



Dr. Vukovich Gabriella:

Flexicurity: rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon¹

Bevezetés

Munkaerőpiaci szakértők és a foglalkoztatáspolitikai európai modelljeivel foglalkozó kutatók és szakpolitikusok számára közismert a flexicurity modell. Az egyedülálló modell első implementációjára a 1990-es évek elején Dániában a szociáldemokrata Poul Nyrup Rasmussen kormánya alatt került sor. A modell dán sikerén felbuzdulva az akkori Európai Unió 15 tagállama esetében jó válasznak tűnt arra a kérdésre, hogy hogyan lehet erősíteni az EU versenyképességét azzal együtt, hogy a szociális biztonság tradicionálisan magas szintjét is megőrizzék. Ezt támasztotta alá az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és az Esélyegyenlőségi Ügyek Igazgatósága által 2004-2006 között finanszírozott IDELE (Identification, Dissemination and Exchange of good practice in Local Employment development) projekt vizsgálta is², mely olyan uniós példákat gyűjtött össze, amelyek szerint a munkanélküliek és gazdaságilag inaktívak részére nyújtott állami támogatások szintjének csökkentésével, és a kirekesztett rétegek munka világába történő visszavezetését helyi beavatkozásként kezelve jelentős eredmények érhetők el.

A flexicurity dán modelljét elsőként Ausztria, majd Finnország, Svédország és Hollandia vette át, természetesen némileg módosítva az eredeti intézkedéseket. Ugyanakkor mind a négy ország megtartva azt a fő célt, hogy úgy érjenek el rugalmasabb munkaerőpiacot (az elbocsátások elleni védelem gyengébb) hogy közben a szociális biztonság erős szintű marad. A jelentések és kutatási tapasztalatok alapján mindet feltételezi a differenciált és magas szintű munkanélküli ellátási rendszert, az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök preferenciájával, ezzel könnyebbé téve az egyes munkahelyek közti váltás időszakát.

2005-ban az ILO Budapesten tartott 7. Európai Regionális Konferenciáján kiemelt téma volt a flexicurity, ahol többek közt kiderült, hogy folyó kutatások rácsófolnak arra a vélekedésre, miszerint a

¹ Ez a tanulmány az OFA 7341/40. „A munkaerőpiaci szereplők attitűdjeinek vizsgálata az eltérő flexicurity-modellekhez igazodó foglalkoztatáspolitikai intézkedésekről Magyarországon” c. kutatási program részeként készült
² IDELE YEAR 2 REPORT – Identification, Dissemination and Exchange of Good Practice in the Field of Local Employment Development and Promoting Better Governance. ECOTEC Research and Consulting Limited
http://www.ecotec.com/idele/resources/download/IDELE_year2_report.pdf

rugalmasabbá váló munkaerőpiacokon a stabil munkák eltűnnek. A feldolgozott esettanulmányok alapján kiderült, hogy példák alapján több európai országnak sikerült egyensúlyt teremtenie a stabilitás, rugalmasság és biztonság között, de az is igaz, hogy jellemzően ezen országok magas foglalkoztatási rátákkal rendelkeznek, illetve az ottani munkaerőpiacokra jellemző a nők magas foglalkoztatottsági aránya, az alacsony munkanélküliség, nagy százalékban sikerült az időszakos munkahelyeket állandóvá átalakítani és létbiztonság is érzékelhetően nőtt.

A közép- és kelet-európai országok munkaerőpiacain ellenben rendkívül nagy mozgások következtek be, ami vélelmezhetően a gazdasági átmenet alatt bekövetkezett leépítéseknek és a behatárolt munkahely-teremtési lehetőségeknek tudható be, de mindeközben a rugalmas foglalkoztatás hagyományos formái (határozott időre szóló szerződések, részmunkaidős állások, az egyéni vállalkozások) stabilnak bizonyultak, nőtt a szerződés nélküli munkavégzések aránya és alacsony marad az atipikus foglalkoztatási formák elterjedtsége.

Az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és az Esélyegyenlőségi Ügyek Igazgatósága 2006 szeptemberében 7 fős szakértői munkacsoport bízott meg azzal, hogy tájrják fel részleteiben is a vonatkozó kutatási, szakirodalmi háttérrel illetve az EU tagok illetve más OECD államok gyakorlatát a flexicurity modellek előkészíthetőségével kapcsolatban. A szakértői bizottság 2007. áprilisában Brüsszelben „Flexicurity Pathways” címmel tette közzé vitaanyagát, melyben négy lehetséges utat írt le a tagállamok számára.

Egy OFA kutatás során a négy lehetséges forgatókönyv megvalósulását befolyásoló háttérvéleményeket, attitűdöket tártuk fel annak érdekében, hogy a kiderüljön a tervezett foglalkoztatáspolitikai intézkedések mennyiben segítik elő itthoni környezetben a Lizsaboni Stratégiában meghatározottak érvényesülését a flexicurity modellekre nézve.

A flexicurity intézményi feltételeivel (pl. bérmegállapodás, minimumbér, elbocsátások, korai nyugdíjazás, aktív munkaerőpiaci politikák, részmunkaidős foglalkoztatás intézményei, aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök stb.) valamint a munkahely-mobilitással és keresletrugalmassággal, berrugalmassággal kapcsolatos munkaadói, munkavállalói attitűdök, rögzült magatartásformák tanulmányozása újszerű megközelítés a flexicurity modellek adaptálhatóságának vizsgálatában.

Feltételezésünk szerint a flexicurity alapelveinek gyakorlati megvalósulását a szükséges jogszabályi és munkaerőpiaci intézményi változásokon túl nagymértékben befolyásolja a munkavállalók és a munkáltatók rögzült attitűdjei és korábbi pozitív vagy negatív tapasztalatai.

1. A flexicurity fogalma és összetevői

A flexicurity néven emlegetett foglalkoztatáspolitikai alapelv másfél évtizedes múltra tekint vissza. Első alkalmazását Dániában, 1993-ban láthattuk, és egy ideig dán modell néven emlegették. Dániában a

foglalkoztatottak számának a vállalkozások, illetve a gazdaság igényekhez igazodó rugalmas változtatásai magas szintű szociális biztonsággal párosulnak, és ezt aktív munkaerőpiaci és integrációs politika is támogatja. A dán modellnek a munkanélküliség visszaszorításában és egy dinamikus munkaerőpiac kialakításában játszott szerepe oda vezetett, hogy a rugalmasságot és a szociális biztonságot ötvöző flexicurity megoldások az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájának is részévé váltak. A flexicurity uniós foglalkoztatáspolitikai elvé emelésében fontos szerepe volt annak a törekvésnek, hogy az Európai Unió 2010-re a világ legdinamikusabb és legversenyképesebb tudásalapú gazdaságává váljon, amely egyszerre képes a fenntartható fejlődést, a foglalkoztatás bővülését, a társadalmi kohéziót és a környezet védelmét biztosítani. Néhány éve már látszik, hogy a Lisszabonban megfogalmazott célok 2010-re nem teljesülnek, de talán éppen ez a késedelem is hozzájárult, hogy a foglalkoztatás és a szociális biztonság terén új utakat keressenek Európa számára.

A flexicurity alapelvek az uniós foglalkoztatáspolitikai részévé emelése azonban nemcsak a dán, illetve a holland gyakorlat sikerein alapult. Nagyban hozzájárult, hogy éppen a legnagyobb globális vetélytárs Egyesült Államok munkaerőpiacán nagyfokú rugalmasság érvényesül, ami egyrészt megkönnyíti a vállalkozások alkalmazkodását akár a helyi, akár a regionális vagy globális konjunktúra alakulásához, másrészt nagyban hozzájárul ahhoz, hogy az Egyesült Államok munkaerőpiacán a munkavállalók számára is kedvező dinamika érvényesül: bár könnyű elveszíteni a munkahelyet, a munkanélküliség átlagos időszaka rövid, a vállalkozások könnyen alkalmaznak munkaerőt, éppen azért mert nem jár jelentős nehézséggel az esetleg szükségessé váló leépítés.

Az európai országok többségében meghonosodott szociális biztonság olyan mélyen gyökerező alapelvevé és gyakorlattá vált, amelyet nem lehet és nem is kívánatos feladni, a rugalmasság fokozása azonban nem szükségképpen jár együtt a szociális biztonság feladásával. Éppen ezt bizonyítja a flexicurity megoldások sikere az azt először kezdeményező, illetve alkalmazó országokban (Dánia, majd Hollandia), és ezért vált az Európai Bizottság, illetve az európai foglalkoztatáspolitikai számára is vonzó megoldássá a munkaerőpiac rugalmasságának növelése a szociális védelem rendszerének átalakításával, adaptálásával együtt.

A flexicurity értelemszerűen nemcsak az munkavállalók alkalmazásának és leépítésének rugalmasságára és a szociális biztonságra szorítkozik. Fontos része az aktív munkaerőpiaci politikák és eszközeik megerősítése és túlsúlyba helyezése a passzív munkaerőpiaci politikákkal szemben.

A flexicurity alapelv mögött az a felismerés is meghúzódik, hogy az embereknek elsősorban a foglalkoztatás biztonságára van szükségük, kevésbé az adott munkahely megtartásának biztonságára. (Wilthagen, 2004) A munkahelyváltások, illetve a munkahely elvesztésének gyakoribb előfordulása ugyanakkor azt is jelenti, hogy a munkahely elvesztése esetén a szociális védelem rendszerének kell közbelépnie egyrészt a megélhetéshez szükséges minimális jövedelem biztosításával, másrészt a foglalkoztatás-, illetve munkaerőpiaci politika megújult eszközrendszerével, amely lehetővé teszi, hogy a

foglalkoztatás minél előbb megkezdődjön más munkahelyen. Ez utóbbi eszközök közé tartozik az élethosszig tartó tanulás, amely optimális esetben többszereplős; a munkáltatók, a munkavállalók és a munkaerőpiaci politika intézményei egyaránt elkötelezettek a képzés/továbbképzés nyújtása, illetve a képzésekben való részvétel mellett.

A flexicurity koncepcióban a **rugalmasság** a munkaerőpiac általános irányváltása mellett az egyes munkahelyek, illetve munkáltatók rugalmas munkaszervezéséről is szól, melyben az emberek össze tudják egyeztetni a munkájukat a magánéletükkel; naprakészen tarthatják tudásukat és szükség esetén rugalmas munkaidő-beosztásban dolgozhatnak. A **biztonság** pedig alapvetően a foglalkoztatás biztonságát jelenti, vagyis egyrészt annak a biztonságát, hogy az emberek megkapják azt a képzést, ami ahhoz szükséges, hogy szakmailag mindig naprakészek lehessenek és kibontakoztathassák képességeiket; másrészt azt a biztonságot, hogy ha elveszítik állásukat és átmenetileg munkanélkülivé válnak, megfelelő támogatáshoz jutnak.

A vállalkozások belső szervezetét és működését is érintő flexicurity jelentősége abban áll, hogy a korszerű és jól szervezett vállalkozások sikeresebben bánnak az új tudással és az új termelési eljárásokkal. Ez gazdaságilag erősebbé teszi őket, és egyidejűleg javítja a munkakörülményeket és a munkahelyek minőségét. A jobb teljesítményű munkaszervezeteket kevésbé hierarchikus felépítés, a munkavállalóknak a döntéshozatalba történő nagyobb mértékű bevonása, a dolgozók nagyobb önállósága és érdekesebb feladatok jellemzik. A munkaidejük alakításában élvezett nagyobb szabadság pedig segíti a munkavállalókat munkájuk és egyéb feladataik, pl. a gyermeknevelés vagy képzésben való részvétel összeegyeztetésében.

Az Európai Bizottság a tagállamok tapasztalatai alapján arra a következtetésre jutott (EC 2007b), hogy a flexicurity politikák négy alkotóelem mentén valósíthatók meg:

- rugalmas és megbízható szerződési formák (mind a munkáltatók és a munkavállalók, mind az "insiderek" és az "outsiderek", vagyis a vállalkozásba már beilleszkedett, jobb előmenetelre számító munkavállalók és a kevésbé integrált munkavállalók szempontjából), korszerű munkajogi szabályozás, kollektív szerződések és korszerű munkaszervezés révén;
- az élethosszig tartó tanulás (lifelong learning, LLL) átfogó stratégiáinak megfogalmazása a munkavállalók, és közöttük is különösképpen a legkiszolgáltatottabbak folyamatos alkalmazkodóképességének és foglalkoztathatóságának biztosítása érdekében;
- hatékony aktív munkaerő-piaci eszközök, melyek segítenek az egyéneknek megbirkózni a gyors változásokkal, csökkentik a munkanélküliségben töltött életszakaszok időtartamát, és könnyítik az újraelhelyezkedést.
- korszerű társadalombiztosítási rendszerek, melyek megfelelő anyagi támogatást biztosítanak, ösztönzik a foglalkoztatást és elősegítik a munkaerőpiaci mobilitást. Ez magában foglalja a szociális védelem ellátásainak széles körét (munkanélküli segély,

nyugdíj, egészségbiztosítás), amelyek elősegítik a munka, a családi élet és gyermeknevelés összeegyeztetését.

Gazdasági elemzések szerint ezek a komponensek kölcsönösen erősítik egymás hatását, és növelik a foglalkoztatottságot, ezen belül a munkaerőpiacon leghátrányosabb helyzetben levő csoportok, mint a nők, a fiatal és az idősebb munkavállalók foglalkoztatását, továbbá csökkentik a szegénység kockázatát, és növelik a társadalmi tőkét. (EC, 2006b)

A foglalkoztatás biztonságát – különösen a múltban – gyakran tulajdonították a munkavállalók védelmét szolgáló szabályozásnak. A flexicurity koncepcióval kapcsolatos elemzések azonban azt mutatják, hogy bár a munkaviszony megszüntetésének szigorú szabályai csökkentik az elbocsátások számát, egyúttal – különösen a kisvállalkozásoknál – hátráltatják az új munkaerő alkalmazását is, mivel a munkáltatóknak számolni kell az esetleg szükségessé váló felmondás adminisztratív és anyagi terheivel. Az eredmények arra is rávilágítanak, hogy a munkaviszony megszüntetésének szigorú jogi szabályozása csak korlátozott pozitív hatással van a foglalkoztatásra, ezzel szemben határozottan negatív hatással van azoknak a társadalmi csoportoknak a foglalkoztatására, akiknek a munkaerőpiacra kerülése egyébként is nehezebb, mint pl. a fiatalok, a nők, az idősebb munkavállalók, illetve a tartós munkanélküliek.

A flexicurity politika sikerének egyik kulcskérdése a **társadalmi párbeszéd**, (Ozaki, 1999) ezen belül is az, hogy az érintettek valamennyien elfogadják a változást és felelősséget vállaljanak a változás folyamatáért. Éppen ezért az integrált flexicurity politikák azokban az országokban a legsikeresebbek, amelyekben a társadalmi párbeszéd kiterjedt és hatékony, és amelyekben a társadalmi partnerek egymás közötti és az állami hatóságok iránti **bizalma** erős.

Összességében tehát az Európai Bizottság a következő flexicurity alapelveket javasolja a tagországoknak (EC 2007b):

- Rugalmas és megbízható szerződéses kapcsolatok, az élethosszig tartó tanulás átfogó stratégiájának kialakítása, az aktív munkaerőpiaci politikák hatékonysága, valamint modern társadalombiztosítási rendszerek. A flexicurity célja az Unió „Növekedés és foglalkoztatás” stratégiájának megvalósítása, illetve erősítése, több és jobb munkahely létesítése, az európai szociális modell megerősítése azáltal, hogy az alkalmazkodóképességet, a foglalkoztatást és a társadalmi kohéziót a rugalmasság és a biztonság új formái támogatják.
- A munkáltatók, a munkavállalók és a munkát keresők, valamint az állami szervezetek, intézmények, hatóságok jogainak és kötelességeinek egyensúlya.
- A flexicurity-t az egyes tagországok sajátos körülményeihez, munkaerőpiaci jellegzetességeihez és a munkajogi kapcsolatok jellegéhez kell igazítani. A flexicurity ugyanis nem az egységes uniós munkaerőpiacra vagy egyetlen szakpolitikai stratégiára értelmezhető, hanem a különbözőségekhez való alkalmazkodás eszköze.

- A flexicurity egyik célja a bennfentesek és a kívülállók közötti különbség csökkentése. Szükséges ugyanis az adott munkaerőpiacra vagy munkahelyre már beágyazódott és jó előmeneteli kilátásokkal bíró munkavállalók munkahelyváltásainak elősegítése, illetve a rosszabb pozíciójú, vagyis a munkaerőpiacról kirekesztődő munkavállalók, a nők, a fiatalok és a bevándorlók munkaerőpiacra történő belépési pontjainak növelése, illetve számukra olyan előrelépési lehetőségek biztosítása, amelynek eredményeként stabil szerződéses munkaviszonyt tudnak létesíteni.
- A munkahelyváltás és a felfelé irányuló mobilitás elősegítése.
- A nemek közötti egyenlőség megvalósítása egyrészt a munkavállalás egyenlő esélyeinek megvalósításával, másrészt a család és a munka összeegyeztetésének elősegítésével.
- A bevándorlók, a fiatalok, a fogyatékkal élők és az idősebb munkavállalók egyenlő esélyeinek megvalósítása a munkaerőpiacon.
- A flexicurity eredményességéhez és hatékonyságához szükséges bizalom és társadalmi párbeszéd előmozdítása.
- A flexicurity kapcsán felmerülő költségek és hasznok tisztességes megosztása, különösen a vállalkozók, az egyének és a költségvetés között, külön figyelmet fordítva a kis- és közepes vállalkozások speciális helyzetére.

Az OECD-ben folyó kutatások alapján az OECD tagországokban a flexicurity jellemzői:

- mérsékelt foglalkoztatásvédő szabályozás;
- magas részvétel az életen át tartó tanulásban;
- magas ráfordítás a munkaerő-piaci eszközökre (aktívra és passzívra egyaránt);
- jogokat és kötelességeket egyensúlyban tartó, bőkezű munkanélküli-ellátási rendszer;
- magas társadalombiztosítási lefedettség;
- magas szakszervezeti lefedettség.

2. Wilthagen-féle flexicurity “útvonalak”

Amint azt a flexicurity alapelveknél láthattuk, a rugalmasság és biztonság egyidejű fokozását szolgáló eszközök megválasztásakor tekintettel kell lenni az adott ország munkaerőpiacának sajátosságaira. ennek megfelelően az Európai Bizottság által felkért munkacsoport megvizsgálta a tagországok előtt a foglalkoztatás tekintetében mutatkozó kihívásokat, és ajánlásokat tett a flexicurity meghonosítását elősegítő megoldásokra, ú. n. flexicurity útvonalakra. Ton Wilthagen (2007): Flexicurity Pathways, Expert Group on Flexicurity című szakértői jelentésében értelem szerűen az ajánlások általános tételeket fogalmaznak meg, ezért a tagországok munkaerőpiaci kihívásait is tematikus formában összesítették. A kihívásokat négy csoportba sorolták, és mindegyikhez egy a flexicurity

meghonosításához vezető lehetőséget rendeltek.

	Orvosolni kívánt munkaerőpiaci jellegzetesség	Ajánlott flexicurity útvonal
1.	Kétosztatú munkaerőpiac, ahol a biztonságot nélkülöző és az állandó munkavégzés irányába történő elmozdulás lehetőségétől elzárt „kívülállók” magas aránya és a határozatlan idejű munka szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók szigorú védelme jellemző	A standard és nem standard foglalkoztatási formák közötti aszimmetria csökkentése a nem standard munkaszerződéseknek a munkaügyi jogszabályokban, a kollektív szerződésekben, a társadalombiztosítási szabályokban és az élethosszig tartó tanulást előmozdító stratégiákban történő részletes szabályozás útján. Egyúttal törekedni kell arra, hogy a standard foglalkoztatási formák is vonzóbbak legyenek a munkáltatók számára.
2.	Kevésbé dinamikus munkaerőpiac, ahol nagy arányban szerepelnek a magas munkahelyi biztonsággal jellemezhető foglalkoztatottak, de elbocsátás esetén kevés alkalom van új munkahelyet találni	A vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodóképességének javítása a munkahely-változtatás biztonságának kidolgozásával és erősítésével.
3.	Kielégítően dinamikus munkaerőpiac, ahol azonban korlátozottak az esélyek és nem kielégítő a megfelelő képzettségű munkavállalók keresletének és kínálatának egyensúlya, ami akadályozza a termelékenység növekedését.	Az esélyek és a képzettség hiányának kezelése, felgyorsítva a tudásalapú gazdasághoz történő közeledést valamint a képzettség és a készségek javítását szolgáló beruházások növelésével
4.	Egyes csoportoknak a segélyekre támaszkodás túlzott mértéke vagy az informális gazdaságban való nagyarányú részvétel miatt kevés lehetőséget kínáló munkaerőpiac	A segélyezett foglalkoztatási esélyeinek javítása, a jóléti szolgáltatásoktól való hosszú távú függés csökkentése, az informális gazdaság formálissá tétele, a változáshoz szükséges készségek és képességek javítása

3. A jellemzően a Közép- és Kelet-Európai országok munkaerőpiaci problémáinak orvoslására szolgáló flexicurity ajánlások

A Közép- és Kelet-európai országok többségében, közöttük Magyarországon is a 4. típusú munkaerőpiaci kihívások a legjellemzőbbek. A piacgazdaságra történő átmenet nehézségeinek egyik oka, hogy a rendszerváltoztatás előtt az állam úgy nyújtott bizonyos fokú szociális biztonságot, hogy az nem járt nyilvánvaló társadalombiztosítási befizetésekkel, illetve nem kapcsolódott tudatosan a munkaerőpiaci részvételhez. A szociális juttatásoktól való függőség ezért még mindig erős a társadalom meglehetősen széles rétegeiben. Ugyanakkor – ezzel részben összefüggésben, hiszen talán még mindig nem egyértelmű széles rétegek számára, hogy a biztonság feltétele a munkaerőpiachoz

kapcsolódás – elterjedt az informális, illetve a szürke–fekete zónába tartozó foglalkoztatás.

A munkaerőpiaci részvétel növelése érdekében jelentősen erősíteni kell az aktív munkaerőpiaci eszközöket. Bár a szociális ellátások nem nyújtanak túl nagy jövedelmet, az azoktól való hosszú távú függőséget nem kellően csökkentik olyan kontrollmechanizmusok, amelyek a munkára való rendelkezésre állást figyelembe vennék, vagy a megmaradt munkaképesség kihasználását tennék lehetővé. Ezek a tényezők inkább segítik a munkaerőpiacról való kivonulást és az informális munkavállalást, mint a munkaerőpiacra történő belépést és a munkaerőpiacon belüli váltásokat. Az élethosszig tartó tanulás kultúrája még nem honosodott meg kellően a Közép- és kelet-Európai országokban. Bár a gazdasági növekedés összességében felgyorsult az 1990-es évek közepe óta, a gazdaságot a „jobless growth”, vagyis a foglalkoztatás (bővülése) nélküli növekedés jellemzi. Emellett a tartósan munkanélküliek aránya is magas. Nagy szükség van a nők foglalkoztatási hátrányainak leküzdésére, a munkaerőpiaci részvétel és a családi élet összeegyeztetését szolgáló megoldásokkal.

Az elsősorban ezeknek az országoknak szóló ajánlások közül – különösen a magyarországi környezet szempontjából – a legjelentősebbek:

- a vállalkozásokon belüli rugalmasság fokozása: 1). szabadabb lehetőség biztosítása munkaidőt, mozgóbért és képzettségi követelményeket szabályozó a kollektív szerződések tartalmát illetően; 2). a nők munkavállalásának elősegítése rugalmas munkaidő, részmunkaidő, egyenlő bánásmód, a férfiakéval egyenlő bérek, a család és a munka összeegyeztetése, gyermekintézmények biztosításával
- a munkaerőpiacra történő belépést alacsonyabb közterhekkkel és nagyobb rugalmassággal kell elsegíteni, a biztonságot pedig az után kell felépíteni,
- az informális foglalkoztatásnak a formális foglalkoztatás irányába terelése, úgy, hogy közben a rugalmasságban rejlő előnyök ne vesszenek el,
- az ideiglenes munkaerőt biztosító ügynökségek alapításának szabályozása úgy, hogy ez a munkavállalási forma hidat képezzen a formális és az informális gazdaság között, miközben tisztességes jövedelmet és munkakörülményeket nyújt az így foglalkoztatottaknak,
- a foglalkoztatás közterheinek csökkentése, a munkaügyi ellenőrzés hatékonyabbá tétele,
- az idősebb munkavállalók számára a részleges nyugdíj és a részleges foglalkoztatás lehetőségének biztosítása, a nyugdíjasok számára pedig – tisztességes nyugdíj mellett – a részleges foglalkoztatás lehetőségének biztosítása,
- az idősebb munkavállalók bevonása a szakmai képzésbe, pl. kisvállalkozásoknál történő szakképzési gyakorlat vezetésével,
- a munkaerőpiaci politikák aktív eszközeinek előtérbe helyezése a passzív eszközökkel szemben; különösen a szakképzésnek a munkaerőpiaci igényekhez igazításával, illetve a foglalkoztatási szolgálatok tevékenységének és működésének modernizálásával, javításával,
- a modern kommunikációs eszközök igénybevétele a foglalkoztatási lehetőségekről szóló információknak a fiatalok széles köréhez történő eljuttatása érdekében,
- az élethosszig tartó tanulás rendszerszerűvé tétele,

- a képzésnek és a szakképzésnek a munkaerőpiaci igényekhez igazítása,
- az élethosszig tartó tanulás lehetőségeinek bővítése azáltal, hogy a kollektív szerződések nem csak a munkahely és a keresetek biztonságára fókuszálnak, hanem a képzés és továbbképzés szabályait is tartalmazzák,
- könnyen hozzáférhető lehetőségek biztosítása vállalkezési ismeretek megszerzésére, mind a fiatalok, mind az idősebbek számára,
- az idősebb munkavállalók számára a könnyebb munkára történő váltás lehetőségeinek bővítése, annak érdekében, hogy elkerüljék a munkaerőpiacról való idő előtti kivonulást,
- az élők munkaközterheinek csökkentése,
- a társadalombiztosítási járulék fizetésének rugalmassá tétele, a rendszertelen befizetések lehetővé tétele, tekintettel arra, hogy a szabadúszók, illetve az önfoglalkoztatók jelentős részének a jövedelmei sem időben sem összegben nem rendszeresek; rugalmasság hiányában ők gyakrabban sodródnak a szürke–fekete zónába,
- a munkakeresési járadék emelése a munkanélküliség első időszakában annak érdekében, hogy a munkakeresés hatékonyabb legyen; egyidejűleg a munkakeresés monitorozásának erősítése, illetve a munkakeresés intézményes támogatásának hatékonyabbá tétele,
- a jóléti juttatások munkaerőpiacra kerülést szolgáló erőfeszítésekhez kötése, egyidejűleg az aktív munkaerőpiaci eszközök erősítése a munkaerőpiaci integráció tényleges elősegítése érdekében,
- a társadalmi párbeszéd erősítése és hatékonyságának fokozása.

4. A flexicurity költségei

A flexicurity meghonosításának és erősítésének természetesen vannak költségei. Ezeknek a költségeknek a mérlegelése során azonban figyelembe kell venni azokat a közvetlen költségvetési előnyöket is, amelyek a munkaerőpiac dinamizmusából következnek, illetve azokat az általános előnyöket, amelyek a növekvő versenyképességből, a növekvő foglalkoztatásból és a növekvő termelékenységéből következnek.

Kétségtelenül szükség van mind az állami szereplők, mind a munkavállalók, mind a munkáltatók részéről befektetésekre, ezeket a költségeket azonban ellensúlyozza a magasabb munkaerőpiaci részvétel, a jóléti juttatásoktól való függőség csökkenése, és az adminisztratív terhek csökkenése.

5. Flexicurity mutatók

A munkaerőpiaci rugalmasságnak a flexicurity koncepcióban kiemelten fontosnak tartott dimenziója a részmunkaidős, illetve a határozott idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatás elterjedtsége. Az uniós munkaerő-felmérések e két dimenzióra rendszeresen tartalmaznak adatokat.

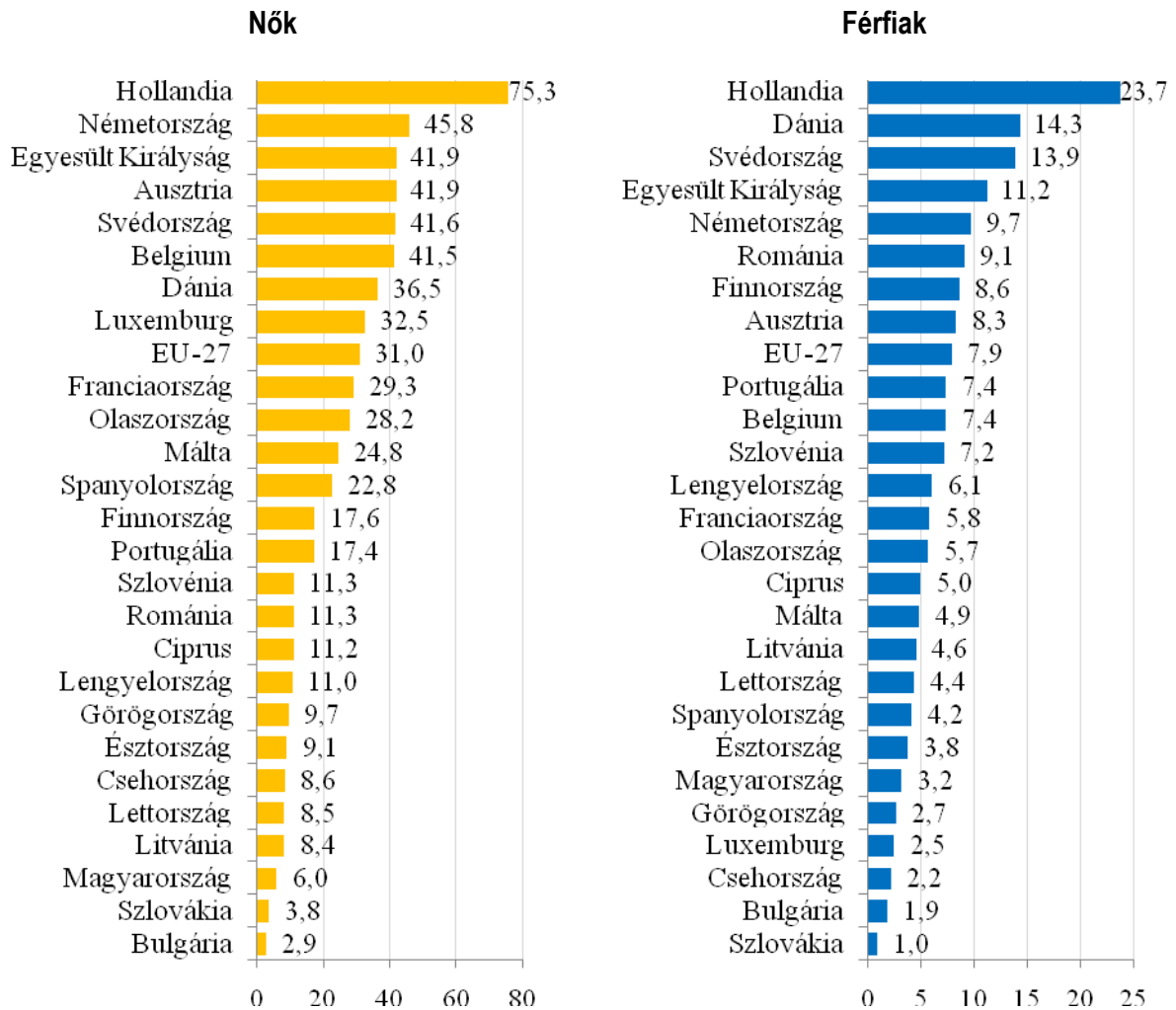
A részmunkaidő elterjedtsége szempontjából érdekes, hogy nemcsak a legrugalmasabbnak kikiáltott északi országok állnak vezető helyen, hanem a nők részmunkaidős foglalkoztatása pl. Németországban és Ausztriában is gyakori. Az élen viszont éppen Hollandia és Dánia, a flexicurity két

„őshazája” áll.

Az általában rugalmatlannak tekintett déli országokban ezzel szemben viszonylag gyakori a részmunkaidő, sőt, pl. Olaszország és Spanyolország megelőzi Finnországot. A részmunkaidő legkevésbé a közép-kelet-európai országokban elterjedt, ezt összefüggésbe szokták hozni azzal, hogy ezekben az országokban általában alacsonyabb a foglalkoztatás.

A részmunkaidő férfiak és nők közötti elterjedtsége közötti különbség mindegyik országban azt mutatja, hogy a nők körében lényegesen gyakoribb a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, ami nyilvánvalóan a gyermekneveléssel, illetve az idős vagy beteg családtagok gondozásával függ össze. A nők foglalkoztatásának növelésében ezért is tartják jó megoldásnak a részmunkaidőt, többek között ezzel kerülhető el ugyanis, hogy a családi teendők miatt a nők ne szoruljanak ki hosszú időre a munkaerőpiacról, hanem legalább részmunkaidőben bent maradjanak.

**A részmunkaidőben foglalkoztatott nők és férfiak aránya (%)
a 15 éves és idősebb foglalkoztatottak között, 2008. II. negyedév**

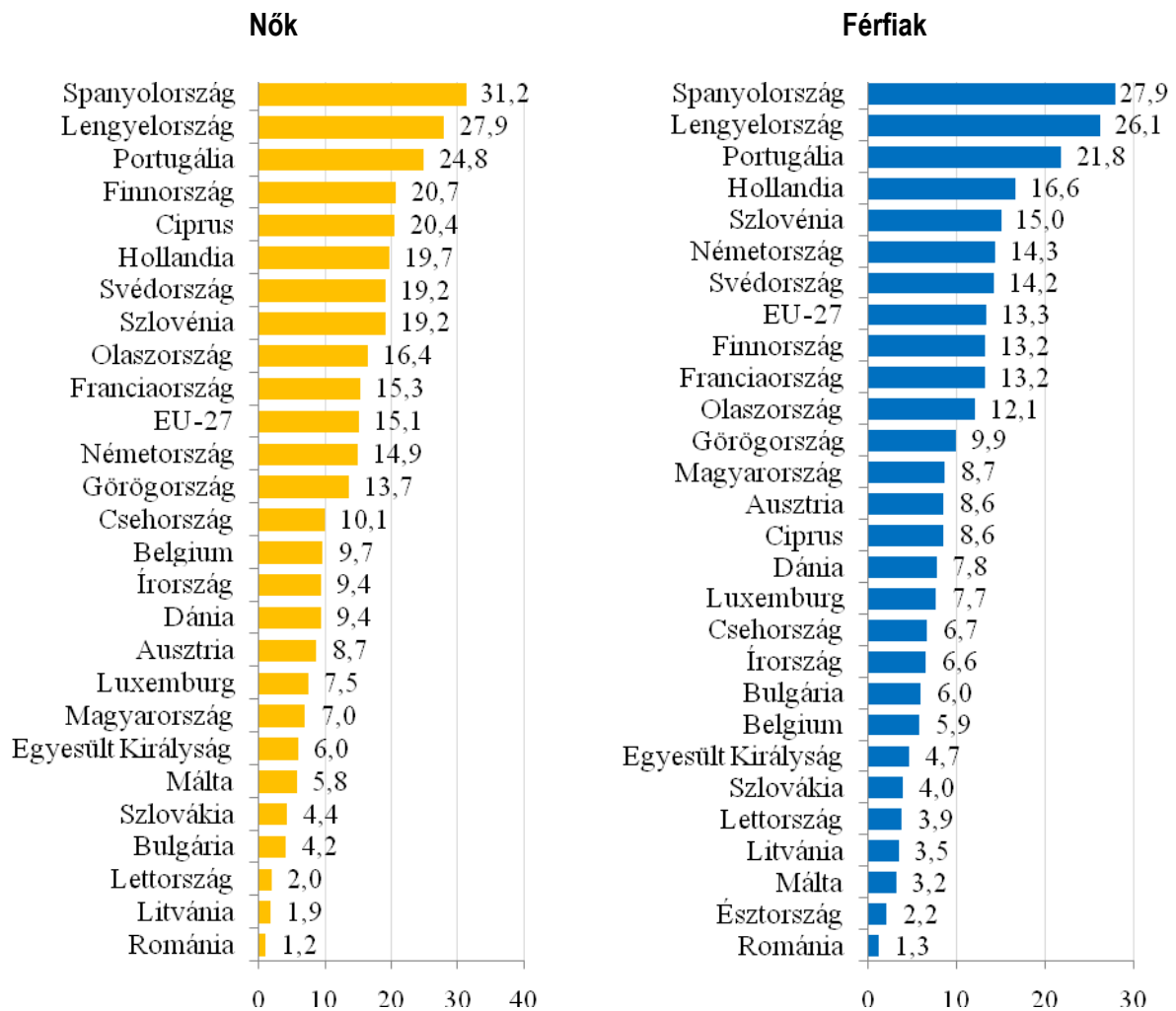


Az adatok forrása: Eurostat

A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak arányát áttekintve arra a következtetésre juthatunk, hogy az így foglalkoztatottak magas aránya önmagában nem tekinthető a rugalmasság, még kevésbé a rugalmasság és a biztonság egyidejű megvalósulásának fokmérőjeként. Bár a közép- és kelet-európai országokban általában alacsonyabb a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya, a rugalmas munkaerőpiacú Egyesült Királyságban meglepően alacsony, a rugalmas munkaerőpiacú északi országok pedig közepes szinteket mutatnak fel.

A férfiak és a nők közötti különbség messze nem mutat azonosítható sémákat, egyes országokban a férfiak, míg más országokban a nők között gyakoribb a határozott idejű munkaszerződés. Az EU 27 tagországnak átlagát tekintve a nők között valamivel több a határozott idejű szerződés.

**A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott nők és férfiak aránya (%)
a 15 éves és idősebb foglalkoztatottak között, 2008. II. negyedév**

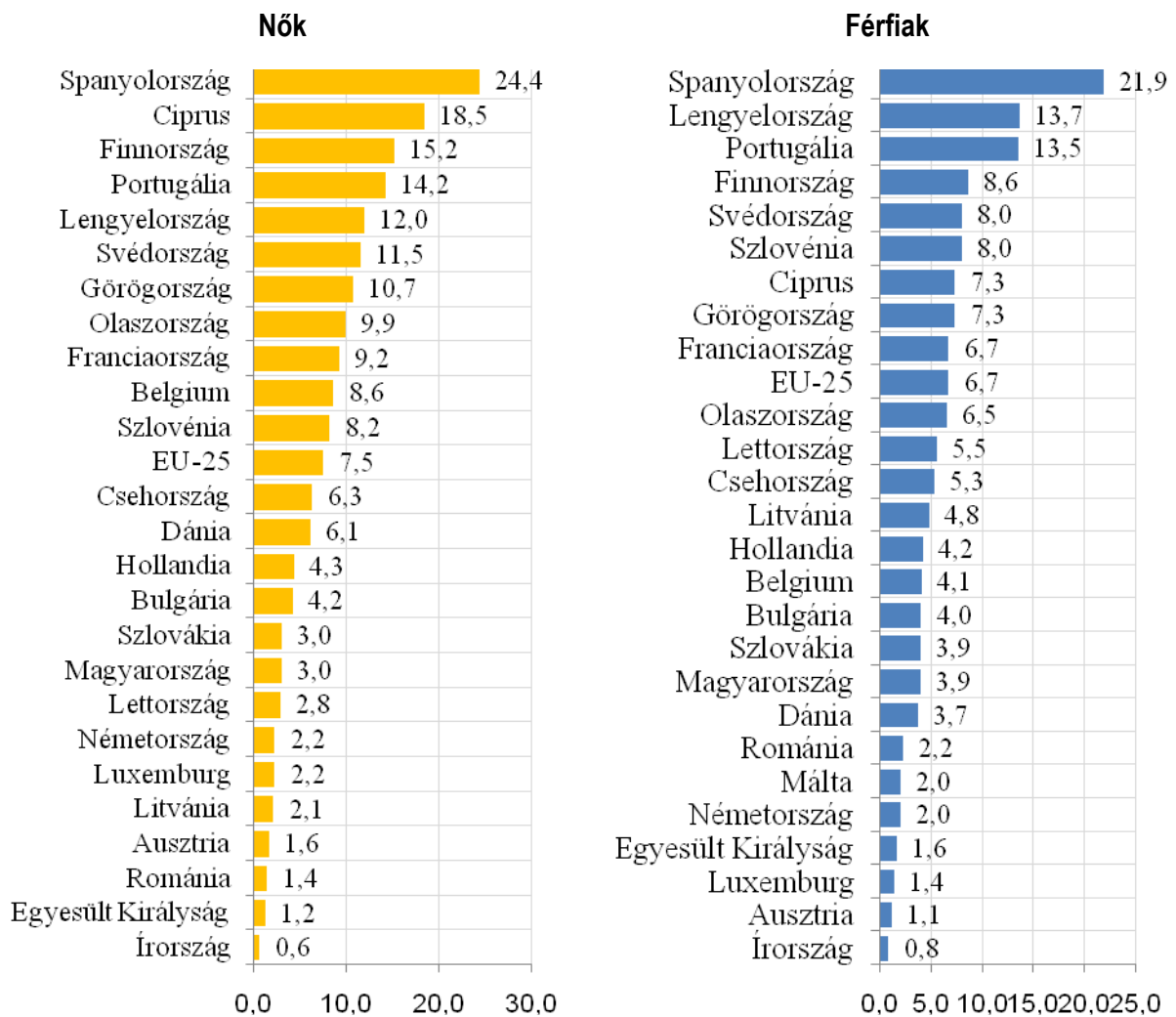


Az adatok forrása: Eurostat

A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak között ugyanakkor sokan vannak, akik nem önszántukból választják ezt a foglalkoztatási formát, hanem a munkaerőpiaci körülmények, különösen a szűk foglalkoztatási keresztmetszetek kényszerének hatása alatt. Az Eurostat 2005. évi adatai nem mutatnak egységes sémát, vannak olyan országok, ahol a nők körében nagyobb a kényszer, míg vannak olyanok, ahol a férfiak körében gyakoribb a határozott idejű szerződés kényszerből történő vállalása.

Magyarországon a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya a legalacsonyabbak közé tartozik. és jellegzetes szezonális ingadozásokat mutat, amelyek követik a szezonális foglalkoztatás folyamatait. Összességében viszont emelkedő tendenciát tapasztalunk, mind a férfiak, mind a nők körében.

**Kényszerből vállalt határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya (%)
az összes foglalkoztatott között, 2005**



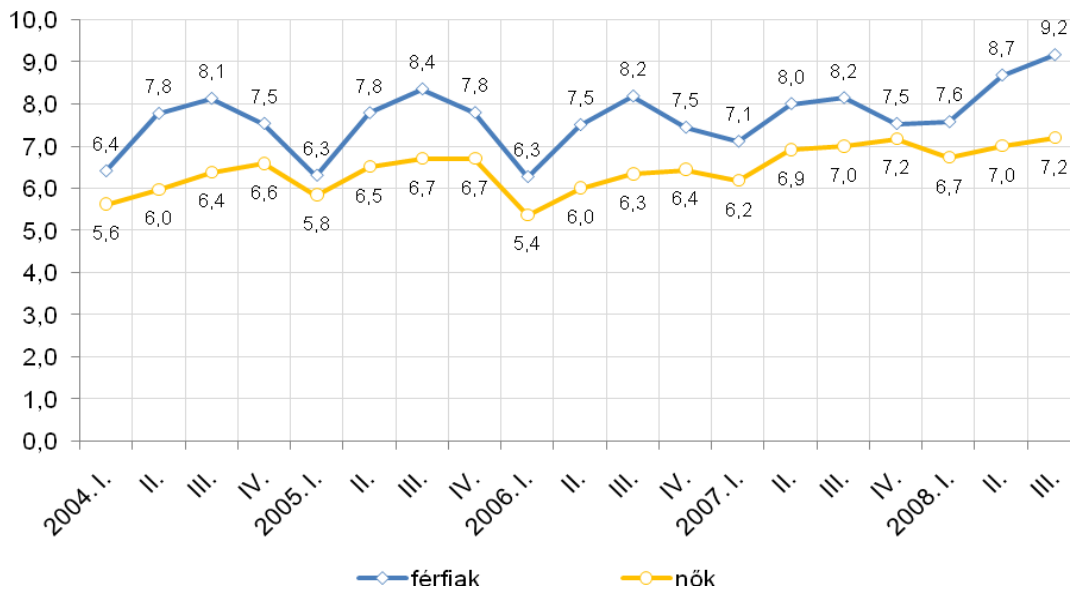
Az adatok forrása: Eurostat

Nálunk a határozott idejű szerződéssel bírók kevesebb mint fele tekinti úgy, hogy ezt a foglalkoztatási formát nem önkéntesen, hanem a munkaerőpiaci kényszerek hatására vállalja.

Az Európai Unió egészét tekintve a fiataloknak kiemelkedően nagy hányada dolgozik határozott idejű szerződéssel. mind a férfiak, mind a nők körében a 30 évesnél fiatalabb foglalkoztatottak közel egyharmadának van határozott idejű szerződése, ez az arány az össze foglalkoztatott között mért arálynak több mint kétszerese. Ennek részben az az oka, hogy a fiatalok között lényegesen magasabb a gyakornoki formában, illetve a próbaidővel alkalmazottak aránya. Ugyanakkor közöttük a legmagasabb a szándékaik ellenére határozott idejű munkaszerződést vállalók aránya.

Mind a határozott idejű szerződések, mind az ezt szándékaik ellenére vállalók aránya a szezonális foglalkoztatásban élenjáró ágazatokban, illetve a szakképzettséget nem igénylő, egyszerű foglalkozásokban (FEOR 9. főcsoport) a leggyakoribbak.

**A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya (%)
a foglalkoztatottak között Magyarországon, 2004-2008-ban, negyedévenként**



Az adatok forrása: KSH munkaerőfelmérés

A flexicurity mérésére szolgáló **komplex indikátorok** kialakítására ez idáig Andranik Tangian tett javaslatot. Tanulmányában (Tangian, 2004) főként a rugalmasság mérését szolgáló indikátorokra tesz javaslatot. A mérést az Európai Foglalkoztatási Stratégiában meghatározott indikátorokra alapozza. Ezek közül a rugalmasság szempontjából a legfontosabbak

- a foglalkoztatott és nem foglalkoztatott állapotok közötti átmenetek és a különböző szerződésformák közötti átmenetek éven belüli száma;
- a szerződéses és munkavégzési diverzitás, ideértve a részmunkaidőben, illetve a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak, valamint az önfoglalkoztatók összes foglalkoztatotthoz viszonyított számát.

A flexicurity indikátorok elemzése alapján arra a következtetésre jut, hogy egyik munkaerőpiac sem jellemezhető akár a rugalmasság, akár a biztonság monopóliumával, de a kettő tökéletes egyensúlyával sem. –Megállapítható ugyanakkor, hogy az északi szociáldemokratának nevezett munkaerőpiaci rendszer mutatja fel a legjobb eredményeket mind a rugalmasság, mind a biztonság tekintetében. A liberálisnak nevezett munkaerőpiaci rendszer is meglehetősen jól teljesít e két dimenzióban, ebből a szempontból harmadik helyen a korporatista rendszer áll. A déli rezsime teljesítménye a leggyengébb, mind a rugalmasság, mind a biztonság tekintetében. Ha az egyes országokat tekintjük, akkor a munkaerőpiaci rezsimeknél mondottakhoz hasonló eredményt kapunk: Hollandia teljesít legjobban, mind a rugalmasság, mind a biztonság itt hozza a legjobb eredményeket. A leggyengébb flexicurity teljesítményt pedig Portugáliában találta a szerző.

6. A polgárok flexicurity-ről alkotott véleménye az Európai Unióban

A flexicurity lakossági megítélésével kapcsolatban a EU Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága 2006-ban készített egy tematikus Eurobarométer kutatást (n=28000 fő) European Employment and Social Policy címmel az EU25 országokban (Special Eurobarometer 261 / Wave 65.3)

Az eredmények azt mutatják, hogy összességében a polgárok nagy többsége egyetért a flexicurity koncepciójával. háromnegyedük (76 százalék) úgy véli, hogy az azonos munkáltatónál töltött teljes életpálya a múlté, és ugyanennyien értettek egyet azzal, hogy ha az emberek könnyen tudnak váltani egyik munkahelyről a másikra, ez manapság elősegíti azt, hogy könnyebben találjanak munkát. Ez különösen érdekes annak fényében, hogy a válaszadók meglehetősen nagy hányada hosszú időt töltött munkáltatójánál: 14 százalékuk 6–12 évet, 15 százalékuk 11–20 évet és 17 százalékuk több mint 20 évet. Igaz, a kérdés idején már nyugdíjasok esetében a hosszú ideig azonos munkáltatónál dolgozók aránya még nagyobb, pl. a nyugdíjasok 43 százaléka több mint 20 évig volt azonos munkáltatónál.

A megkérdezettek 72 százaléka szerint a munkaszerződéseknek rugalmasabbnak kellene lenniük, mert ez elősegíti, hogy több munkahelyet teremtsenek.

A megkérdezettek döntő többsége, 88 százaléka egyetértett azzal, hogy a rendszeres képzés javítja az emberek munkaerőpiaci esélyeit. Ennek a nagyarányú egyetértésnek a hátterében részben saját tapasztalat is állhat, a megkérdezettek meglehetősen nagy hányada 24 százaléka részt vett ugyanis képzésben a kérdést megelőző 12 hónap folyamán. A nem dolgozók egyharmada vélte úgy, hogy képzésben kellene részesülnie hogy javuljanak az esélyei a munkakeresésben. A foglalkoztatottaknak pedig több mint egyharmada úgy vélte, hogy szüksége van képzésre ahhoz, hogy meg tudja tartani munkáját.

A legkisebb az egyetértés a nyugdíjba vonulás idejével kapcsolatban mutatkozott. Míg a megkérdezettek 45 százaléka szerint a saját országukban sokan túl korán mennek nyugdíjba, közel ugyanennyi (47 százalék) volt azok aránya, akik nem gondolják, hogy az emberek túl korán mennek nyugdíjba.

A nyugdíjba vonulás tényleges életkorát túl fiatalnak tekintők aránya Magyarországon volt a legmagasabb (73 százalék).

Az európai polgárok általában bizakodóak abban a tekintetben, hogy meg tudják tartani állásukat, és abban a tekintetben is, hogy ha mégis elveszítenék állásukat, akkor rövid időn belül találnának másik megfelelő állást. Mind a munkahely megtartásával, mind szükség esetén új munkahely találásával kapcsolatos bizakodó álláspont szorosan összefügg az adott ország munkanélküliségi helyzetével, valamint azzal, hogy a kért részt vett-e képzésben az utóbbi 12 hónap folyamán. Minél alacsonyabb a munkanélküliség, annál bizakodóbbak az emberek mind a munkahely biztonságát,

mind új munkahely találását illetően, illetve azok, akik részt vettek képzésben sokkal bizakodóak állásesélyeiket tekintve, mint azok akik nem vettek részt képzésben.

A rugalmasság szükségességének felismerése ellenére az európai polgárok nagyobb hányada véli úgy, hogy ha megszűnne a munkája, akkor ugyanannál a munkáltatónál és/vagy ugyanolyan foglalkozásban lennének jobb esélyei új munkát találni.

Az Unió polgárai és a foglalkoztatást elősegítő és a flexicurity koncepciójához tágabban kapcsolódó intézkedéseket is nagy arányban támogatják. Így pl. a vállalkozásba kezdők támogatását, a gyermekintézmények bővítését, az idősek és más eltartottak gondozására hivatott intézmények bővítését, a be nem jelentett munkavégzés kifejlesztését, a válaszadók több mint háromnegyede szükségesnek tartotta. Szintén nagyarányú, bár az előbbieknél kisebb volt a támogatottsága annak, hogy a munkaerő mobilitását elő kell segíteni, illetve annak, hogy a dolgozó és nem dolgozó emberek jövedelme közötti különbséget növelni kellene. A korai nyugdíjazással kapcsolatos ellenőrző bevezetését viszont csak a válaszadók kevesebb mint fele támogatja.

7. A munkaerőpiac rugalmasságának kockázatai

A munkaerőpiac rugalmassága többféle módon megnyilvánulhat. Ha a teljes munkaidőt és a határozatlan idejű munkaszerződést tekintjük standardnak – mint ahogy a közelmúltig Európa legtöbb országában ez volt a szokványos alkalmazási forma, akkor többféle foglalkoztatási és munkavégzési formát tekinthetünk rugalmasnak. Leggyakrabban idetartozónak tekintik (Schmid, 2007):

- az ideiglenes jellegű munkavégzést, mint a határozott idejű szerződéssel történő foglalkoztatást vagy a munkaerő-kölcsönzést
- az egyéni vállalkozóként történő munkavégzést,
- a részmunkaidős foglalkoztatást.

Az Európai Unió tagországaiban a rugalmas munkavégzés az utóbbi 10 évben összességében gyakoribbá vált, egyes országokban a növekedés látványos, más országokban, főként ahol a munkaerőpiacon korábban honosodtak meg a rugalmas formák, kisebb növekedés tapasztalható.

A később csatlakozott, Közép- és Kelet-Európai országokban a rugalmas formák szintén megjelentek. Ám ezekben az országokban, így Magyarországon is alacsony a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya, alacsony a munkaerő-kölcsönzés útján foglalkoztatottak aránya, alacsony az élethosszig tartó tanulásban részt vevők aránya, gyakori a munkaerőpiacról a nyugdíjkorhatár elérése előtt történő kilépés, és viszonylag gyakori az erőltetett vállalkozóvá válás – hazai terminológiával a kényszervállalkozók – aránya.

A határozott idejű szerződéssel alkalmazott munkavállalók éppen a flexicurity által megcélzott, a munkaerőpiaci jelenlét szempontjából hátrányos helyzetű csoportok egy részében kimutathatóan

koncentrálódik. Ezt annyiban kedvezőnek tekinthetjük, hogy elvileg lehetővé válik a munkaerőpiacról kiszorultak vagy kiszorulók nagyobb létszámban történő alkalmazása a rugalmas munkavégzési formák elterjedésével. A helyzet azonban hátrányos is lehet, különösen ha figyelembe vesszük, hogy nincs elegendő empirikus bizonyíték arra, hogy a munkaerőpiacra a rugalmas formában történő foglalkoztatás révén bekerülő csoportok ténylegesen integrálódnának a munkaerőpiacon, vagyis munkaerőpiaci jelenlétük tartóssá válna, vagy hogy munkahelyük elvesztése esetén ténylegesen könnyebben találnának ismét munkát.

A tagországok munkaerő-felméréseinek (LFS) eredményei alapján láthatjuk, hogy az Euró-zóna országaiban például a 35 év alatti munkavállalók 4-szer akkora arányban dolgoznak ideiglenes szerződéssel mint a középkorú, és 8-szor akkora arányban mint az idősebb munkavállalók. Míg a fiatal munkavállalók részére ez gyakran a határozatlan idejű szerződéshez vezető út, egyre nagyobb azoknak az aránya, akik számára a határozott idejű szerződések többször megtörő pályáivet és társadalmi kirekesztődést jelentenek. A határozott idejű szerződések tehát szolgálhatnak a szokványos alkalmazáshoz vezető hídként, de vezethetnek inaktivitáshoz is.

A részmunkaidős foglalkoztatás tekintetében a heti 15 óránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak esetében a legalacsonyabb a biztonságos alkalmazási formákra váltás, míg a 15 óránál hosszabb heti munkaidőben történő részmunkaidős foglalkoztatás tűnik a legkevésbé kockázatosnak a nem standard foglalkoztatási formák között.

8. A flexicurity néhány aspektusa Magyarországon

A magyar munkaügyi szabályozásra a határozatlan idejű munkaszerződések iránti erőteljes preferencia jellemző. A törvény alapesetnek a határozatlan idejű szerződést tekinti, ami abban is megnyilvánul, hogy ha a szerződésben nem kötik ki a határozott időt, akkor az eleve határozatlannak tekintendő. Sőt, ha a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállaló a munkáltató tudtával akár csak egy nappal is tovább dolgozik, munkaviszonya automatikusan határozatlan idejűvé változik. A határozott idejű szerződés maximális időtartamát pedig öt évben korlátozza a törvény.

Ugyanakkor a határozott idejű munkaszerződések egyre gyakoribbak. Korántsem biztos azonban, hogy a határozott idejű szerződés kevesebb biztonságot jelent (Telegdy, 2006), különösen ha a határozott idő nem túl rövid. Igaz ugyan, hogy a határozott idő leteltével a felek útjai minden további nélkül elválhatnak, a szerződés tartama alatt azonban a munkáltatónak alig van lehetősége a szerződés felmondására, illetve komoly anyagi áldozatokkal jár számára a felmondás.

A látszólag rugalmatlan szabályozás ellenére a munkáltatók különböző eszközökkel el tudják érni, hogy a munkavállalóktól viszonylag olcsón meg tudjanak válni. (Köllő–Nacs, 2006) egyrészt a végkielégítés összege a munkaviszony elején nem túl magas, a határozott idejű munkaviszony végén pedig nem jár végkielégítés. A gyakorlatban végül is a megszűnt munkaviszony egyáltalán nem vagy

csak az esetek viszonylag alacsony hányadában jár végkielégítéssel.

A magyar munkaerőpiac inkább rugalmasnak mint rugalmatlannak tekinthető, a munkahely biztonsága tekintetében pedig inkább gyenge védelemről beszélhetünk.

A rugalmatlanság, különösen ha a szabályozásban kevésbé, a gyakorlatban inkább megvalósuló rugalmasságot is figyelembe vesszük, nem tekinthető lényeges problémának. A legnagyobb feszültséget és a foglalkoztatáspolitikai számára a legnagyobb kihívást a munkavállalási korú inaktívak nagyon magas száma jelenti. Nem elhanyagolható azonban az a tény sem, hogy az utóbbi években szinte folyamatosan növekszik a munkanélküliség, és európai összehasonlításban viszonylag magas a tartós munkanélküliek aránya, ami csökkenti a munkaerőpiac biztonságát.

9. Összegzés

A rugalmas és biztonságos munkaerőpiac kialakításának finanszírozás többcsatornás és drága feladat. Számos OECD tanulmány foglalkozik a kérdéssel és kínál már kidolgozott (és több országban működő) megoldási modelleket. Kutatásunk kiinduló hipotézisei között feltételeztünk, hogy Ezen modellek adaptációs lehetősége azonban korlátozott és a munkaerőpiacon jelenlévő érdekkellentétek miatt konfliktusos lesz. Kutatásunk tapasztalata e tekintetben az, hogy flexicurity modellek magyarországi megvalósulását az EU szakértői bizottsága által összeállított, négyféle megvalósulási forma által leírt erőterben csak korlátozottan lehet értelmezni. Ennek egyik oka, hogy a nyugat-európai modellek mindegyike feltételezi az erős és hatékony szociális párbeszédet az egyes aktorok között, miközben Magyarországon ennek a párbeszédnek mind az instrumentális, mind pedig tartalmi dimenziói hiányosak. A másik ok, a rögzült munkavállalói és foglalkoztatáspolitikai attitűdök melyekre továbbra is a határozatlan idejű munkaszerződések iránti erőteljes preferencia jellemző. A törvény alapesetnek a határozatlan idejű szerződést tekinti, ami abban is megnyilvánul, hogy ha a szerződésben nem kötik ki a határozott időt, akkor az eleve határozatlannak tekintendő. Sőt, ha a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállaló a munkáltató tudtával akár csak egy nappal is tovább dolgozik, munkaviszonya automatikusan határozatlan idejűvé változik. Nyilván az atipikus foglalkoztatási formák jogrendbe emelésével, nyílt egyfajta rés, ám egyelőre sem a munkavállalói sem pedig a munkáltatói attitűdökben nem érhető tetten az ebben rejlő előnyök perceptualizálása. Mivel a határozatlan idejű szerződéseket tekintik a munkajogi szabályozás és a kollektív szerződések általi védelemhez való hozzájutás elsődleges módjának, a képzési lehetőségek és a társadalombiztosítási juttatások is általában a határozatlan idejű munkaszerződéstől függenek. Magyarországon az ettől eltérő foglalkoztatási formák egyelőre összességében csekély népszerűségnek örvendenek, még a leginkább elfogadott rugalmas forma, a határozott idejű szerződéses foglalkoztatás is csak alig a munkavállalók felének elképzelésével találkozunk. A részmunkaidős illetve az osztott, vagy egyenlőtlen munkaidejű foglalkoztatás és a megbízási munkaforma már csak 40 százalék, az alkalmi munkavállalás 37, az

önfoglalkoztatás pedig 33 százalék számára fogadható el. A rangsor végé az alapvetően diszpreferált munkaformák találhatók, a három műszakos munkarend, a távmunka, a munkaerő kölcsönző cégen keresztüli foglalkoztatás – és szerencsére a munkaszerződés nélküli foglalkoztatás is ide sorolódik, bár azért az elgondolkodtató, hogy a munkaképes korú lakosok egytizede számára a feketén végzett munka is elfogadható.

Sajátos út a rugalmas és biztonságos munkaerőpiaci modellek tekintetében a munkavállalók között fennálló és egyre növekvő különbségek kezelése, a tudásalapú gazdaság erősítésével és a képességekbe, készségekbe történő beruházások növelésével. Magyarország vonatkozásában ezen a területen is gondok vannak és elsősorban megint csak az attitűdök szintjén. Kutatásunk kimutatta pl azt, hogy a munkavállalói réteg képzésekkel, átképzésekkel kapcsolatos szándékai az elmúlt években szinte semmit sem változott, az egyes csoportokban a segélyekre támaszkodás túlzott mértéke vagy az informális gazdaságban való nagyarányú részvétel eleve kérdésessé tesz több olyan utat, megoldási módozatot, mely a dinamikusabb munkaerőpiaci országokban működhetek. Ez különösen annak fényében válik problémássá, hogy az alkalmazkodási képesség fontossága is alacsonyabb szintű a magyar munkavállalók tudatában, mint az EU átlag.

Irodalomjegyzék

- Boni, M. (2007): Labour market flexibility, non-standard employment and social security in Central and Eastern Europe. 5th International Research Conference on Social Security. Warsaw, 5-7 March 2007. "Social security and the labour market: A mismatch?"
- Bredgaard, T. – Larsen, F. – Madsen, P. K. (2006) "The challenges of identifying flexicurity in action" Centre for Labour Market Research (CARMA), paper presented during the conference "Flexicurity and Beyond", 12-13 October 2006, Aalborg, Denmark.
- Dobossy Imre, S. Molnár Edit, Virágh Eszter (2003): Öregedés és társadalmi környezet. KSH NKI Műhelytanulmányok 3.sz.,
- EC (2006a): Flexicurity: Combining flexibility and security. New policy approach unites two basic EU goals: greater competitiveness and social protection. Social Agenda, 15 March 2006.
- EC (2006b) Employment in Europe 2006. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- EC (2007a): Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones. Report by the European Expert Group on Flexicurity.
- EC (2007b): Toward Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Eurobarometer (2006): European Employment and Social Policy. Special Eurobarometer.
- Hradil, Stefan (1994): Soziale Schichtung und Arbeitssituation. In: Rainer Geißler (szerk.) Soziale Schichtung und Lebenschancen in Deutschland. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag
- Köllő J. – Nacsa B. (2006): Rugalmasság és foglalkoztatás a munkaerőpiacon: magyarországi tapasztalatok. Flexicurity paper 2004/2 Budapest, International Labour Office, 2006
- Medgyesi Márton–Róbert Péter (1998): „Munka-attitűdök: időbeli és nemzetközi összehasonlítás” in: Társadalmi riport 1998, Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.)
- OECD (2006) Boosting Jobs and Incomes. Policy lessons reassessing the OECD Jobs strategy

- Ozaki, M., ed. (1999). Negotiating flexibility. The role of the social partners and the State. Geneva, ILO.
- Schmid, G. (2006). Sharing Risks: On Social Risk Management and the Governance of Labor Market Transitions. Sinzheimer Lezing 2005. Amsterdam: Hugo Sinzheimer Institute.
- Schmid, G. (2007): Flexibility and security on the labor market: Managing and sharing parental risks. 5th International Research Conference on Social Security. Warsaw, 5-7 March 2007. "Social security and the labour market: A mismatch?"
- Silver, Hilary (1994) Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms. International Labour Review, Vol. 133, 1994
- Tangian, A. (2004): Defining the flexicurity index in application to European countries. Hans Böckler Stiftung, Diskussionspapier Nr. 122
- Telegdy, Á. (2006): Labour Market Flexibility and Worker Security in Hungary. European Employment Observatory
- W.A. Beck, L.J.G. van der Maesen, F. Thomése, A.C.Walker (eds), '(2001): Social Quality: A New Vision for Europe'. The Hague/London/Boston: Kluwer Law International, 2001.
- Wilthagen, T. (2004): Balancing flexibility and security in European labour markets. Paper presented at the Conference on Recent Developments in European industrial relations, organised by the Dutch Socio-Economic Council (SER) within the framework of the Dutch EU presidency. The Hague, 7-8 October 2004
- Wilthagen, T – Tros, F. (2004): The Concept of 'Flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets. In: Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe. Tanfer, European Review of Labour and Research, Vol. 10, No.2.
- Wilthagen, T (2007): Flexicurity Pathways, Expert Group on Flexicurity. Interim report, 04. 2007