

Medgyesi Márton–Róbert Péter: Munka-attitűdök: időbeli és nemzetközi összehasonlítás

(elektronikus verzió, készült 2006-ban)

A tanulmány eredetileg nyomtatásban megjelent:
Medgyesi Márton–Róbert Péter (1998): „Munka-attitűdök: időbeli és nemzetközi összehasonlítás” in: *Társadalmi riport 1998*, Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.).
Budapest: TÁRKI, Pp. 437–457.



Munka-attitűdök: időbeli és nemzetközi összehasonlítás¹

Medgyesi Márton–Róbert Péter

1. Bevezetés

A munka-attitűdök kutatásának fontossága abban rejlik, hogy az attitűdök szoros összefüggést mutatnak a megfigyelhető viselkedéssel (Hakim 1991, Clark 1997). Empirikus kutatások bizonyítják, hogy a munkájával elégedetlen dolgozó gyakrabban cserél állást, többet hiányzik, illetve idejének nagyobb részét tölti munkán kívüli tevékenységgel és több keresete is származik főmunkahelyen kívül végzett munkából. A szakirodalom arra is felhívja a figyelmet, hogy a munkával való elégedettség az élet minőségének egyik központi összetevője és hat az egyén mentális állapotára is (Curtice 1993). A társadalmi rétegződés vizsgálata 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. Ebben a tanulmányban a munkával kapcsolatos vélemények összehasonlító bemutatására törekszünk. Bár a tanulmány főképp adatközlő jellegű, először mégis fontosnak tartjuk az adatok értelmezésének megkönnyítésére néhány elméleti fogódzó, valamint a munka-attitűdök szempontjából fontos gazdasági-társadalmi folyamatok felvázolását.

2. A munka-attitűdök magyarázó elméletei

A munka-attitűdöket, vagyis a munkával való elégedettséget és a munka iránti elkötelezettséget közvetlenül a munka tulajdonságai és a munkával kapcsolatos értékek határozzák meg (Work Orientation 1997). Ezen a két komponensen keresztül azonban sokféle hatás befolyása érvényesül. Az egyén demográfiai, társadalmi-gazdasági háttere egyrészt meghatározza, hogy milyen foglalkozást, pozíciót tud valaki elérni, másrészt ezek a jellemzők hatással vannak az egyénnek a munkával kapcsolatos értékeire is. Így például sokan vizsgálták azt a látszólag paradox jelenséget, hogy a nők, bár általában rosszabb munkakörökben (alacsonyabb bér, kevesebb előmeneteli lehetőség, kisebb biztonság)

¹ A tanulmány az International Social Survey Programme (ISSP) adataira épül. A magyar adatokon kívül itt felhasznált cseh adatokért Petr Matejunak tartozunk köszönettel. Az 1997-es magyar adatfelvételt az OTKA T18433 sz. kutatási programja támogatta.

dolgoznak, mint a férfiak, mégis elégedettebbek a munkájukkal (Hakim, 1991; Curtice, 1993; Clark, 1997). Ez úgy lehetséges, mutatják ki a kutatók, hogy a nők munkával kapcsolatos elvárásai is különböznek a férfiakétól. Más kutatások az életkor, az iskolai végzettség és a foglalkozás szerepét is kiemelik (Kalleberg és Loscocco, 1983; Kalleberg, 1992; Kalleberg és Stark, 1993). Arne Kalleberg azonban hangsúlyozza, hogy a munkával kapcsolatos vélemények szervezeti és intézményi kontextusba ágyazódnak, így nem elegendő pusztán az egyéni különbségeket figyelembe venni (Kalleberg és Reve, 1991; Kalleberg, 1992). Szervezeti szinten a dolgozók vállalatspecifikus ismeretei, a csoportmunka növelik a vállalat iránti elkötelezettséget. Ugyancsak ilyen irányba hat a munkakörök és előmeneteli lehetőségek formalizáltsága, mert belső munkaerőpiac kialakulásának kedvez. A munka materiális javadalmi (keresetek, előmeneteli lehetőségek, állásbiztonság) és egyéb szubjektív jutalmi (önállóság, másokon való segítség, kollégákkal való jó viszony) is növelik a vállalat iránti elkötelezettséget és a munkával való elégedettséget. Mindezek az előbb említett szervezeti összefüggések egy szélesebb intézményi környezetbe helyeződnek, amelybe elsősorban az adott munkaerőpiac sajátosságai tartoznak: a bértárgyalási rendszer, a szakszervezetek szerepe, a munkanélküliség mértéke stb. Ezen kívül a tágabb intézményi kontextusba a nemzeti kultúra, a gazdaság kapitalista vagy szocialista jellege, az oktatási, pénzügyi, jogi és családi intézményrendszer és az egyéb makroökonómiai feltételek tartoznak bele. Mivel az intézményi berendezkedés és a makroszintű jellemzők különböznek országok szerint, illetve az adott országban időben változhatnak, ezért a munka-attitűdöket érdemes összehasonlító kutatások keretében elemezni.

3. A munka-attitűdök szempontjából fontos társadalmi, gazdasági változások

Magyarországon és Csehországban a gazdasági, társadalmi átalakulás során több olyan nagy horderejű változás történt, amelyet a fentebb vázolt elméletek alapján a munka-attitűdök szempontjából lényegesnek tarthatunk, ugyanakkor meg kell jegyezni azt is, hogy a két ország több szempontból eltérő fejlődési utat követett.

A foglalkoztatás esetében Magyarországon nem túlzás drasztikus visszaeséről beszélni.² Mindez 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 (Szívós és Tóth, 1997). Csehországot azonban a gazdasági átalakulás folyamata során mindvégig magas foglalkoztatás

² Kutatásunkban a foglalkoztatottak aránya az 1989-es minta 60%-os arányáról (N=1000) 1997-re a minta 40%-ára (N=1500) csökkent.

és alacsony munkanélküliségi ráta jellemezte, amely 3-4% körüli mértékével jelentősen alulmúlta mind a többi visegrádi országban (Szlovákia, Lengyelország, Magyarország), mind a legtöbb európai uniós államban mért értéket (Förster és Tóth, 1997). Ezek szerint a kilencvenes években Csehországban kevésbé jellemző a munkaerő túlkínálata, mint a magyar munkaerőpiac esetében.

Magyarországon a privatizáció a korábban túlsúlyban levő nagyvállalatok helyett a kisvállalatokat juttatta előtérbe a foglalkoztatás terén, ami együtt járt a nagyvállalatokra jellemző belső munkaerőpiacok egy részének leépülésével, a kisvállalatok ugyanis méretüknél és kisebb stabilitásuknál fogva kevésbé alkalmasak belső munkaerőpiac kiépítésére (Gábor R., 1997).³ Gábor R. azonban azt is megjegyzi, hogy a Magyarországon is megjelenő multinacionális vállalatok törekşenek nyugati típusú „karrierpiacok” kiépítésére. A „karrierpiacok” abban különböznek a szocialista vállalat belső munkaerőpiacaitól, hogy míg ez utóbbiakban a menedzsment és az informális csoportok közötti szelektív béralkunak és az informális előmeneteli csatornáknak volt döntő szerepe (Stark, 1989), addig a „karrierpiacokon” az előmenetel formalizált mechanizmusokon alapszik. A jelzett átalakulási folyamat Csehországban is megfigyelhető volt, de kisebb mértékben, mint Magyarországon. A vállalatok számának növekedése, illetve az átlagos alkalmazottak számának csökkenése Magyarországon nagyobb mérvű volt, mint Csehországban. Az egyéni vállalkozások számának növekedése is nagyobb ütemben következett be Magyarországon, mint Csehországban (Róbert, 1996).

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, 1994). A korábban domináns részidős második gazdaságbeli részvétel jelentősége csökken, az informális gazdaság résztvevői jelentős részben teljes munkaidőjükben itt tevékenykednek. Ennek Sik szerint két oka van: egyrészt azok, akik a kettős munkavégzés stratégiáját követték és elvesztették főmunkahelyüket, teljes munkaidőben mellékállással kénytelenek foglalkozni; másrészt az illegális, de autonóm gazdasági tevékenység nagy jövedelmekkel kecsegtet, viszont teljes munkaidőjű részvételt igényel. Csehországban a második gazdaságban való részvétel soha nem játszott olyan jelentős szerepet a munkavállalók munkavégzési és jövedelemszerzési stratégiáiban, mint Magyarországon, de azért nem volt teljesen elhanyagolható mértékű (Machonin, 1993).

A szervezeti és intézményi változások több mechanizmuson keresztül befolyásolhatják a munkával kapcsolatos attitűdöket. Egyrészt megváltozott feltételek mellett más stratégiák szolgálhatják jobban a munkavállalók törekvéseit. Kertesi és Sziráczki (1991) szerint a munkaerőhiányos szocialista gazdaságban a munkások tipikus keresetnövelési stratégiái a vállalati (legtöbbször informális) előrejutási pályákon való előmenetel, a főmunkahelyi munka mellett második gazdaságbeli tevékenység, a fluktuáció, vagyis a gyakori munkahelyváltogatás és a „hajtás” voltak. A kilencvenes években azonban az előbb említett

³ A belső munkaerőpiaci lehetőségek szűkülését az önfoglalkoztatás gyors terjedése is jelzi, amelyet Laky Teréz (1995) szerint a kényszervállalkozások nagy száma jellemez.

változások miatt vélhetően megváltozik az egyes stratégiák jelentősége. A kettős munkavégzés stratégiája a második gazdaság szerepének változása miatt már nem követhető, a fluktuációt a munkaerőpiac keresletkorlátossá válása nehezíti, míg a belső munkaerőpiacok átalakulása a vállalati előmenetel lehetőségét befolyásolja. Másrészt a munkaerőpiaci változások a dolgozó népesség összetételét is módosították, ami szintén befolyásolja a foglalkoztatottak csoportjára átlagosan jellemző attitűdöket.

Adataink az International Social Survey Programme (ISSP) 1989-es és 1997-es felvételeiből származnak. A magyarországi adatgyűjtést mindkét esetben a Társadalomkutatási Informatikai Egyesülés (TÁRKI) végezte személyes megkérdezéssel, véletlenszerű rétegzett mintavétellel kiválasztott országos mintákon, amelyek a 18 éven felüli népességet nem, életkor és lakóhely szerint megfelelően reprezentálják. A cseh adatfelvétel szintén 1997-ben történt, személyes megkereséssel, véletlenszerűen kiválasztott rétegzett mintavételen alapuló országos reprezentatív mintán.⁴

4. A munka-attitűdök összehasonlító elemzése

Elemzésünkben arra szorítkozunk, hogy a megfigyelt időbeli változások, illetve országok közötti különbségek esetében felhívjuk a figyelmet néhány olyan intézményi szintű tényezőre, amely ezeknek magyarázata lehet.

Ezen magyarázó tényezőknek rigorózus, az egyéni szintű változókat is figyelembe vevő vizsgálata itt nem célunk. Ezt részben már megkíséreltük (l. Medgyesi és Róbert, 1998), részben további kutatás tárgyát képezi.

⁴ A mintanagyság Magyarország esetében 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 cseh minta nagysága 1080 fő volt, s ebből 556 fő volt foglalkoztatott. Ez a mintanagyság azt jelenti, hogy kategoriális változók esetében a 95%-os konfidencia-intervallumok határai a számított értéktől maximum 4 százalékponttal térhetnek el. Elemzésünk a 4.7. pont kivételével csak a felvétel idején munkával rendelkezőkre vonatkozik.

4.1. A munka jelentése

A szakirodalom a rendszerváltás előtti hazai munka-attitűdöket instrumentálisként jellemzi. Ez a munkaszociológiai terminus olyan beállítottságot jelöl, amely szerint a munkások számára a munka elsősorban a megélhetés forrása, és leginkább a magasabb kereset elérése motiválja a dolgozókat. Kemény István (1991) például kiemeli, hogy a munkások racionálisan kalkuláltak, az előttük adódó lehetőségek közül azt igyekeztek megvalósítani, amely révén a legkisebb erőfeszítéssel várhatóan a legmagasabb keresetet tudták elérni. Adataink tanúsága szerint (1. 1. táblázat) a kilencvenes évek vége felé kisebb mértékben jellemző Magyarországon a foglalkoztatottak körében a munkával kapcsolatban ez az instrumentális beállítottság, hiszen kevesebben értenek egyet azzal, hogy a munka kizárólag a pénzkereset eszköze. Szembetűnő azonban, hogy a foglalkoztatottak körében a cseh dolgozók között 1997-ben inkább jellemző a munka jelentésének ez a keresetközpontú felfogása.

1. táblázat A munka jelentésével kapcsolatos állításokkal való egyetértés, %

	Magyarország		Csehország
	1989	1997	1997
A munka csak pénzkereseti lehetőség, semmi több egyetért	22,2	20,8	31,9
teljesen egyetért	15,3	6,7	11,4
N	594	624	551
Akkor is dolgoznék, ha nem kellene a pénz. egyetért	49,7	46,6	39,1
teljesen egyetért	11,2	16,3	10,6
N	597	625	539
A munka az ember legfontosabb tevékenysége. egyetért	42,4	43,4	34,6
teljesen egyetért	16,4	17,1	18,1
N	597	625	547

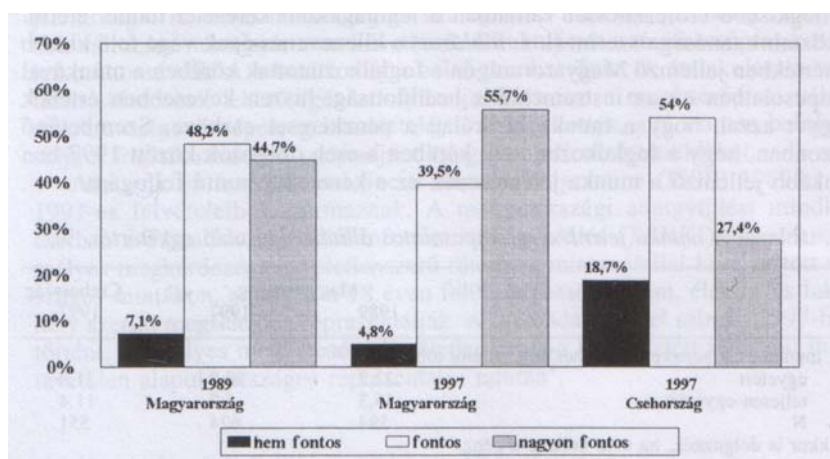
4.2. Munkaértékek és munkával való elégedettség

A munkaértékek a munka materiális és szubjektív jutalmainak fontosságával kapcsolatos véleményeket jelentik. Először a materiális javadalmak (magas kereset, állásbiztonság, előmenetel, rugalmas munkaidő) fontosságát vizsgáljuk, később a szubjektív elemekre is kitérünk. Magyarországon a magas keresetet fontosnak tartók arányában változás figyelhető meg, amely az 1. ábrán is látható: 1997-ben szignifikánsan magasabb azok aránya, akik nagyon fontosnak tartják a magas keresetet, míg csökken azok aránya, akik fontosnak tartják.⁵ Szembetűnő azonban, hogy Magyarországon mennyivel fontosabbnak

⁵ 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

tartják a magas keresetet a foglalkoztatottak, mint Csehországban. Itt lényegesen alacsonyabb a magas keresetet nagyon fontosnak tartók aránya és többen állítják, hogy nem fontos a munka ezen tulajdonsága.

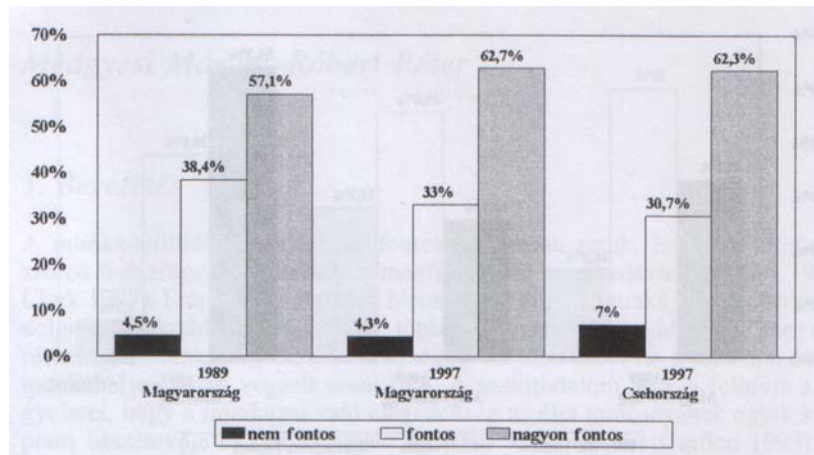
1. ábra „Egy állást, munkát sokféle szempontból ítélnék meg. Kérem, mondja meg, hogy Önnek személy szerint mennyire fontos az, hogy magas legyen a kereset?”



Az állásbiztonságra vonatkozó attitűd eloszlása a *2. ábrán* látható. Az előző esettel szemben itt az látható, hogy nincs lényeges eltérés Magyarországon a két időszak között, mindkét időpontban a munkával rendelkezők háromötöde tartja nagyon fontosnak, hogy ne fenyegetse az utcára kerülés veszélye és egyharmad azok aránya, akik fontosnak tartják, hogy állásuk biztonságos legyen. Ugyancsak nincs lényeges különbség a magyar és cseh munkavállalók között az állásbiztonságra vonatkozó vélemények tekintetében 1997-ben.

egyesítésével. Erre azért van szükség, mert a skálák alján sok esetben olyan alacsony az esetszám, hogy az megbízható következtetések levonását már nem teszi lehetővé.

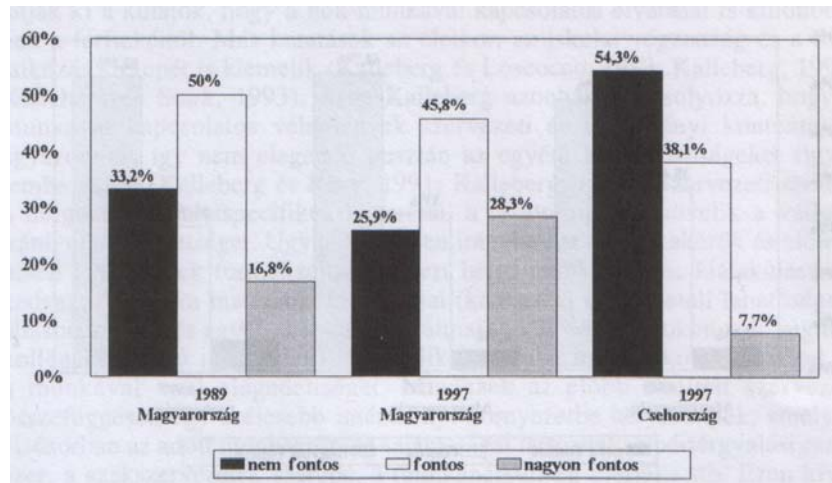
2. ábra „Egy állást, munkát sokféle szempontból ítélhetünk meg. Kérem, mondja meg, hogy Önnek személy szerint mennyire fontos az, hogy egy állás biztos legyen?”



A munkahelyi előmenetel fontosságának megoszlását a 3. ábra szemlélteti mind Magyarország esetében az 1989-es és 1997-es mintában, valamint Csehország esetében 1997-ben. Magyarország esetében látható, hogy szignifikánsan csökkent azoknak az aránya, akik az előrelépést nem tartják fontosnak, ellenben növekedett azok aránya, akik nagyon fontosnak tartják. Jóllehet ez utóbbi attitűd még mindig csak egy kisebbségre jellemző, az előrelépés fontossága Magyarországon mégis megnőtt 1997-re. Csehországban ugyanakkor Magyarországhoz képest sokkal kevésbé fontos tulajdonsága a munkának az előrelépés lehetősége. A foglalkoztatottak többsége Csehországban úgy gondolja, hogy nem fontos, illetve fontos is meg nem is, hogy munkahelyén előrelépési lehetőségei legyenek.

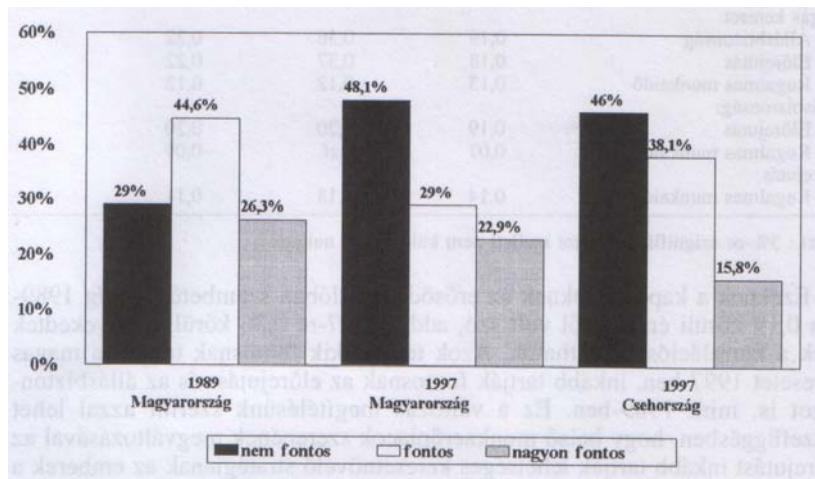
Ezen eredmények egyik lehetséges magyarázata az, hogy 1997-ben Magyarországon a formális előmeneteli pályákon való előrelépés már egy lehetséges, bár viszonylag kevesek számára nyitott keresetnövelési stratégiává vált.

3. ábra „Egy állást, munkát sokféle szempontból ítélhetünk meg. Kérem, mondja meg, hogy Önnek személy szerint mennyire fontos az, hogy jó lehetőségek legyenek az előrelépésre?”



A rugalmas munkaidő fontosságával kapcsolatos válaszok megoszlását a 4. ábra szemlélteti az egyes minták vonatkozásában. E tényező fontosságának megítélésében is jelentős időbeli változás történt. Magyarország viszonylatában adataink szerint 1997-ben szignifikánsan alacsonyabb azon munkavállalók aránya, akik fontosnak tartják a rugalmas munkaidőt és szignifikánsan többen vannak azok, akik nem tartják fontosnak, illetve fontosnak tartják is meg nem is. Úgy tűnik tehát, hogy a vélemények változása tükrözi a második (ill. informális) gazdaság szerepének megváltozását. Nemzetközi összehasonlításban pedig az látható, hogy Csehországban 1997-ben a munka ezen tulajdonságát a foglalkoztatottak ritkábban tartják nagyon fontosnak, ehelyett legfeljebb fontosnak ítélik.

4. ábra „Egy állást, munkát sokféle szempontból ítélhetünk 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?”



Az eddigiekben sorra vett munka-jellemzők vizsgálata során feltehetjük a kérdést, hogy melyek azok a tulajdonságok, amelyek fontosságukat tekintve jobban összefüggnek egymással, s melyek azok, amelyek fontossága kevésbé jár együtt. További kérdés, hogy ezek a kapcsolódások időben és országok között állandónak vagy változónak mutatkoznak? Megvizsgáltuk a legérdekesebb munka-jellemzők, a magas kereset, az állásbiztonság, az előrejutás és a rugalmas munkaidő fontosságát mérő változók korrelációs mátrixát Magyarország esetében mindkét időpontra külön-külön, valamint a cseh adatok alapján. Az eredményeket a 2. táblázat mutatja.

Magyarországon az első időpontban, 1989-ben a magas kereset és az állásbiztonság, valamint az előrejutás és az állásbiztonság fontossága korrelált a legerősebben, de csak kicsit volt gyengébb a kapcsolat az előrejutás és a magas kereset fontossága között. A rugalmas munkaidő fontossága némileg gyengébb kapcsolatot mutatott a másik három munka-jellemző fontosságával. Utóbb viszont, 1997-ben a legerősebb kapcsolat már a magas kereset fontossága és az előrejutás fontossága között, illetve a magas kereset és az állásbiztonság között figyelhető meg.

2. táblázat Korrelációs együtthatók a vizsgált munka-attribútumok között⁶

	Magyarország		Csehország
	1989	1997	1997
Magas kereset:			
Állásbiztonság	0,19	0,36	0,22
Előrejutás	0,18	0,37	0,22
Rugalmas munkaidő	0,13	0,12	0,12
Állásbiztonság:			
Előrejutás	0,19	0,20	0,20
Rugalmas munkaidő	0,07	n. szf.	-0,09
Előrejutás:			
Rugalmas munkaidő	0,14	0,18	0,11

n. szf.: 5%-os szignifikanciaszint mellett nem különbözik nullától.

Ezeknek a kapcsolatoknak 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 azzal lehet összefüggésben, hogy belső munkaerőpiacok szerepének megváltozásával az előrejutást inkább tartják lehetséges keresetnövelő stratégiának az emberek a rendszerváltozás után, illetve hogy úgy látják, a fluktuáció, a gyakori munkahely-változtatás ebben a tekintetben már nem járható út. Ugyanakkor ugyanilyen megfontolások alapján a magas kereset és a rugalmas munkaidő fontossága közötti kapcsolatnak gyengülnie kellene. Ez 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.

Csehországban a magas kereset, az állásbiztonság és az előmenetel fontosságának az összefüggései a legerősebbek. A három változó a rugalmas munkaidő fontosságával lazább kapcsolatot mutat, tehát lényegében a magyar adatok esetében mutatkozó összefüggések figyelhetők meg itt is. A korrelációs együtthatók nagysága azonban az 1989-es magyarországi adatokhoz áll közelebb, és jóval kisebb az 1997-ben megfigyelt magyar eredményeknél.

A következő táblázatban azt vizsgáljuk meg, hogy milyen fontossági sorrendet állítanak fel a munkavállalók a munka materiális és szubjektív jutalmi tekintetében Magyarországon, illetve Csehországban. A 3. táblázat az ötfokú skála felső két kategóriájába eső válaszok, tehát az adott jellemzőt fontosnak vagy nagyon fontosnak tartó válaszadók arányát tartalmazza.

⁶ 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.

3. táblázat Az egyes munka-jellemzőket fontosnak vagy nagyon fontosnak tartók aránya, %

	Magyarország		Csehország
	1989	1997	1997
állás biztonsága	95,5	96,5	93,0
magas kereset	92,9	95,4	81,4
társadalomnak hasznos munka	89,3	80,3	65,3
érdekes munka	85,0	87,0	90,6
munkájával másokon segít	77,8	74,0	69,7
önálló munka	77,3	77,7	60,3
rugalmas munkaidő	70,9	49,5	53,9
előrejutás	66,8	73,1	45,8

Látható, hogy Magyarországon mindkét időszakban csaknem minden dolgozó fontosnak vagy nagyon fontosnak ítélte az állásbiztonságot és a magas keresetet, miáltal a munkának ez a két jellemzője mindkét időszakban a legfontosabbnak mutatkozik. Az állásbiztonság Csehországban is a legfontosabb munka-jellemző, de az érdekes munkát fontosabbnak látják a cseh dolgozók, mint a magas keresetet. Ez az eredmény némileg ellentmond annak a korábbi megállapításnak, hogy Csehországban a munkavállalók inkább rendelkeznek instrumentális beállítottsággal, mint Magyarországon. Ennek az ellentmondásnak a magyarázata valószínűleg kérdezéstechnikai eltérésben rejlik, amelyre a véleménykérdések közismerten érzékenyek. Úgy tűnik, hogy amikor közvetlenül kérdezzük rá arra, hogy mit jelent a munka a válaszadó számára, Csehország tűnik inkább instrumentális beállítottságúnak, míg közvetett rákérdezésnél Magyarországon nagyobb a magas kereset fontossága, és ez az érdekes munka fontosságát is meghaladja.

Érdekes megfigyelni, hogy hogyan alakult a munkahelyen belüli karrier lehetőségének megítélése. Magyarországon ez a tényező volt a legkevésbé fontos 1989-ben, s bár fontossága növekedett 1997-re, a rangsornak még mindig csak az utolsó előtti helyére került, míg Csehországban 1997-ben is a munkahelyen való előrejutás a legkevésbé fontos munkajellemző. A rangsor legutolsó helyén Magyarországon a rugalmas munkaidő áll, amely várakozásainknak megfelelően sokat veszített fontosságából, s 1997-ben átlagos mértéke Magyarországon a Csehországban mutatkozó mértékhez hasonlít.

Magyarországon a rangsor elején és végén álló két-két materiális jutalom között helyezkednek el szubjektív jutalmak, a társadalmilag hasznos munka, érdekes munka, a másokon segítő munka és az önálló munka fontossága. Hasonló mértékű jelentőséget tulajdonítanak a cseh és a magyar foglalkoztatottak annak, hogy munkájuk érdekes legyen, de mint láttuk, Csehországban a munka érdekességének fontossága megelőzi a magas keresetét. A munka társadalmi hasznossága viszont, az önálló munka és a másokon segítő munka Csehországban kevésbé fontos, mint Magyarországon.

A 4.a és 4.b táblázat ezután azt szemlélteti, hogy mennyire tartják igaznak jelenlegi munkájukra ugyanezen tulajdonságokat a válaszadók a két időpontban, illetve a két országban.

4.a táblázat Az egyes munka-jellemzőket a jelenlegi munkájukra igaznak vagy teljesen igaznak tartók aránya, %

	Magyarország		Csehország
	1989	1997	1997
társadalomnak hasznos munka	85,5	78,9	78,5
munkájával másokon segít	77,8	73,6	67,1
önálló munka	74,8	70,1	72,7
állás biztonsága	72,2	46,5	55,1
érdekes munka	65,9	63,4	64,7
magas kereset	9,7	8,4	11,2
előrejutás	9,1	13,9	10,9

4.b táblázat A válaszadó munkaidejének jellemzői jelenlegi munkahelyén 1997-ben, %

	Magyarország	Csehország
Munkaidő kezdetét és végét...		
...a munkáltató határozza meg.	62,70	56,40
...bizonyos mértékig Ön dönti el.	24,50	32,20
...Ön szabadon eldöntheti.	12,80	11,40
N	624	553

A 4.a táblázatból látható, hogy a dolgozók leginkább a szubjektív jutalmak meglétével értenek egyet, vagyis azzal, hogy munkájuk társadalmilag hasznos, érdekes, azzal másokon segítenek, illetve hogy önállóan dolgoznak. A cseh és a magyar munkavállalók között nincs különbség munkájuk társadalmi hasznosságának, illetve önállóságának megítélésében, a csehek viszont a magyaroknál kevésbé látják úgy, hogy munkájukkal másokon segítenének. E tényezőkhöz viszonyítva valamivel kevesebben tartják munkájukat érdekesnek mindkét országban.

A munkával rendelkező magyarok mintegy háromnegyede 1989-ben úgy érezte, hogy akkori munkahelyén biztos állása van, ez az arány azonban 1997-re 50% alá csökkent. Csehországban viszont majd 10%-kal nagyobb arányban vannak azok, akik állásukat biztosnak tartják, amit a csehországi alacsonyabb munkanélküliség szubjektív tükröződésének tartunk. A válaszolók legkevésbé azzal értenek egyet, hogy munkahelyükön magas a keresetük, és hogy előrejutási lehetőségeket élveznek. A 4.b táblázatból azt is láthatjuk, hogy a csehek 1997-ben némileg nagyobb arányban dolgoznak rugalmas munkaidőben.

A munkával kapcsolatos elvárások és a tények megfeleléséből adódik a munkával kapcsolatos elégedettség. Az 5. táblázat adataiból látszik, hogy a cseh dolgozók átlagosan elégedettebbek munkájukkal, mint a magyar foglalkoztatottak, illetve lelkileg megterhelőnek is kevésbé tartják azt. Magyarországon a munkával való elégedettség időben nem mutat változást, annál szembeötlőbb azonban, hogy 1989-hez képest 1997-re a foglalkoztatottak átlagosan sokkal stresszesebbnek érzik munkájukat.

5. táblázat A munkával való elégedettség 1989-ben és 1997-ben

	Magyarország		Csehország
	1989	1997	1997
Mennyire elégedett Ön jelenlegi munkájával? (1: tökéletesen elégedett, 7: teljesen elégedetlen)			
Átlag	3,15	3,18	2,87
Szórás	0,90	1,17	1,14
N	560	623	552
Milyen gyakran fordul elő, hogy lelkileg megterhelő (stresszes) a munkája? (1: soha, 5: mindig)			
Átlag	2,81	3,23	2,75
Szórás	1,20	1,20	1,08
N	561	626	554

4.3. A munkahely iránti elkötelezettség

A munka-attitűdök másik összetevője a munkával való elégedettség mellett, a munkahely iránti elkötelezettség. A 6. táblázatban foglaltuk össze a munkahely iránti elkötelezettséggel kapcsolatos kérdésekre kapott válaszokat a két ország esetében 1997-ben.⁷ Az első két item tekintetében nincs szignifikáns különbség⁸ a magyar és a cseh dolgozók átlagos attitűdjei között, munkahelyükért ugyanúgy készek keményebben dolgozni, illetve ugyanolyan büszkék rá. Ugyanakkor a magyarok kevésbé hajlamosak egy anyagilag kedvezőbb állásajánlatot visszautasítani, mint a cseh munkavállalók. Ez talán annak a következménye, hogy bár a magyarok inkább elkötelezettek munkájuk iránt, mint a cseh dolgozók, számukra jóval fontosabb a magas kereset, mint a csehek számára, amint ezt az előbb láttuk. A magyar foglalkoztatottak azonban büszkébbek a foglalkozásukra, mint a csehek, és kevésbé is cserélnék fel valami másfajta tevékenységgel.

⁷Időbeli összehasonlításra itt nincs lehetőségünk, mivel ezek a kérdések az 1989-es magyar adatfelvételben nem szerepeltek.

⁸Variancia-analízis F-próbája alapján az átlagok 5%-os szignifikancia-szint mellett nem térnek el egymástól az első két item esetében, míg a többi itemnél szignifikáns eltéréstől beszélhetünk.

6. táblázat A munkahely iránti elkötelezettség, 1997

	Magyarország	Csehország
Kész vagyok arra, hogy keményebben dolgozzam a cégért. (1: egyáltalán nem ért egyet, 5: teljesen egyetért)		
Átlag	3,62	3,59
Szórás	0,98	0,94
N	622	544
Büszke vagyok a munkahelyemre.		
Átlag	3,48	3,36
Szórás	1,03	0,93
N	622	546
Ha lenne rá lehetőség, othagynám munkahelyemet, hogy másfajta munkát végezzek		
Átlag	2,67	3,14
Szórás	1,28	1,23
N	620	543
Kecsegtető állásajánlatot is elutasítanék azért, hogy ennél a cégnél maradjak.		
Átlag	2,27	2,66
Szórás	1,17	1,16
N	606	536
Büszke vagyok a foglalkozásomra.		
Átlag	3,63	3,46
Szórás	1,04	0,92
N	621	545

4.4. Tervezett munkahely változtatás, hiányzás

Amint említettük, a munka-attitűdökkel kapcsolatos kutatások kimutatták, hogy a munkájával elégedettebb, munkahelye iránt nagyobb elkötelezettséget érző munkavállaló (ceteris paribus) kevesebbet hiányzik és kevésbé kész munkahelyét elhagyni. Ezeknek a válaszoknak az esetében is vannak azonban intézményi hatások. Az ugyanis, hogy egy munkavállaló tervezi-e munkahelyének megváltoztatását, valószínűleg nemcsak a munkával való elégedetlenségétől függ, hanem lehetőségeitől is. Így azt várjuk, hogy a vélemények tükrözik a két ország között a munkanélküliség mértékében meglévő különbségeket. A magyar dolgozók, bár korábban láttuk, hogy átlagosan kevésbé elégedettek munkájukkal, mint a csehek, mégis kisebb arányban válaszolják, hogy valószínűleg új munkát keresnek az elkövetkezendő évben (lásd 7. táblázat). Mindkét ország munkavállalói közül keveseket foglalkoztat a munkahely-változtatás gondolata, de a magyar dolgozók a cseheknél valamivel jobban érzékelik munkaerőpiaci lehetőségeik

hiányát ezen a téren. (7. táblázat) Ez annak ellenére is igaz, hogy külön-külön mind a magyar, mind a cseh dolgozók közül az elégedetlenek akarnak inkább új munkát keresni.

Más válaszok is pontosan jelzik az eltérő munkaerőpiaci lehetőségekből fakadó különbséget a magyar és a cseh dolgozók munkával kapcsolatos véleményeiben. A 7. táblázat adataiból látható, hogy a csehek inkább válaszolják, hogy könnyű munkát találni, pontosabban ritkábban mondják, hogy nagyon nehezen tudnának elfogadható munkát kapni, ha másik állás után néznének. Ugyanakkor úgy tűnik, hogy a magyar dolgozók kisebb mértékben tartanak attól, hogy elveszítik állásukat, ami talán annak a szelekciós hatásnak a következménye, hogy Magyarországon 1997-ben már magas munkanélküliség volt, míg a csehek azt várták, hogy náluk is komolyabb megszorító intézkedésekre kerülhet sor.

A munkahelyi hiányzásokat tekintve a 8. táblázat adataiból pedig az tűnik ki, hogy a cseh dolgozók többen hiányoznak munkahelyükről, mint a magyarok. A magyar foglalkoztatottak majd háromnegyede saját bevallása szerint egy napot sem hiányzott a munkahelyéről az elmúlt hat hónapban, miközben a cseh dolgozók 40%-a legalább 1 napot hiányzott. Tehát a magyar munkavállaló, bár kevésbé elégedett munkájával és munkahelye iránt nem elkötelezettebb, mint a cseh munkavállaló, mégis kevesebbet hiányzik és – mint láttuk – kevésbé gondol állásváltoztatásra.⁹ Ez véleményünk szerint arra utal, hogy a dolgozók Magyarországon tudatában vannak annak, hogy munkaerőpiaci lehetőségeik korlátozottak, s meglévő állásukat, munkahelyüket meg kell becsülniük.

7. táblázat Tervezett munkahely-változtatás, 1997

	Magyarország	Csehország
Ha most másik állás után nézne, mit gondol, milyen könnyen vagy nehezen találna megfelelő munkát? (1: nagyon könnyen, 5: nagyon nehezen)		
Átlag	3,83	3,41
Szórás	1,11	1,16
N	617	534
Mindent egybevetve mennyire valószínű, hogy a következő 12 hónapban új munkahelyet keres? (1: egyáltalán nem, 5: nagyon)		
Átlag	1,61	1,77
Szórás	0,78	0,90
N	620	529
Mennyire tart Ön attól, hogy elveszítheti állását? (1: egyáltalán nem, 5: nagyon)		
Átlag	1,90	2,18
Szórás	0,87	0,86
N	624	552

⁹ Ez nem mond ellent a bevezetőben említett összefüggésnek, miszerint a munkájával elégedetlen dolgozó az, aki el akarja hagyni állását. Ez az összefüggés mind a magyar, mind a cseh dolgozók esetében érvényesül.

8. táblázat A munkahelyi hiányzások alakulása 1997-ben, %

	Magyarország	Csehország
egy napot sem	73,8	60,5
1–5 napot	11,5	11,5
6–10 napot	5,2	10,9
11–20 napot	4,8	8,9
20-nál többet	4,7	8,2
N	619	549

4.5. Milyen munkára vágnak a magyarok, illetve a csehek?

Markáns különbségek vannak az 1997-es adatok alapján a cseh és a magyar munkavállalók között abban a tekintetben, hogy milyen munkaviszonyban dolgoznának szívesen. Az erre vonatkozó eredményeket foglalja össze a 9. táblázat. A csehek inkább szeretnének alkalmazottak lenni, mint a magyarok, és kisebb bennük az önállóvá válás iránti hajlandóság. Ugyanakkor bár a magyarok között is többségben vannak azok a dolgozók, akik kis cégnél szeretnének dolgozni, a csehekre jellemzőnél jóval nagyobb arányban választják a nagy cégeket. Magyarországra jellemző az is, hogy a dolgozók többsége inkább magánvállalatnál dolgozna, míg a csehek esetében körülbelül fele-fele arányban választották a magán- és az állami vállalatokat is.

9. táblázat Magyar és cseh munkavállalók munkaviszonyra vonatkozó preferenciái, %

	Magyarország	Csehország
Milyen munkaviszonyban dolgozna?		
alkalmazott	41,4	57,2
önálló	58,6	42,8
N	608	509
Milyen típusú munkahelyen dolgozna?		
kis cég	61,9	78,0
nagy cég	38,1	22,0
N	591	490
magáncég	59,9	51,8
állami cég	40,1	48,2
N	591	467

A következő, 10. táblázat tanúsága szerint nincs lényeges különbség Magyarországon a rendszerváltás előtti és rendszerváltás utáni időkben a foglalkoztatottaknak a főmunkahelyen kapott jövedelem és a munkaidő kapcsolatára vonatkozó véleményükben. E tekintetben

Csehország sem mutat a magyar adatoktól lényeges eltérést. Mindegyik esetben 35–40% azok aránya, akik hosszabb munkaidőt is vállalnának, ha több pénzt keresnének így, míg legtöbben se többet, se kevesebbet nem dolgoznának annál, amennyit jelenleg.

10. táblázat Főmunkahelyen kapott jövedelem és munkaidő kapcsolata, %

	Magyarország		Csehország
	1989	1997	1997
Ha csak egyiket választhatná ezek közül, melyik mellett döntene?			
hosszabb munkaidő, több pénz	35,1	38,0	37,6
nem változtatna	60,1	56,8	56,9
rövidebb munkaidő, kevesebb pénz	4,8	5,1	5,5
N	504	602	513

4.6. A képzettség szerepe

Lényeges kérdés, hogy a munkavállaló a munkavégzésnél felhasznált jártasságát, szaktudását milyen képzési csatornákon szerezte. Az iskolarendszerben legtöbbször általános, egy adott munka végzéséhez szükséges alapvető ismereteket sajátítják el az emberek, míg a munkahelyi képzés vagy gyakorlat során tanultak már részletesebb, specializáltabb, sokszor csak az adott munkahelyen felhasználható ismereteket jelentenek. A 11. táblázat tanúsága szerint 1997-ben Csehországban a foglalkoztatottak nagyobb része tartja fontosnak mind az iskolai képzés keretében, mind a munkahelyen elsajátított ismereteket, mint Magyarországon. Különösen az iskolai képzés fontossága esetében szembeszökő az eltérés, hiszen Csehországban a munkavállalók 71%-a fontosnak vagy nagyon fontosnak tartja munkája szempontjából az iskolában elsajátított ismereteket, míg ugyanez az arány a magyar munkavállalók esetében csak 57%.

11. táblázat Az iskola és a munkahelyi képzés, illetve gyakorlat fontossága a munkában hasznosított szaktudásra 1997-ben, %

	Iskola fontossága		Munkahelyi képzés fontossága	
	Magyarország	Csehország	Magyarország	Csehország
egyáltalán nem	12,8	3,3	9,0	2,8
nem fontos	11,9	12,8	8,2	11,4
is-is	18,1	12,6	14,0	11,7
fontos	34,9	42,8	40,0	47,7
nagyon fontos	22,3	28,6	28,8	26,4
N	624	549	622	537

Az is megfigyelhető, hogy míg Magyarországon a dolgozók a munkahelyi képzést és gyakorlatot fontosabbnak tartják az iskolai oktatásnál, addig ilyen eltérés Csehországban nem figyelhető meg.

4.7. A nem foglalkoztatottak munkavállalással kapcsolatos véleményei

A nem foglalkoztatottak munkavállalással kapcsolatos véleményei további információval szolgálhatnak a munkaerőpiaci folyamatok szubjektív észleléséről. Az erre vonatkozó kérdéseket a felvétel időpontjában nem foglalkoztatott válaszadóknak tették fel, akik már dolgoztak valaha. Ebből kifolyólag gazdaságilag aktív (munkakínálatával a munkaerőpiacon megjelenő) és inaktív személyek is szerepelnek a megkérdezettek között.¹⁰ Számunkra az lehet az érdekes kérdés, hogy a pillanatnyilag nem foglalkoztatott aktív korúak hányad része akar munkát vállalni, hányad része tekinthető gazdaságilag aktívnek. Következő, *12. táblázatunkban* ezért a 65 évnél fiatalabbak válaszait vettük csak figyelembe, feltételezve, hogy az ennél idősebbek már gazdaságilag inaktívak.

12. táblázat A nem foglalkoztatottak munkavállalással kapcsolatos véleményei 1997-ben, %

	Magyarország	Csehország
Tervezi-e, hogy munkába álljon?		
nem	52,1	38,1
igen	47,9	61,9
N	535	270
Mennyire valószínű, hogy találna munkát?		
egyáltalán nem	38,2	31,0
nem	27,6	21,3
valószínű	27,8	36,0
nagyon valószínű	6,4	11,7
N	529	239
Keres Ön jelenleg munkát?		
nem	76,1	80,4
igen	23,9	19,6
N	540	270

A táblázatban feltüntetett adatokból látszik, hogy Csehországban a 65 évnél fiatalabb, munkahellyel nem rendelkező válaszadók nagyobb része akar munkát vállalni, és több közöttük az olyan személy, aki valószínűnek vagy nagyon valószínűnek tartja, hogy találna is munkát, mint Magyarországon. Ez utóbbi adatot szintén a két ország munkaerőpiaca közötti különbség szubjektív érzékeléseként értelmezhetjük. Láthatjuk tehát, hogy Csehországban

¹⁰ A pályakezdő munkanélkülieknek azonban nem tették fel ezeket a kérdéseket.

nemcsak a foglalkoztatottak, hanem a munkával nem rendelkezők is jobbnak gondolják állászerzési kilátásaikat, mint magyar sorstársaik. A táblázatból az is nyilvánvaló, hogy mindezek ellenére a ténylegesen állást keresők aránya a két országban nem különbözik jelentősen.

5. Összegzés

Tanulmányunkban a munka-attitűdök alakulását vizsgáltuk Magyarországon, egyfelől azok időbeli változásának szempontjából, másfelől nemzetközi összehasonlításban egy másik korábbi szocialista ország, Csehország adatait felhasználva. Azt kutattuk, hogy a rendszerváltás következtében Magyarországon 1989 és 1997 között bekövetkezett intézményi változások hogyan alakították át a munkavállalók attitűdjeit, illetve hogy Magyarországon és Csehországban az átalakulás eltérő üteméből és sajátosságaiból következő intézményi különbségek milyen hatással vannak a munka-attitűdökre a két országban 1997-ben.

Amikor direkt módon közelítettük a kérdést, a munkával kapcsolatos instrumentális beállítottság csökkenőnek bizonyult Magyarországon és kisebb mértékűnek, mint Csehországban. Amikor viszont áttelesen kérdeztünk a különböző munka-jellemzők fontosságára, a magas keresetet Magyarországon ítélték fontosabbnak, míg az érdekes munka Csehországban mutatkozott lényegesebbnek. Úgy tűnik tehát, hogy a munkával kapcsolatos instrumentális beállítottság kisebb mértékűnek mutatkozik, ha közvetlenül kérdezzük rá. Ugyanakkor mindkét országban a magas kereset a leginkább fontosnak tartott munka-jellemzők között van: Magyarországon jobban, Csehországban kevésbé. Míg a nagyvilágban általában csökken a dolgozók főállású munkaideje, Magyarországon és Csehországban is a munkavállalók jelentős része több pénzért hajlandó lenne még hosszabb munkaidőben dolgozni.

A munka-jellemzők közül mindkét országban az állásbiztonság a legfontosabb. Az intézményi változások, illetve különbségek (pl. eltérő privatizációs stratégia, különböző vállalatnagyság, belső munkaerőpiacok eltérő szerepe) hatásával is kapcsolatba hozható, hogy Magyarországon növekedett az előrejutás fontossága, s hogy jóval lényegesebbnek számít, mint Csehországban. A magyar munkavállaló abban is különbözik a csehtől, hogy inkább lenne önálló, mint alkalmazott, inkább dolgozna magáncégnél, mint állami vállalatnál és a cseheknel tapasztalhatóanál magasabb közöttük a nagyvállalatokat választók aránya is. Ezzel ellentétben a kettős munkavégzés, mint keresetnövelési stratégiák változó, illetve a két országban különböző fontosságát tükrözi, hogy a rugalmas munkaidőt fontosnak tartók aránya Magyarországon csökkent, s kisebb mértékű, mint Csehországban.

Összességében a cseh munkavállalók elégedettebbek a munkájukkal, míg a magyar dolgozók – bár hajlandók ugyanolyan keményen dolgozni munkahelyükért, mint a csehek, sőt a foglalkozásukra még büszkébbek is –, egy anyagilag kedvezőbb állásajánlatot kevésbé utasítanak vissza. Ugyanakkor, érzékelve a munkaerőpiaci intézményi különbségeket, a

szűkösebb állás kínálatot, a munkahely-változtatás szándéka tekintetében a magyarok óvatosabbak. Ugyanez tükröződik abban, hogy a munkaképes korúakat, de munkával éppen nem rendelkezőket tekintve Magyarországon kevesebben hiszik, hogy találnának munkát, mint Csehországban. A munkanélküliség mértékében mutatkozó különbséggel mint szelektivitási hatással magyarázható, hogy Magyarországon a munkavállalók kevésbé félnek attól, hogy elveszíthetik állásukat.

Az elmúlt évek intézményi változásai Magyarországon jelentősek voltak, s ezek leképeződtek a munka-attitűdökben. További változásokra elsősorban akkor számíthatunk, ha a makrogazdaságban beindult javulás a munkavállalók számára is érzékelhetővé válik. Csehországban a munka-attitűdök jellege és struktúrája sokban hasonlít a magyarországi, rendszerváltozás előtti helyzethez. Ahogy az intézményi változások Csehországban is jobban teret nyernek, a munkavállalók attitűdjei közeledni fognak egymáshoz a két országban.

IRODALOM

- Clark, Andrew E. (1997): Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labor Economics* 4: 341–372. pp.
- 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
- Förster, Michael és Tóth István György (1997): Szegénység és egyenlőtlenségek Magyarországon és a Visegrádi államokban. *Társadalompolitikai Tanulmányok* 1. TÁRKI. Budapest
- 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*. Akadémiai Kiadó, Budapest:
- Hradil, Stefan (1994): Soziale Schichtung und Arbeitssituation. In: Rainer Geißler (szerk.) *Soziale Schichtung und Lebenschancen in Deutschland*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag
- Kalleberg, Arne L. and 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. and Torger Reve (1992): Contracts and Commitment: Economic and Sociological Perspectives on Employment Relations. *Human Relations*, Vol. 45.No. 9.
- Kalleberg, Arne L. and 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: *Közéről és távolról*. Gondolat., Budapest:
- Kertesi Gábor és Sziráczki György (1989): Munkásmagatartások a munkaerőpiacon. In: Czakó–Gyenei–Lengyel: *Gazdaság-szociológiai tanulmányok* Aula Kiadó., Budapest:
- Laky Teréz (1995): A magángazdaság kialakulása és a foglalkoztatottság. *Közgazdasági Szemle*, XLIII. évf., 7–8. szám.
- Machonin, Pavel (1993): The social Structure of Soviet-Type Societies, its Collapse and Legacy. *Czech Sociological Review* Vol. 1. 231–249. old.
- Medgyesi Márton és Róbert Péter (1998): A munka-attitűdök időbeli változása 1989–1997 között. *Társadalompolitikai Tanulmányok* 4. TÁRKI., Budapest:
- Róbert Péter (1996): Vállalkozók és vállalkozások. In: Andorka Rudolf, Kolosi Tamás és Vukovich György (szerk.): *Társadalmi riport 1996*. TÁRKI, Budapest:
- 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. pp.
- Stark, David (1989): Osztályozás és szelektív béralku a belső munkaerőpiacon. in: Czakó–Gyenei–Lengyel: *Gazdaság-szociológiai tanulmányok*. Aula Kiadó., Budapest:
- Szivós Péter és Tóth István György (1997): A jóléti támogatások és a szegénység Magyarországon 1992–1996. *Háttér tanulmányok a középtávú szociálpolitikai koncepcióhoz*. 2. TÁRKI, Budapest:
- Work Orientation 1997, Kutatási terv, Tel-Aviv: ISSP Drafting Group (kézirat é. n.)