléklet	40
Abstract.....	42

1. Összefoglalás

Tanulmányunkban a munkával kapcsolatos attitűdök időbeli elmozdulását vizsgáljuk az elmúlt közel egy évtizedben bekövetkezett intézményi átalakulások tükrében. Érdeklődésünk középpontjában azok a vélemények állnak, amelyek összefüggésbe hozhatók a keresők, önálló munkavállalók, illetve alkalmazottak, az állami vagy magánszektorban foglalkoztatottak munkaerőpiaci helyzetével és keresetnövelő stratégiáival, s amelyek tekintetében feltételezhetjük, hogy az átalakulás során változásokon mentek keresztül. Ezek a kereset, az állásbiztonság, az előrejutás és a munkaidő fontosságával kapcsolatos vélemények. Vizsgáljuk ezen túlmenően, hogy a munkával kapcsolatos elvárások mennyire teljesülnek a válaszolók szerint, milyen mértékben figyelhető meg az észlelt tények, illetve a vágyak diszkrpanciája és ez hogyan hat a munkával való általános elégedettségre.

A munka-attitűdök időbeli változását a válaszolók társadalmi-gazdasági helyzetének, demográfiai jellemzőinek, munkamegosztási helyzetének tükrében vizsgáljuk. Ennek megfelelően kutatásunk kitér a nemek, az életkori csoportok, az iskolázottsági szintek, a munkahelyi beosztás, a gazdasági ágazatok, a szektorok stb. különbségeire.

A vizsgálat két empirikus adatfelvétellel épül, amelyeket a TÁRKI az International Social Survey Programme (ISSP) keretében 1989-ben, illetve 1997-ben hajtott végre országos reprezentatív mintákon, kérdőíves módszerrel.

Eredményeink szerint a magas kereset fontossága a vizsgált időszakban megnőtt a magyar társadalomban. Az állásbiztonság fontossága változatlanul tekinthető, mindkét időpontban kiemelkedő. Az előrejutás fontossága 1989 és 1997 között megnövekedett, a rugalmas munkaidő fontossága viszont lecsökkent. A kereset, az állásbiztonság, illetve az előrejutás tekintetében különböző mértékű különbség figyelhető meg az érzékelt tényleges helyzet, illetve az elvárások között. A tapasztalt diszkrpancia csökkent a munkával való elégedettséget.

A munkával kapcsolatos attitűdöket kevésbé befolyásolják nemi különbségek. Életkor tekintetében a középkorúak és annál fiatalabbak, valamint az idősebbek között húzódik a fő választóvonal. Jellegzetes különbségek mutatkoznak a képzettség tekintetében is. A munka-attitűdöket befolyásolja, hogy a kérdezett az állami vagy a magánszférában dolgozik-e.

2. A munka-attitűdök vizsgálatának jelentősége

A munka-attitűdök kutatásának fontossága abban rejlik, hogy az attitűdök szoros összefüggést mutatnak a megfigyelhető viselkedéssel (Hakim, 1991). A témával foglalkozó legkorábbi kutatások kiinduló feltételezése az volt, hogy a munkájával elégedett munkás többet és jobban dolgozik, ezt a hipotézist azonban empirikusan nem sikerült igazolni (Curtice, 1993). Későbbi kutatások szerint viszont mindenképpen elmondható, hogy az elégedetlen munkás gyakrabban cserél állást, többet hiányzik és idejének nagyobb részét tölti el munkán kívüli tevékenységgel, illetve több keresete származik onnan. A szakirodalom arra is felhívja a figyelmet, hogy a munkával való elégedettség az élet minőségének egyik központi összetevője és a munkával való elégedettség hat a mentális állapotra is (Curtice, 1993). A társadalmi ré-

tegződéssel kapcsolatos vizsgálódások is fontos ismérvként tartja számon a munkához kötődő jellemzőket. Hradil (1994) négy vizsgálati területet emel ki: a munkahely biztonsága; a munkaidő kedvező, rugalmas volta; a munkakörülmények és munkafeltételek; a munkával kapcsolatos elégedettség. Mindezek aláhúzzák annak fontosságát, hogy megvizsgáljuk, miként változtak a munkával kapcsolatos vélemények a rendszerváltás során Magyarországon. Legelőször is a munka-attitűdök vizsgálatának elméleti keretét vázoljuk fel, majd ezek alapján hipotéziseket fogalmazunk meg a gazdasági átmenet munka-attitűdökre való hatásával kapcsolatban. A dolgozat második felében ezeknek a hipotéziseknek empirikus ellenőrzését végezzük el.

3. A munka-attitűdök általános modellje

A munka-attitűdök vizsgálatának elméleti keretét Arne Kallebergtől (Work Orientation 1997) kölcsönözzük. Kalleberg modelljében a munkattitűdöket (melyek közül ő a munkával való elégedettséget és a munka iránti elkötelezettséget emeli ki) közvetlenül a munka tulajdonságai (javadalmazás, pozíció, a feladat tulajdonságai) és a munkával kapcsolatos értékek határozzák meg. Az elégedettség ugyanis egy normatív (milyennek kellene lennie) és egy faktuális, illetve észlelt (milyen valójában) komponens megfeleléséből adódik. Ezen a két komponensen keresztül azonban sokféle hatás befolyásolja a munka-attitűdöket. Friedeburg (1968) a megelégedettség olyan meghatározóit sorolja fel, mint a munkahely biztonsága, az előjárók bánásmódja, a munkabeosztás, a fizetés, az előmeneteli lehetőségek. A munka különféle tulajdonságait egyrésztől szélesebb szervezeti, intézményi kontextus határozza meg, másrésztől pedig az egyén demográfiai, társadalmi-gazdasági háttere befolyásolja, tehát hogy milyen foglalkozást, pozíciót tud valaki elérni. A munkával kapcsolatos értékekre, vagyis az egyéneknek a munka egyes aspektusaira vonatkozó szubjektív értékeléseire, szintén az egyén demográfiai és társadalmi-gazdasági háttere, valamint az intézményi kontextus lehet hatással.

A következőkben először a társadalmi-gazdasági és demográfiai változók valamint a munka-attitűdök kapcsolatát leíró elméleteket tárgyaljuk, aztán az intézményi kontextus hatásával kapcsolatos elméletekre térünk át.

4. Társadalmi-gazdasági és demográfiai változók

4.1. A munka-attitűdök és a nem összefüggése: nemi paradoxon?

Számos szerző foglalkozik a munkával való elégedettség és a nem kapcsolatában megfigyelhető paradox jelenséggel. A nők általában rosszabb munkakörökben (alacsonyabb bér, kevesebb előmeneteli lehetőség, kisebb biztonság, kevesebb juttatás) dolgoznak, mint a férfiak, mégis elégedettebbek a munkájukkal (Curtice, 1993; Hakim, 1991). Az ellentmondás feloldására adott magyarázatok egyrészt önszelekciós mechanizmus lehetőségére hívják fel a figyelmet: a munkájukkal elégedetlenebb nők felmondanak, így a dolgozó nők közül mindenkor csak a munkájukkal elégedettebbek maradnak. Magyarázható ez az ellentmondás a relatív depriváció elméletének segítségével is: ezek szerint a nők általában olyan munkahelyeken dol

goznak, ahol magas a női munkaerő aránya, így a nők nem a férfiak magasabb presztízsű munkáihoz viszonyítják munkájukat. Egy másik lehetőség, hogy úgy csökkentik vágyaik és a tények közötti különbséget, hogy elvárásaikat szállítják le a lehetőségek szintjére. Hakim (1991) amellett érvel, hogy nem ezek a mechanizmusok vezetnek a megfigyelt jelenséghez. Szerinte a nők a férfiaktól eltérő prioritásokkal rendelkeznek, számukra a munka csak másodlagos, míg a családi élet és házimunka áll az első helyen. Mivel így a nők kevesebbet várnak el munkájuktól, kevesebbrel is elégedettebbek lesznek. Curtice szintén férfiak és nők eltérő elvárásaira hívja fel a figyelmet (Curtice, 1993). Szerinte a nők kisebb arányban mondják, hogy magas a keresetük, nagyobb arányban látják viszont úgy, hogy munkájuk kevésbé stresszes, és a főnök-beosztott kapcsolat jobb munkahelyükön. Eszerint számukra a pszichológiai kompenzációk szintén fontosak. Másrészt Curtice arra is figyelmeztet, hogy az elégedettség még a férfiaknál sem csak a munka gazdasági jutalmaitól függ, azt legerősebben a munka érdekessége befolyásolja.

4.2. Az életkor hatása

Kalleberg modellje szerint az életkor egyrészt a munka tulajdonságain másrészt a munkával kapcsolatos értékeken keresztül befolyásolja a munkával való elégedettséget. Mind a két esetben megfigyelhető kohorsz hatás és életciklus hatás is (Kalleberg és Loscocco, 1983). A munka tulajdonságai esetében az életciklus hatás könnyen értelmezhető: magasabb életkorú egyének karrierjük előrehaladottabb állomásán vannak, egyszerűen jobb állásban, jobb pozícióban lehetnek, mint a fiatalok. A kohorsz hatás lényege ebben az esetben, hogy nagy létszámú kohorszok esetében kisebb az esély egy jó állás vagy munkahely megszerzésére. A munkával kapcsolatos értékeken belül az életciklus hatása abban nyilvánul meg, hogy az életkor előrehaladtával a munka bizonyos aspektusainak fontossága csökken, pl. az idősebb munkavállalók számára az előmenetel lehetősége már kevésbé fontos. Egy másik lehetséges életciklus magyarázat, hogy az egyének értékei alkalmazkodnak a tényleges munkájuk tulajdonságaihoz, illetve a reálisan elérhető alternatívákhoz, tehát csökkennek az igényeik. A kohorsz hatás alapja a munkaértékek esetében az lehet, hogy az eltérő kohorszok eltérő szocializáción mentek keresztül, ezért előfordulhat, hogy ugyanolyan munkával, munkakörülményekkel a különböző kohorszhoz tartozó egyének különböző mértékben elégedettek.

Ezeken a kor-hatásokon felül még egy további hatást is figyelembe kell venni. Ezek szerint a életpálya középső szakaszában az egyének egy úgynevezett „tranzíciós periódust” élnek át, amely során megkérdőjelezzik addig elért eredményeiket, újrafogalmazzák életcéljaikat és ezért azok az egyének, akik a munkát identitásuk fontos elemének tekintik, ebben az időszakban elégedetlenebbek lesznek.

Mindezekon felül Kalleberg és Loscocco (1983) azt is feltételezik, hogy az objektív foglalkozási helyzet, valamint a családi életciklusban elfoglalt helyzet (gyerekek száma, házasság) közvetlenül kisebb mértékben hat a munkával kapcsolatos attitűdökre, hatása inkább a szubjektív változókon, észleléseken keresztül érvényesül. Empirikus elemzéseik megerősítik ezeket a hipotéziseket.

4.3. A képzettség és foglalkozás hatása

A humán tőke elméletek szerint az iskolai végzettség befolyásolja, hogy az egyén milyen foglalkozást érhet el és milyen jövedelemre tehet szert. Becker (1975) szerint a humán tőke befektetések magasabb végzettséghez vezetnek, ami nagyobb foglalkozási presztízsben és jövedelemben térül meg, tehát végső soron magasabb társadalmi státussal jár együtt. Mivel a magasabb státusúak feltehetően valóban jobb állásokban, jobb munkafeltételek között dolgoznak, valószínű, hogy elégedettebbek is lesznek a munkájukkal. Ugyanakkor ezeknek az embereknek az igény szintje is magasabb, mivel a magasabb képzettség általában magasabb aspirációs szintet eredményez, ami viszont egy felső korlátot jelent a munkával kapcsolatos elégedettségük tekintetében. Ezen az alapon azt feltételezhetjük, hogy a magasabb végzettségűek attitűdjei a munkával kapcsolatban kevésbé instrumentálisak, nemcsak magas keresetet várnak el munkájuktól, hanem fontosnak tartják a munka érdekességét, az önálló munkavégzést is.

A munka tulajdonságai más mechanizmusokon keresztül is befolyásolhatják a munka-attitűdöket. Curtice (1993) a munkával való elégedettség elemzése során rámutat, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott nők különösen elégedettek, így szerinte tehát inkább „részdős paradoxon”-ról lehet beszélni semmint „nemi paradoxon”-ról. A férfiak és a teljes munkaidőben dolgozó nők attitűdjei között ugyanis nem olyan lényeges az eltérés. Úgy tűnik, hogy főképpen a részdősök rendelkeznek eleve alacsonyabb várakozásokkal, elvárásokkal, hiszen általában nem családfenntartók, csak egy kis többletjövedelemért dolgoznak és ennél többet esetleg nem is várnak el a munkájuktól. Emiatt kevésbé lesznek elégedetlenek is.

5. Szervezeti, intézményi háttér

A szervezeti és intézményi kontextus munka-attitűdöket befolyásoló hatásának leírására Kalleberg és Reve (1991) dolgozott ki szociológiai és közgazdaságtani megközelítéseket ötvöző modellt.¹ A szerzők szerint a technikai hatékonyságot, vállalatspecifikus ismereteket és a teljesítmény mérhetőségét hangsúlyozó közgazdasági elméleteket ki kell egészíteni szociológiai megközelítésekkel, amelyek a racionális döntések kereteit felállító társadalmi és intézményi kontextust írják le. A modell a foglalkozási viszonyokat a munkaszerződések terminusaiban elemzi, ez a fogalmi apparátus ugyanis lehetővé teszi az interdiszciplináris megközelítésmódot. A szerződésekkel kapcsolatos közgazdasági megközelítések a szerződések jogi és ösztönzési mechanizmusaira koncentrálnak, míg a szociológiai elméletek a szervezeti, hatalmi és kulturális aspektusokra helyezik a hangsúlyt. A munkaszerződések több dimenzió mentén osztályozhatók. Különböznek egyrészt aszerint, hogy mennyire formalizáltak (explicit) vagy hallgatólagosak (implicit), és különböznek időtartamukban is. A szerzők által kidolgozott modell arra törekszik, hogy egységes elméleti keretbe foglalja a foglalkozási viszonyok egyes dimenzióinak összefüggését, és a külső tényezők azokat meghatározó hatását.

A modell szerint a szerződések gazdasági-technikai és társadalmi-politikai feltételei meghatározzák a munkáltatók által alkalmazott ellenőrzési rendszereket és ösztön

¹ A modell egy empirikus alkalmazását lásd Kalleberg, 1992.

zési stratégiákat. A tranzakciók jellegzetes gazdasági-technikai vonatkozásai a tőke specifikussága és a bizonytalanság. A tranzakciós költségek gazdaságtana szerint a vállalatspecifikus ismeretek megszerzésébe befektető dolgozók számára biztosítékokat kell felajánlani, pl. tulajdonjogokat vagy belső munkaerőpiacon való előmeneteli lehetőséget, mert ellenkező esetben az optimálisnál kevesebbet fektetnének be ilyen ismeretek megszerzésébe, azok ugyanis csak az adott vállalatnál hasznosíthatók (Williamson, 1985). A megbízó-ügynök elmélet szerint amennyiben a dolgozó erőfeszítése nehezen mérhető, akkor a bizonytalanság szerepével is számolni kell. Olyan ösztönzési rendszert kell életbe léptetni, ami biztosítja, hogy a nehéz ellenőrizhetőség ellenére is a megbízó érdekei szerint cselekedjen az ügynök, ez pedig úgy érhető el, hogy javadalmazását az eredményhez igazítják (Levinthal, 1988). Ösztönzés alatt nem csak pénzbene és nem pénzbene javadalmazást kell érteni, hanem előmeneteli lehetőségeket, érdekes munkát, csoporthoz tartozást is. A javadalmazásnak az outputhoz való igazítása azonban az ügynök számára jelentős kockázatot jelent, hiszen ez nemcsak az ő tevékenységétől függ. Ezt a kockázatot csökkenteni lehetne, ha nem az eredményesség, hanem az ügynök erőfeszítése lenne a javadalmazás alapja, ez azonban csak költségesen mérhető. Azokat a dolgozókat, akiknek teljesítménye nehezen mérhető, inkább a viselkedés, a munkába fektetett erőfeszítés alapján ellenőrzik. A nagyobb autonómiával rendelkező dolgozóknál azonban, akiknek a teljesítménye jól mérhető, inkább az eredményesség számít. A szerződés társadalmi-politikai feltételei az alkalmazók és alkalmazottak közötti hatalmi és függőségi viszonyokat tükrözik. A szerződések szociológiai elméletei általában azt feltételezik, hogy a munkaerőpiaci csereszituációk egyenlőtlenek, a cserék kimenetele nagymértékben függ az erőforrások eredeti elosztásától. A kezdeti erőforrás-elosztás azonban nem egyedüli meghatározója a pozícióknak, az aktorok koalíciókat alkothatnak és dönthetnek arról, hogy közösen lépnek-e fel érdekeik védelmében.

A szerződések gazdasági-technikai és politikai-társadalmi feltételei, valamint az ellenőrzési és ösztönzési rendszerek befolyásolják a dolgozók munkahely iránti elkötelezettségét. Az elkötelezettség egy cselekvésbeli komponensből (a munkába fektetett erőfeszítés, valamint az, hogy a dolgozó fenntartja munkaviszonyát az adott vállalatnál) és egy attitűdbeli komponensből (a vállalat iránti lojalitás és a vállalat céljaival való azonosulás) áll. A vállalatspecifikus ismeretek, a csoportmunka növelik a vállalat iránti elkötelezettséget. Minél több általános, más vállalatnál is alkalmazható képzettséggel rendelkezik az egyén, annál kisebb azonban a vállalat iránti elkötelezettsége. A szakszervezeti tagság mindkét irányba hathat aszerint, hogy a szakszervezeti tagság együtt jár-e nagyobb állásbiztonsággal, hosszabb távú szerződésekkel. A viselkedésre alapozott ellenőrzés csökkenti a vállalat iránti elkötelezettséget, a munkakörök és előmeneteli lehetőségek formalizáltsága azonban növeli, mert a belső munkaerőpiac kialakulásának kedvez. A keresetek, előmeneteli lehetőségek és a munka egyéb szubjektív ösztönző elemei is növelik a vállalat iránti elkötelezettséget.

Mindezek az előbb említett összefüggések egy szélesebb intézményi kontextusba helyeződnek, amely mind a szerződések feltételeit, mind az ellenőrzési és ösztönzési struktúrákat, mind pedig a vállalat iránti elkötelezettséget befolyásolja. Ebbe a tágabb intézményi kontextusba a nemzeti és szervezeti kultúra, az állam kapitalista vagy szocialista jellege, az oktatási, pénzügyi, jogi és családi intézményrendszer, makroökonomiai feltételek és a szervezeti kontextus tartozik bele. Mivel a szerződés-

sek feltételei országok szerint különböznek, ezért a foglalkozási viszonyokat nemzetközi összehasonlító vizsgálatok keretében érdemes elemezni.

6. Munkásmagatartások és munka-attitűdök a rendszerváltás előtt

A téma korábbi kutatói a rendszerváltás előtti hazai munka-attitűdöket instrumentálisként jellemezték, vagyis a munkavállalók elsősorban pénzkereset céljából dolgoznak. Kemény István (1991) kiemeli, hogy a munkások racionálisan kalkuláltak, a számukra adódó lehetőségek közül azt igyekeztek megvalósítani, amely révén várhatóan a legmagasabb keresetet tudták elérni. A munkások mindezt a munkahelyen nyújtott teljesítményük szabályozásával és ezáltal a normák alakításával, valamint munkahelyen kívüli jövedelemszerző tevékenységgel érték el. A teljesítmény-visszatartás, illetve szabályozás különféle formáival és lehetőségeivel elsőként Héthy és Makó (1972) foglalkozott részletesen. Amikor a munka-attitűdök változásával kapcsolatos hipotéziseinket felállítjuk, abból indulunk ki, hogy a makroszintű (állami) és mezoszintű (iparágak, szervezetek) intézmények – az előző pontban vázolt modell alapján – befolyásolják a munkásokat motiváló érdekeket és ösztönzőket, a munka által elérhető javadalmazást. Ennek következtében eltérő intézményi berendezkedés mellett eltérő lesz a magas keresethez vezető stratégia is. Emiatt az intézményi kontextus megváltozása a munka jellemzőivel kapcsolatos vélemények megváltozásához kell, hogy vezessen². Tekintsük tehát először át a munkaerőpiacok rendszerváltás előtti jellemzőit és az akkori feltételek mellett jellemző munkásmagatartásokat.

A szocialista gazdaságot Kornai János „hiánygazdaságként” írta le, amelyben mind az áruk, mind a munkaerő piacára krónikus túlkereslet a jellemző (Kornai, 1980). A szocialista vállalatok az ajtón belül halmozták fel a munkaerőtartalékokat, hogy a szállítók késedelmes teljesítéséből, a tervecélok, illetve szabályozók megváltozásából eredő bizonytalanságot kiküszöböljék (Stark, 1989), és ne küzdjenek munkaerőhiánnyal, amikor a tervecélok erőltetett ütemű teljesítéséről van szó. A vállalatok a munkaerő megtartása érdekében belső munkaerőpiacokat alakítottak ki, amelyek azonban másképpen működtek, mint a nyugati piacgazdaságok nagyvállalatainak belső munkaerőpiacai. Gábor R. István (1997) a „karrierpiac” terminussal jelöli ezeket. A nyugati vállalatokra jellemző karrierpiacok csökkentik a vállalatok számára a specifikus ismeretekkel rendelkező dolgozók fluktuációjából adódó bizonytalanságot, és a dolgozók számára pedig garanciákat biztosítanak a vállalat-specifikus ismeretek megszerzésének esetére. Lényegük az, hogy bürokratikus szabályozzák a dolgozók felvételét, az előmenetelt és az elbocsátásokat (Kalleberg és Stark, 1993). Magyarországon ezzel szemben a szocialista vállalat számára a foglalkozási viszonyok bürokratikus szabályozása központilag történt, és ez inkább megkerülő akadályokat jelentett a vállalatok számára: például sokszor csak így tudtak túlórát fizetni a munkásoknak. A hazai vállalatoknál szelektív béralku folyt, amelyben a

² A gazdasági intézményrendszer eltérésének munka-attitűdökre gyakorolt hatását Kalleberg és Stark (1993) vizsgálta. Ők az Egyesült Államok és Magyarország esetében végeztek összehasonlító elemzést 1989-es adatokon, és sikerült kimutatniuk az intézményi különbségek attitűdformáló hatását. Ha ez a hatás valóban fennáll, akkor természetesen az intézményi berendezkedés változása az attitűdök megváltozásával kell, hogy járjon. Ennek vizsgálatára teszünk kísérletet jelenlegi tanulmányunkban.

legtöbb specifikus ismerettel, legjobb kapcsolatokkal rendelkező munkások által alkotott informális csoport volt a legkedvezőbb alkupozícióban (Stark, 1989). A leglényegesebb különbség a nyugati típusú és a magyarországi szocialista nagyvállalatok belső munkaerőpiacai között, hogy bár a vállalatnál eltöltött szolgálati idő, az életkor, a szaktudás ez utóbbiakban is befolyásolja, hogy ki kerülhet be nagyobb alkuerővel rendelkező csoportokba, de ez nem formalizált automatizmusokon alapul.³ A nyolcvanas években tehát a munkások számára adódó egyik lehetőség a keresetek növelésére a szervezeti működésben játszott meghatározó szerep elérése, vállalatspecifikus szaktudás felhalmozása (Kertesi és Sziráczi, 1989). Az elit munkások a belső munkaerőpiaci hierarchia tetején foglalnak helyet, vállalatspecifikus ismeretekkel rendelkeznek, ezért nem érdekük a kilépés, hiszen így elveszítenék speciális szaktudásukat. Érdekük viszont, hogy pozícióikat védetté tegyék, például azért, hogy kiharcolják, hogy az előmenetel kapcsolódjon a vállalatnál töltött évek számához. A vállalat kiszolgáltatók ezeknek a munkásoknak, akik specifikus szaktudásuk révén meglehetősen erős pozícióra tesznek szert a bérteljesítmény alkuban.

A munkások többsége persze nem kerül elit pozícióba, hanem a hierarchia alsó vagy középső szintjén reked meg. Ők általában a kettős munkavégzés stratégiáját követik: a stabil keresetet, de korlátozott keresetnövelési lehetőségeket biztosító főmunkahelyi munkaviszonyt egy instabilabb, de magasabb keresetet biztosító második gazdaságbeli tevékenységgel egészítik ki (Kertesi és Sziráczi, 1989). A második gazdaságban való részvétel a munkások karrierjét az első gazdaságtól való elfordulás felé tereli. Emiatt az egyes munkahelyeket nemcsak a belső munkaerőpiacon elérhető különleges juttatások teszik vonzóvá, hanem az, hogy mekkora lehetőséget biztosítanak a második gazdaságban való részvételre: rugalmas munkaidő, a második gazdaságban is felhasználható szakismeretek, alkatrészek, kapcsolatok révén. Ezek alapján a munkavállalók fontosnak tartják a munkahelyen kívüli idő („szabadidő”) hosszúságát, a rugalmas munkaidőt, tehát az olyan munkahelyeket, amelyek több lehetőséget biztosítanak a második gazdaságban való részvételre (Kalleberg és Stark, 1993).

A harmadik lehetséges útja a keresetek növelésének a vállalatok közötti munkaerőpiaci-konkurencia kihasználása, a munkahelyváltogatás, a fluktuáció (Kertesi és Sziráczi, 1989). Ez a stratégia a vállalati hierarchia alján levő munkások esetében jelentős, akik se vállalatspecifikus ismeretekkel, se vállalaton kívüli pótlólagos jövedelemszerzési forrásokkal nem rendelkeznek. Ezek általában fiatal munkások lehetőségeik alapján vagy a belső munkaerőpiacon, vagy fluktuációval javíthatnak keresetükön. Hosszú távon a vállalaton belül maradás lenne az érdekük, de nekik általában rövid távon van szükségük magasabb jövedelemre (pl. családalapításra, otthonteremtésre), ezért sokan közülük a fluktuációt választják⁴.

³ Ezek alapján Kalleberg és Stark (1993) azt feltételezték, hogy a magyaroknak kevesebb lehetőségük van munkahelyükön formalizált előmenetelre, és kevésbé is tartják azt fontosnak.

⁴ Ezek a munkások a vállalaton belül, rövid távon csak hajtással tehetnek szert magasabb jövedelemre. A keresetek növelésének Kertesi és Sziráczi (1989) szerint ez a negyedik lehetséges útja azonban átmeneti állapot.

7. Hipotézisek a munka-attitűdök változásával kapcsolatban

Magyarországon a gazdasági átalakulás során több olyan nagyhorderejű változás történt, amely a munka-attitűdök fentebb vázolt elméletei alapján valószínűleg megváltoztatták a magas kereset elérésének stratégiáit, és ezáltal a foglalkoztatottaknak a munka-jellemzőkkel kapcsolatos véleményét.

A rendszerváltozás következményeként a gazdaság egyre nagyobb szelete került magánkézbe és egyre nagyobb a gazdaságnak az a része, amelyre nem a központi irányítás, hanem a piaci verseny a jellemző. A vállalatok már nem bízhatnak abban, hogy fizetéseiket a verseny esetén segítségükre siet az állam, az új jogszabályok alapján csődbe lehet menni, s a vállalat piaci részesedését egy versenytárs foglalhatja el. Kornai János terminológiájával élve a vállalatok egyre növekvő részét már nem puha, hanem kemény költségvetési korlát jellemzi (Kornai, 1993). Az átmenet során, sok helyütt a vállalati átszervezés keretében sorra került elbocsátások hatására, a nemzeti össztermék csökkenésénél is nagyobb mértékben csökkent a foglalkoztatottság, amely esetében nem túlzás drasztikus visszaesésről beszélni⁵. A foglalkoztatás csökkenése egyrészt a munkanélküliség növekedésében, másrészt ennél is jelentősebb mértékben az inaktivitás növekedésében jelentkezett. Az aktív keresők arányának csökkenése Magyarországon volt a legjelentősebb a rendszerváltó országok között (Förster és Tóth; 1997; Róbert, 1997). Mindezek mellett a kilencvenes évek elején a reálbérek csökkenése is jellemzi a gazdasági folyamatokat, s növekedett a szegénység mértéke is (Szivós és Tóth, 1997). Ezek alapján a következő hipotéziseket fogalmazhatjuk meg:

- 1. Hipotézis:** a munka-attitűdök Magyarországon 1997-ben nem lesznek kevésbé instrumentálisak, mint 1989-ben, vagyis a magas kereset fontossága nem csökken.
- 2. Hipotézis:** a munkaerőpiaci túlkínálat megjelenése miatt a munkavállalók nagy része számára már nem adott a lehetőség, hogy vállalatok közötti fluktuációval javítsa keresetét, ezért a munkanélküliség megjelenése azt eredményezi, hogy az állásbiztonság felértékelődik, fontosabbá válik.

A magánszektorban, illetve állami szektorban való munka eltérő lehetőségeket biztosít. A magánszektorban, azon belül is főleg a kereskedelemben magasabbak a keresetek (Kolosi–Sik, 1994), mint az állami szektorban, és a nominálkeresetek az utóbbi években gyorsabban is nőnek a magánszektorban (Förster–Tóth, 1997). Bár mind az állami, mind a magánszektorra jellemző volt a foglalkoztatás csökkenése 1991 és 1995 között (Förster–Tóth, 1997), a közintézményekben ugyanebben az időszakban nőtt a foglalkoztatás (Kézdi, 1997).

- 3. Hipotézis:** a magánférában, illetve állami alkalmazottként végzett munka eltérő lehetőségeket biztosít, ez minden valószínűség szerint kihat a munkával kapcsolatos attitűdökre is, tehát azt feltételezzük, hogy 1997-ben az attitűdök különbözőek az egyes szektorok szerint.

A gazdasági átmenet során a termelés visszaesését meghaladó mértékű foglalkoztatottság csökkenés következett be, ami csak úgy képzelhető el, hogy a szocialista

⁵ Kutatásunkban a foglalkoztatottak aránya az 1989-es minta 60%-os arányáról 1997-re a minta 40%-ára csökkent.

nagyvállalatokra jellemző belső munkaerőpiacok nagy része leépült és helyüket foglalkozási munkaerőpiac váltotta fel (Gábor R., 1997). Ebben a folyamatban jelentős szerepet játszott a privatizáció, amely a korábban túlsúlyban levő nagyvállalatok helyett a kisvállalatokat juttatta előtérbe a foglalkoztatás terén. A kisvállalatok ugyanis méretüknél és kisebb stabilitásuknál fogva kevésbé alkalmasak belső munkaerőpiac kiépítésére. Jól mutatja a belső munkaerőpiaci lehetőségek szűkülését az önfoglalkoztatás gyors terjedése (Laky, 1995). Ez Gábor R. szerint a belső munkaerőpiaci foglalkoztatás gyökeres ellentéte, amely könnyen felbontható és nagy jövedelem-bizonytalanságot takaró munkaviszony. Szerinte tehát „a rendszerváltás után a dolgozók jóval kisebb hányadának van esélye a belső munkaerőpiaci munkakörökben elhelyezkedni, mint a nyolcvanas években; jóval nagyobb hányaduknak kell foglalkozási munkaerőpiacokon (nagyraértve az önfoglalkoztatást is) keresnie a boldogulás lehetőségét” (Gábor R., 1997 462. old). Ezek szerint Magyarországon az átmenet után sem dominálnak az USA-beli vagy nyugat-európai vállalatokra jellemző, az előmenetelt formálisan szabályozó vállalati belső munkaerőpiacok (karrierpiacok). Gábor R. azonban azt is megjegyzi, hogy vannak multinacionális vállalatok, akik Magyarországon is törekszenek nyugati típusú, formalizált előmeneteli lehetőségeken alapuló „karrierpiacok” kiépítésére. David Stark (1989) elmélete szerint a kapitalista vállalatban a belső munkaerőpiac hierarchiája csökkenti a külső piaci környezet okozta bizonytalanságokat, a szocialista vállalatban pedig ennek a helyzetnek a tükörképe jellemző: a külső munkaerőpiaci környezet szabályozottsága mellett a belső környezet piaci jellegű. A gazdaság átmenet során a vállalatok külső környezetére egyre inkább a piaci verseny jellemző, ezért megnövekszik a belső hierarchia iránti igény. Összességében azt feltételezzük, hogy a rendszerváltás után a vállalati előmenetel, karrier már egy valóságos, lehetséges (bár nem sokak számára megadott) stratégia, amelyet a munkavállalók alkalmazhatnak keresetük növelésére, és amelyet egyre fontosabbnak tartanak a munkavállalók.

4. Hipotézis: a belső munkaerőpiacoknak a szocialista vállalatok átalakulása során történő leépülésével és a nyugati típusú karrierpiacok megjelenésével a munkahelyen való előrejutás lehetősége felértékelődik.

A második gazdaság, amely a rendszerváltás előtt sokak számára biztosított lehetőséget arra, hogy az állami szférában betöltött főállású munkaviszony mellett további jövedelmekre tegyenek szert, szintén átalakult. Sik Endre terminológiájával élve a korábbi második gazdaság a formális piacok mellett működő, az állami gazdaság-szabályozás számára elérhetetlen, informális gazdasággá alakult (Sik, 1994). Bár Sik szerint az informális gazdaság kiterjedése és a nemzeti jövedelemből való részesedése a hajdani második gazdaságét is meghaladja, a korábban domináns részidős második gazdaságbeli részvétel jelentősége csökken: az informális gazdaság résztvevői jelentős részben teljes munkaidejükben itt tevékenykednek. A szerző szerint ennek két oka van: egyrészt azok, akik a kettős munkavégzés stratégiáját követték és elvesztették főmunkahelyüket teljes munkaidőben mellékállásukkal kénytelenek foglalkozni. Másrészt az illegális, de autonóm gazdasági tevékenység nagy jövedelmekkel kecsegtet, viszont teljes munkaidejű részvételt igényel.

5. Hipotézis: a rendszerváltás után a kettős munkavégzés stratégiája már nem követhető, ezért a rugalmas munkaidő iránti igény is lecsökken.

8. A munka-attitűdök megváltozásával kapcsolatos hipotézisek ellenőrzése

Hipotéziseinket az International Social Survey Programme (ISSP) 1989-es és 1997-es felvételeinek adatbázisain ellenőrizzük. Az adatgyűjtést mindkét esetben a Társadalomkutatási Informatikai Egyesülés (TÁRKI) végezte, véletlenszerűen kiválasztott országos reprezentatív mintán, amelyek a 18 éven felüli népességet nem, életkor és lakóhely szerint megfelelően reprezentálják. A mintanagyság 1989-ben 1000 fő volt, ebből 601 fő foglalkoztatott (teljes munkaidőben, részmunkaidőben vagy vállalkozóként); míg 1997-ben 1500 főt kérdeztek meg, akik közül akkor 626 fő volt a foglalkoztatottak száma. A két felvétel adatbázisát egymáshoz másoltuk, hogy az időbeli változásokat statisztikailag vizsgálhassuk. Mivel a két mintában az aktív keresők száma nagyjából ugyanakkora, így a minták súlyozására nem volt szükség.⁶

Az itt bemutatott elemzésben az eredeti 5 fokozatú skálákon adott válaszokat 3 fokozatú skálára összevonva tárgyaljuk, mégpedig az „egyáltalán nem fontos”, „nem fontos”, „is-is” kategóriák egyesítésével. Erre azért van szükség, mert a skálák alján sok esetben olyan alacsony az esetszám, hogy az megbízható következtetések levonását már nem teszi lehetővé.

8.1. A munka jellemzőivel kapcsolatos hipotézisek ellenőrzése

Az empirikus eredmények bemutatásakor a következőképpen járunk el. Legelőször megvizsgáljuk, hogy az adott munka-jellemző fontossága hogyan változott 1989 és 1997 között. Amint a munka-attitűdökkel kapcsolatos elméletek bemutatásánál láttuk az attitűdök függnek a válaszadó nemétől, korától, képzettségétől, attól, hogy milyen szektorban dolgozik. Kalleberg (1992) az előbb említett kontrollváltozók mellett figyelembe veszi a szakszervezeti tagság, a munkahely ágazata és a vezetői beosztás, illetve a nem alkalmazotti (önálló) beosztás hatását. Ezeket a változókat ezért mi is számításba vesszük. Először keresztábra-elemzés segítségével megvizsgáljuk, hogy hogyan függnek az egyes munka-jellemzők fontosságával kapcsolatos vélemények a kontrollváltozóktól az egyes időszakokban. Ahhoz azonban, hogy hipotéziseinket ellenőrizni tudjuk, meg kell vizsgálnunk azt is, hogy az időbeli változás ezeknek a változóknak a figyelembe vételével is fennáll-e. Lehetséges ugyanis, hogy az általunk vizsgált munka-attitűd átlagértékében azért következett be változás, mivel megváltozott a sokaság összetétele az attitűdöt meghatározó valamelyik magyarázó változó tekintetében. Ez anélkül okozhat változást egy adott vélemény, attitűd esetében, hogy valóban bekövetkezett volna az attitűd módosulása az egyes egyének esetében. Ekkor az adott magyarázó változó egyes értékeire nézve az attitűd nem változik időben, vagyis az idő és az attitűd feltételes függetlenségéről van szó. Keresztábra-elemzéssel megvizsgáljuk tehát, hogy az attitűdben megfigyelt változás (illetve változatlanosság) jellemző-e a figyelembe vett kontrollváltozók egyes kategóriáira is. Amennyiben igen, úgy azt mondhatjuk, hogy az attitűd megváltozása nem a minta valamelyik egyéni szintű kontrollváltozó szerinti (pl. nem, életkor, iskolázottság) eloszlásának megváltozásából fakad. Az egyének társadalmi-demográfiai ismérveit, valamint a foglalkozási viszonyok intézményi kontextusát egységbe foglaló

⁶ Az 1997-es empirikus adatfelvétel az OTKA támogatásával, a T18433 sz. kutatási projekt keretében, részben pedig OKTK támogatással valósult meg.

elméleti modellünk alapján az ilyen változást intézményi szintű változás következményeként értelmezhetjük.

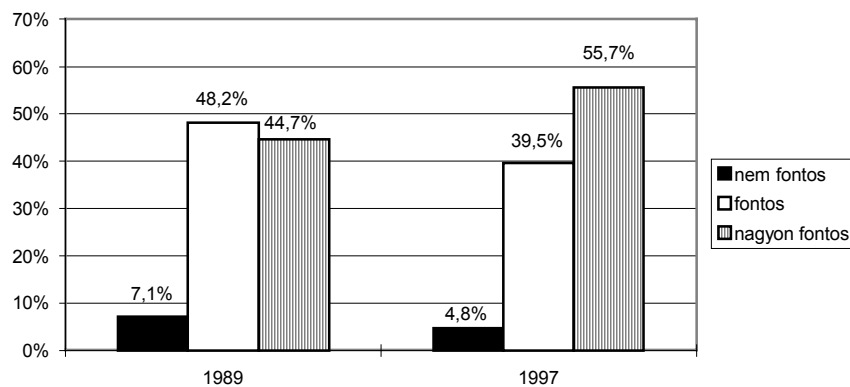
8.2. Magas kereset

A magas kereset fontosságával kapcsolatos véleményeket a következő kérdéssel operacionalizálták az ISSP kérdőívben:

„Egy állást, munkát sokféle szempontból ítélhetünk meg. Kérem mondja meg, hogy Önnek, személy szerint mennyire fontos az, hogy magas legyen a kereset?”

A magas keresetet fontosnak tartók arányában változás figyelhető meg, amely a 1. ábrán is látható: szignifikánsan növekszik azok aránya, akik nagyon fontosnak tartják a magas keresetet, míg csökken azok aránya, akik fontosnak tartják, tehát elmozdulás történik annak irányába, hogy a kereset fontosabbá vált. A harmadik kategóriába eső válaszok arányában (nem fontos, is-is) nem történik lényeges változás.

1. ábra
A magas kereset fontosságával kapcsolatos vélemények megoszlása



Forrás: Saját számítás az ISSP 1989 és az ISSP 1997 felvételek alapján.

A válaszadó neme szerint sem 1989-ben, sem 1997-ben nem szóródnak a magas kereset fontosságával kapcsolatos vélemények, a férfiak és nők nagyjából ugyanolyan mértékben tartják fontosnak a magas keresetet. Ez a megfigyelés némileg ellentmond a korábban idézett elméletnek, miszerint a nők a férfiaktól eltérő prioritásokkal rendelkeznek, így a magas kereset nem olyan fontos számukra. A magas kereset fontosságával kapcsolatos vélemények időbeli változásának vizsgálatánál a válaszadó nemét kontrollváltozóként bevonva azt mondhatjuk, hogy mind a férfiak,

mind a nők esetében megfigyelhető, hogy 1997-ben a magas keresetet inkább tartják „nagyon fontosnak”, mint 1989-ben. (lásd az M1.1. táblázatot).⁷

A magas kereset fontosságával kapcsolatos vélemények nem mutatnak lényeges különbséget az egyes korcsoportokon belül sem, mindhárom korosztályra nagyjából a teljes mintán megfigyelhető arányok jellemzőek. Ha az életkort mint kontrollváltozót tekintjük a magas kereset fontosságának időbeli változását vizsgálva megállapíthatjuk, hogy az egyes korcsoportokon belül a magas kereset fontossága mind a fiatalabb korosztálynál (18-37 év), mind a középkorúaknál (38-48 év) szignifikánsan megnő a két időpont között. A növekedés statisztikailag nem jelentős az idős (49 év feletti) munkavállalók körében, (lásd az M1.2. táblázatot).

Iskolai végzettség szerint jelentős eltérések tapasztalhatók a magas keresettel kapcsolatos véleményekben mind 1989-ben, mind 1997-ben. A felsőfokú végzettségűek között 1989-ben számottevően nagyobb arányban voltak azok, akik a magas keresetet fontosnak tartották (65%), miközben számottevően alacsonyabb volt közöttük a magas keresetet nagyon fontosnak tartók aránya (28%). Eszerint tehát 1989-ben a diplomások relatíve kevésbé tartották fontosnak a magas keresetet. A két arányszám azonban jelentősen közelített egymáshoz és lényegében kiegyenlítőddött 1997-re (45-45%). Az alapfokú végzettséggel rendelkezők esetében éppen fordított a képlet. 1989-ben fontosnak tartotta a magas keresetet 41%-uk, nagyon fontosnak tartotta azt 53%-uk. Ugyanezek az arányok még inkább eltérnek (34%, illetve 64%) 1997-ben. Ezeknek a számoknak a tükrében tehát a végzettség és a magas kereset fontosságának negatív, fordított összefüggését figyelhetjük meg. A képzettség esetében mind a középfokú, mind a felsőfokú végzettség esetében jellemző, hogy nagyobb fontosságot tulajdonítanak a magas keresetnek 1997-ben, mint 1989-ben. Az aktív keresők iskolázottsági szintje ugyanakkor szintén magasabb 1997-ben, mint 1989-ben. (lásd az M1.3. táblázatot).

Különbségek tapasztalhatók a magas kereset fontosságának megítélésében a munkahely ágazata szerint is mindkét időszakban. A mezőgazdaságban foglalkoztatottak körében magasabb volt a magas keresetet nagyon fontosnak tartók aránya (55%), 1989-ben csupán 1%-nyian voltak azok, akik egyáltalán nem tartották fontosnak a magas keresetet. Viszont 1997-ben az iparban figyelhető meg, hogy az átlagnál nagyobb mértékben tartják nagyon fontosnak a magas keresetet (63%), míg a tercier szektor esetében ennek éppen az ellentéte tapasztalható, ott a megkérdezettek 51%-a tartja a magas keresetet nagyon fontosnak. A munkahely ágazata esetében a mezőgazdaságban és a tercier szektorban nincs szignifikáns attitűdbeli változás időben, az iparban viszont 1989 és 1997 között növekedett a magas keresetet nagyon fontosnak tartók aránya (lásd az M1.4. táblázatot). Az alkalmazottak és az önállók esetében a magas kereset fontosságára vonatkozóan sem 1989-ben, sem 1997-ben nem mutatkoznak jelentősen eltérő attitűdök. Ugyanakkor a két időpont közötti elmozdulást vizsgálva, az alkalmazottak esetében statisztikailag szignifikánsan növekedett a magas kereset fontossága, miközben ez nem mondható el az önállóakról (lásd az M1.5. táblázatot).

A vezető beosztásúak eltérő attitűddel rendelkeztek 1989-ben, alacsonyabb körükben a magas keresetet nagyon fontosnak tartók aránya (32%) és magasabb az azt (csak) fontosnak tartók aránya (57%), mint a beosztottak körében. Hasonlóan a felsőfokú végzettségűekhez, ezek az arányok is kiegyenlítődnének 1997-re. Mind a vezetők, mind a beosztottak fontosabbnak ítélik a magas keresetet 1997-ben, mint 1989-ben, a növekedés mértéke azonban a be

⁷ A Mellékletben található táblázatokban a kontrollváltozók értékei szerinti százalékos megoszlások szerepelnek a két időpontra külön-külön.

osztottak körében erősebb (lásd az M1.6. táblázatot). A szakszervezeti tagok mintegy 42%-a tartotta 1989-ben a magas keresetet nagyon fontosnak, míg a nem-szakszervezeti tagoknak éppen a fele. Ez a különbség azonban 1997-re jórészt eltűnik, ami annak a következménye, hogy a magas kereset fontossága a két időpont között szignifikánsan megnövekszik a szakszervezeti tagok körében, ami nem jellemző a szakszervezeten kívüliekre. A szakszervezeti tagok aránya jelentősen csökken 1997-re 1989-hez képest (lásd az M1.7. táblázatot).

Összességében a kontrollváltozók bevonásával elvégzett ellenőrzés azt jelzi, hogy a magas kereset növekvő fontosságára vonatkozó megfigyelésünket inkább intézményi változások következményének tarthatjuk.

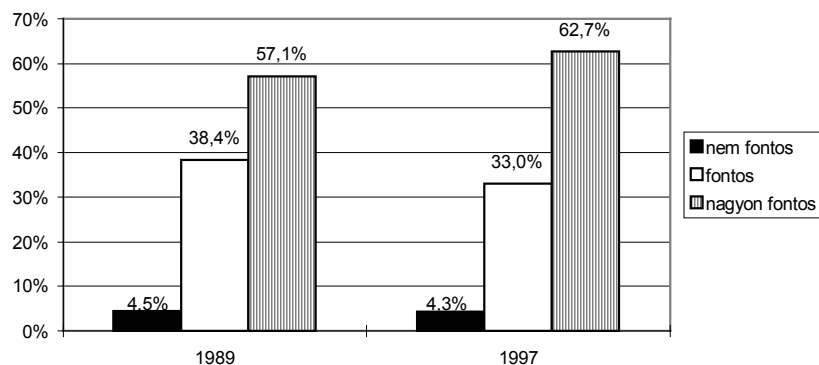
8.3. Állásbiztonság

Az állásbiztonság fontosságával kapcsolatos véleményeket a következő kérdéssel operacionalizálták a kérdőív készítői:

„Egy állást, munkát sokféle szempontból ítéltünk meg. Kérem mondja meg, hogy Önnek, személy szerint mennyire fontos az, hogy egy állás biztos legyen?”

Némi módosítással a fentiekben alkalmazott gondolatmenet alapján haladunk ebben az esetben is. Az állásbiztonságra vonatkozó attitűd a 2. ábrán látható eloszlásából indulunk ki. Az előző esettel szemben itt az látható, hogy nincs lényeges eltérés a két időszak közötti eloszlásban. Az állásbiztonság fontossága tehát nagy átlagban csak olyan kis mértékben növekedett 1989 és 1997 között, ami statisztikailag nem tekinthető jelentősnek. A következőkben arra vagyunk kíváncsiak, hogyan különböznek a kérdésre adott válaszok a kontrollváltozók egyes kategóriái között, és hogy van-e változás az állásbiztonság fontosságával kapcsolatos véleményekben az egyes kontrollváltozók kategóriáin belül. Lehetséges ugyanis, hogy az úgynevezett „szupresszor-hatás” esetével van dolgunk, amikor is két változó közötti kapcsolatot egy harmadik változóval való ellentétes irányú összefüggést fed el.

2. ábra
Az állásbiztonság fontosságával kapcsolatos vélemények megoszlása



Forrás: Saját számítás az ISSP 1989 és az ISSP 1997 felvételek alapján.

1989-ben a válaszadó neme szerint szignifikánsan különböznek a kérdésre adott válaszok, mégpedig úgy, hogy a férfiak között nagyobb arányban vannak azok, akik

nem tartják fontosnak az állásbiztonságot, mint a nők között. 1997-ben azonban ez a különbség már nem jellemző, férfiak és nők véleménye a kérdésben nem tér el lényegesen. Amennyiben az állásbiztonság fontosságának megítélésében bekövetkezett változást vizsgáljuk nemek szerint, azt állapíthatjuk meg, hogy sem a férfiak, sem a nők esetében nem következik be számottevő változás (lásd az M2.1. táblázatot).

Nem figyelhető meg a vélemények eltérése a különböző korcsoportok szerint sem 1989-ben, sem 1997-ben. Mindhárom életkor szerint képzett kategóriában lényegében a teljes mintában megfigyelhető arányoknak megfelelően oszlanak meg a kérdésre adott válaszok. Továbbá a három korcsoport közül egyikben sem mutat az állásbiztonság fontosságának eloszlása számottevő időbeli változást (lásd az M2.2. táblázatot).

A képzettség kategóriái szerint némileg szóródik az állásbiztonság fontosságának megítélése. Mindkét időpontban a felsőfokú végzettségűek körében viszonylag alacsonyabb arányban vannak azok, akik nagyon fontosnak tartják a munka ezen jellemzőjét, (43% 1989-ben és 54% 1997-ben). Ez talán azzal függ össze, hogy a magasabb végzettségűek mindig könnyebben találnak új állást, ha jelenlegi munkahelyükről távozniuk kellene. A középfokú végzettségűek körében 1989-ben azonban éppen azok vannak számottevően kisebb arányban, akik nem tartják fontosnak az állásbiztonságot. Az attitűd időbeli változása a képzettség kategóriái közül csak az alsófokú képzettségűek között figyelhető meg, de ez is csak éppenhogy szignifikáns az általánosan elfogadott szignifikancia szint mellett (lásd az M2.3. táblázatot).

Nem szóródnak számottevően az állásbiztonság fontosságával kapcsolatos vélemények a válaszadó munkahelyének ágazata szerint. Az attitűd változásának vizsgálatakor az iparban dolgozók esetében megfigyelhető az állásbiztonság fontosságának kismértékű növekedése, a mezőgazdasági és tercier szektorbeli dolgozók esetében azonban nincs ilyen változás (lásd az M2.4. táblázatot). Az önállóak, illetve alkalmazottak esetében mindkét időpontban azt figyelhetjük meg, hogy az állásbiztonsággal kapcsolatban az alkalmazottak körében magasabb azok aránya, akik fontosnak tartják a munkának ezt a jellemzőjét. Az időbeli változás a kérdésre adott válaszok eloszlásában az alkalmazottak esetében éppen hogy szignifikáns, az önállóak körében viszont nem az (lásd az M2.5. táblázatot). A vezető beosztásúaknak a kérdésre adott válaszai statisztikailag jelentős mértékben nem különböznek a beosztottak véleményétől és az attitűd érdemleges megváltozása sem figyelhető meg sem a vezetők, sem a beosztottak kategóriájában (lásd az M2.6. táblázatot). Adataink szerint a szakszervezeti tagság sincs lényeges befolyással a véleményekre. Az állásbiztonság fontosságával kapcsolatos vélemények változása sem különbözik lényegesen a szakszervezeti tagsággal rendelkezők, illetve nem rendelkezők körében (lásd az M2.7. táblázatot).

Miután tehát nem találtunk olyan kontrollváltozót, amely felszínre hozta volna az állásbiztonság fontosságával kapcsolatos vélemények időbeli változását, így elfogadhatjuk, hogy ennek a tényezőnek a megítélése időben nem változott számottevően, korábbi fontosságát változatlanul megőrizte.

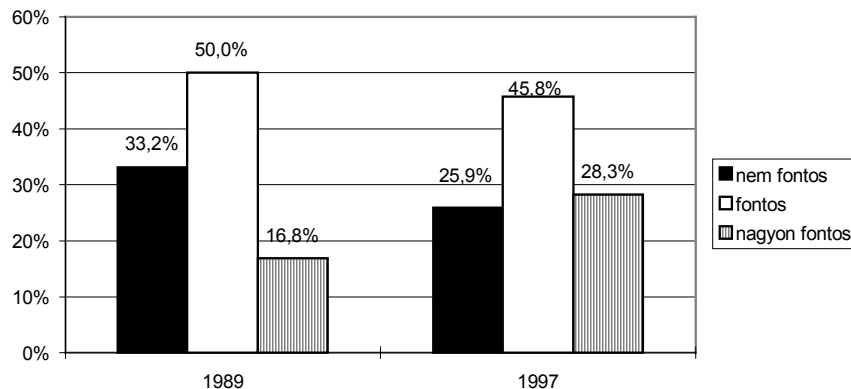
8.4. Előrejutás

Az előmeneteli lehetőségek fontosságának megítélését a következő kérdéssel operacionalizálta a kérdőív:

„Egy állást, munkát sokféle szempontból ítéltünk meg. Kérem mondja meg, hogy Önnek, személy szerint mennyire fontos az, hogy jó lehetőségek legyenek az előrejutásra?”

A kérdésre adott válaszok megoszlását a 3. ábra szemlélteti mind az 1989-es, mind az 1997-es mintában. Az előrejutás fontossága megnőtt 1997-re; látható, hogy szignifikánsan csökkent azok aránya, akik az előrejutást nem tartják fontosnak, ellenben szignifikánsan növekedett azok aránya, akik nagyon fontosnak tartják (jóllehet ez utóbbi attitűd még mindig csak egy kisebbségre jellemző).

3. ábra
Az előrejutás fontosságával kapcsolatos vélemények megoszlása



Forrás: Saját számítás az ISSP 1989 és az ISSP 1997 felvételek alapján.

Ha az előrejutás fontosságát a válaszadó neme szerinti bontásban nézzük, akkor azt láthatjuk, hogy sem 1989-ben, sem 1997-ben nincs szignifikáns különbség férfiak és nők között az előrejutás fontosságának megítélésében, mindkét időszakban nagyjából a teljes mintára jellemző arányokban oszlanak meg a válaszok. Az előrejutás fontosságának növekedése mind a nők, mind a férfiak csoportjára jellemző, vagyis az attitűd megváltozása nem tűnik el, ha bevonjuk a nemet, mint kontrollváltozót (lásd az M3.1. táblázatot).

Némi különbség mutatkozik az előrejutás fontosságának megítélésében korcsoportok szerint. Az idősebb aktív korosztály (49 éves kor feletti) 1989-ben még némileg nagyobb aránya tartotta nagyon fontosnak az előrejutást, (21%-os arány, szemben a két fiatalabb korcsoportban mutatkozó 13% körüli arányokkal). A korábban tárgyalt életciklus-elméleteknek megfelelően, 1997-ben azonban, inkább már a fiatalabb foglalkoztatottak körében figyelhető meg, hogy nagyobb mértékben tartják fontosnak a munka ezen jellemzőjét. Az előrejutás fontossága szintén a fiataloknál és a középkorúaknál növekedett meg 1989 és 1997 között, míg az idősebbeknél nem történt számottevő változás (lásd az M3.2. táblázatot).

Iskolai végzettség szerint lényegében nem szóródnak erre a kérdésre kapott válaszok. Mindössze 1989-ben tapasztalható gyenge összefüggés, miszerint az alsófokú végzettséggel rendelkezők viszonylag kisebb arányban válaszolják, hogy nem fontos a munka ezen tulajdonsága (28%), s nagyobb arányban tartják viszont nagyon fontosnak (22%). A képzettség egyes kategóriáira nézve az alsófokúak és a felsőfokúak esetében nem figyelhető meg jelentős változás a két időpont között, míg a középfokúak esetében szignifikánsan nő az előrejutást nagyon fontosnak tartók aránya és csökken az előrejutást fontosnak nem tartók aránya (lásd az M3.3. táblázatot).

A munkahely szektorának úgy tűnik nincs jelentős hatása az előrejutás fontosságának megítélésére; sem az iparban, sem a mezőgazdaságban, sem a tercier szektorban foglalkoztatottak esetében nem figyelhető meg a teljes mintára jellemző arányoktól való lényeges eltérés. Változás az előrejutás fontosságának megítélésében a munkahely ágazatai szerint vizsgálva csak a mezőgazdaságban nem tapasztalható, mind az iparban, mind a tercier szektorban növekszik az előrejutást nagyon fontosnak tartók aránya (lásd az M3.4. táblázatot). Az önállóak esetében 1989-ben tapasztalunk jellegzetes eltérést, nagyobb az előrejutást fontosnak nem tartók, kisebb viszont az azt fontosnak tartók aránya. A múltban tehát úgy tűnik az önállóak kisebb jelentőséget tulajdonítottak a munka ezen jellemzőjének. Az attitűdöknek ez a különbözősége nagyrészt eltűnik 1997-re, bár az alkalmazottak esetében nő az előrejutást nagyon fontosnak tartók aránya, az önállóaknál csökken azok aránya, akik nem tartják fontosnak az előrejutást (lásd az M3.5. táblázatot).

A vezető beosztásban levők véleményei sem 1989-ben, sem 1997-ben nem mutatnak lényeges eltérést a beosztottak véleményétől. Érdekes módon a múltban a beosztottaknak valamivel fontosabb volt az előrejutás, mint a vezetőknek. A vezetők esetében viszont jelentős változást figyelhetünk meg ebben a kérdésben: a két időpont között szignifikánsan növekedett az előrejutást fontosnak tartók aránya és lényegesen csökken azoké, akik nem tartják fontosnak a munkahelyi előmenetelt (lásd az M3.6. táblázatot).

A szakszervezeti tagok és szakszervezeti tagsággal nem rendelkezők véleménye sem 1989-ben, sem 1997-ben nem tér el számottevően a megfelelő időszak átlagától. Mindkét kategóriában megfigyelhető azonban az előrejutással kapcsolatos vélemények megváltozása. A szakszervezeti tagsággal nem rendelkezőknek 1989-ben még 38%-a nem tartotta fontosnak az előrejutást, 1997-ben ez az arány 25%-ra csökkent. Ezzel párhuzamosan növekedett (17%-ról 29%-ra) azoké, akik nagyon fontosnak tartják a munka ezen jellemzőjét. Az előrejutást nagyon fontosnak tartók aránya a szakszervezeti tagok körében is növekedett, az 1989-ben megfigyelhető 17%-ról 25%-ra (lásd az M3.7. táblázatot).

Az előrejutással kapcsolatban összességében azt mondhatjuk, hogy egyik kontrollváltozó bevonása sem tünteti el teljesen az attitűd megváltozását. Eszerint ebben az esetben az intézményi kontextus megváltozása okozza az előrejutás fontosságának megítélésében bekövetkezett növekedést, tehát az előmeneteli lehetőségek szempontjából fontosnak ítélt aspektus, a belső munkaerőpiacok szerepének megváltozása valóban hatással van a munka-attitűdökre.

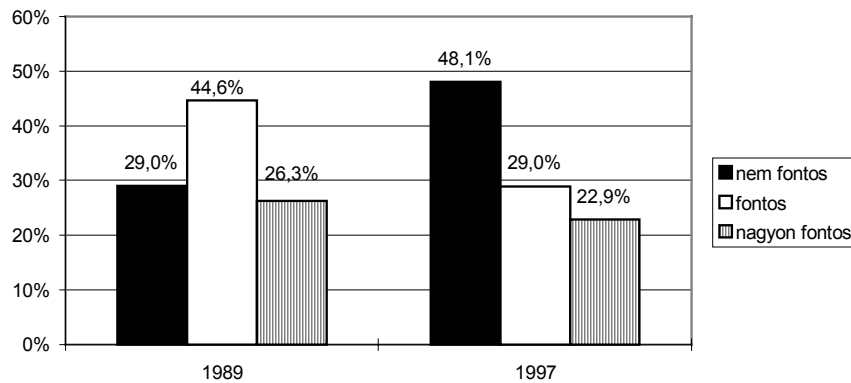
8.5. Rugalmas munkaidő

A rugalmas munkaidő fontosságával kapcsolatos véleményeket a következő kérdéssel operacionalizálták az ISSP kérdőívben:

„Egy állást, munkát sokféle szempontból ítéltünk meg. Kérem, mondja meg, hogy Önnek, személy szerint mennyire fontos az, hogy olyan munka legyen, ahol az ember szabadon dönti el, hogy a nap melyik szakaszában, illetve mely napokon dolgozik?”

A kérdésre adott válaszok megoszlását a következő ábra szemlélteti az egyes minták vonatkozásában:

4. ábra
A rugalmas munkaidő fontosságával kapcsolatos vélemények megoszlása



Forrás: Saját számítás az ISSP 1989 és az ISSP 1997 felvételek alapján.

A rugalmas munkaidő fontosságának megítélésében is jelentős változás történt. Újabb adataink szerint, 1997-ben szignifikánsan alacsonyabb azok aránya, akik fontosnak tartják és szignifikánsan többen vannak azok, akik nem tartják fontosnak, illetve fontosnak tartják meg nem is ezt a tényezőt. Úgy tűnik tehát, hogy hipotézisünkkel összhangban a rugalmas munkaidő 1997-ben nem olyan lényeges tulajdonsága a munkának, mint 1989-ben volt.

A válaszadó neme szerint nem különböznek a rugalmas munkaidővel kapcsolatos vélemények. A férfiak és nők esetében szinte tökéletesen ugyanolyan arányban oszlanak meg a kérdésre adott válaszok 1989-ben, és 1997-ben. A rugalmas munkaidő fontosságának időbeli változását nemenként vizsgálva azt láthatjuk, hogy mind a férfiak, mind a nők között ugyanaz az összefüggés érvényesül. Mindkét csoportban jelentősen nőtt azok hányada, akik nem tartják fontosnak a rugalmas munkaidőt: a nők esetében 26%-ról, a férfiaknál 31%-ról közel 50%-ra nőtt ez az arány (lásd az M4.1. táblázatot).

Életkori csoportok szerint sem mutat lényeges különbséget a rugalmas munkaidő fontosságának megítélése. Az életkort kontrollváltozóként bevonva az elemzésbe

azt láthatjuk, hogy mindegyik életkori csoport tekintetében megfigyelhető a vélemények megváltozása, vagyis a rugalmas munkaidő fontosságának csökkenése (lásd az M4.2. táblázatot).

Képzettség tekintetében ugyanakkor szóródnak a rugalmas munkaidő fontosságával kapcsolatos vélemények. A felsőfokú végzettségűek körében már 1989-ben is viszonylag magas (45%) azok aránya, akik szerint nem fontos a rugalmas munkaidő. A rugalmas munkaidőt nagyon fontosnak tartók aránya ekkor még elsősorban a középfokú végzettséggel rendelkezők körében a legmagasabb (30%), míg a rugalmas munkaidőt fontosnak tartók aránya pedig az alsófokú végzettségűek körében a legnagyobb (56%). Úgy tűnik tehát, hogy a múltban a középfokú végzettségűek csoportja volt az, amely összességében a legfontosabbnak tartotta a rugalmas munkaidőt. A munka ezen jellemzőjének csökkenése az alsófokú és középfokú képzettségűek körében figyelhető meg, a felsőfokú végzettségűek esetében ez az összefüggés a rugalmas munkaidő és az időbeli változás között nem mutatható ki (lásd az M4.3. táblázatot).

A munkahely ágazata szerint, az adott időszak átlagához viszonyítva, nem különbözik számottevően a rugalmas munkaidő megítélése. A rugalmas munkaidő fontosságának csökkenése azonban az iparban, a mezőgazdaságban és a terciér szektorban is megfigyelhető. Mindhárom kategóriában jelentősen növekszik azok aránya, akik a rugalmas munkaidőt nem tartják a munka fontos jellemzőjének és csökken azok aránya, akik fontosnak tartják (lásd az M4.4. táblázatot).

A rugalmas munkaidő az önállóknál mindig valamivel fontosabb, mint az alkalmazottaknál. A különbség növekvő, az önállóak esetében 1997-ben inkább tapasztalunk az alkalmazottaktól eltérő attitűdöt. Az önállóknál 1997-ben 37% a rugalmas munkaidőt nagyon fontosnak tartók aránya, az azt fontosnak nem tartók aránya azonban csak 32%. Ugyanezek az arányok 21% és 50% az alkalmazottak esetében. Lényegében az figyelhető meg, ahogy az önállóak csoportjában nem csökken a rugalmas munkaidő fontossága, míg az alkalmazottak körében jelentősen csökken azok aránya, akik a rugalmas munkaidőt fontosnak tartják, miközben növekszik a munka ezen jellemzőjét fontosnak nem tartók aránya (lásd az M4.5. táblázatot).

Vezetők és beosztottak véleménye a rugalmas munkaidő fontosságával kapcsolatban 1997-ben nagyfokú hasonlóságot mutat. Azelőtt, 1989-ben némileg eltérőek voltak az attitűdök, amennyiben a vezetők 37%-a gondolta úgy, hogy a rugalmas munkaidő nem fontos, a beosztottak esetében megfigyelhető 27%-kal szemben. A véleménykülönbségek kiegyenlítődése abból adódik, hogy a vezetők véleményében nem következett be számottevő változás a vizsgált időszakban, a beosztottak esetében azonban jelentősen növekedett a rugalmas munkaidőt fontosnak nem tartók aránya (lásd az M4.6. táblázatot).

A szakszervezeti tagok, illetve a szakszervezeti tagsággal nem rendelkezők véleménye nem tér el lényegesen egyik minta esetében sem, de mind a két csoportban megfigyelhető, hogy a válaszadók 1997-ben kevésbé tartják fontosnak a rugalmas munkaidőt (lásd az M4.7. táblázatot).

A rugalmas munkaidő esetében is azt a megállapítást tehetjük, hogy az attitűdben megfigyelhető időbeli változás nem tűnik el, egyik kontrollváltozó bevonásának hatására sem. Eredményeink eszerint ebben az esetben is intézményi szintű magyarázatról tanúskodnak.

8.6. A munka-jellemzők összefüggésének változása

Az eddigiekben soravett négy munka-jellemző vizsgálata során feltehetjük a kérdést, hogy melyek azok a tulajdonságok amelyek fontosságukat tekintve jobban összefüggenek egymással, s melyek azok, amelyek fontossága kevésbé jár együtt. További kérdés, hogy ezek a kapcsolódások időben állandónak vagy változónak mutatkoznak? Megvizsgáltuk tehát a magas kereset, az állásbiztonság, az előrejutás és a rugalmas munkaidő fontosságát mérő változók korrelációs mátrixát mindkét időpontra külön-külön. (lásd az 1. táblázat)⁸.

1. táblázat
Korrelációs együtthatók a vizsgált munka-jellemzők között

	1989			1997		
	Állás- biztonság	Előrejutás	Magas ke- reset	Állás- biztonság	Előrejutás	Magas ke- reset
Előrejutás	0,19 (0,000) (594)			0,20 (0,000) (624)		
Magas kereset	0,19 (0,000) (595)	0,18 (0,000) (592)		0,36 (0,000) (624)	0,37 (0,000) (625)	
Rugalmas munkaidő	0,07 (0,073) (596)	0,14 (0,000) (593)	0,13 (0,000) (594)	0,04 (0,323) (619)	0,18 (0,000) (620)	0,12 (0,001) (620)

Megjegyzés: 1. sor: korrelációs együttható

2. sor: szignifikancia szint

3. sor: esetszám

Az első időpontban, 1989-ben a magas kereset fontossága és az állásbiztonság fontossága korrelált a legerősebben, de csak kicsit volt gyengébb a kapcsolat az előrejutás fontossága és az állásbiztonság fontossága, valamint az előrejutás fontossága és a magas kereset fontossága között. A rugalmas munkaidő fontossága némileg gyengébb kapcsolatot mutatott a többi munka-jellemző fontosságával. Utóbb viszont, 1997-ben a legerősebb kapcsolat már a magas kereset fontossága és az előrejutás fontossága között, illetve a magas kereset fontossága és az állásbiztonság fontossága között figyelhető meg. Ezeknek a kapcsolatnak az erősödése valóban szembeűnő, míg 1989-ben 0,19 körüli értékekről volt szó, addig 1997-re 0,36 körülire növekedtek ezek a korrelációs együtthatók. Azok tehát, akik fontosnak tartják a magas keresetet 1997-ben inkább tartják fontosnak az előrejutást és az állásbiztonságot is, mint 1989-ben. Ez a változás megítélésünk szerint összhangban áll azzal a korábbi okfejtésünkkel, hogy az előrejutást inkább tartják lehetséges ke-

⁸ Mivel ebben az esetben ordinális skálán mért változók korrelációját vizsgáljuk, nem a szokásos Pearson-féle együtthatót használjuk, hanem a „Kendall-féle tau b” elnevezésű együtthatót, amely nem-parametrikus rang-teszt. A kapott számérték ugyanúgy értelmezhető, mint a szokásos korrelációs együtthatók, vagyis a két változó függetlenségét 0 érték jelzi, az együttható értéke -1 és +1 közé esik és abszolút értéke a kapcsolat erősségét jelzi. A negatív érték ellentétes irányú kapcsolatot jelez.

resztnövelő stratégiának az emberek a rendszerváltás után, illetve úgy látják, a fluktuáció ebben a tekintetben már nem járható út. Ugyanakkor ugyanilyen megfontolások alapján a magas kereset fontossága és a rugalmas munkaidő fontossága közötti kapcsolatnak gyengülnie kellene. Ez azonban abszolút értelemben csak nagyon kismértékben következik be, de a rugalmas munkaidő fontossága relatíve valóban jobban elkülönül a másik három munka-jellemzőtől 1997-ben, mint korábban.

8.7. A magánszféra szerepe

A magánszféra szerepét természetesen csak az 1997-es időpontra vonatkozóan tudtuk vizsgálni, hiszen 1989-ben a magánszektor súlya elenyészően kicsi volt a gazdaságon belül.

A munkahely jellemzőire vonatkozó észlelések ebben az esetben úgy tűnik közelállnak az objektív valósághoz, a magánszférában levő alkalmazáshoz (illetve az önálló munkavállaláshoz) inkább kapcsolódik a magas kereset, de kevésbé az állás biztonsága. A magas kereset, illetve az állásbiztonság fontosságára vonatkozó attitűdök esetében a 2. táblázat foglalja össze az eredményeket. A magas kereset a magánszférában némileg fontosabb, itt valamelyest nagyobb a „nagyon fontos” választ adók aránya (59%), de ez a különbség statisztikailag nem szignifikáns. Az állásbiztonsággal kapcsolatos vélemények gazdasági szektor szerinti szóródása azt jelzi, hogy az állásbiztonságot legkevésbé a vállalkozók tartják nagyon fontosnak (55%). Az állami és magánvállalatok dolgozói ebben a tekintetben lényegesen nem különböznek az átlagtól. Mindennek elvileg két oka lehet: elképzelhető egy önszelektív mechanizmus, miszerint azok mennek vállalkozónak, akik számára eleve nem olyan fontos az állásbiztonság⁹, de oka lehet egyfajta racionalizálás is, miszerint az emberek munkahellyel kapcsolatos vágyait befolyásolja, hogy mi igaz ténylegesen saját munkahelyükre¹⁰.

2. táblázat

A magas kereset és az állásbiztonság fontossága a munkahely szektora szerint (%)

	Magas kereset			Állásbiztonság		
	állami	magán	vállalkozó	állami	magán	vállalkozó
nem fontos	6,6	2,0	6,7	3,7	2,9	10,1
fontos	39,9	38,5	40,4	33,3	31,1	34,8
nagyon fontos	53,5	59,4	52,8	63,0	66,0	55,1
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(N)	(271)	(244)	(89)	(270)	(244)	(89)

⁹ Laky Teréz elmélete a kilencvenes évekbeli önfoglalkoztatás „kényszervállalkozás”-jellegéről azt valószínűsíti, hogy ez az önszelektív mechanizmus nem játszik jelentős szerepet, illetve nem is létezik (Laky, 1995).

¹⁰ Ennek a mechanizmusnak elméleti alapja a Leon Festinger (1962) által leírt kognitív diszsonancia csökkentésével kapcsolatos elmélet.

Az előrejutás és a rugalmas munkaidő fontosságára vonatkozó attitűdökkel kapcsolatos eredményeket tartalmazza a 3. táblázat. Az előrejutást az állami vállalatok dolgozói kevésbé tartják fontosnak, mint a magánvállalatok alkalmazottai és a vállalkozók. Előbbiek mindössze ötöde tartja nagyon fontosnak az előmeneteli lehetőségeket, a magánszféra esetében megfigyelt egyharmados aránnyal szemben. A rugalmas munkaidő kiugróan a vállalkozók számára a legfontosabb. Esetükben 38% az aránya, akik a rugalmas munkaidőt nagyon fontosnak tartják, s ugyancsak kiugró érték a „nem fontos” választ adók egyharmados értéke is. A rugalmas munkaidő úgy tűnik az állami szférán belül a legkevésbé fontos. A „nem fontos” választ adók aránya itt 53%, míg 17%-uk tartja csupán nagyon fontosnak a munka ezen jellemzőjét.

3. táblázat

Az előrejutás és a rugalmas munkaidő fontossága a munkahely szektora szerint (%)

	Előrejutás				Rugalmas munkaidő			
	állami	magán	vállalkozó	sorszázalékok	állami	magán	vállalkozó	sorszázalékok
nem fontos	29,5	24,2	2,2	26,0	53,0	48,3	33,3	48,2
fontos	48,7	42,2	46,1	45,7	3,0	28,5	28,7	29,2
nagyon fontos	21,8	33,6	33,7	28,3	17,0	23,1	37,9	22,5
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(N)	(271)	(244)	(89)	(604)	(270)	(242)	(87)	(599)

9. Tények és értékek meg nem felelése. A munkával való elégedetlenség

Legelőször is vizsgáljuk meg, hogy milyen sorrendben tartják fontosnak a munka egyes tulajdonságait a válaszadók az egyes időpontokban. A 4. táblázat az ötfokú skála felső két kategóriájába eső válaszok arányát tartalmazza („fontos”, illetve „nagyon fontos”).

4. táblázat

Az egyes munka-jellemzőket fontosnak vagy nagyon fontosnak tartók aránya (%)

	1989	1997
állás biztonsága	95,5	96,5
magas kereset	92,9	95,4
társadalomnak hasznos munka	89,3	80,3
érdekes munka	85,0	87,0
munkájával másokon segít	77,8	74,0
önálló munka	77,3	77,7
rugalmas munkaidő	70,9	49,5
előrejutás	66,8	73,1

Látható, hogy mindkét időszakban csaknem minden válaszadó fontosnak vagy nagyon fontosnak ítélte az állásbiztonságot és a magas keresetet, és ezáltal a munkának ez a két jellemzője mindkét időszakban a legfontosabbnak mutatkozik. Érdekes megfigyelni, mi történt a munkahelyen belüli karrier lehetőségének megítélésével. Ez a tényező volt a legkevésbé fontos 1989-ben, és bár fontossága növekedett 1997-re, a rangsornak még mindig csak az utolsó előtti helyére került. A sor legutolsó helyén a rugalmas munkaidő áll, amely hipotéziseinknek megfelelően sokat veszített fontosságából.

A 5. táblázat ezután azt szemlélteti, hogy mennyire tartják igaznak jelenlegi munkájukra ugyanezen tulajdonságokat a válaszadók.

*5. táblázat
Az egyes munka-jellemzőket a jelenlegi munkájukra igaznak vagy teljesen igaznak tartók aránya (%)*

	1989	1997
társadalomnak hasznos munka	85,5	78,9
munkájával másokon segít	77,8	73,6
önálló munka	74,8	70,1
állás biztonsága	72,2	46,5
érdekes munka	65,9	63,4
magas kereset	9,7	8,4
előrejutás	9,1	13,9

A táblázatból az látható, hogy a válaszadók leginkább azzal értenek egyet, hogy munkájuk társadalmilag hasznos, azzal másokon segítenek, illetve hogy önállóan dolgoznak. Azelőtt, 1989-ben a válaszadók mintegy háromnegyede látta úgy, hogy akkori munkahelyén biztos állása van, ez az arány azonban 1997-re 50% alá csökkent. A válaszolók legkevésbé azzal értenek egyet, hogy munkahelyükön magas a keresetük és hogy előrejutási lehetőségeket élveznek.

A munkával kapcsolatos értékek és az aktuális munkahely percepciója többé vagy kevésbé megegyezhet. Lehetséges, hogy a válaszadónak van valamilyen elképzelése arról, hogy egy állásnak mondjuk mennyire kell biztonságosnak lennie és ezzel a normatív sztenderddel veti össze az aktuális munkahelyével kapcsolatos benyomásait. A normatív sztenderdek és észlelések persze nem függetlenek egymástól. Elképzelhető, hogy az a válaszadó, aki meg van győződve valamilyen normatív sztenderd érvényességéről torzítottan úgy érzékeli, hogy munkahelye rendelkezik is ezzel a tulajdonsággal. Vagy ellenkezőleg, a kognitív disszonancia csökkentésére vonatkozó mechanizmus alapján az is lehetséges, hogy az egyén a normatív sztenderdjét fogja megváltoztatni, hogy a tények és a vágyak távolságát csökkentse. Nem foglalkozunk itt most azzal, hogy ezt az összefüggést vizsgáljuk. Arra helyezük inkább a hangsúlyt, hogy bár vannak mechanizmusok, amelyek közelítik egymáshoz az észleléseket és a normatív sztenderdeket, mégis van a válaszadóknak olyan csoportja, akik egy ideális munkahelyre vonatkozó elképzeléseik és a tények meg nem felelését (diszkrpanciáját) tapasztalják. Azokat a válaszadókat tekintettük ebben az esetben, akik valamelyik munka-jellemzőt fontosnak, vagy nagyon fontos-

nak ítélték, de úgy látják, hogy aktuális munkahelyükre ez a tényező egyáltalán nem, illetve nem jellemző.

A következő, 6. táblázatban azok arányát tüntetjük fel, akik a fentebb definiált módon a munkával kapcsolatos vágyaik és a tények ellentmondását tapasztalják.

6. táblázat
Tények és vágyak diszkrepanciáját tapasztalók aránya (%)
(a rugalmas munkaidő esetében nincs észlelt érték)

	1989	1997
Magas kereset	65,2	57,7
Előrejutás	45,4	42,4
Állásbiztonság	7,7	21,4

Látható, hogy igen különböző az egyes munka-jellemzők esetében a tények és vágyak meg nem felelését tapasztalók aránya. A magas kereset esetében a válaszadók mintegy háromötöde látja úgy, hogy a tények elmaradnak vágyaitól, és ez az arány, ha kismértékben is, de csökkent. Ez az érdekes eredmény annak a következménye, hogy nemcsak azok aránya csökkent, akik szerint teljesen igaz, vagy igaz, hogy munkájuk magas keresetet kínál (vö. korábban az 5. táblázat), hanem azok aránya is, akik úgy látják, hogy jelenlegi munkájukra egyáltalán nem igaz, vagy nem igaz, hogy magas a keresetük. (Magyarán a válaszok a korábbinál sokkal nagyobb arányban esnek az ötfokú skálán a középső, „is-is” kategóriába.) Az előrejutás esetében mintegy kétötöd a diszkrepanciát érzékelők aránya és időben ez nem változik, mert az előrejutás fontosságának növekedését ellensúlyozza, hogy csökkent azok aránya, akik szerint jelenlegi munkájukban előrejutási lehetőségeket egyáltalán nem vagy nem élveznek. Az állásbiztonság esetében a diszkrepanciát tapasztalók aránya sokkal alacsonyabb, viszont határozottan növekvő. Ez annak a következménye, hogy egyre többen vannak, akik munkahelyükön állásukat bizonytalanak érzik.

A magas keresettel kapcsolatban sem a válaszadó neme, sem kora nem befolyásolja a diszkrepanciát érzékelők arányát egyik évben sem. Jellemzően különbözik azonban az iskolai végzettség hatása. Mind 1989-ben, mind 1997-ben a diszkrepanciát tapasztalók aránya magasabb az átlagosnál az alsófokú végzettséggel rendelkezők esetében (1989: 73%, 1997: 81%) és alacsonyabb a felsőfokú végzettségűek körében (1989: 52%, 1997: 43%).

Az előrejutás esetében 1989-ben a válaszadó neme szerint is tapasztalható eltérés: a férfiaknak az átlagosnál alacsonyabb hányada észlel diszkrepanciát. Ez a különbség férfiak és nők között 1997-re eltűnik. Iskolai végzettség szerint mindkét évben különbözik a diszkrepanciát érzékelők aránya. Korábban, 1989-ben az alsófokú végzettséggel rendelkezők az átlagosnál nagyobb arányban (59%), a középfokú végzettségűek pedig az átlagnál kisebb arányban (41%) tapasztalták a tények és a vágyak meg nem felelését. Ugyancsak az a tendencia látszik 1997-ben is, hogy az alacsonyabb iskolai végzettség magasabb diszkrepanciával jár együtt. A felsőfokú végzettségűeknek ugyanis csak egynegyede látja úgy, hogy a tények elmaradnak vágyaiktól, míg a középfokú végzettségűek között ugyanez az arány az átlagosnál

magasabb (46%). Korcsoport szerint nem különbözik a diszkrepanciát tapasztalók hányada egyik minta esetében sem.

Az állásbiztonság esetében a tények és vágyak meg nem feelését tapasztalók aránya nem különbözik nemek szerint sem 1989-ben, sem 1997-ben. Iskolai végzettség szerint 1989-ben nincs különbség a diszkrepanciát tapasztalók között, de 1997-ben az alsófokú végzettséggel rendelkezők szignifikánsan nagyobb arányban éreznek diszkrepanciát. Körükben a tények (illetve azok észlelése) a válaszadók harmada esetében elmaradnak a vágyak mögött. Életkor szerint sem tapasztalható különbségek 1989-ben, 1997-ben azonban a fiatalabb korcsoportokhoz tartozók az átlagosnál kisebb arányban, az idősebbek pedig nagyobb arányban tapasztalnak diszkrepanciát.

Amennyiben nem, kor, képzettség szerint is megvizsgáljuk a diszkrepanciát tapasztalók arányának változását azt láthatjuk, hogy az állásbiztonság esetében mindhárom változó egyes kategóriákban is megfigyelhető a diszkrepanciát tapasztalók arányának növekedése. A magas kereset esetében megfigyelt csökkenés azonban a válaszadó nemére kontrollálva eltűnik; sem a férfiak sem a nők esetében nem jellemző, hogy 1997-ben szignifikánsan alacsonyabb diszkrepanciát tapasztaljanak, mint 1989-ben.

A tények és vágyak meg nem feélése, a tényeknek a vágyaktól való elmaradása természetesen a munkával való elégedettségre is kihat. A munkával való elégedettséget hétfokú skálán mérve operacionalizálták az ISSP kérdőívben, ahol az 1-es érték a tökéletesen elégedett, míg a 7-es a teljesen elégedetlen választ jelentette. A munkával való elégedettség időben változatlan, a skála átlagainak különbsége a két időpontban statisztikailag nem szignifikáns. Ugyanakkor a munkával való elégedettség szignifikánsan kisebb a diszkrepanciát tapasztalók között, mindhárom munka-jellemző esetében az összevont mintán. A 7. táblázatban a munkával való elégedettség változó átlagértékét tüntetjük fel az egyes munka-jellemzők esetében diszkrepanciát érzékelők körében, időbeli bontásban. Eszerint, ha a két mintát külön-külön vizsgáljuk, akkor csak az állásbiztonság esetében igaz mindkét időszakra, hogy a tények és vágyak meg nem feelését tapasztalók jelentősen elégedetlenebbek munkájukkal. Az előrejutás és a magas kereset esetében csak 1997-re jellemző ez az összefüggés, míg 1989-ben nincs statisztikailag lényeges különbség.

7. táblázat

A munkával való elégedettség és a diszkrepancia kapcsolata

		A munkával való elégedettség átlaga és szórása					
		1989			1997		
		átlag	szórás	N	átlag	szórás	N
Állásbiztonság	megfelelés	3,1	0,9	515	3,0	1,1	488
	diszkrepancia	3,7	1,1	43	3,6	1,1	133
Előrejutás	megfelelés	3,1	0,8	300	3,0	1,1	354
	diszkrepancia	3,2	1,0	250	3,4	1,2	261
Magas kereset	megfelelés	3,0	0,8	194	2,8	1,0	261
	diszkrepancia	3,2	0,9	363	3,4	1,2	356

A magasabb átlagérték nagyobb elégedetlenséget jelöl.

10. Következtetések

Dolgozatunk első részében áttekintettük a munka-attitűdök legfontosabb magyarázó elméleteit, és ezek alapján hipotéziseket fogalmaztunk meg a magyarországi gazdasági átmenetnek az egyes munka-jellemzők fontosságára való hatásával kapcsolatban. A hipotéziseket az alapján állítottuk fel, hogy a gazdasági intézményi szintű átalakulás hogyan változtatta meg a munkavállalók lehetséges keresetnövelő stratégiáit. Első hipotézisünk arra vonatkozott, hogy a magas kereset fontossága valószínűleg nem csökkent a gazdasági átmenet során. Adataink nem mondanak ellent e hipotézisnek: az egyes kontrollváltozók bevonásával is inkább az látszik, hogy a magas kereset, ha kismértékben is, de fontosabbá vált 1997-ben. Azt is valószínűsítettük, hogy mivel a vállalatok közötti fluktuáció a munkavállalók nagy része számára nem követhető keresetnövelési stratégia a munkanélküliség megjelenése miatt, ezért megnövekszik az állásbiztonság fontossága a kilencvenes évekre. Eredményeink ennek a hipotézisnek ellentmondanak, nem történt ugyanis számottevő változás az állásbiztonság fontosságának megítélésében 1989 és 1997 között. Ennek persze jelentős mértékben oka az is, hogy mind 1989-ben, mind 1997-ben a válaszadók több mint 95%-a fontosnak, vagy nagyon fontosnak ítélte az állásbiztonságot. Harmadik hipotézisünk a munka-attitűdök gazdasági szektoronkénti különbözőségét feltételezte. Empirikus eredményeink ezt a hipotézist alátámasztották, a magas kereset elsősorban a magánszektorban fontos, az előrejutást pedig legkevésbé az állami szektorban alkalmazottak tartják fontosnak. A vállalkozók véleménye két esetben is jelentősen eltér, ők nagyobb fontosságot tulajdonítanak a rugalmas munkaidőnek, de kevésbé tartják fontosnak az állásbiztonságot. Negyedik hipotézisünk arra vonatkozott, hogy a belső munkaerőpiacok szerepének megváltozásával a vállalaton belüli előmenetel lehetséges keresetnövelési stratégia egyes munkavállalók számára. Ebből a munka-attitűdökre vonatkozóan az következik, hogy az előmeneteli lehetőségeket fontosnak tartók aránya növekszik. Adataink nem cáfolják ezt a hipotézist, a kontrollváltozók egyenkénti bevonása mellett is tapasztalható, hogy szignifikánsan növekszik az előrejutás fontossága. Elméleteink és a gazdasági változások alapján azt is valószínűnek tartottuk, hogy a szocialista második gazdaság informális piaci gazdasággá való átalakulásával a korábban gyakori kettős munkavégzés már sokkal kevesebb munkavállaló számára lehetséges keresetnövelő stratégia, ezért a rugalmas munkaidő fontossága csökken. Ezt a hipotézisünket alátámasztják vizsgálati eredményeink, az összes kontrollváltozó egyenkénti bevonása mellett is megfigyelhető, hogy csökken a rugalmas munkaidő fontossága.

Az empirikus elemzés során vizsgáltuk a munkával kapcsolatos értékek és a munka-jellemzők érzékelésének eltérését, valamint az esetlegesen itt fellépő diszkrepancia időbeli változását. Adataink alapján azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a tények és vágyak diszkrepanciáját tapasztalók aránya az állásbiztonság esetében jelentősen növekedett, az előrejutás esetében azonban nem változott. A magas kereset esetében kismértékű időbeli csökkenést tapasztaltunk. Megállapítható, hogy a tények és vágyak diszkrepanciája a munkával való általános elégedettséget csökkenti. Adataink szerint e diszkrepancia a munkával való általános elégedetlenség kapcsolata ma erősebb, mint korábban.

Az eljárás, amelynek során az időbeli változásokat folyamatosan ütköztettük a válaszadók társadalmi-gazdasági, illetve demográfiai sajátosságaival lehetővé tette, hogy eredményeinket nemek, korcsoportok, végzettségi szintek, gazdasági ágazatok, illetve szektorális különbségek tükrében tárgyaljuk. Ennek kapcsán elmondhat-

jük, hogy a munka-attitűdök, illetve időbeli változásuk nemek szerinti különbségei csekélyek, aminek oka az lehet, hogy Magyarországon a férfiak és nők foglalkoztatói jellemzői kevésbé térnek el. Életkor vonatkozásában a fő választóvonal egyfelől a fiatal és középkorú, másfelől az idősebb keresők között húzódik. A feltételezett öregedési hatást egyes munka-attitűdök esetében szintén sikerült kimutatni. Az iskolázottság jelentősen befolyásolja a munka-attitűdöket, ami nyilvánvalóan összefüggésben van azzal, hogy az alacsonyabb képzettségűek munkaerőpiaci helyzete kedvezőtlenebb (vö. állásbiztonság), illetve hogy a magasabb végzettségűek másfajta elvárásokkal viszonyulnak a munkához (vö. előrejutás). Mind a magas kereset, mind az állásbiztonság, mind pedig az előrejutás tekintetében egyöntetű az a tendencia, hogy a magasabb végzettségűeknél a munkával kapcsolatos értékek közelebb esnek a munka észlelt tulajdonságaihoz. Az ágazati különbségek – talán az alkalmazott kategorizálás elnagyoltsága miatt – nem markánsak. A beosztás esetében mutatkozó különbségekről pedig joggal feltételezhetjük, hogy mögöttük sokszor képzettségbeli, illetve esetleg életkori hatások húzódnak meg. Az ilyen összefüggésekre itt nem voltunk tekintettel.

Az itt bemutatott keresztábla-elemzés a téma vizsgálata szempontjából természetesen jó kiindulópontul szolgál, de szükséges lenne a hipotéziseket olyan módszerekkel tesztelni, amelyekben a kontrollváltozók hatását egyszerre tudjuk figyelembe venni, s így a közöttük levő esetleges összefüggések hatását is ki tudjuk szűrni. A kutatást részben ebbe az irányba, részben pedig – kihasználva a ISSP kínálta lehetőségeket – a nemzetközi összehasonlítás irányába kívánjuk tovább folytatni.

Bibliográfia

- Becker, Gary S. (1975): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press.
- Curtice, John (1993): Satisfying Work – If You Can Get It. In: Roger Jowell, Lindsay Brook, Lizanne Dowds (szerk.) International Social Attitudes: The 10th BSA Report. London: SCPR.
- Festinger, Leon (1962): A Theory of Cognitive Dissonance. Stanford: Stanford Univ. Press.
- Förster, Michael és Tóth István György (1997): Szegénység és egyenlőtlenségek Magyarországon és a többi visegrádi országban. Társadalompolitikai Tanulmányok. No. 1. Budapest: TÁRKI.
- Friedeburg, Ludwig v. (1968): Az üzemi klíma szociológiája. In: Ádám György (szerk.) Munkaszociológia. Budapest: KJK.
- Gábor R. István (1997): Belső versus foglalkozási munkaerőpiac – a poszt szocialista átalakulás elhanyagolt dimenziója. Közgazdasági Szemle, XLIV. évf. No. 6.
- Hakim, Catherine (1991): Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientation. European Sociological Review, Vol. 7. No. 2.
- Héthy Lajos és Makó Csaba (1972): Munkásmagatartások és a gazdasági szervezet. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Hradil, Stefan (1994): Soziale Schichtung und Arbeitssituation. In: Rainer Geißler (szerk.) Soziale Schichtung und Lebenschancen in Deutschland. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Kalleberg, Arne L. és Karyn A. Loscocco (1983): Aging, Values and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction. American Sociological Review, Vol. 48 (February): 78-90.
- Kalleberg, Arne L. (1992): Foglalkozási viszonyok és munka-attitűdök Magyarországon és az Egyesült Államokban. Szociológiai Szemle 1.
- Kalleberg, Arne L. és Torger Reve (1992): Contracts and Commitment: Economic and Sociological Perspectives on Employment Relations. Human Relations, Vol. 45. No.9.
- Kalleberg, Arne L. és David Stark (1993): Career Strategies in Capitalism and Socialism: Work Values and Job Rewards in the United States and Hungary. Social Forces, Vol. 72.
- Kemény István (1991): A központosított gazdaság és a civil társadalom. In: Közelről és távolról. Budapest: Gondolat.
- Kertesi Gábor és Sziráczi György (1989): Munkásmagatartások a munkaerőpiacon. In: Czakó-Gyenei-Lengyel: Gazdaságsszociológiai tanulmányok, Budapest: Aula Kiadó.
- Kézdi Gábor (1997): Public Sector Labor Market in Hungary. Kézirat. MTA, KTI.
- Kolosi Tamás és Sik Endre (1994): A magángazdaság nemzetgazdasági súlya és némely társadalmi jellemvonásai. In.: Andorka–Kolosi–Vukovich: Társadalmi riport 1994, TÁRKI
- Kornai János (1980): A hiány. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó

- Kornai János (1993): A pénzügyi feyelem evolúciója a posztoszocialista rendszerben. *Közgazdasági Szemle*, XL. évf. 5. szám.
- Laky Teréz (1995): A magángazdaság kialakulása és a foglalkoztatottság. *Közgazdasági Szemle*, XLIII. évf., 7-8. szám.
- Levinthal, Daniel (1988): A Survey of Agency Models of Organization. *Journal of economic Behaviour and Organization*. Vol. 9. (1988), pp. 153-185.
- Róbert Péter (1997): Társadalmi rétegződési folyamatok és az átalakulás: egy nemzetközi összehasonlítás tanulságai. *Társadalom és Gazdaság*, No. 2. 48-77. old.
- Sik Endre (1994): From the Multicolored to the Black and White Economy: The Hungarian Second Economy and the Transformation. *International Journal of Urban and Regional Research*, Vol. 18, 46-70. old.
- Stark, David (1989): Osztályozás és szelektív béralku a belső munkaerőpiacon. in: Czakó-Gyenei-Lengyel: *Gazdaságszociológiai tanulmányok*. Budapest, Aula Kiadó.
- Szivós Péter és Tóth István György (1997): A jóléti támogatások és a szegénység Magyarországon 1992-1996. Háttér tanulmányok a középtávú szociálpolitikai koncepcióhoz. No. 2. Budapest, TÁRKI
- Williamson, Oliver (1985): *Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free Press.
- Work Orientation 1997, Kutatási terv, Tel-Aviv: ISSP Drafting Group (kézirat é.n.)

Mellékletek

1. Melléklet

A magas kereset fontosságának változása a kontrollváltozók kategóriái szerint

M1.1. táblázat
Nemek szerint (%)

	Nő		Férfi	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	8,0	5,5	6,3	4,3
fontos	50,2	41,4	46,6	38,1
nagyon fontos	41,8	53,1	47,2	57,7
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(275)	(273)	(320)	(352)

M1.2. táblázat
Életkor szerint (%)

	18-37		38-48		49 év felett	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997
nem fontos	6,9	4,5	5,9	4,8	8,0	5,7
fontos	45,1	36,3	52,9	42,4	46,6	42,3
nagyon fontos	47,9	59,2	41,2	52,9	45,5	52,0
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(144)	(292)	(187)	(210)	(264)	(123)

M1.3. táblázat
Iskolai végzettség szerint (%)

	Alapfokú végzettség		Középfokú végzettség		Felsőfokú végzettség	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997
nem fontos	6,4	1,2	7,4	4,0	6,7	9,9
fontos	41,0	34,5	48,5	38,8	65,0	45,5
nagyon fontos	52,6	64,3	44,1	57,1	28,3	44,6
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(156)	(84)	(379)	(420)	(60)	(121)

M1.4. táblázat
A munkahely ágazata szerint (%)

	Ipar		Mezőgazdaság		Tercier szektor	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997
nem fontos	9,4	1,0	1,0	2,3	7,1	7,0
fontos	48,4	35,6	44,0	32,6	49,8	42,1
nagyon fontos	42,2	63,4	55,0	65,1	43,1	50,9
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(256)	(194)	(100)	(43)	(239)	(387)

M1.5. táblázat
Önálló vagy alkalmazott (%)

	Alkalmazott		Önálló	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos, is-is	7,6	4,3	0,0	7,1
fontos	47,5	39,4	59,0	40,0
nagyon fontos	45,0	56,3	41,0	52,9
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(556)	(538)	(39)	(85)

M1.6. táblázat
Munkahelyi beosztás (%)

	Beosztott		Vezető	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	6,4	4,4	10,4	6,3
fontos	46,5	38,6	57,3	45,6
nagyon fontos	47,1	57,0	32,3	48,1
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(499)	(544)	(96)	(79)

M1.7. táblázat
Szakszervezeti tagság (%)

	Nem szakszervezeti tag		Szakszervezeti tag	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	6,3	4,9	7,5	4,4
fontos	43,8	38,7	50,6	42,6
nagyon fontos	50,0	56,4	41,9	52,9
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(208)	(489)	(387)	(136)

2. Melléklet

Az állásbiztonság fontosságának változása a kontrollváltozók kategóriái szerint

M2.1. táblázat
Nemek szerint (%)

	Nő		Férfi	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	1,8	3,3	6,8	5,1
fontos	37,8	32,0	38,8	33,8
nagyon fontos	60,4	64,7	54,3	61,1
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(275)	(272)	(322)	(352)

M2.2. táblázat
Életkor szerint (%)

	18-37 év		38-48 év		49 év felett	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997
nem fontos	2,1	5,1	4,3	4,3	6,0	2,4
fontos	41,0	34,9	34,6	29,2	39,6	35,0
nagyon fontos	56,9	59,9	61,2	66,5	54,3	62,6
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(144)	(292)	(188)	(209)	(265)	(123)

M2.3. táblázat
Iskolai végzettség szerint (%)

	Alapfokú végzettség		Középfokú végzettség		Felsőfokú végzettség	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997
nem fontos	5,1	0,0	3,1	4,8	11,7	5,8
fontos	37,2	31,0	37,8	31,3	45,0	40,5
nagyon fontos	57,7	69,0	59,1	64,0	43,3	53,7
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(156)	(84)	(381)	(419)	(60)	(121)

*M2.4. táblázat
Munkahely ágazata szerint (%)*

	Ipar		Mezőgazdaság		Tercier szektor	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997
nem fontos	6,6	4,6	2,0	2,3	3,3	4,4
fontos	37,6	27,3	39,0	44,2	38,9	34,5
nagyon fontos	55,8	68,0	59,0	53,5	57,7	61,1
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(258)	(194)	(100)	(43)	(239)	(386)

*M2.5. táblázat
Önálló vagy alkalmazott (%)*

	Alkalmazott		Önálló	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	4,3	3,4	7,7	10,6
fontos	38,0	32,8	43,6	32,9
nagyon fontos	57,7	63,9	48,7	56,5
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(558)	(537)	(39)	(85)

*M2.6. táblázat
Munkahelyi beosztás szerint (%)*

	Beosztott		Vezető	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	3,8	4,6	8,2	2,6
fontos	38,6	31,6	37,1	41,0
nagyon fontos	57,6	63,8	54,6	56,4
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(500)	(544)	(97)	(78)

*M2.7. táblázat
Szakszervezeti tagság szerint (%)*

	Nem szakszervezeti tag		Szakszervezeti tag	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	7,2	4,3	3,1	4,4
fontos	39,2	33,8	37,9	30,1
nagyon fontos	53,6	61,9	59,0	65,4
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(209)	(488)	(388)	(136)

3. Melléklet

Az előrejutás fontosságának változása a kontrollváltozók kategóriái szerint

M3.1. táblázat
Nemek szerint (%)

	Nő		Férfi	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	29,7	25,3	36,1	26,4
fontos	54,2	47,3	46,4	44,6
nagyon fontos	16,1	27,5	17,4	29,0
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(273)	(273)	(321)	(352)

M3.2. táblázat
Életkor szerint (%)

	18-37 év		38-48 év		49 év felett	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997
nem fontos	31,3	20,2	36,9	30,0	31,6	32,5
fontos	55,6	49,3	49,7	42,9	47,1	42,3
nagyon fontos	13,2	30,5	13,4	27,1	21,3	25,2
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(144)	(292)	(187)	(210)	(263)	(123)

M3.3. táblázat
Iskolai végzettség szerint (%)

	Alapfokú végzettség		Középfokú végzettség		Felsőfokú végzettség	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997
nem fontos	27,9	29,8	34,5	23,8	38,3	30,6
fontos	50,0	40,5	50,3	46,4	48,3	47,1
nagyon fontos	22,1	29,8	15,3	29,8	13,3	22,3
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(154)	(84)	(380)	(420)	(60)	(121)

M3.4. táblázat
Munkahely ágazata szerint (%)

	Ipar		Mezőgazdaság		Tercier szektor	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997
nem fontos	34,1	24,7	30,3	30,2	33,3	26,1
fontos	50,0	42,3	51,5	51,2	49,4	47,0
nagyon fontos	15,9	33,0	18,2	18,6	17,3	26,9
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(258)	(194)	(99)	(43)	(237)	(387)

M3.5. táblázat
Önálló vagy alkalmazott (%)

	Alkalmazott		Önálló	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	32,3	26,6	46,2	21,2
fontos	51,0	45,9	35,9	45,9
nagyon fontos	16,8	27,5	17,9	32,9
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(555)	(538)	(39)	(85)

M3.6. táblázat
Munkahelyi beosztás szerint (%)

	Beosztott		Vezető	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	27,8	25,3	34,2	25,9
fontos	51,5	50,6	49,7	45,2
nagyon fontos	20,6	24,1	16,1	28,9
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(97)	(79)	(497)	(544)

M3.7. táblázat
Szakszervezeti tagság szerint (%)

	Nem szakszervezeti tag		Szakszervezeti tag	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	38,0	25,4	30,6	27,9
fontos	45,2	45,4	52,6	47,1
nagyon fontos	16,8	29,2	16,8	25,0
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(208)	(489)	(386)	(136)

4. Melléklet

A rugalmas munkaidő fontosságának változása a kontrollváltozók kategóriái szerint

M4.1. táblázat
Nemek szerint (%)

	Nő		Férfi	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	26,2	48,9	31,5	47,4
fontos	43,6	27,4	45,5	30,3
nagyon fontos	30,2	23,7	23,1	22,7
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(275)	(270)	(321)	(350)

M4.2. táblázat
Életkor szerint (%)

	18-37 év		38-48 év		49 év felett	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997
nem fontos	29,9	47,8	27,1	51,2	29,9	43,4
fontos	39,6	28,9	46,8	25,6	45,8	35,2
nagyon fontos	30,6	23,4	26,1	23,2	24,2	21,3
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(144)	(291)	(188)	(207)	(264)	(122)

M4.3. táblázat
Iskolai végzettség szerint (%)

	Alapfokú végzettség		Középfokú végzettség		Felsőfokú végzettség	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997
nem fontos	25,8	57,3	27,8	45,5	45,0	50,8
fontos	56,1	28,0	41,7	29,9	33,3	26,7
nagyon fontos	18,1	14,6	30,4	24,6	21,7	22,5
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(155)	(82)	(381)	(418)	(60)	(120)

M4.4. táblázat
Munkahely ágazata szerint (%)

	Ipar		Mezőgazdaság		Egyéb	
	1989	1997	1989	1997	1989	1997
nem fontos	29,8	46,9	22,2	53,5	31,0	48,2
fontos	44,6	27,6	52,5	25,6	41,4	30,2
nagyon fontos	25,6	25,5	25,3	20,9	27,6	21,6
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(258)	(192)	(99)	(43)	(239)	(384)

M4.5. táblázat
Önálló vagy alkalmazott (%)

	Alkalmazott		Önálló	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	29,6	50,5	20,5	32,5
fontos	44,5	29,0	46,2	30,1
nagyon fontos	25,9	20,6	33,3	37,3
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(557)	(535)	(39)	(83)

M4.6. táblázat
Munkahelyi beosztása szerint (%)

	Beosztott		Vezető	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	27,5	47,9	37,1	49,4
fontos	45,1	28,8	42,3	31,6
nagyon fontos	27,5	23,4	20,6	19,0
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(499)	(539)	(97)	(79)

M4.7. táblázat
Szakszervezeti tagság szerint (%)

	Nem szakszervezeti tag		Szakszervezeti tag	
	1989	1997	1989	1997
nem fontos	23,4	45,5	32,0	57,4
fontos	48,8	30,4	42,4	24,3
nagyon fontos	27,8	24,2	25,6	18,4
összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N	(209)	(484)	(387)	(136)

Abstract

The study deals with changes of work attitudes in Hungary between 1989 and 1997 in perspective of institutional transformation. We analyse public opinion questions connected to labour force position and earning strategies of employees either in public or private sector as well as of self-employed. We focus on those issues which can be assumed as subject of changes in consequence of the system transformation after 1990. These are attitudes towards the importance of such work attributes like high income, job security, career prospects and flexible working hours. We also analyse how far the requirements of work expressed by the respondents are fulfilled by their present job, to their mind. For such cases when discrepancy between wishes and realities occurs, we analyse its impact on the general satisfaction with work.

Temporal changes of work attitudes are investigated by respondents' socio-economic status, demographic characteristics, labour market position. Accordingly, we display the variation of answers by gender, cohort, educational level, managerial position, economic branches and sectors.

The research is based on two data-sets collected by TÁRKI in the framework of International Social Survey Programme (ISSP) in 1989 and in 1997. Both surveys have been carried out on nationwide random samples, by trained interviewers, applying standardised questionnaire.

Results indicate that importance of high income has increased during the period investigated. Job security has been highly important for Hungarian respondents, both in 1989 and in 1997, there is no significant change in this respect. Importance of career prospects has increased between 1989 and 1997, while flexible working hours are less important attributes of work as they used to be. Certain degree of discrepancies between desirable and factual characteristics of work can be observed for high income, job security and career prospects. Discrepancies decrease job satisfaction.

Work attitudes are hardly influenced by gender differences. In respect of cohort, the young and the middle age groups differ markedly from the old one. Differences are remarkable for educational level as well, those with higher education feel less discrepancy. Work attitudes are affected by the fact if the respondent works in public or private sector, career prospects are more important in private sector, job security is more important in public sector.

Jegyzet

Jegyzet