

ATYPICKÉ ZAMESTNÁVANIE NA MAĎARSKO-SLOVENSKOM POHRANIČÍ

*József Poór a kolektív**

Abstrakt

V roku 2014 bol realizovaný výskum, ktorého cieľom bolo analyzovať postoje podnikov, mladých ľudí a nezamestnaných v pohraničnej oblasti v okolí Komárom – Komárno a Štúrovo – Ostrihom. Na oboch stranách Dunaja sme skúmali názor respondentov ohľadom jednotlivých foriem atypických zamestnaní. Názory opýtaných boli zaznamenané v dotazníku, ktorý bol distribuovaný v papierovej ale aj v elektronickej podobe. Projekt bol druhou fázou longitudálneho výskumu s rovnakým obsahovým zameraním, ako plánujeme pokračovať v budúcnosti v oblasti Gemer-Zemplín. Nasledujúca štúdia predstavuje stručné zosumarizovanie výsledkov výskumu.

Kľúčové slová: atypické zamestnanie, flexibilné zamestnanie, mladí ľudia, nezamestnaní, podnikatelia.

JEL Classification: D22, J22, M51, J44

Úvod

Pracovná sila je oveľa zložitejším tovarom, ako iné tovary a služby. V prípade pracovnej sily nestačí, aby ju zamestnávateľ „kúpil“, disponoval s ňou, ale musí ju motivovať, aby vykonávala prácu efektívne a aby bola k zamestnávateľovi lojálna. Zamestnanci hodnotia aj prestíž a identitu zamestnávateľa, nepracujú len za zabezpečenie svojho živobytia. Na základe toho sme predpokladali, že i rozšírenie rôznych typov zamestnávania ovplyvňuje ich hodnotenie a verejnú mienku. Náš primárny výskum bol zameraný na poznanie postojov opýtaných vzťahujúcich sa na atypické zamestnávanie. Z tohto dôvodu sme iniciovali tri rozdielne výskumy:

* Zsolt Horbulák-Helena Strážovská-Imrich Antalík-Miklós Dús-Györgyi Gáabrielné Tózsér-Tímea Juhász-Csaba Kollár-Idikó Éva Kovács-Imre Madarász-Lubomíra Strážovská-Ingrid Szabó-Katalin Szabó-Sergej Vinogradov

1. Výskum orientovaný na osoby, v rámci ktorého sme analyzovali dve cieľové skupiny:
 - pomocou maďarských a slovenských úradov práce sme skúmali názory na atypické formy zamestnávania v radoch nezamestnaných;
 - skúmali sme názory na atypické formy zamestnávania v radoch študentov ekonomických odborov stredných škôl a univerzít v pohraničnej oblasti.
2. Výskum orientovaný na podnikateľov, ktorí prevádzkujú svoje podniky na oboch stranách Dunaja: chceli sme zistiť, meniace sa daňové a ďalšie faktory ako dôsledky hospodárskej krízy vplyvajú na politiku zamestnávania podnikov/organizácií na maďarskej a slovenskej strane hraníc. Z ďalších výskumov realizovaných vo viacerých štátoch regiónu¹⁷ bolo už pre nás známe, že podniky vo východnej časti strednej Európy reagovali na vplyvy krízy približne rovnako. Vzhľadom na odlišné charakteristické črty firiem (napr. veľkosť, právna forma, odvetvie) dávajú podniky v oblasti ľudských zdrojov¹⁸ odlišné odpovede. Pred krízou publikované materiály vzbudili našu pozornosť tým, že prax podnikov v zahraničnom vlastníctve vo sfére ľudských zdrojov sa výrazne líši od konaní podnikov v domácom vlastníctve. Napr. zvyšovanie miezd v podnikoch v zahraničnom vlastníctve – najmä na úrovni vedúcich a v kategórii profesionálov – prevyšuje priemer podnikov v domácom vlastníctve.

Pracovný tím projektu sa skladal z pätnástich vysokoškolských pedagógov a odborníkov zo súkromného sektoru. Ide o nasledovných autorov: prof. Dr. József Poór, DSc, vedúci projektu, PhDr. Imrich Antalík, Dr. Miklós Dús, Györgyi Gáabrielné Tózsér, Zsolt Horbulák, PhD., Dr. Tímea Juhász, Csaba Kollár, PhD., Dr. Ildikó Éva Kovács, Dr. Imre Madarász, Nikolett Mihály, PhD., Prof. Ing. Helena Strážovská, PhD., Doc. Ing. Mgr. Ľubomíra Strážovská, PhD., PhDr. Ingrid Szabó,

¹⁷ Vid' napr. Poór József – Kosár Szilvia – Fodor Péter – Tóth Viktória – Majó Zoltán – Csiba Zsuzsa – Huszárik Erika (2012): The Impact of the Crisis and Recovery on HR and Knowledge Management in Focus – a Hungarian-Slovakian Comparison 2009. In Periodica Polytechnica Social and Management Sciences, (1): pp. 29-44.

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

Katalin Szabó, doktorandka, Sergej Vinogradov, PhD. Uvedení pochádzajú z dvoch štátov a to z Maďarska a Slovenska a pôsobia na štyroch univerzitách (Univerzita J. Selyeho v Komárne, Univerzita Sv. Štefana v Gödöllő, Univerzita A. Dubčeka v Trenčíne, Ekonomická univerzita v Bratislave). Rovnako treba vyjadriť uznanie ďalším inštitúciám, ktoré rôznym spôsobom aktívne pomáhali pri realizácii projektu (Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Komárno a Štúrovo, RRA Komárno, RPIC Komárno, Obchodná sieť Kárpát-Régió Dunajská Streda, Združenie maďarských ekonómov na Slovensku, Úrad vlády Župy Komárom-Esztergom v Ostrihome, Úrad vlády Župy Komárom-Esztergom v Komárome, Pobočka okresného úradu práce v Ostrihome, Pobočka okresného úradu práce v Komárome, Vysoká škola Eudutus Tatabánya, Národná agrárna komora župy Komárom-Esztergom v Tata, Obchodná a priemyselná komora župy Komárom-Esztergom v Tatabánya). Projekt finančne podporoval Višegradský Fond.

1. Typické a atypické formy zamestnávania

Atypické zamestnávanie v legislatívne upravenom vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom oproti „normálnemu“ pracovnému pomeru znamená zmenu. Systém pravidiel normálneho zamestnávania sa totiž vypracovával skoro sto rokov, čo si vyžiadalo rast kompromisných riešení všetkých aktérov pracovného trhu.

Lahko sa dá pochopiť, že čím je systém javov jednotnejší, o to je ľahšia jeho evidencia a regulácia. Rôznorodosť bráni vytvorenie jednotného legislatívneho rámca a namiesto všeobecných prípadov treba riešiť konkrétne prípady. V štandardizovanej a dobre štruktúrovanej spoločnosti 20. storočia, vo svete pracovných zmlúv uzatvorených na dobu neurčitú, vo svete fixných miezd a pracovnej náplne, bola evidencia a kontrola ekonomiky, riadenie a zdaňovanie hospodárskych procesov či udržanie sociálnych istôt ľahká. V tejto štúdii takýto typ zamestnávania nazývame „normálnou“ prácou, čím chceme demonštrovať, že nie je len „typická“, ale bola zároveň aj bežne akceptovaná.

Normálna práca sa nepovažovala za „normálnu“ len z dôvodu svojej rozšírenosti, ale aj dôvodu, že bola aj bežným dosiahnuteľným cieľom dospelého človeka, na ktorý sa pripravoval od svojho detstva, a čím si na svoj poproduktívny

vek zabezpečil právo na starostlivosť v starobe. Na to ho pripravovala škola, okolie a celá spoločnosť. V normálnej práci dosiahnutú pozíciu vyznačil štatút, aj prestíž a dával podstatu jej identity.

Ako uvádza Gabriella Kiss: „Podstatou *normálneho pracovného pomeru* je jednotná, popri úplnom zamestnávaní sa uskutočňujúca profesijná námezdna práca s fixnou pracovnou dobou, vykonávaná ako závislá a neosobná činnosť, ktorá má tri funkcie:

- zabezpečenie živobytia,
- vyznačenie spoločenskej pozície,
- zobrazenie podstaty života.

Jej charakteristickými črtami sú: stabilná, sociálne zabezpečená, závislá práca na plný úväzok, ktorej dve hlavné črty sú: jednotnosť a všeobecnosť, čiže platná charakteristika pre všetkých rovnako. Jednotnosť znamená štandardizáciu v čase a v priestore, na plný úväzok, *závodnú* činnosť a jej konkrétne rozdelenie na etapy dňa, týždňa a veku.” (Kiss, 1997: 15) Mária Frey sa snažila definovať pojem normálnej práce podľa jej obsahových charakteristických črt. Podľa nej „Tradičný, *normálny* pracovný pomer znamená zamestnávanie na plný úväzok s uzavretou pracovnou zmluvou na dobu neurčitú, v zamestnaneckom štatúte, vo viazanej pracovnej dobe, rozdelenej rovnomerne zvyčajne na denné obdobia, na pracovné dni od pondelka do piatka. Atypické je to, čo sa od tohto líši.” (Frey, 2000: 1008)

Podstatu atypickej formy zamestnania je veľmi ťažké podchytiť, presnú definíciu vonkoncom nie je možné skoncipovať. Rozhodli sme teda, že pod pojmom atypické formy zamestnávania budeme považovať všetky ostatné formy zamestnávania, ktoré sa nezmestia do dvoch definícií „normálnych“ zamestnaní uvedených vyššie. V našom výskume sme rozhodli skúmať postoj oslovených k nasledovným atypickým formám zamestnania:

- čiastočný úväzok,
- práca na diaľku,
- skrátený týždenný pracovný čas,
- skrátený denný pracovný čas,
- flexibilná pracovná doba,
- iná flexibilná (teda atypická) forma,
- príležitostná práca, nádenná práca za dennú mzdu,

- sezónna práca,
- práca na doma, práca na diaľku,
- zmluva s personálnou agentúrou,
- práca agenta so živnostenským oprávnením,
- verejnoprospešná práca,
- účasť na školení organizovanom úradom práce.

2 Ciele výskumu a hypotézy

Cieľom výskumu bolo odhalenie skutočností, ako môžu atypické formy zamestnávania pomôcť pri znižovaní nezamestnanosti a to prostredníctvom toho, v akej miere sú respondenti ochotní ich vykonávať. Táto aproximácia síce nehovorí o priamych účinkoch atypických foriem prác na zvyšovanie zamestnanosti, avšak ich zvýšená akceptácie zo strany ľudí v produktívnom veku potvrdzuje ich potrebu a môže povzbudzovať zamestnávateľov ponúknuť ich pre uchádzačov o prácu. Teoreticky flexibilné zamestnávanie uvoľní oproti potrebám normálneho zamestnávania taký pracovný čas – a tým nepriamo – také pracovné miesta, ktoré sa dajú rozdeliť medzi uchádzačov o zamestnanie. Na základe takýchto matematických výpočtov sa zrodilo mnoho teórií a predstáv o pracovnom trhu, ktoré sú však reálne platné a využiteľné len v obmedzenej miere.

Naším základným vedeckým cieľom bolo preveriť platnosť nasledujúcich hypotéz. V prípade výskumu uskutočneného v okruhu nezamestnaných sme skúmali nasledujúce hypotézy:

H.11: Vek oslovených definuje ich postoj k atypickým formám zamestnávania. *(Vek má vplyv na postoj k atypickým formám zamestnávania.)*

H.12: Mysleli sme, že odpovedajúci – najmä starší opýtaní – považujú atypické formy zamestnávania za dočasné, z núdze prijaté riešenia. *(Uchádzači o zamestnanie prácu v atypickej forme si vyberú hlavne z núdze.)*

H.13: Podľa našej tretej hypotézy sme predpokladali, že si uchádzači o zamestnanie myslia, že ich šance na zisk normálnej práce sa zhoršia prijatím atypickej práce. *(Práca v atypickej forme zhoršuje šance na zamestnanie sa v typickej forme práce.)*

H.14: Predpokladali sme, že v okruhu opýtaných budú skupiny, ktoré budú najviac preferovať niektoré typy atypických foriem – ženy a mamičky prácu na diaľku, čiastočný úväzok a absolventi prácu na dohodu. (*Atypické formy preferujú najmä ženy s malými deťmi a absolventi.*)

H.15: Podľa nášho predpokladu medzi atypickými formami má najmenšiu preferenčnú úroveň verejná práca. (*Verejná práca má najnižšiu preferenčnú úroveň medzi opýtanými.*)

V rámci výskumu v okruhu mladých sme sformulovali tieto hypotézy:

H.21: Vek a pracovné skúsenosti silne vplyvajú na rozhodnutia mladých v oblasti zamestnania.

H.22: Vzdelanie výrazne vplyva na rozhodnutia mladých v oblasti zamestnávania.

H.23: V prípade maďarských a slovenských mladých ľudí sú výrazné odlišnosti v ich postojoch voči atypickým formám zamestnávania.

Pri výskume firiem sme zvolili nasledovné hypotézy.

H.31: Podľa tejto hypotézy zotavovanie sa z krízy a rast vplyva na oblasť zamestnávania najmä tak, že podniky na tieto udalosti v oboch krajinách reagujú zvyšovaním počtu zamestnancov a plátov. Takéto konanie charakterizuje najmä súkromný sektor a firmy v zahraničnom vlastníctve, ale závisí aj od veľkosti podniku (veľké podniky charakterizuje vo väčšej miere ako menšie).

H.32: Jednotlivé oblasti vplyvov charakterizujú jednotlivé odvetvia v odlišnej miere, medzi odvetvím a opatreniami predpokladáme významný vzťah.

H.33: Maďarské a slovenské podniky sa výrazne líšia v plánovaných opatreniach v oblasti zamestnávania. Pre slovenské podniky je výraznejšie zvyšovanie outsourcingu a atypické formy zamestnávania ako v prípade maďarských podnikov.

H.34: Opatrenia podnikov charakterizujú vo väčšej miere dlhodobé riešenia viac ako riešenia personálneho charakteru.

H.35: Predpokladáme, že atypické formy zamestnávania firmy poznajú, ale nepatrí to medzi obľúbené formy zamestnávania ani v Maďarsku a ani na Slovensku.

Podniky na svojich už fungujúcich zamestnávateľských štruktúrach neplánujú zmeny.

H.36: Možnosť zamestnávania na čiastočný pracovný úväzok a prácu na diaľku aplikuje len malá časť podnikov a to sú najmä zahraničné podniky a podniky v zmiešanom vlastníctve.

3 Vzorky výskumu

3.1 Vzorka v prípade výskumu „postoje nezamestnaných“

Konečná veľkosť vzorky v štúdií v prípade nezamestnaných bola 689 respondentov. Dotazník vyplnilo 294 respondentov na slovenskej a 395 respondentov na maďarskej strane.

Zloženie vzorky podľa pohlavia bolo nasledovné: ženy predstavovali takmer dvojnásobný počet respondentov – dotazník vyplnilo 423 žien a 243 mužov.

Podľa veku mladší ako 30 rokov tvorili obsah výskumu v pomere 37% a 25,8% respondentov bolo vo veku medzi 30 až 40 rokov. 40 roční alebo starší predstavovali vo vzorke 37,2%.

Zloženie respondentov podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania bolo nasledovné: 25,1% malo základné vzdelanie, 24,7% dosiahlo stredoškolské vzdelanie bez maturity, 35,6% maturovalo, a 14,6% boli vysokoškolsky vzdelaní respondenti.

436 respondentov z celku tvorili nezamestnaní.

Opýtani označili za svoju ostatnú pracovnú pozíciu nasledovné pozície:

T a b u ľ k a 1

Početnosť respondentov podľa ostatnej pracovnej pozície, obe krajiny

| Status | početnosť | % |
|---|------------|---------------|
| Respondent bol podnikateľ (fyzický osoba) | 36 | 5,61 |
| Manažér na strednej úrovni | 19 | 2,96 |
| Pomocný pracovník | 93 | 14,49 |
| Príležitostný pracovník | 38 | 5,92 |
| Vykonával verejné práce | 47 | 7,32 |
| Manažér na vyššej úrovni | 8 | 1,25 |
| Zamestnanec | 267 | 41,59 |
| Kvalifikovaný robotník | 100 | 15,58 |
| Nádenník | 18 | 2,80 |
| Manažér na nižšej úrovni | 16 | 2,49 |
| spolu | 642 | 100,00 |
| chýbajúce odpovede | 47 | |
| spolu | 689 | |

3.2 Vzorka výskumu mladých ľudí

Počas výskumu bolo rozdáných celkovo 495 dotazníkov. Z tohto počtu bolo vyplnených a vrátených 476 kusov. V závislosti od zodpovedaných otázok bolo možné vyhodnotiť 380 až 420 dotazníkov. Z Maďarska sa zúčastnilo 74 mužov a 128 žien, zo Slovenska 73 mužov a 132 žien. Vekové rozdelenie respondentov znázorňuje nasledujúca tabuľka:

T a b u ľ k a 2

Rozdelenie respondentov na základe veku

| Vek | Maďarsko | | Slovensko | |
|--------------|------------|---------------|------------|---------------|
| | početnosť | % | početnosť | % |
| do 19 | 10 | 4,98 | 1 | 0,49 |
| 19-21 | 56 | 27,86 | 68 | 33,01 |
| 22-24 | 57 | 28,36 | 85 | 41,26 |
| nad 24 | 78 | 38,81 | 52 | 25,24 |
| spolu | 201 | 100,00 | 206 | 100,00 |

Pokiaľ ide o rodinný stav z maďarských respondentov bolo slobodných 35,14%, ženatí/vydaté 13,96% a vo vážnom vzťahu 59,90% opýtaných.

Zodpovedajúce podiely na Slovensku boli nasledovné: slobodných 56,19%, ženatí/vydaté 13,40% a vo vážnom vzťahu 30,41%.

Pozoruhodné je, že až 88,08% maďarských respondentov a 90,78% slovenských respondentov bolo bezdetných. Jedno dieťa malo 5,70% maďarských respondentov, resp. 4,85% slovenských respondentov.

Poslucháčov na vysokej škole v dennej forme v Maďarsku bolo 66,27%, na Slovensku 87,58 %. A rozdelenie oslovených respondentov na základe toho, či popri štúdiu na vysokej škole vykonávajú pracovnú činnosť, a rozdelenie respondentov na základe toho, že ak popri štúdiu pracujú, v akej forme prácu vykonávajú, ďalej rozdelenie respondentov na základe priemerného mesačného príjmu rodiny (tabuľky č. 3, 4 a 5).

T a b u ľ k a 3

Rozdelenie respondentov na základe toho, či popri štúdiu na vysokej škole vykonávajú pracovnú činnosť

| Popri vysokej škole | Maďarsko | | Slovensko | |
|---------------------|-----------|---|-----------|---|
| | početnosť | % | početnosť | % |

| | | | | |
|--|------------|---------------|------------|---------------|
| Pracuje | 139 | 66,19 | 123 | 69,10 |
| pracuje, ale hľadá lepšie zamestnanie | 29 | 13,81 | 23 | 12,92 |
| pracuje, ale už mu oznámili, aby si hľadal inú prácu | 1 | 0,48 | 3 | 1,69 |
| pracuje, ale očakáva prepúšťanie | 0 | 0,00 | 4 | 2,25 |
| pracuje, ale nie prácu zodpovedajúcu svojej kvalifikácii | 41 | 19,52 | 25 | 14,04 |
| spolu | 210 | 100,00 | 178 | 100,00 |

T a b u ľ k a 4

Rozdelenie respondentov na základe toho, že ak popri štúdiu pracujú, v akom rozsahu činnosť vykonávajú

| Forma práce popri štúdiu | Maďarsko | | Slovensko | |
|--------------------------------------|------------|---------------|------------|---------------|
| | početnosť | % | početnosť | % |
| čiastočný úväzok | 25 | 13,30 | 31 | 16,23 |
| práca na diaľku | 3 | 1,60 | 5 | 2,62 |
| skrátенý týždenný prac. Čas | 0 | 0,00 | 15 | 7,85 |
| normálny (8 hodinový) prac. Čas | 60 | 31,91 | 22 | 11,52 |
| skrátенý denný prac. Čas | 0 | 0,00 | 1 | 0,52 |
| flexibilná prac. Doba | 35 | 18,62 | 33 | 17,28 |
| iná flexibilná (teda atypická) forma | 13 | 6,91 | 11 | 5,76 |
| nemá prac. Pomer | 52 | 27,66 | 73 | 38,22 |
| Spolu | 188 | 100,00 | 191 | 100,00 |

T a b u ľ k a 5

Rozdelenie respondentov podľa priemerného mesačného príjmu celej rodiny v eurách alebo vo forintoch

| Priemerný mesačný príjem rodiny v eurách alebo vo forintoch | Maďarsko | | Slovensko | |
|---|------------|---------------|------------|---------------|
| | početnosť | % | početnosť | % |
| žiadny príjem | 14 | 9,15 | 26 | 13,27 |
| 350 – 500 € (98 000 Ft – 150 000 Ft) | 28 | 18,30 | 14 | 7,14 |
| 501 – 700 € (150 001 Ft – 210 000 Ft) | 33 | 21,57 | 36 | 18,37 |
| 701 – 900 € (210 001 Ft – 270 000 Ft) | 27 | 17,65 | 31 | 15,82 |
| 901 – 1200 € (270 001 Ft – 360 000 Ft) | 21 | 13,73 | 49 | 25,00 |
| 1200 € a viac (360 000 Ft a viac) | 30 | 19,61 | 40 | 20,41 |
| Spolu | 153 | 100,00 | 196 | 100,00 |

Pokiaľ ide o bydlisko respondentov, kým v Maďarsku 16,16% opýtaných žilo na dedinách a ostatní v mestách, na Slovensku až 43,84 % pochádzalo z dedín a zvyšok žil v mestách.

3.3 Firemná databáza

Do prieskumu sa zapojilo 232 podnikov, z toho 161 z Maďarska (69 % všetkých odpovedí) a 71 organizácií (31%) zo Slovenska. Z hľadiska štruktúry majiteľov sa do vzorky dostali v členení podľa krajín rovnaké podiely podnikov. V domácom vlastníctve bolo (75-75%) podnikov. V zahraničnom vlastníctve bolo v maďarskej databáze 20% podnikov a v slovenskej 14 % (celkovo 18%). Zbytok tvorili podniky v zmiešanom vlastníctve t.j. 5 % zo všetkých podnikov v maďarskej databáze, a 11% zo všetkých podnikov v slovenskej databáze.

79% oslovených podnikov bolo v súkromnom vlastníctve a 15 % podnikov vo verejnom alebo štátnom vlastníctve. V oboch krajinách boli pomery približne rovnaké, t.j. 81% maďarských a 76% slovenských podnikov bolo v súkromnom vlastníctve a 15-15 % podnikov/organizácií vo verejnom/štátnom vlastníctve zo skúmanej vzorky.

Podľa počtu zamestnancov bolo možné respondentov rozdeliť nasledovne:

- 57% malo menej ako 50 zamestnancov,
- 16% od 51-100 zamestnancov,
- 13% od 100-500 zamestnancov,
- 7 % od 500-1000 zamestnancov,
- 8 % malo viac ako 1000 zamestnancov.

V tejto oblasti bol menší rozdiel medzi krajinami. Na Slovensku boli prezentované podniky zamestnávajúce menej ako 100 osôb zastúpené 85%, v Maďarsku 67%.

V kategórií počtu zamestnancov od 50-100 osôb na Slovensku zamestnávalo 39% podnikov, v Maďarsku 62% z celkového počtu podnikov. Najväčšie, viac ako 1000 osôb zamestnávajúce podniky sa dostali do databázy Maďarska 11%, kým v slovenskej databáze sa nachádzal len jeden taký podnik (1%).

Rozdelenie podnikov podľa ekonomického odvetvia bolo tiež podobné v oboch krajinách. V najväčšej miere boli zastúpené vo vzorke podniky z priemyselných odvetví (jedna štvrtina, HU: 26 %, SK:23 %). Ďalším z odvetví bol obchod s podielom 16% (HU: 14 %, SK: 20 %). FMCG a telekomunikačné sektory neboli zastúpené v slovenskej vzorke ani jedným podnikom. V celkovej vzorke podnikov sa však počet týchto podnikov nachádzal len v počte 4 a 5 (2-2 %). Rovnaké je zastúpenie v databáze podnikov z oblasti energetiky a vzdelávania (2-2 %).

4 Analýza výsledkov výskumu

Na analýzu hypotéz H.11 až H.13 boli použité viacrozmerné štatistické metódy. Analyzované premenné boli nominálne a metrické, štatistickú analýzu sme tak vykonali pomocou krížových tabuliek, f-pomeru a t-pomeru. Pri analýze vzorky mladých ľudí bola použitá jednofaktorová analýza – krížové tabuľky. V prípade hypotézy H.21 bola v prvom kroku uskutočnená komparácia odpovedí jednotlivých vekových kategórií v relácii krajín. Pre identifikáciu rozdielov bol použitý neparametrický test Mann-Whitney U a Wilcoxon W. Následne bol použitý „Chi kvadrát test“. V prípade tretieho čiastkového výskumu bol použitý program ANOVA a štatistický programový balík IBM SPSS Statistics 22.0 for Windows a SPSS. Výsledky výskumu sú sumarizované v nasledovných tabuľkách:

T a b u ľ k a 6a

Hodnotenie hypotéz pri výskume postoja nezamestnaných

| hypotéza | platné | čiastočne platné | nepravdivé |
|----------|--------|------------------|------------|
| H.11 | X | | |
| H.12 | | X | |
| H.13 | | X | |
| H.14 | | X | |
| H.15 | | X | |

T a b u ľ k a 6b

Vyhodnotenie hypotéz v odpovediach mladých

| hypotéza | platné | čiastočne platné | nepravdivé |
|----------|--------|------------------|------------|
| H.21 | | X | |
| H.22 | | X | |
| H.23 | X | | |

Poznámky k H.21: Na základe výsledkov našej analýzy môžeme konštatovať, že vek nevlplyva samostatne na postoje mladých v súvislosti s atypickými formami zamestnania. Vo vysokom školstve v Maďarsku študuje vo vekovej kategórii od 21 rokov väčšina študentov v dennej forme štúdia a v externej forme len 5,6 %. Vo vekovej kategórii nad 24 rokov je tento pomer obrátený – podiel externistov predstavuje 76,7 % v tejto vekovej kategórii. Vo vekovej kategórii nad 24 rokov 84,48 % respondentov pracuje popri štúdiu a pomer externistov v skupine zamestnaných je 81,6 % V kategórii pod 21 rokov je pomer zamestnaných 48,6 %.

Medzi slovenskými respondentmi vo vekovej kategórii pod 21 rokov bol pomer externistov 6,5 %. Vo vekovej kategórii nad 24 rokov bol pomer externistov a študujúcich v dennej forme približne rovnaký 50-50%. Pomer zamestnaných v slovenskej vzorke v každej vekovej kategórii bol 50%-ný. Signifikantné rozdiely medzi vekovými kategóriami sme našli len u niektorých foriem atypického zamestnávania, v prípade krajín sa tieto ale nezhodli. Tá istá veková kategória má odlišný názor na niektoré formy zamestnávania.

Poznámky k H.22: Skúmali sme aj postoje v otázke atypických foriem zamestnávania v okruhu mladých a zistili sme, že len medzi mladými s maturitou a mladými s vysokoškolským vzdelaním je možné zistiť výrazný rozdiel. Zaujímavé je, že u maďarských a slovenských respondentov identifikované rozdiely sa vzájomne nepodporujú, lebo sú identifikovateľné v iných súvislostiach. Názory sa zhodli len v prípade sezónnej práce. Mladí ľudia s vysokoškolským vzdelaním sú skeptickejší, ako mladí s maturitou a to aj v prípade maďarských aj slovenských respondentov. V prípade možnosti práce v zahraničí v atypickej forme neboli spozorované rozdiely v členení podľa vzdelania.

Poznámky k H.23: Keď zhrnieme výsledky našej štatistickej analýzy, môžeme skonštatovať, že vo viacerých prípadoch sme zistili významný rozdiel medzi maďarskými a slovenskými mladými ľuďmi, v otázke atypických foriem zamestnanosti. Respondenti zo Slovenska sú mobilnejší, keď ide o dochádzku za prácou, ktorá sa vykonáva v atypickej forme. Výrazne významný rozdiel sme zistili v prípade maďarských a slovenských mladých ľudí, v súvislosti so zamestnaním sa v zahraničí: mladí zo Slovenska by sa zamestnali v niektorej atypickej forme aj v zahraničí vo väčšom pomere, ako ich maďarskí rovesníci.

Pri analýze odpovedí podľa veku sme zistili významný rozdiel v odpovediach maďarských a slovenských mladých ľudí. Vyskytli sa také formy zamestnávania, ktorých hodnotenie nám ukázalo v každej vekovej kategórii významné rozdiely. Takým prípadom je napr. postoj pri tvrdení „vplyv práce vykonávanej v atypickej forme na zamestnanie sa v normálnej pracovnej pozícii“, alebo v prípade otázky „prečo prijímajú ľudia prácu v netradičnej forme zamestnania“, sme dostali odpoveď: „ide o pracovnú skúsenosť, ktorá pomôže získať lepšiu pozíciu v budúcnosti.“

T a b u ľ k a 6c

Vyhodnotenie hypotéz v odpovediach mladých

| hypotéza | pravdivé | častočne platné | nepravdivé |
|----------|----------|-----------------|------------|
| H.31 | X | | |
| H.32 | X | | |
| H.33 | | X | |
| H.34 | X | | |
| H.35 | | X | |
| H.36 | | X | |

5 Zhrnutie empirických konklúzií

5.1 Výskum v radoch nezamestnaných

Hypotézu „Vek respondentov určuje ich postoje k atypickým formám práce“ považujeme za prijatú, keďže vek respondentov mal vplyv na to, aké znalosti majú o atypických zamestnaneckých formách. Zvyčajne však tieto formy zamestnania respondenti hodnotili neutrálne z hľadiska vplyvu na budúce normálne zamestnanie. Aj v tomto prípade sa však našli rozdiely v názoroch jednotlivých vekových skupín.

Hypotézu „Predpokladáme, že respondenti – najmä starší občania – predpokladajú, že atypické formy zamestnania si ľudia zvolia iba v núdzi, ako dočasné riešenie“ môžeme prijať iba čiastočne, lebo názor respondentov na voľbu atypických foriem zamestnania nebol jednotný. Väčšina z účastníkov výskumu považovala tieto formy zamestnania za dočasné, ale nehodnotili ich negatívne, videli v nich aj výhody. Z tohto hľadiska väčšina názorov nebola závislá na veku.

Hypotézu, že „Uchádzači o zamestnanie považujú prijatie atypického zamestnania ako zhoršujúcu sa situáciu na šance „normálneho“ uplatnenia sa“, považujeme za pravdu len čiastočne. Proti niektorým atypickým formám práce bol vyšší odpor respondentov, napr. príležitostné zamestnávanie, verejné práce, práca z domova - boli tie typy, ktoré boli hodnotené ako negatívne vplyvajúce na šancu získania normálnej práce. Okrem toho sa dalo dokázať, že respondenti z oboch krajín mali rozličné názory na niektoré typy práce. Predpokladali sme, že medzi respondentmi najmä ženy a matky s malými deťmi preferujú niektoré typy atypických foriem (čiastočný pracovný úväzok a prácu z domova). Hypotézu sme

mohli prijať čiastočne. Atypické formy práce ženy s rodinou hodnotili ako možnosti synchronizácie práce a osobného života, ale väčšinu týchto foriem by prijali iba ako dočasné riešenie. Zmluvu s prenajímajúcou spoločnosťou, prácu na diaľku a možnosť nájmu pracovnej sily považovali za možné dlhodobé zamestnanie vo veľkej miere.

Nakoniec sme predpokladali, že z atypických foriem zamestnania má najnižšiu úroveň preferencie „verejná práca“. Verejné práce mali veľmi nízku úroveň preferencie podľa názoru respondentov, ale ich užitočnosť sa považovala za vysokú vo všetkých súvislostiach.

5.2 Výskum v radoch mladých ľudí

Výskum bol zameraný na skúmanie otázok spojených so zamestnanosťou v okruhu mladých študujúcich na vysokých školách ekonomického zamerania v pohraničnej oblasti. Na základe získaných odpovedí zo 407 dotazníkov, naše hlavné zistenia môžeme zhrnúť nasledovne:

Na základe výsledkov výskumu môžeme prijať, že vek sám o sebe neurčuje postoj respondentov k atypickým formám zamestnania. Dajú sa zistiť významné rozdiely v prípade niektorých foriem atypického zamestnania, ale tieto sú často odlišné v prípade dvoch krajín. Rovnaká veková skupina má opačný názor na niektoré atypické formy v oboch skúmaných krajinách.

Analýzou postoja mladých ľudí k atypickým formám zamestnania, sa dá vyjadriť, že iba v prípade niektorých foriem je možné zistiť významné rozdiely v názoroch mladých s maturitou a mladých s vysokoškolským vzdelaním. Zaujímavé je, že rozdiely podľa úrovne vzdelania v názoroch maďarských a slovenských mladých ľudí sa navzájom neposilňujú, keďže platia v iných oblastiach.

Zhrnutím výsledkov štatistických testov v mnohých prípadoch sa dá dokázať významný rozdiel medzi názormi maďarských a slovenských mladých - neprijateľnosť a význam atypických foriem zamestnania. Podľa ochoty dochádzania za prácou slovenskí mladí ľudia sú viac mobilní. Veľmi výrazný rozdiel je medzi slovenskou a maďarskou mládežou v názore na prácu v zahraničí: mladí zo Slovenska by prijali atypické formy práce v zahraničí vo väčšom pomere.

5.3 Výskum v rámci podnikov

Hlavné závery výskumu sú nasledovné:

- Predpokladáme, že vplyv zotavenia sa z krízy a rastu zamestnanosti firiem sa v oboch krajinách prejavuje v prvom rade vo zvýšení počtu zamestnancov a rastu miezd. Tieto tendencie sa vyskytujú hlavne v prípade firiem v súkromnom vlastníctve a firiem so zahraničným majiteľom. Rozdiely závisia aj od veľkosti firmy – záver je viac charakteristický pre veľké firmy.
- Maďarské a slovenské firmy sa výrazne líšia v prípade navrhovaných opatrení v súvislosti so zamestnanosťou. V prípade Slovákov je oveľa typickejší outsourcing - zvýšenie atypického zamestnania, ako v prípade Maďarov.
- Pre plánované opatrenia, ktoré ovplyvňujú zamestnanosť v oboch krajinách sú charakteristické dlhodobé opatrenia oproti personálnym riešeniam.
- Predpokladáme, že aj keď väčšina firiem pozná atypické formy zamestnania, ani na Slovensku, ani v Maďarsku nie sú populárne, a podniky neplánujú zmeniť svoj obvyklý systém zamestnanosti.
- Možnosť čiastočného úväzku a prácu z domu využíva v oboch krajinách iba menšia časť firiem, a je typická viac pre zahraničné a zmiešané firmy, menej pre domáce.

Záver

Jednoznačný výrok ohľadom potenciálu atypických foriem zamestnávania; zvyšovať zamestnanosť nie je možné vysloviť. Neexistuje taká netradičná forma zamestnávania, ktorá by bola akceptovateľná pre každú skupinu opýtaných. Naopak, skôr platí skutočnosť, že niektoré formy, ako napr. verejná práca, sa v zásade odmietajú. Pravda, existujú spoločenské skupiny, pre ktoré sú niektoré „iné“ formy preferované, ako napr. mamičky s malými deťmi by radi prijali flexibilné zamestnanie. Na základe analýzy odpovedí všetkých opýtaných môžeme vysloviť, že na záver sme zistili nedôveru, resp. nedostatočnú informovanosť v oblasti atypických foriem zamestnávania, či už zo strany uchádzačov o zamestnanie, alebo

zamestnávateľov. Domnievame sa, že existujú aj isté psychologické bariéry. Predpokladáme však, že vzhľadom na zahraničné skúsenosti všetci účastníci trhu práce si časom uvedomia pozitíva atypických foriem zamestnávania.

Zoznam použitej literatúry

ANTALÍK Imrich a kol.: *Zamestnávanie – atypické zamestnávanie v maďarsko-slovenskom pohraničí – v oblastiach Komárno – Komárom a Štúrovo – Ostrihom, Gödöllő – Komárom/Komárno*, 18. december 2014., záverečná správa výskumu, s. 242, ISBN 978-80-81-22-116-3.

FODOR Péter – KISS Tibor – POÓR József, 2010. *A válság hatása a HR-re és a tudásmenedzsmentre – négy kelet-európai ország szervezeteinek empirikus vizsgálata alapján*. In *Vezetéstudomány*. (10): pp. 2-18.

FODOR Péter – KISS Tibor – POÓR József, 2011. *Focus on the Impact of the Economic and Financial Crisis on the Human Resource Function – Four Eastern European Countries in the Light of Empirical Research in 2009*. In *Acta Polytechnica Hungarica Journal of Applied Sciences*, (1): pp. 81-104.

FREY Mária, 2000. *A munkaidőrendszerek rugalmassá válása*. In *Közgazdasági Szemle*. (48): 12. pp. 1008-1026.

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

POÓR József a kol., 2012. *The Impact of the Crisis and Recovery on HR and Knowledge Management in Focus – a Hungarian-Slovakian Comparison 2009*. In *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, (1): pp. 29-44.

STRÁŽOVSKÁ, H. a kol. 2015: *Ekonomické procesy v obchodnom podnikaní*. Bratislava: Sprint 2015. 420s. ISBN: 978-80-89710-15-7.

UNUSUAL EMPLOYMENT ON THE HUNGARIAN-SLOVAK BORDER

Abstract

In 2014 we were performing a research with the aim to identify the position of enterprises, young men and the unemployed people along on the Hungarian and Slovak border. On the region between Komárom – Komárno and Štúrovo – Esztergom we investigated the opinion of responders about the atypical forms of employment. The opinions were recorded in a questionnaire, which was distributed on paper but also in electronic form. The project was the second phase longitudinal research on same problem, and in the future we plan to continue it on the region Gemer-Zemplín. The following paper is a short summary of the research.

Key words: atypical employment, flexible employment, young people, unemployed, entrepreneurs

Collective of authors: Zsolt Horbulák-Helena Strážovská-Imrich Antalík-Miklós Dús-Györgyi Gábríelné Tózsér-Tímea Juhász-Csaba Kollár-Idikó Éva Kovács-Imre Madarász-Lubomíra Strážovská-Ingrid Szabó-Katalin Szabó-Sergej Vinogradov.