

A BÉRMUNKA PARADICSOMA MIT KÍNÁLNAK A MUNKAADÓK FEJÉR MEGYÉBEN?¹

(Paradise of Wage-work
What Do Employers Offer in Fejér County?)

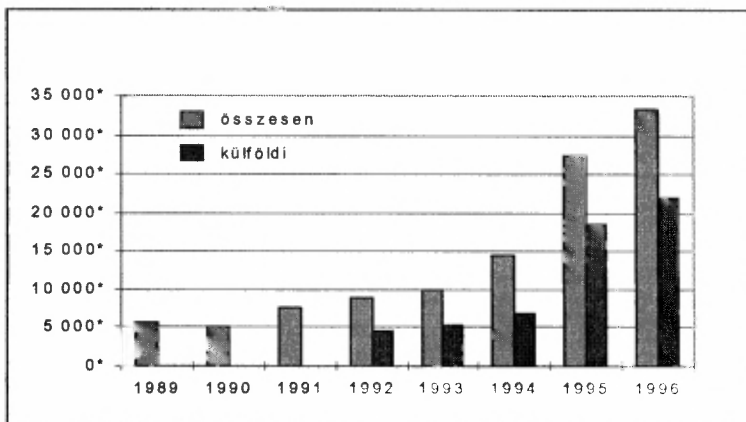
LEVELEKI MAGDOLNA

Főbb tendenciák a megye gazdaságában és a foglalkoztatásban

Mind a beruházások értékének növekedésére, mind a munkanélküliségi ráta csökkenésére gyakran hivatkoznak politikusok, közéleti emberek, akik a megye kiemelkedően jó gazdasági eredményeit kívánják bemutatni. A gazdasági potenciál növekedése beruházási adatokkal jól illusztrálható. Fejér megyében az ipari beruházások teljesítményértéke 1992–96 között közel négyszeresére nőtt, az évi átlagos növekedés meghaladta a 90%-ot. Ezen belül a külföldi érdekeltségű beruházások teljesítményértékének növekedése majdnem ötszörös (4,93), évi átlagban 123%-os (1. ábra).

1. ÁBRA

*A beruházások teljesítményértéke az iparban Fejér megyében (millió Ft)
(Value of Industrial Investment in Fejér County – million HUF)*

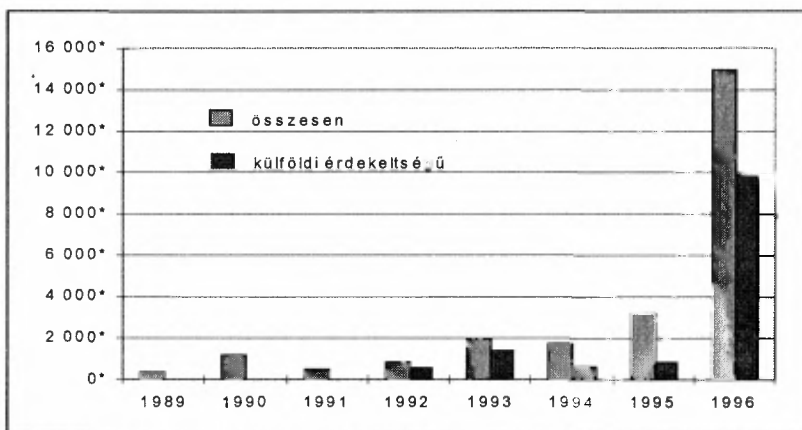


Forrás: KSH.

Különösen magas a gépipari beruházások aránya², amely a fenti időszakban 18-szorosára nőtt, és az összes gépipari beruházás 23 milliárd Ft teljesítményértékéből 13 milliárd (59%) külföldi érdekeltségű vállalatokkal valósult meg (2. ábra).

2. ÁBRA

A beruházás teljesítményértéke a gépiparban Fejér megyében (millió Ft)
(Value of Construction Engineering Investment in Fejér County – million HUF)

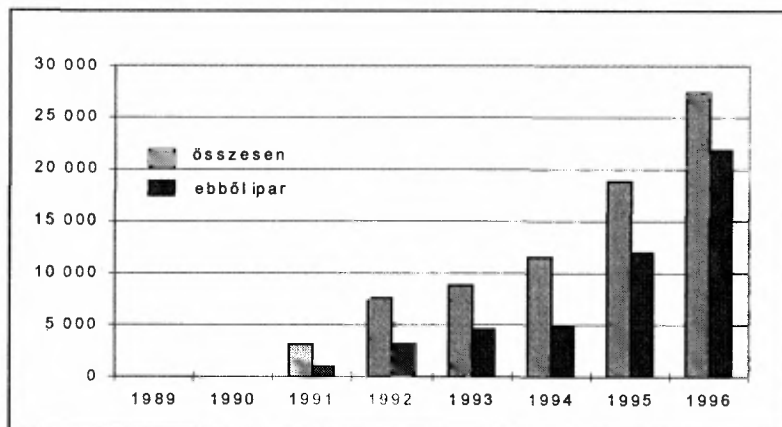


Forrás: KSH.

A megye ipari beruházásainak fele Székesfehérváron realizálódott, a városban az 1996. évi beruházásérték hétszerese a négy évvel korábbiak, ami azt mutatja, hogy a megye gyors ipari növekedését messze meghaladja a megyeszékhely ipari beruházásainak növekedése (3. ábra).

3. ÁBRA

A beruházás teljesítményértéke az összes gazdasági ágban Székesfehérváron (millió Ft)
(Value of Total Investment in Székesfehérvár – million HUF)



Forrás: KSH.

Mérsékeltbb változások illusztrálhatóak a magánvállalkozások számának növekedésével és a regisztrált munkanélküliek számának csökkenésével. 1996-ra a jogi személyiségű gazdasági társaságok száma 1992-höz viszonyítva a megyében

72%-kal nőtt, a munkanélküliségi ráta pedig az 1993. decemberi 11,9%-os csúcs után némi ingadozással csökkent, de 1997 decemberében is még 9,4% volt.

A csökkenő munkanélküliségi rátával ellentétes tendenciát mutat a foglalkoztatottak számának alakulása Fejér megyében. Ez a szám 1992–96 között évről évre csökkent, és csupán 1997-ben figyelhető meg némi emelkedés (1. táblázat). Négy év alatt közel 14 ezer fős a csökkenés annak ellenére, hogy a megye népessége (a gazdaságilag aktív népességet is beleértve) a vándorlás következtében ebben az időszakban is nőtt. (1994–96 között a Fejér megyei foglalkoztatottak számának csökkenése némileg meghaladta a nemzetgazdasági szinten bekövetkezett csökkenést.)

1. TÁBLÁZAT

Az alkalmazásban állók és az egyéni vállalkozók (önfoglalkoztatók) számának és arányának alakulása Fejér megyében
(Change in the Number and Rate of Employed Persons and Sole Proprietors in Fejér County)

Időszak (év)	Fizikai foglalkozású (fő)	Szellemi foglalkozású (fő)	Összes alkalmazott (fő)	Egyéni vállalkozók száma (fő)	Összes munkavállaló (fő)	Önfoglalkoztatók a munkavállalók százalékában (%)
1992	63 433	31 069	94 502	22 676	117 178	19
1993	59 373	31 139	90 512	26 520	117 032	23
1994	52 702	32 058	84 760	29 841	114 601	26
1995	53 749	31 359	85 108	31 242	116 350	27
1996	51 658	28 884	80 542	29 590	110 132	27
1997	54 466	29 149	83 615	25 687	109 302	24

Forrás: KSH.

A csökkenés nyilvánvalóan sok tényezővel magyarázható. Ilyen ok például a felsooktatásba bekerülő hallgatók és az inaktívok (rokkantnyugdíjas és korkedvezményrel nyugdíjazottak) számának növekedése és a munkavállaló korú népesség csoportjába belépő új generációk csökkenő létszáma. Kérdés azonban, hogy magyarázható-e csak ezekkel a faktorokkal az összes munkavállaló (alkalmazottak és egyéni vállalkozók összesen) közel tízezer fős csökkenése.

Az adatsorok értelmezésekor nem lehet kizárni azt a lehetőséget sem, hogy a beruházási dömping ellenére a megyében 1996-ig évente több munkahely szűnt meg, mint ahány létesült. A kilencvenes évek első felében véget értek ugyan a nagy létszámú bejelentésre kötelezett elbocsátások, de kevésbé látványos módon – szótlan, kis létszámot foglalkoztató munkáltatóknál – a munkaerő-piaci kereslet tovább csökkent.

A foglalkoztatottak és a regisztrált munkanélküliek számának egyidejű csökkenését az is magyarázhatja, hogy a regisztrált munkanélküliek száma és a munkanélküliségi ráta nem a ténylegesen munka nélkül lévöket mutatja, hanem csak a Munkaügyi Hivatal nyilvántartásába bekerülőket és a hivatallal együttműködöket. Nem tartalmazza azonban a Magyar Háztartási Panelvizsgálatban reményvesztett, marginális és dolgozó munkanélkülieknek nevezetteket (Nagy–Sík 1993), akik nagyobb részt véglegesen elvesztek a munkaerőpiac számára. Ezek az emberek életkoruk,

iskolázottságuk, települési, családi helyzetük vagy életmódjuk, életvitelük miatt nem felelnek meg az újonnan szerveződő ipar igényeinek, vagy lemondtak már arról, hogy valaha is el tudnak helyezkedni, és emiatt már nem is keresnek munkát. Egy részük viszont a gazdasági tevékenység munkaerő-piacon kívüli legális vagy nem legális módját választotta. Ők a „dolgozó munkanélküliek”. Laky Teréz is felhívja a figyelmet arra, hogy a statisztikai megfigyelések az atipikus foglalkoztatási formákat – mint például az alkalmi munka, részmunkaidős foglalkoztatás, önfoglalkoztatás – csak részben képesek mérni, adatokban megjeleníteni, minek következtében a valóságos helyzet eltér a statisztikákban megjelenített állapotoktól. Az atipikus munkavégzésnek köszönhetően a foglalkoztatással és szegénységgel kapcsolatos magyarországi helyzet jobb annál, mint ahogyan az az adatokban visszatükröződik (Laky 1997).

Másik magyarázata lehet a vizsgált időszakban a foglalkoztatottak számában bekövetkezett csökkenésnek az egyéni vállalkozók, önfoglalkoztatók számának növekedése. Ez a tényező azonban csupán mérsékli a munkavállalók számának csökkenését, és azért sem bír kellő magyarázó erővel, mert 1995 óta a megyében az egyéni vállalkozók száma is csökkent (1. táblázat).

1995-ben a megye iparában 48 – 300 főt meghaladó létszámú – cég foglalkoztatta a dolgozók több mint kétharmadát. A megyében a nagyvállalatok jelentős része multinacionális vállalat Magyarországon bejegyzett leányvállalata. A külföldi tulajdonú cégek jelenlétének másik formája a Videoton Holding vállalatának üzemeiben működő, és a foglalkoztatás minőségét tekintve azoktól lényegesen nem különböző forma.

Tanulmányomban azt vizsgálom, hogy milyen típusú munkaerőt preferál Székesfehérvár nagyipara, és mit kínálnak a nagyvállalatok a munkavállalóknak? Mely társadalmi csoportok lelik meg helyüket a felkínált munkahelyeken? Megállapításaimat Schiffer Pál Törésvonalak című filmszociográfiájának „Stratégiák” epizódjához készült interjúkra alapozom.³

A foglalkoztatás típusai

A Székesfehérváron működő nagyvállalatok különböző munkaerő-piaci politikát folytatnak, és az eltérések megmutatkoznak a foglalkoztatottak szelekciójában, az alkalmazás módjában, a munkaszervezésben és a munkakörülményekben. A vállalatok munkaerő-politikája időben is változó, 1991–97 között egy-egy cégen belül is módosult az igényelt munkaerő struktúrája és a foglalkoztatás módja. Az időbeni folyamatok közül a legjelentősebbek a helyi képzett munkaerő iránti igény növekedése a törzsalkalmazottak körében, és az alacsonyan képzett, olcsó munkaerőt igénylő munkahelyek számának bővülése. Ez utóbbi területeken megkezdődött – és 1998-ban már jelentős méreteket öltött – a *bérmunka bérbeadása*. Ezzel párhuzamosan nőtt a foglalkoztatottak fizikai, pszichés leterheltsége. Gyakori a túlóráztatás, és mind több munkahelyen vezetik be a három, illetve a folyamatos műszakot.

A vállalati munkaerő-politikát az anyavállalat tradícióján, „filozófiáján” túl erősen befolyásolja a letelepedés módja és üteme. Ennek függvényében három vállalattípus különböztethető meg.

„Mindenki munkahelyei”

Az első típusba azokat a cégeket sorolom, amelyek viszonylag korán megjelentek a térségben, az elbocsátások kezdeteitől a nyolcvanas évek vége, kilencvenes évek eleje óta az olcsó, kevésbé képzett munkaerő tömeges igénybevételére törekedtek. Ezek a cégek kezdetben valamely hazai, egykori állami nagyvállalaton belül végzetettek bér munkát a nagyvállalat által foglalkoztatott munkaerőre építve, a vállalat üzemsarnokait, infrastruktúráját használva. Ezek a munkák többnyire monoton szalagmunkák voltak, több műszakban, alacsony bérért, és igen rossz hírek örvendtek. Az alkalmazott munkaszervezési mód a taylori munkaszervezés, ahol a szalag mellett ülő munkások apró műveleteket végeznek. Van ugyan lehetőségük arra, hogy több műveletet elsajátítsanak, de a munka váltogatása esetleges. Ezek az ún. „mindenki munkahelyei”, ahol a munkafolyamatok olyan kevés szaktudást igényelnek, hogy az bárkivel néhány óra alatt elsajátítható, a munkások helyettesíthetősége nagy. Ennek megfelelően magas a fluktuáció (Hinrichs-Offe 1990). A vállalatok főképpen alacsonyan iskolázott fiatal női munkaerőt alkalmaznak, akik jelentős számban a környék falvaiból járnak be.

A bér munkának ez a formája a mai napig létezik, az évek múltával azonban a munkaadók felismerték a helyi képzett munkaerő alkalmazásában rejlő lehetőségeket. Ennek hatására a korábbi részműveleteket végző, alkatrészeket gyártó sorokat késztermékeket előállító üzemek váltják fel, és a közép- és felsőszintű vezetésben a vállalat mind nagyobb számban foglalkoztat helybeli, magasan iskolázott embereket.

Ezzel párhuzamosan megkezdődött a legnehezebb, legkimerítőbb, egészségre káros munkák továbbtelepítése Magyarország munkanélküliség által még inkább sújtott vidékeire (pl. Ózdra), valamint Ukrajnába.

A törzsalkalmazottak munkahelyi viszonyainak javulásával egy időben elkezdődött a leépítés, és megjelent a munkaerő alkalmazásának egy sajátos módja, a munkaerő-kölcsönzés, vagy a bér munkás bérbevétele valamely helyi munkaerő-kölcsönzőtől vagy más hasonló profilú kft-től.

„Profitot csak olyan emberekkel lehet termelni, akik jól érzik magukat.”

A térségben megjelent munkaadók másik körét a kilencvenes évek eleje óta szintén lassú, folyamatos fejlődés jellemezte, de ezek a cégek kezdettől fogva a fehérvári munkavállalók képzett, ipari munkára legalkalmasabb rétegét foglalkoztatják. A bérek itt relatíve magasak, és ezek a vállalatok nyújtanak a szociális ellátás terén is a legtöbbet a dolgozóiknak (pl. étkeztetésben, sportlehetőségekben, közösségi programokban stb.).

A gyártósorokon dolgozók nagyobb önállóságát célozza a csoportokra épülő munkaszervezés, a művezetők kiiktatása a termelés irányításából, és a helyettük alkalmazott választott „csillagpontok”. A rendszer másik lényeges eleme a *munka*

rotációja. Fontos szerepet játszanak a megfelelő munkahelyi légkör kialakításában a hétvégi együttlétek is, melyek a közös gondolkodás, feladatmegoldás és más programok révén a vállalattal való azonosulás, identifikáció kialakítását célozzák. A vállalati humánpolitika ezen elemeit gyakran külföldi utak, tapasztalatszerzések egészítik ki.

A gyors ipartelepítés munkaerő-piaci következményei

A fenti modellek között átmenetet képez a munkáltatók azon köre, ahol a munkavégzés és a munkakörülmények fenti elemei keverednek. Ez olyan munkaadóknál figyelhető meg, akik később – a kilencvenes évek közepén, második felében – jelentek meg a térségben, céljuk szintén az olcsó, jó minőségű munkaerő minél nagyobb volumenben történő alkalmazása gyorsan betanítható, alacsony képzettséget igénylő munkakörökben. Ők túlnyomórészt bérelt munkaerőt foglalkoztatnak, akiknek a cég *nem munkáltatója, csak munkaadója*. Ennek egyik oka, hogy ezek a cégek *rendkívül gyors ütemben telepítettek gyártást, ami nem tette számukra lehetővé, hogy olyan módszeresen építsék ki az alkalmazottak körét, mint a térségben a kilencvenes évek eleje óta működő cégek*. Ugyanakkor a bérelt munkások foglalkoztatását sok esetben az is motiválja, hogy *továbbtelepülés esetén nem kell bajlódni a külföldi vállalatnak a helyi munkaerő elbocsátásával, végkielégítésekkel stb.*

A munkaerő-kölcsönzés, mint a tipikus foglalkoztatási forma a magyarországi nagyvállalatoknál

Az Európában hagyományosnak tekintett munkaviszony határozatlan időre történő alkalmazást jelent rögzített napi, heti munkaidővel és a munkakörre meghatározott összegű bérezéssel. Az ettől egy vagy több elemében eltérő foglalkoztatást nevezik szociológusok és munkaügyi szakemberek atipikusnak. Az atipikus munkavégzés körébe sorolják a részmunkaidős és határozott időre szóló alkalmazást, az önfoglalkoztatást, a szezonális és bedolgozó formában történő munkavégzést, az alkalmi, időszakos munkát és az állami eszközökkel támogatott foglalkoztatást.

1995-ben az Európai Unió keresőinek több mint 42%-a ezekben a formákban dolgozott, és az így foglalkoztatottak aránya évenként 1,5–2%-kal nő (Laky 1997). A hagyományostól eltérő foglalkoztatási formák alkalmazása növeli a munkaerő-piaci flexibilitását, rugalmasságát; a nyolcvanas években egyrészt a világpiacon versenyképesség javításának eszközeként értékelték, másrészt a nők, a fiatalok valamint más hátrányos helyzetű rétegek jobb foglalkoztatási esélyeit, valamint a modern ember szabadidő iránti fokozódó igényét biztosító lehetőséget láttak benne. A kilencvenes években azonban a szakirodalomban egyre nagyobb hangsúlyt kapnak az árnyoldalakat bemutató írások. Nacsá Beáta (1997) elemzése szerint az atipikus foglalkoztatási formákat a szakírók egyre inkább a marginalizálódás, a szegénység és a kiszolgáltatottság kategóriáival kapcsolják össze.

A KSH által 1992 óta végzett munkaerő-felmérés adatai alapján, Magyarországon a leggyakoribb atipikus foglalkoztatási formák: az önfoglalkoztatás (egyéni vállal-

kozások egy része), segítő családtagok, alkalmi munkások és a részmunkaidőben foglalkoztatottak (Lakatos-Nádas 1997). Köztük a legszélesebb réteget az önfoglalkoztatók alkotják. A munkaerő-felmérés szerint a segítő családtagokat is ideszámítva jelenleg Magyarországon minden hatodik foglalkoztatott saját maga számára teremt munkalehetőséget. Az alkalmi munkások száma 1992 óta évről évre nő, arányuk azonban az összes foglalkoztatotton belül elenyésző, mindössze másfél százalék. Magyarországon a részidőben foglalkoztatottak száma is meglehetősen alacsony más országokhoz viszonyítva.

A munkaerő-kölcsönzés – mint a szokásostól eltérő forma – még nem éri el az előbbieken ismertetett atipikus foglalkoztatás mértékét, de növekedése feltétlenül figyelmet érdemel. Ez az a foglalkoztatási forma, amely ma Magyarországon leginkább szabályozatlan.

Hagyományosan a vállalatok azért veszik igénybe munkaerő-kölcsönző cégek szolgáltatásait, mert a munkavégzés időtartama véges, nem érdemes bizonyos munkakörökre tartósan embereket szerződtetni; „...a felhasználó számára speciális feladatra, meghatározott időtartamra pontosan a megkívánt számú dolgozó áll rendelkezésre; mentesíti a cégeket a létszámfelvételhez, nyilvántartáshoz, létszámleépítéshez kötődő feladatoktól; takarékosabb, mert nem rájuk hárul a bér- és munkaügyi nyilvántartás költsége; mivel a munkaadói jogok és kötelezettségek gyakorlását a kölcsönző cég végzi, a cégnek csak a követelményrendszer meghatározásában kell döntenie” (Gere 1997).

A magyarországi nagyvállalatoknál azonban egyre nagyobb számban foglalkoztatnak embereket, olyan tömegmunkán, mely nem szezonális, és nem meghatározott időre igényel speciális tudással rendelkező munkaerőt.

A nyugat-európai államok munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályai az alábbi általános tendenciákat mutatják: „...a jogviszony feltételhez köti a közvetített munkaerő alkalmazását (pl. Belgiumban helyettesítésre, rendkívüli munkaerőigény kielégítésére; Franciaországban rövid időszakon át tartó munka elvégzésére, kivéve, ha az igény egy munkavállaló helyettesítése miatt merült fel, vagy szezonális munka ellátására, vagy olyan munka ellátására, amelyet a szokás szerint ilyen szerződés keretében alkalmazott munkavállalókkal szoktak elvégeztetni); a jogszabály meghatározza a leghosszabb időtartamot, ameddig egy munkavállaló egy cégnél dolgozhat (pl. Németország: 6 hónap); a jogszabály előírja az időszakosan és állandóan alkalmazott munkavállalók egyenlő bérezését annak érdekében, hogy az olcsóbb időszakos munkaerő ne ássa alá a drágább, állandóan alkalmazott munkaerő piaci pozícióját (pl. Belgium)” (Gere 1997, 66).

Az Európai Unióban az időszakos munkavégzés és a munkaerő-közvetítés nagyon pontosan szabályozott, Magyarországon azonban sem a Munka Törvénykönyve nem szabályozza az időszakos munkavégzést, sem a Polgári Törvénykönyv nem szabályozza a munkaerő-kölcsönzést (Gere 1997).

Miután a nagyvállalatok nem szezonális munkára vesznek át kölcsönző cégektől munkaerőt, és azt határozatlan időre alkalmazzák, felmerül a kérdés, milyen célt szolgál a munkaerő-kölcsönzés Magyarországon? Válaszként adódnak azok az

előnyök, amelyeket a munkáltatók bérelt munkaerő alkalmazása esetén élveznek a hagyományos formában foglalkoztatott munkaerő alkalmazásával szemben. Ezek pedig: a bérek leszorítása, illetve alacsonyan tartása, bizonyos – a vállalatnál eltöltött munkaidőhöz kötött – juttatások kifizetésének elkerülése, a szakszervezeti szerveződés lehetetlenné tétele, és nem utolsósorban a termelőtöke gyors helyváltoztatásához szükséges kötöttségektől való szabadulás.⁴

Az atipikus foglalkoztatás terjedésével más okból is fontos számolni. A székesfehérvári nagyvállalatok főképpen betanított munkára vesznek kölcsön embereket, és a magasabb kvalifikációt igénylő munkaköröket saját alkalmazottaikkal töltik be. Ez a tény pedig torzítja a nagyvállalatok által foglalkoztatottak kereset, iskolázottság és más jellemzők alapján történő számbavételét. A Közgazdaságtudományi Intézet által 1995-ben végzett felmérés például kimutatja, hogy a magyarországi multinacionális vállalatok azonos munkakörben dolgozók számára magasabb bért fizetnek, és ugyanolyan munkakörben iskolázottabbakat foglalkoztatnak, mint más cégek (Fazekas–Köllő 1997). Csakhogy ezek a statisztikák nem tartalmazzák a saját állományon kívül foglalkoztatottakat, pl. Székesfehérváron a Videoton által felvett, és az IBM által foglalkoztatott betanított munkások százait.

Jegyzetek

- ¹ Az 1998. június 18-án Veszprémben az Európai Továbbképző Központ által szervezett „Európai integráció és a munka világa” című konferencián elhangzott előadás.
- ² A gépiparra vonatkozó megyei adatok a KSH Fejér megyei Igazgatósága által végzett másodelemzésből származnak.
- ³ Törésvonalak. Filmszociográfia. Rendező: Schiffer Pál. Budapest Filmstúdió, 1998. Az anyaggyűjtés során interjúkat készítettünk vállalat-igazgatókkal és középvezetőkkel, szakszervezeti és személyzeti vezetőkkel, valamint munkásokkal.
- ⁴ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) éppen ezek miatt a veszélyek miatt tette közzé 1994-ben határozatát, mely szerint a munkaerő-közvetítő cégekre speciális szabályokat kell az államoknak kidolgozni. A határozat kimondja: „Bármilyenek legyenek is a körülmények, a magánközvetítők magatartását szabályozni kell: meg kell nehezíteni, vagy éppen akadályozni, hogy úgy viselkedhessenek, illetve olyan gyakorlatot folytathassanak, amely aláássa a dolgozók jogait, kapcsolódjanak ezek a bérek területéhez vagy az általános munkafeltételekhez, a munkaügyhöz, a biztonsághoz vagy az egészséghez.”
„Nem fogadható el, hogy a magán-közvetítőügynökség segítsen a munkaadóknak csökkenteni a béreket, nehezzé vagy lehetetlenné tenni a szakszervezeti szerveződést, figyelmen kívül hagyni az egyenlő lehetőségekkel kapcsolatos szabályokat, a törvény szerint jogosult dolgozók számára a juttatások kifizetésének elkerülését, továbbá, hogy segítkezzen az állandó munka ideiglenessé történő átalakításának folyamatában.” (Gere 1997)

Irodalom

- Czakó Á.–Kuczai T.–Lengyel Gy.–Vajda Á. (1996) A kisvállalkozások néhány jellemzője a kilencvenes évek elején. *Vállalkozók és vállalkozói hajlandóság*. Budapest, BKE Szociológiai és Szociálpolitikai Tanszék. 85–117. o.
- Fazekas K.–Köllő J. (1997) *A külföldi érdekeltségű vállalatok munkaerő-keresletének jellemzői Magyarországon 1995-ben*. Gépírat. Budapest, Közgazdaságtudományi Intézet.
- Fejér megyei statisztikai tájékoztató*. (1996) Székesfehérvár, KSH Fejér megyei Igazgatóság.
- Fejér megyei statisztikai tájékoztató*. (1997) Székesfehérvár, KSH Fejér megyei Igazgatóság.
- Fejér megye statisztikai évkönyve 1989–1996*. (1990–1997) Székesfehérvár, KSH Fejér megyei Igazgatóság.

- Gere I. (1997) Az atipikus munkaerő iránti igény a munkaerő-kölcsönző cégek tapasztalata alapján. *Atipikus foglalkoztatási formák*. Budapest, Az Integrációs Stratégiai Munkacsoport kiadványa. 149–162. o.
- Hinrichs, K.–Offe, C. (1990) A munkaerőpiac társadalom-gazdaságtana és a munkavállalók hátrányos helyzetű csoportjai. *Munka, technika, társadalom. Válogatás a nyolcvanas évek nyugat-német szociológiai irodalmából*. – Gyekiczky T. (szerk.), Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. 67–121. o.
- Lakatos J.–Nádas M. (1997) Az atipikus foglalkoztatási formák elterjedtsége Magyarországon. *Atipikus foglalkoztatási formák*. Budapest, Az Integrációs Stratégiai Munkacsoport kiadványa. 105–120. o.
- Laky T. (1997) Atipikus munkák Magyarországon. *Atipikus foglalkoztatási formák*. Budapest, Az Integrációs Stratégiai Munkacsoport kiadványa. 7–14. o.
- Nacsa B. (1997) Az atipikus munkaviszonyok szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban. *Atipikus foglalkoztatási formák*. Budapest, Az Integrációs Stratégiai Munkacsoport kiadványa. 47–69. o.
- Nagy Gy.–Sík E. (1993) *Munkanélküliség és munkanélküliek a Magyar Háztartási panel adatai alapján*. Budapest, Kézirat.
- Székesfehérvár: a fejlődő gazdasági háttér. Statisztikai adattár 1990–1994*. (1996) Székesfehérvár, KSH Fejér megyei Igazgatóság.