



A munkaerőpiaci szereplők attitűdjeinek vizsgálata az eltérő flexicurity-modellekhez igazodó foglalkoztatáspolitikai intézkedésekről Magyarországon

Kutatási beszámoló



A kutatási program az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával valósult meg.
Projekt azonosító Echo K180/2008. Pályázati azonosító OFA 7341/40.

A kutatási beszámolót írták: Domokos Tamás, Ruff Tamás, Vukovich Gabriella

Az empirikus adatfelvétel az Enigma 2001 Kiadó és Társadalomkutató Kft
valamint az Echo Research Center Magyarország Nonprofit Kft közreműködésével készült

2008. november 30.



ECHO RESEARCH CENTER



Jelen kutatási beszámoló további felhasználásához lépjen kapcsolatba az Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet Közhasznú Társasággal!

A kutatási beszámoló kéziratnak minősül, hivatkozni ennek figyelembevételével a feltüntetett szerzők, annak hiányában a beszámolót jegyző szervezet engedélyével lehet.

A kutatáshoz kapcsolódó adatbázis és módszertani anyagok az Intézetnél történt regisztráció után szintén elérhetők.

Javaslatait, észrevételeit, szakmai megjegyzéseit is szívesen várjuk a következő címen:

Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet

8000 Székesfehérvár, Tobak u. 17.

Tel: +36 (22) 502-276

Fax: +36 (22) 379-622

www.echosurvey.hu

info@echosurvey.hu

Tartalomjegyzék

Bevezetés		4.o.
1. A kutatás célja és módszere		6.o.
1.1 A kutatás célja		6.o.
1.2 A kutatási indikátorai		8.o.
1.3 Makrostatisztikai és komparatív elemzés		9.o.
1.4 Lakossági kérdőíves felmérés		10.o.
1.5 Vállalati kérdőíves felmérés		11.o.
1.6 Adatfeldolgozás		12.o.
2. Flexicurity: rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon		14.o.
2.1 A flexicurity fogalma és összetevői		14.o.
2.2 Wilthagen-féle flexicurity “útvonalak”		18.o.
2.3 A jellemzően a Közép- és Kelet-Európai országok munkaerőpiaci problémáinak orvoslására szolgáló flexicurity ajánlások		19.o.
2.4 A flexicurity költségei		21.o.
2.5 Flexicurity mutatók		21.o.
2.6 A polgárok flexicurity-ről alkotott véleménye az Európai Unióban		26.o.
2.7 A munkaerőpiac rugalmasságának kockázatai		27.o.
2.8 A flexicurity néhány aspektusa Magyarországon		28.o.
3. A flexicurity demográfiai aspektusa		30.o.
4. A rugalmas és biztonságos munkaerőpiacra kapcsolatos vélemények		36.o.
4.1 Érdeklődés a munkaerőpiac iránt		36.o.
4.2 Az Európai Unió vélt hatása a munkaerőpiacra		38.o.
4.3 Flexicurity-intézkedések megítélése		41.o.
4.4 Részvétel a felnőttképzésben		48.o.
4.5 Munkához jutási esélyek önreflexiója		55.o.
4.6 Munkahely váltása		60.o.
4.7 Flexicurity-attitűdök		68.o.
4.8 Munka-értékek		76.o.

5. A flexicurity modellek klaszterei		84.o.
6. A foglalkoztatók humánerőforrás-fejlesztési kérdései		86.o.
Irodalomjegyzék		92.o.

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 megőrizték. 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 is¹, amely 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 rációlnak arra a vélekedésre, miszerint a 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

1 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

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 tárják 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.

Kutatásunk során a négy lehetséges forgatókönyv megvalósulását befolyásoló háttérvéleményeket, attitűdöket tárjuk fel annak érdekében, hogy a kiderüljön a tervezett foglalkoztatáspolitikai intézkedések mennyiben segítik elő itthoni környezetben a Lisszaboni 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, bérugalmassággal 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.

A kutatás aktualitását növeli az Európai Bizottság 2007-re megfogalmazott Magyarországra vonatkozó ajánlásai (elég, ha a csak foglalkoztatás és a foglalkoztathatóság nemi, korcsoportos specifikációjára gondolunk), valamint, hogy a rugalmasság és biztonság egyidejű megteremtésére egy szűkülő munkaerőpiacon kell törekedni.

1. A kutatás célja és módszere

1.1 A kutatás célja

Kutatásunk átfogó célja annak megállapítása, hogy a magyarországi munkavállalók és munkáltatók attitűdjei hogyan viszonyulnak az EU szakértői bizottsága által felvázolt lehetséges forgatókönyvhöz, melyek a flexicurity érvényesülését segítik elő². Az időközi jelentés által leírt négy út az alábbi:

1. A sztetenderd és a nem sztetenderd (egyedi megoldásokat alkalmazó) foglalkoztatási formák közötti különbségek csökkentése, úgy, hogy a sztetenderd foglalkoztatási formák vonzóbbá váljanak a munkáltatók számára, ugyanakkor a társadalmi biztonság kiterjedtebbé válik.
2. A sztetenderd és a nem sztetenderd (egyedi megoldásokat alkalmazó) foglalkoztatási formák közötti különbségek csökkentése, a vállalkozások alkalmazkodóképességét növelve, az átmenet biztonságának kifejlesztésével és megerősítésével
3. A munkavállalók között a lehetőségek és a biztonság tekintetében fennálló különbségek kezelése, a tudásalapú gazdaság erősítésével és a képességekbe, készségekbe történő beruházások növelésével
4. A jóléti juttatásokban részesülők munkavállalási lehetőségének javítása, a hosszú távú segélyfüggőség elkerülése, az informális munka formálissá tétele, és a változások intézményi hátterének erősítése

Közismert tény, hogy 2000 márciusában az európai vezetők elkötelezték magukat az iránt, hogy 2010-re az EU „A világ legdinamikusabb és -versenyképesebb tudásalapú gazdaságává” váljon olyan társadalommá, amely képes a fenntartható gazdasági növekedésre, több és jobb munkahellyel és nagyobb társadalmi kohézióval, és a környezet iránti tisztelettel. Részben e stratégiához igazodva részben a világgazdasági folyamatok következményeként a törvényalkotóknak Európában szembe kell nézniük egy óriási kihívással: hogyan lehet szabályozni a gyorsan változó munkaerőpiacot a globalizálódó világgazdasági környezetben úgy, hogy megmaradjon a munkaerőpiac biztonsága miközben növekszik rugalmassága.

Ezt a feladatot időközben egy jelentősen megváltozott globális gazdasági erőterben kell elvégezni, hiszen közismert hogy az amerikai gazdasági növekedés lecsendesült, visszaesett az elmúlt években, és az elmúlt években jellemző elképesztő ütemű, részben Ázsia, részben éppen Európa diktálta fejlődési ütem is csökken. Az év elején tapasztalt hitelpiaci válság pénzügyi válsággá alakult, mely éppen az adatfelvételünk idején tetőzött. A szakemberek egyöntetű véleménye szerint a pénzügyi válság lassanként lecseng, ám a nyomában járó gazdasági visszaesés, recesszió csak a jövő év második, harmadik negyedében éri el ténylegesen Magyarországot. Abban is nagy az egyetértés, hogy elsősorban a világgazdaság alakulásától függ, hogy mennyi ideig fog tartani Magyarországon a

² www.ose.be/files/RECWOWE/DIAC/InterimRepFlexisecurityApril2007.pdf

gazdasági válság, ám az hogy a hazai munkaerőpiac hogyan reagál majd, az nagyban függ a kormányzati intézkedésektől is.

A flexicurity sikeres megvalósulása elképzelhetetlen a foglalkoztatási formák pluralitása, a munkanélküliség kezelését szolgáló aktív eszközök bővítése és még számos instrumentális elem nélkül. A modell kelet-európai kiterjesztésével kapcsolatosan felmerülhetnek azonban kétségek, ugyanis a flexicurity megvalósíthatóságának előfeltétele az erős és hatékony szociális párbeszédben keresendőek. Amíg ez az EU korábbi tagállamaiban nagyrészt jellemző, az újonnan csatlakozó országból hiányzik. A flexicurity alapvető fontossággal bír a gazdasági fejlődésben, a szereplőknek nagyobb részt és terhet kell vállalniuk a munkavállalók biztonságának megteremtésében. A munkaerőnek ugyanakkor nemcsak az egyes szektorokon belül kell rugalmassá válnia, hanem az egyes szektorok és régiók közti átjárhatóságot is meg kell teremteni, a területi mobilitás azonban nem éppen erőssége a magyar munkaerőpiacnak.

A flexicurity munkaerőpiaci és társadalmi feltételeinek kialakítása nem egyszerű feladat, „sokszereplős” játék, melyben a mind az állami intézményeknek, mind a foglalkoztatóknak mind pedig a munkavállalóknak, mind pedig a munkaadói és munkavállalói érdekképviseléseknek partnerként kell részt vállalniuk.

A rugalmasság és biztonság együttes megvalósulását segítő európai modellek adaptálását csak reális helyzetkép alapján lehet végezni e területen is, a munkaerőpiaci rugalmasság és biztonság együttes megvalósulását ötvöző sikeres modellek adaptálhatósága csak akkor lehet sikeres, ha ezeknek megfelelő pozitív attitűdök alakulnak ki az egyes aktorokban. Az attitűdjeikről és a tervezett strukturális reformokról való tájékozottságukról valamint a flexicurity modelljéhez szükséges más munkavállalói készségekről és attitűdökről, elvárásokról azonban csak korlátozottan és közvetett forrásokból állnak rendelkezésre információk. Éppen ezért jelen kutatásunkban vizsgáltuk:

- A munkavállalók és a munkáltatók általános véleményét a rugalmasság és biztonság együttes megvalósulását szolgáló munkaerőpiaci politikáról;
- A munkavállalói tervek realizálását befolyásoló tényezőket és azok erősségét valamint hatásmechanizmusát a társadalmi kontextusban;
- A flexicurity-t feltételező kompetenciák, készségek és képességek jelenlétét a munkaerőpiaci szereplők és a munkaerőpiacról kiszorultak körében.
- Az EU szakértői anyagban vázolt modellek megvalósításához a strukturális reformok mellett szükség van a mikrokörnyezet támogatására is (család, munkahely, egyéni szándék összhangja). Ez valószínűleg nem lesz konfliktusmentes a mai magyar társadalmi és munkaerőpiaci környezetben. Kérdésünk volt, hogy konfliktus esetén milyen tényezők bírnak döntő szereppel;
- A munkaerőpiaci biztonságnak a munkavállaló és a munkaadó oldaláról is komoly költségei vannak, melynek viseléséből a közös előny érdekében az állam, a piaci szektor és az egyén is kiveszi a részét. Az egyes szektorok és egyének hozzájárulásának mértéke azonban egyénenként és ágazatonként is eltérő. Kérdés, hogy a magyar lakosság

mennyire fogadja el, látja át ennek a kérdésnek a komplexitását és hogyan ítéli meg a jelenlegi és tervezett finanszírozási formákat;

- A flexicurity modell szorosan kapcsolódik az egyéni munkavállalói munka-attitűdökhöz, melyek azonban nem függetlenek a lezajlott társadalmi, gazdasági változásoktól. Kutatásunk során törekedtünk korábbi években készült hazai munka-attitűd kutatásokkal és EU-s szintű lakossági adatfelvételekkel való összehasonlíthatóságra, vizsgáltuk az eltérést az EU átlagtól és a 10 évvel ezelőtti magyarországi helyzethez viszonyított idősoros változást egyaránt.

1.2 A kutatási indikátorai

A kutatási hipotézisek teszteléséhez illetve a kutatási célok eléréséhez szükséges volt meghatározni, a legfontosabb indikátorokat.

A kutatási program egy szakértői orientáló workshop szervezésével és a releváns szakirodalom feldolgozásával indult. Ezek tapasztalatai alapján készítettük el az interjúkatalógust. A kutatás során összesen 17 rövid, szakértői célzott interjút készítettünk azzal a céllal, hogy a kutatás empirikus adatfelvételéhez szükséges indikátorokat és a konkrét témaköröket meghatározzuk és pontosítsuk.

A kérdőíves adatfelvételek előkészítése során munkavállalói és munkaadói érdekképviselői szervezeteknél, kamaráknál összesen 5-5 interjút, munkaerő-közvetítő cégeknél pedig 7 interjút készítettünk. Ezek alapján a célkitűzéseket, a hipotéziseket illetve az interjúk tapasztalatait és az összehasonlíthatóságot figyelembe véve a kutatás legfontosabb indikátorai és az indikátorokhoz rendelt kérdéscsoportok a következők lettek:

Indikátor	Kérdéscsoport
Foglalkoztatási formák	Rendszeres és atipikus foglalkoztatási formák elterjedtsége Rendszeres és atipikus foglalkoztatási formák megítélése Megbecsültség Vélt munkaerőpiaci hátrányok Jelenlegi és vágyott foglalkoztatók
Mobilitás	Tervezett munkahely változtatás Vélt munkához jutási esélyek EU-n belüli munkavállalás hatása Munkahely és szakma váltása
Munka-attitűdök	A munka jelentése Munkaértékek és munkával való elégedettség A munkahely iránti elkötelezettség Rugalmas foglalkoztatási formákkal kapcsolatos attitűdök
A képzés szerepe	A munkavállalók motivációja a felnőttképzésben való részvételre A munkáltatók foglalkoztatáspolitikája, humánerőforrás-fejlesztési stratégiája A munkáltatók részvétele a képzési finanszírozásában Az egyéni költségviselés viszonyrendszere
Elvárások	A rugalmas munkaerőpiac megteremtését célzó kormányzati beavatkozásokra irányuló elvárások, elképzelések A biztonságos munkaerőpiac megteremtését célzó kormányzati beavatkozásokra irányuló elvárások, elképzelések A munkahellyel kapcsolatos munkavállalói elvárások
Kompetencia	Képzettségi szint Rugalmasság Az át- és továbbképzés szerepe a foglalkoztatási potenciálban Foglalkoztatók tájékozottsága

Jövőkép	Várható szubjektív munkaerő-piaci kilátások Felnőttképzési részvételi tervek, szándékok Munkaerőpiaci félelmek Tervezett foglalkoztatási formák
---------	--

1.3 Makrostatisztikai és komparatív elemzés

Kutatásunk során törekedtünk arra, hogy a szociológiai megismerés minél több módszerét használjuk fel, így a kutatás gerincét alkotó lakossági és munkáltatói kérdőíves vizsgálat mellett meglévő makrostatisztikai vagy nagymintás survey statisztikai adatfelvételek eredményeit is igyekeztünk felhasználni. Az első ilyen adatforrása a KSH munkaerő felvételének (LFS-Labour Force Survey) adatai, mely elsősorban a tipikus és atipikus foglalkoztatási formák elterjedtségének alakulását vizsgálja. Ezen adatokat használtuk fel a Tangian (2004) által kidolgozott egy "flexicurity indexet" hazai alkalmazhatóságának vizsgálatakor, mely összhangban az EES (European Employment Strategy) kulcs indikátoraival, azt célozza, hogy egy-egy ország esetében időben hosszú távon lehessen mérni az adott munkaerőpiac flexicuritását.

A munkavállalók korai nyugdíjazásával kapcsolatos demográfiai adatok és a munkanélküliségre vonatkozó személyes tapasztalatok, félelmek illetve a munkától való elidegenedés mérésére nem alkalmas egy hagyományos survey, melynek elemszáma (n=1000) nem teszi lehetővé az almintánkénti, célcsoportspecifikus elemzéseket. A KSH NKI által folytatott ún. DPA adatfelvétele („Életünk fordulópontjai” című panelvizsgálat) első hullámának 2001/2002-re vonatkozó, n=16000 fő adatbázisa alkalmas³.

A makrostatisztikai adatokhoz és más survey adatfelvételekhez viszonyított komparatív elemzésünk során két további empirikus kutatás adatait tudtuk felhasználni. Egyrészt a munka-attitűdök tekintetében jó vonatkozási pontot jelent az 1997-ben felvett ISSP (International Social Survey Programme)⁴ munkaérték modulja (n=1500).

A flexicurity lakossági megítélésével kapcsolatban az EU Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága 2006-ban készítettett egy tematikus Eurobarométer kutatást (n=28000 fő) European Employment and Social Policy címmel az EU25 országaiban (Special Eurobarometer 261 / Wave 65.3). Kutatásunk során ahol lehetséges, eredményeinket összevetjük ezen

³ 2001-2005 között jelentős változások zajlottak egyrészt a nyugdíjazás rendszerében (főképp a korhatár fokozatos emelése révén, ami különösen a nők körében szembetűnő), másrészt ebben az időszakban léptek életbe olyan intézkedések, amelyek az idősebb munkavállalók munkahelyi biztonságát növelik. Sajnos a DPA második hullámának adatbázisa egyelőre nem elérhető nyilvános elemzési célra.

⁴ Bővebben lásd Medgyesi Márton–Róbert Péter (1998): „Munka-attitűdök: időbeli és nemzetközi összehasonlítás” in: Társadalmi riport 1998, Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.)

kutatás publikált adatival is⁵.

1.4 Lakossági kérdőíves felmérés

A kutatás egyik legfontosabb adatfelvételi modulja az a lakossági kérdőíves felmérés volt, mely a munkavállaló korú magyar állampolgárok országos reprezentatív 1000 fős mintáján az attitűdök, motivációk és más, a korábbiakban definiált kutatási indikátorainkhoz biztosított empirikus adatokat.

A mintát többszemponútú rétegzett valószínűségi eljárással alakítjuk ki, egyenlő esélyt adva minden munkavállaló korú lakosnak a mintába kerülésre Magyarországon, ugyanis ez a feltétele az adatok általánosíthatóságának. A minta kiválasztására kutatóintézetünkönél szigorú módszertani standardok vannak.

Első lépésben a magyarországi településeket régió és településnagyság (felnőtt lakosok száma) szerint 46 rétegbe soroltuk. Rétegenként a munkaképes-korú felnőtt lakosság⁶ számával arányosan határoztuk meg a szükséges sikeres interjúk számát, azonban az egy településen maximálisan kérdezhető interjúk számát (hacsak nem önreprezentáló településről volt szó, vagyis olyan település, amely egyedül alkot egy-egy rétegcsoporthoz) településenként 15 interjúban limitáltuk. Ezek után rétegenként véletlen mintákat vettünk a településekből. Egy-egy nagyobb létszámú és sok településből álló réteg esetében nem egy, hanem két vagy három településen is kérdeztünk.

Második lépésben a mintába került településeken belül ún. kish-kulcsos mintavételi eljárással választottuk ki a megkérdezendő lakosokat. A kérdőívben jelölt kulcs, a kiválasztott háztartásban élő felnőttek és a háztartásban élő felnőtt férfiak száma jelölte ki végül azt, hogy kivel kellett az interjút lefolytatni. Az országos minta kor, nem, régió és településnagyság szerinti aránya megegyezik alapsokaság (az összes 18-62 év közötti magyar állampolgár) összetételével, az alkalmazott módszer miatt reprezentatív az alapsokaságra nézve. A válaszmegtagadásokból és megghiúsulásokból eredő kisebb eltéréseket ún. többszemponútú matematikai súlyozással korrigáltuk.

Kutatóintézetünk kérdezőbiztosai a fővárosban és az ország 72 településén véletlenszerűen kiválasztott 1000 fő 18-62 év közötti magyar állampolgárral készítettek interjút, személyesen, standard kérdőívek segítségével. A településeken belüli lakosok kiválasztásánál a véletlen valószínűségi eljárás garantálta azt, hogy minden lakosnak egyforma valószínűsége legyen a mintába való bekerülésre. Az adatfelvételre 2008. október 12. és november 10. között került sor, vagyis akkor, amikor a gazdasági

⁵ Bővebben lásd http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs261_en.pdf

⁶ Kutatásunkban a munkaképes-korú népesség alatt a 18-62 év közötti populációt értettük, erre a szűkítésre azért volt szükség, mert a 18 éven aluliak esetében az adatvédelmi törvény értelmében a szülő bejegyzése is kell a szociológiai interjúk felvételéhez, ez pedig nagyon megbonyolította volna a kutatásszervezést, így cselekvőképesség alsó életkori határához igazítottuk a vizsgálati populáció alsó határát, a felső határát pedig a mára már egységes 62 éves nyugdíjkorhatárban határoztuk meg.

válságról szóló híradások következtében az emberekben már tudatosult a megváltozott globális gazdasági környezet. Ennek megfelelően kutatásunk attitűdökre és jövőképre vonatkozó megállapításai sokkal inkább relevánsak, mintha egy tavaszi adatfelvételben vizsgáltuk volna.

A kutatási beszámolóban közölt adatok hibahatára 95 százalékos megbízhatósági szinten és az egyes kérdésekre válaszolók számától függően binomiális (két kategóriás) kérdések esetében +/- 2-3 százalék. Ez azt jelenti, hogy az általunk mért eredmények legfeljebb ennyivel térnek el attól az eredménytől, amit akkor kapnánk, ha minden 18-62 év közötti felnőtt lakost megkérdeznénk. Ugyanez a hibanagyság az egyes főbb, beszámolónkban gyakrabban közölt alcsoportokban az alábbiak szerint alakul.

Alcsoport	N (esetszám)	Mintavételi hiba
Aktívak	729	+/- 2-4 %
Inaktívak	271	+/- 4-6 %
Fiatalok (18-34 év)	406	+/- 3-5 %
Középkorúak (35-44 év)	213	+/- 4-7 %
Idősödő munkavállalók (45-62 v)	381	+/- 3-5 %
Fővárosiak	176	+/- 4-7 %
Megyei jogú városiak	226	+/- 4-7 %
Egyéb városban élők	265	+/- 4-6 %
Községben élők	333	+/- 3-5 %

1.5 Vállalati kérdőíves felmérés

Az empirikus kutatás másik fontosabb adatfelvételi modulja a foglalkoztatók körében készített kérdőíves kutatás volt. Vállalati kérdőíves felmérés során a foglalkoztatók körében 300 céget érintő rétegzett szempontok alapján kiválasztott munkáltatói körben a rugalmasság és biztonság együttes megvalósulását szolgáló lehetséges intézkedések fogadtatásáról, a kapcsolatos attitűdjeikről, belső humánpolitikai intézkedéseikről kérdeztük elsősorban. A kutatás során a kieső címek kezelésére ún. csökkenő mintával dolgozunk, a vállalati kutatásaink során standard módon alkalmazott 60 százalékos meghíúsulási aránnyal számoltunk. Alapsokaságnak a KSH GSZR adatbázisát tekintettük, a mintát is ebből az adatbázisból vettük.

A munkavállalókkal, alkalmazottakkal (legalább 1 főt foglalkoztató) cégek, szervezetek körében a minta kialakításakor a KSH GSZR (Gazdálkodó Szervezetek Regisztere) adatbázisát vettük alapul. Első lépésben az összes, Magyarországon működő vállalkozás listájából 10 ezer szervezetet tartalmazó véletlen mintát vettünk. Ezek után leválogattuk a munkavállalóval nem rendelkező vállalkozásokat és a maradék címekből szervezeti forma és NUTS3 területi kategória (megye) szerinti rétegzett mintát vettünk (n=900 főcím) az átlagnál magasabb válaszmegtagadással számolva. A

kutatás során kiderült, hogy a GSZR avulási ideje valamint a foglalkoztatók válaszmegtagadása miatt, pótcímeket is ki kell jelölni majdnem minden rétegben. Mindösszesen 1200 fő és 348 pótcímet kiadva sikerült elérni a 300 fős vállalati mintát 2008. szeptember 20. és november 17. között. A foglalkoztatók körében végzett kutatás során mért eredmények mintavételi hibája +/- 4-7 százalék, s a minta alacsony száma nem is teszi lehetővé a további alcsoportokon belüli vizsgálatot.

Az előtorzításból illetve válaszmegtagadásokból eredő eltéréseket a kérdezés után a régió és a létszámkategória szerinti többszempon্তু matematikai súlyozással korrigáltuk. Az így kapott végső, súlyozott vállalati minta reprezentatív lett az alkalmazottal rendelkező vállalkozásokra nézve.

1.6 Adatfeldolgozás

A kérdőívből kinyerhető empirikus adatokat kódolás után számítógépen rögzítettük és ellenőriztük. Az adatelemzést SPSS programmal végeztük. Egyes kérdéseknél azt kértük a válaszolóktól, hogy értékeljenek állításokat, minősítsenek társadalmi problémákat, intézményeket négy illetve ötfokú skálán. Ezen kérdések esetében a kapott értékeket a könnyebb összehasonlíthatóság érdekében egy százfokú skálára számoltuk át, ahol a százás értéket az jelentette volna, ha az adott kérdésre minden válaszoló egyöntetűen a maximális, a nullát pedig az, ha a minimális pontszámot adja. A határ az ilyen százfokú skálákon az ötven pont. Az ez alatti érték általában negatív véleményt (bizalmatlanságot, elégedetlenséget, elutasítást stb.), míg az e feletti érték pozitív véleményt (elégedettséget, bizalmat, támogatottságot stb.) jelez⁷. Más esetben, amikor pozitív vagy negatív irányú válaszokat kellett adni a kapott értékeket -100 és +100 közötti mérlegindexre vetítettük.

Az elemzés során a gyakrabban használt egyváltozós elemzési technikák (gyakoriság, átlagok stb.) mellett a rejtett tartalmak, tendenciák vázolására ún. többváltozós matematikai-statisztikai módszereket is használtunk. A leggyakoribb többváltozós elemzési formák a következők voltak:

- * A korrelációs elemzés azt mutatja meg, hogy az egyes magas mérési szintű változók megítélése mennyiben hasonló. Ha van köztük hasonlóság (vagyis pozitív korreláció), akkor ezt egy korrelációs együttható fejezi ki, melynek értéke -1 és +1 között lehet. Minél magasabb ez az érték, annál nagyobb a hasonlóság a megítélésben. A megítélési hasonlóságot korrelációs hálózati ábrán ábrázoltuk.
- * A faktoranalízis és a főkomponens elemzés arra szolgál, hogy sok változóból (például egy hosszú kérdéssorból) kevesebb, jobban kezelhető egységeket kapjunk. Az eljárás alapja itt is az egyes

⁷ A százfokú skálára átkódolt ordinális mérési szintű skálák természete az átkódolással nem változott meg, továbbra sem tekinthető klasszikus arányskálának, vagyis a két skála érték között csak kisebb-nagyobb relációkat lehet tenni, de aritmetikai jellegű interpretációt nem tehetünk (pl. nem mondhatjuk, hogy az egyik vagy másik skálaérték pontosan kétszer nagyobb a másiknál).

változók megítélésének hasonlósága, de itt változó-csoportokat, megítélési mintázatokat kapunk végeredményül. Az egyes csoportokba tartozó itemekhez faktorsúlyokat rendel a számítógép (-1 és 1 között), amelyek azt fejezik ki, hogy az adott item, változó vagy állítás mennyire befolyásolja az adott faktor összképét. Minél inkább távol van a nullától ez a szám, annál jelentősebb az adott item befolyása az adott faktorra, (ha negatív ez a szám, akkor az adott item éppen ellenkező előjellel befolyásolja a faktort, mint pozitív faktorsúlyú társai).

- * A magas mérési szintű változók (pl. érintettségi index, kapcsolati háló szélessége, stb) alkalmasak arra, hogy egy és többutas ANOVA módszer segítségével teszteljük, hogy melyik független változónak (pl. nem, település, korcsoport, kompetencia, attitűdök) mekkora a magyarázó ereje önmagában illetve közös modellbe építve. Alacsonyabb mérési szinten bizonyos kérdések háttér változókkal való összefüggésekor⁸ a függetlenséget Chi-négyzet hipotézis tesztelése alapján illetve vonatkozó statisztikai próbák⁹ mentén teszteltük.
- * A klaszteranalízis nem a változókból, hanem a válaszadókból képez csoportokat (klasztereket), aszerint, hogy egyes kérdéseket, kérdéssorokat mennyire hasonlóan ítélték meg. Ezzel lehetővé válik, hogy egy-egy témakör (akár viszonylag sok kérdéssel) megítélése szerint csoportosítsuk a válaszadókat, és a csoportokat utána elemezzük akár társadalmi-demográfiai összetételük, akár más kérdésekre adott válaszaik alapján.

⁸ Ezek többségében alacsony mérési szintű változók

⁹ A CV és a Phi két nominális változó közötti kapcsolat erősségét, a Gamma pedig nominális és ordinális mérési szintű változó közötti kapcsolat erősségét mutatja. Mindkét mutató értéke akkor annál erősebb, minél jobban közelít 1-hez abszolút értékben.

2. Flexicurity: rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon

2.1 A flexicurity fogalma és összetevői

A flexicurity néven emlegetett foglalkoztatáspolitikai alapelv másfél évtizedes múltat 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 elvvé 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 alapelvnek 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 alapelvvé 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 elvesztik 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, amelyek 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.

2.2 Wiltthagen-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 Wiltthagen (2007): Flexicurity Pathways, Expert Group on Flexicurity című szakértői jelentésében értelemszerűen az ajánlások általános tételeket fogalmaznak meg, ezért a tagországok munkaerőpiaci kihívásait is sematikus 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 „kivülállók” magas aránya és a határozatlan idejű munkaszerződéssel 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.	Kevéssé 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 segélyezetttek foglalkoztatási esélyeinek javítása, a jóléti szolgáltatásoktól való hosszú távú függés csökkentése, az informális gazdaság formálissá tétele, a változashoz szükséges készségek és képességek javítása
----	--	--

2.3 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 piaczgazdaságra 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 közterhekkel 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.

2.4 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.

2.5 Flexicurity mutatók

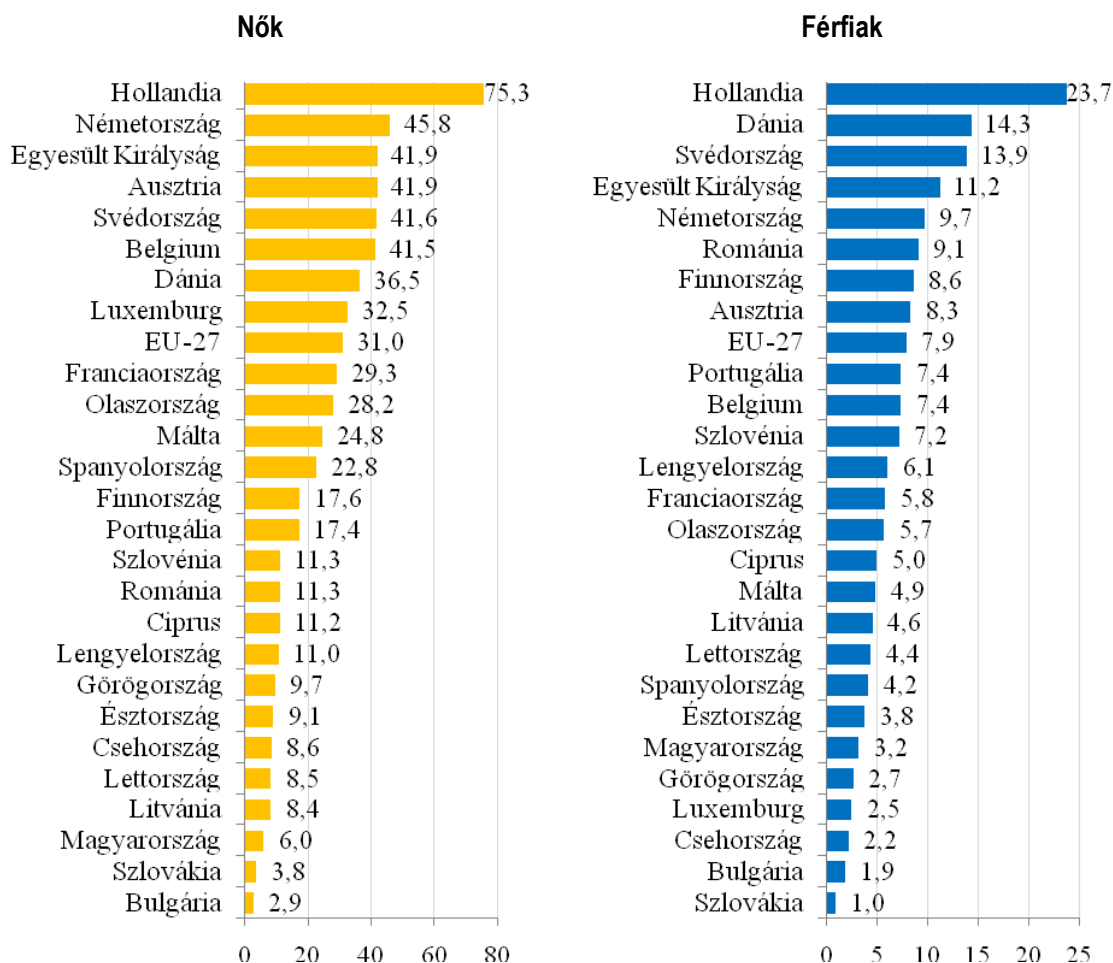
A munkaerőpiaci rugalmasságnak a flexicurity koncepcióban kiemelten fontosnak tartott dimenziója a részmunkaidős, illetve a határozott idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatás elterjedtsége. Az uniós munkaerő-felmérések e két dimenzióra rendszeresen tartalmaznak adatokat.

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**

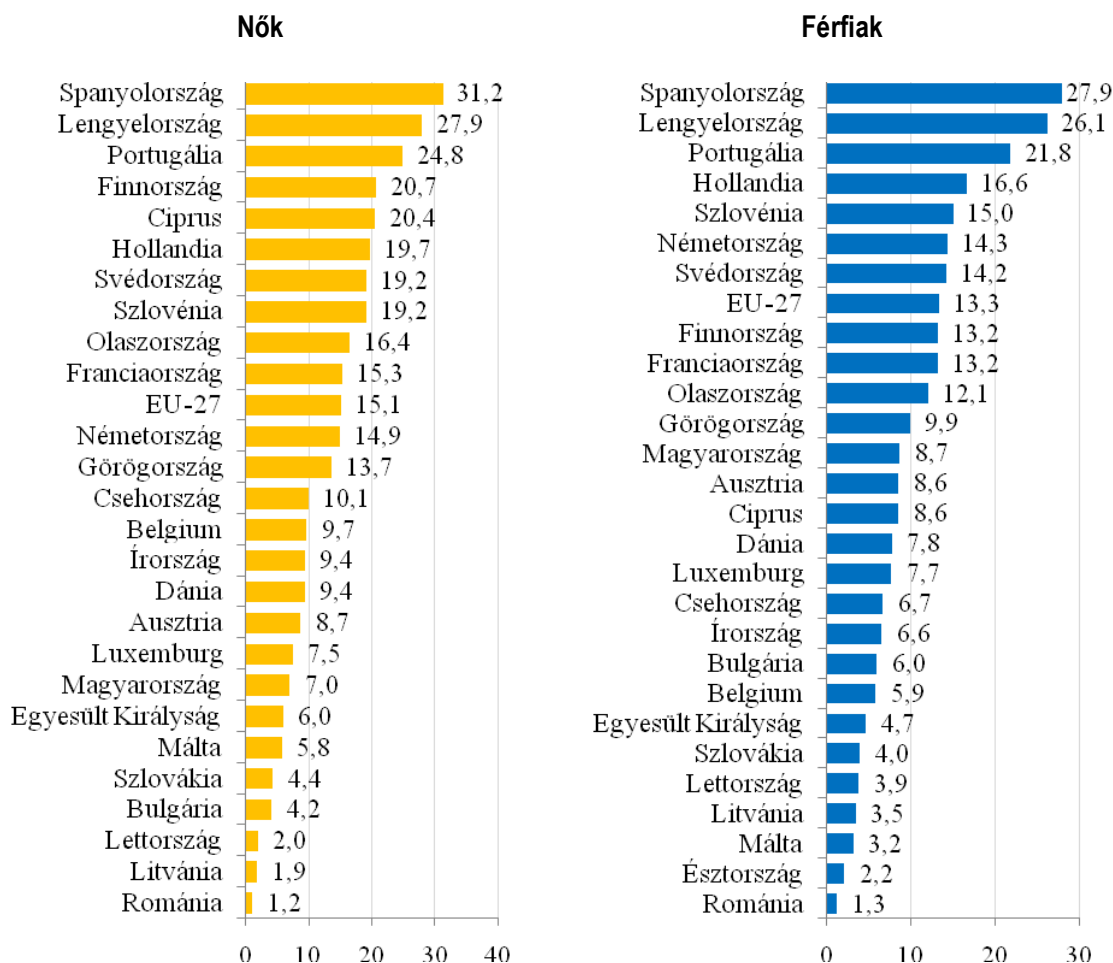


Az adatok forrása: Eurostat

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**

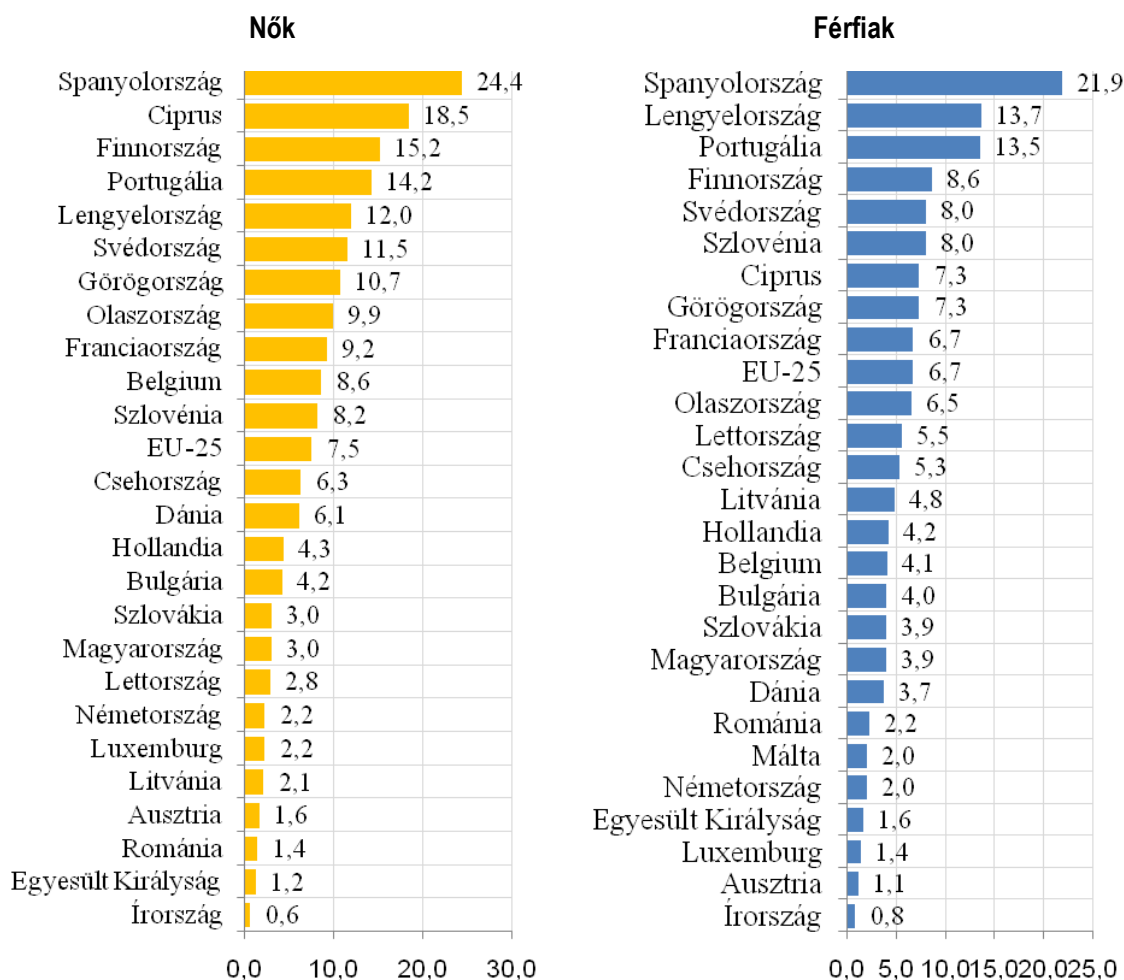


Az adatok forrása: Eurostat

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**



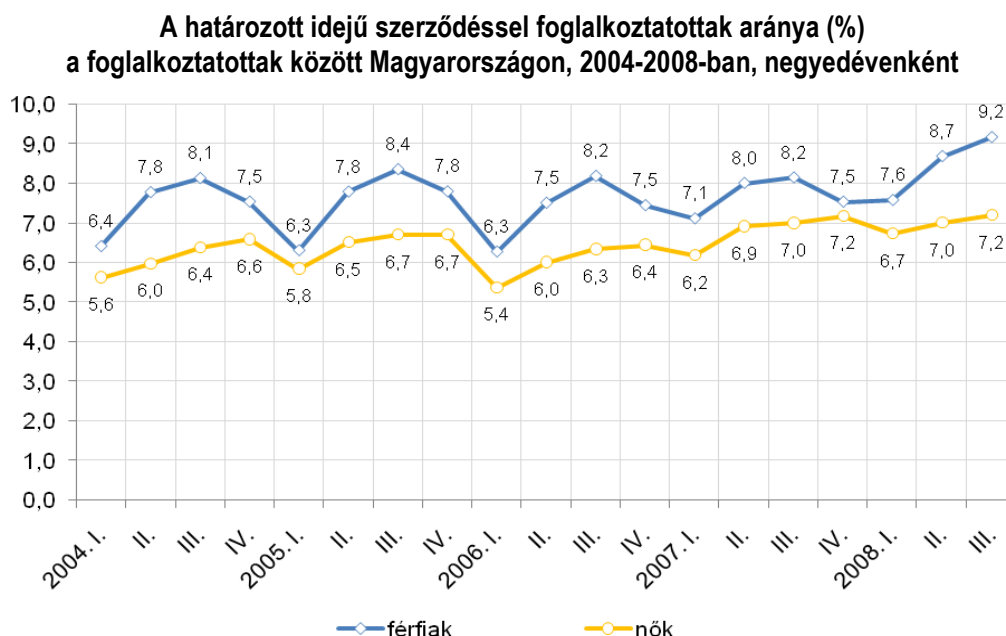
Az adatok forrása: Eurostat

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 összes 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.



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 rezsim 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.

2.6 A polgárok flexicurity-ről alkotott véleménye az Európai Unióban

A flexicurity lakossági megítélésével kapcsolatban az EU Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága 2006-ban készített egy tematikus Eurobarométer kutatást (n=28000 fő) European Employment and Social Policy címmel az EU25 országaiban (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 háttérében 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 foglalkoztatottnak 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 kérdezett 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 idősök és más eltartottak gondozására hivatott intézmények bővítését, a be nem jelentett munkavégzés kifehérítését, 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 ellenősztrőzők bevezetését viszont csak a válaszadók kevesebb mint fele támogatja.

2.7 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 koncentrálódnak. 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.

2.8 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–Nacsa, 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.

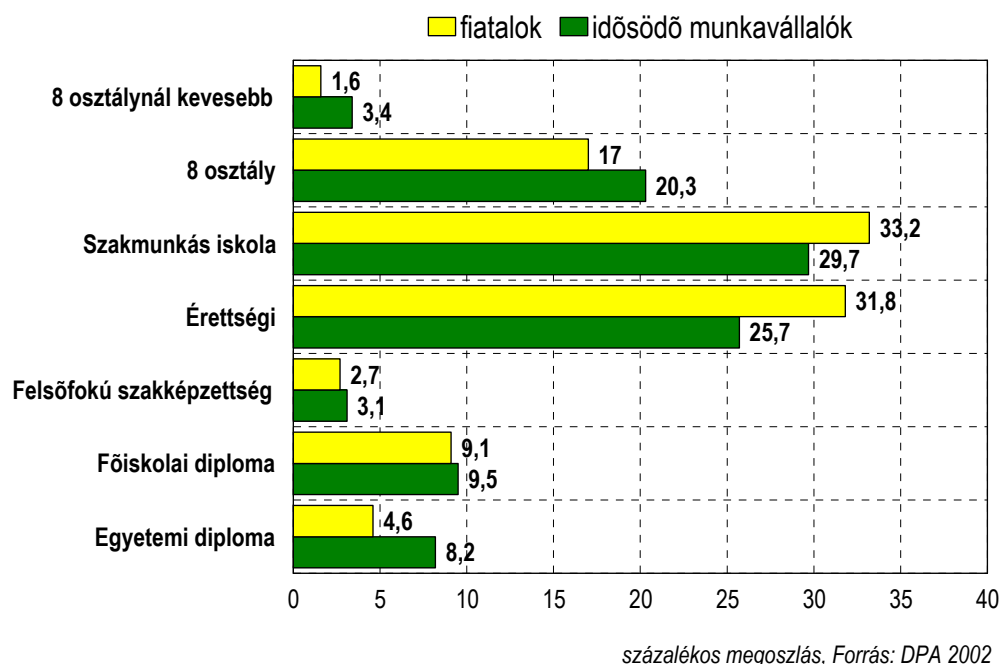
A magyar munkaerőpiac inkább rugalmasnak mint rugalmatlannak tekinthető, a munkahely biztonsága tekintetében pedig inkább gyenge védelemről beszélhetünk.

A rugalmatlanság, különösen ha a szabályozásban kevésbé, a gyakorlatban inkább megvalósuló rugalmasságot is figyelembe vesszük, nem tekinthető lényeges problémának. A legnagyobb feszültséget és a foglalkoztatáspolitiká 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.

3. A flexicurity demográfiai aspektusa

A szakirodalmi feltárásból kiderült, hogy a flexicurity megítélése és a rugalmas foglalkoztatási formákban történő munkavállalásnak fontos demográfiai aspektusai vannak. Az alábbiakban ezek legfontosabb jellemzőit tekintjük át a DPA 2002 releváns adatai alapján.

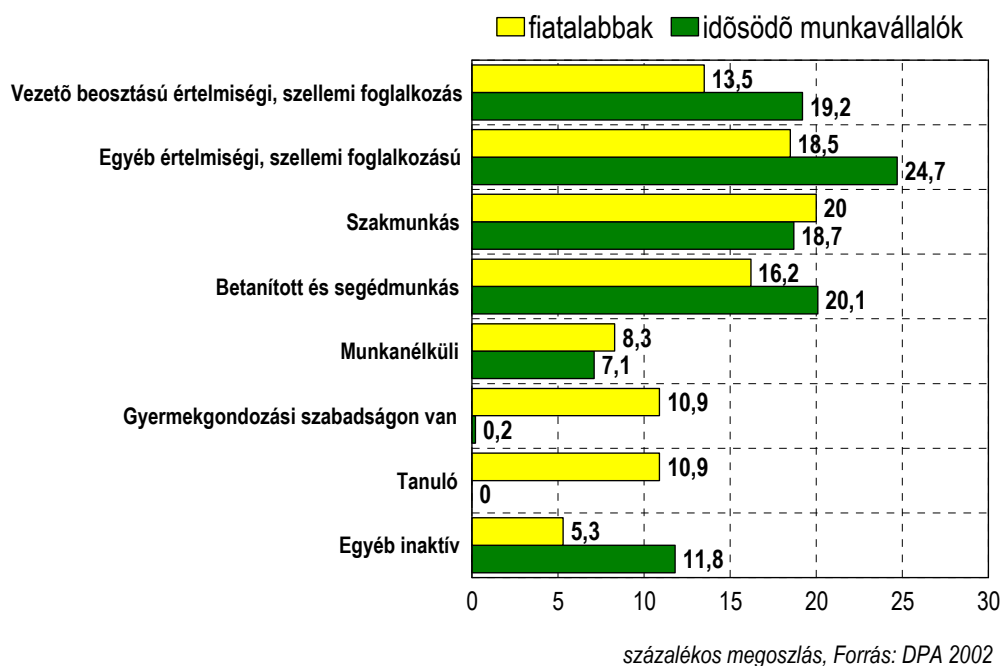
A befejezett legmagasabb iskolai végzettség alakulása



Az iskolázottság struktúrája a két munkavállalói korcsoportban (45 év alattiak és 45 év felettek) nagyon hasonló, ugyanakkor igen jelentősen felülmúlja a nyugdíjasok iskolázottságát. A mostani nyugdíjas réteg az 1990-es évek folyamán még „idősödő munkavállalónak” számított, s esetükben az alacsony iskolai végzettség, a szakképzettség hiánya is nagyban hozzájárult a munkaerő-piacról való kiszoruláshoz és nyugdíjba meneküléshez.

Ha részletesen is megnézzük a fiatalabb és az idősebb munkavállalók csoportját iskolai végzettségük szerint, az derül ki, hogy a 45 éven felüli munkavállalók között többen vannak, akik az általános iskolával gyakorlatilag befejezték tanulmányaikat, de ugyanakkor többen vannak azok is, akik egyetemi diplomát szereztek. A részletesebb elemzés kimutatta, hogy a 45 év alatti munkavállaló korú csoport több 12 százaléka még nappali tagozaton, 7 százaléka pedig esti vagy levelező tagozaton igyekszik diplomát szerezni.

Munkavállaló korú népesség gazdasági aktivitása



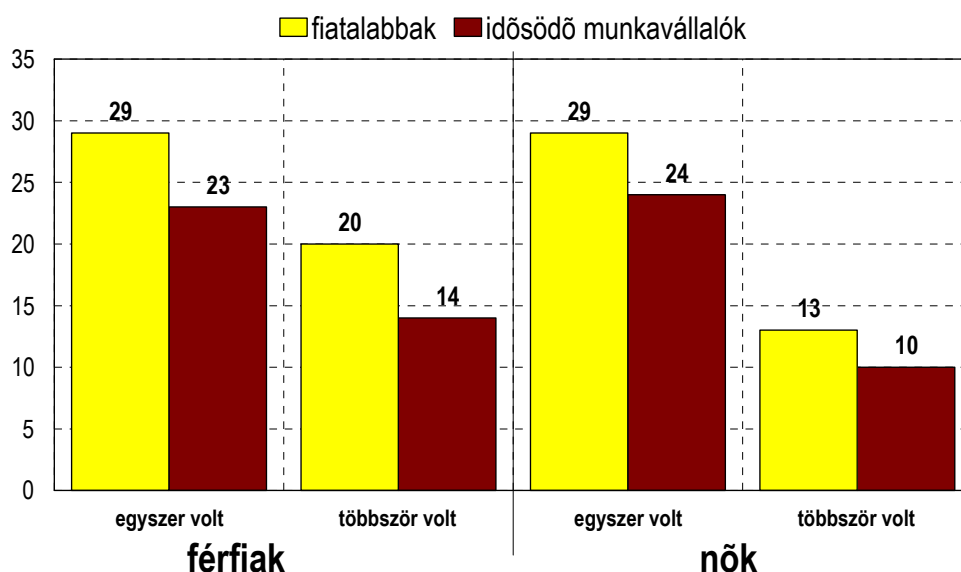
A munkavállaló korú népesség gazdasági aktivitás szerinti összetételét vizsgálva azt találjuk, hogy az idősödő munkavállalók körében több a vezető beosztású és az értelmiségi vagy egyéb szellemi foglalkozású munkavállaló, mint a fiatalabb, 45 éven aluli munkavállalók csoportjában, és több az inaktív (pl. háztartásbeli) is. A munkanélküliek aránya érdekes módon közel azonos volt 2001/2002 fordulóján a DPA adatfelvétel idején.

Az adatfelvétel idején a 45 éven felüli munkavállalók 82-83 százaléka végzett kereső tevékenységet, a férfiak aránya e tekintetben magasabb (87 százalék), a nők pedig alacsonyabb volt (78 százalék). Az adatokban visszaköszön a területi egyenlőtlenség is, a főváros és a megyei jogú városok munkavállalói körében nagyobb az aktivitás (90 százalék), míg a községekben ez az arány csak 74 százalék). Jellegzetes generációs különbség, hogy míg a fiatalabb munkavállalók körében ismert okok miatt (tanulás, gyermekgondozás) alacsonyabb a ténylegesen dolgozók aránya (68%), korosztályukban a férfiak és nők munkaerő-piaci részvétele is jobban eltér egymástól, mint az idősödő munkavállalóknál, hiszen nagymintás DPA adatai alapján a fiatal férfiak 76 százaléka, a nőknek azonban már csak 61 százaléka végzett kereső munkát a 45 éven aluli korosztályban.

A flexicurity egyik fontos eleme, hogy a modell a munkahely biztonsága helyett inkább a foglalkoztatás biztonságát garantálja. Az adatfelvétel idején a munkanélküliek aránya a vizsgált korosztályokban 7-8 százalék volt, ugyanakkor azok aránya, akik korábban voltak már munka nélkül legalább 3 hónapon keresztül, nyilván jóval magasabb, a fiataloknál 56, az idősebbeknél 35 százalékban fordult már elő. A fiatalok számára a munkaerőpiacról való időszakos kiszorulás sokkal

természetesebb jelenség, mint az idősebbnek. Az azonban hasonló, hogy mindkét aktív csoporton belül a községekben élők, illetve a férfiak azok, akik a városok lakóinál, illetve a nőknél jobban ki vannak téve a többszöri munkanélküliségnek

Azok aránya, akik legalább 3 hónapon keresztül voltak már munkanélküliek



százalékos megoszlás, Forrás: DPA 2002

A rugalmas munkahelyváltás fontos képessége válik a jövőben, ez kiderült az Eurobarométer vonatkozó felméréséből épp úgy, mint a saját lakossági és vállalati kutatásunkból. A fiatal munkavállalók már 2002-ban nagyobb arányban nyilatkoztak úgy, terveznek munkahely-változtatást is (23 százalék), mint az idősedők (10 százalék), ugyanakkor egyik csoportban sem túlságosan magas (6 százalék) azok hányada, akik rendszeres munkájuk, állásuk mellett egyéb kereső munkát is vállalnak.

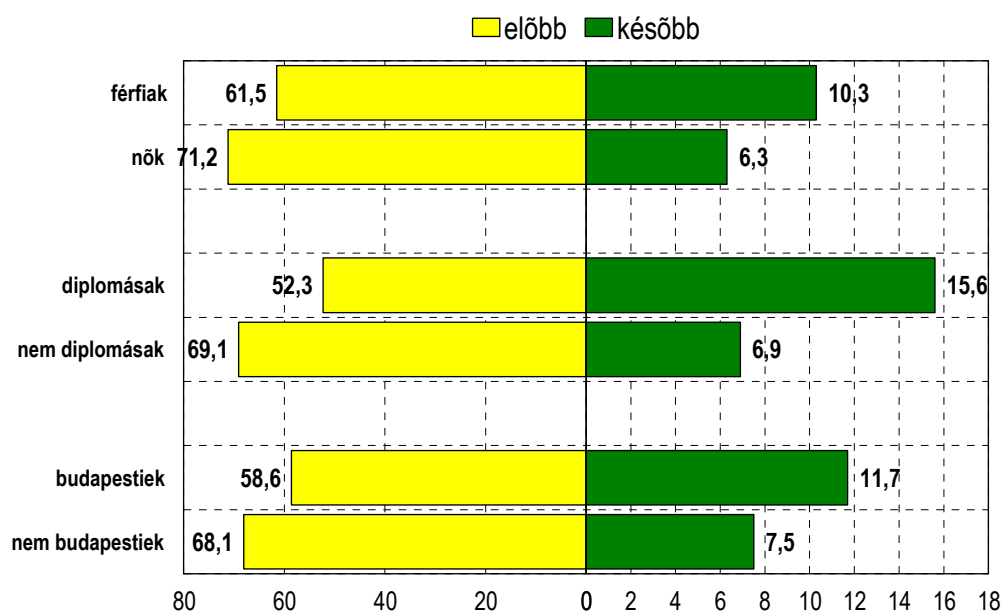
A meglévő munkával való elégedettséget vizsgálva azt találjuk, hogy a munkával, állással rendelkezők inkább elégedettek, semmint kritikusak, a 11 fokú skálán kifejezve fiatalok 7,2 az idősedő munkavállalók 7,4 re értékelték.

Közismert, hogy az 1997-ben életbe lépő nyugdíjtörvény a nyugdíjba lépés korhatárának különösen a nők számára jelentős felemelését írta elő. A tényleges nyugdíjba lépés időpontja persze élethelyzetenként, egyénenként eltérő lehet, az egyéni kalkulációktól is függ, hogy ki milyen körülmények között tervezi ezt a lépést, ugyanakkor a flexicurity szempontjából fontos attitűdre világít rá, hogy az emberek a hivatalos dátumhoz képest, mikorra tervezik a nyugdíjba vonulást.

A DPA 2002-es nagymintás adatfelvétele alapján a hivatalosnak tudott és az eszményinek

tartott, a vágyott nyugdíjazás időpontja nem kis mértékben eltér egymástól. Jellemző, hogy a pontosabb ismeretekkel, elképzelésekkel rendelkező idősödő munkavállalóknak csak valamivel több, mint egynegyede lenne megelégedve aktivitása megszűnésének a számára hivatalos időpontjával. Kétharmaduk azonban – ha rajta múlna – nem várná ki a hivatalos időpontot, hanem annál korábban szeretne nyugdíjba vonulni. A férfiak átlagosan 4 évvel, a nők átlagosan 5 évvel korábban mennének nyugdíjba, mint ahogyan tudomásuk szerint ez hivatalosan be fog következni. A hivatalos korhatárnál előbb nyugdíjba kívánczók nagy többsége miatt a társadalmi-demográfiai különbségek nem túlságosan nagyok, de irányultságuk jól értelmezhető. A nők, a fiatalabbak, a kevésbé iskolázottak, az alacsonyabb jövedelműek között többen vágnának a korábbi nyugdíjazásra, mint a férfiak, az idősebbek, a diplomások, illetve a magasabb jövedelműek.

Tervezett nyugdíjbamenetel a hivatalos dátumhoz képest

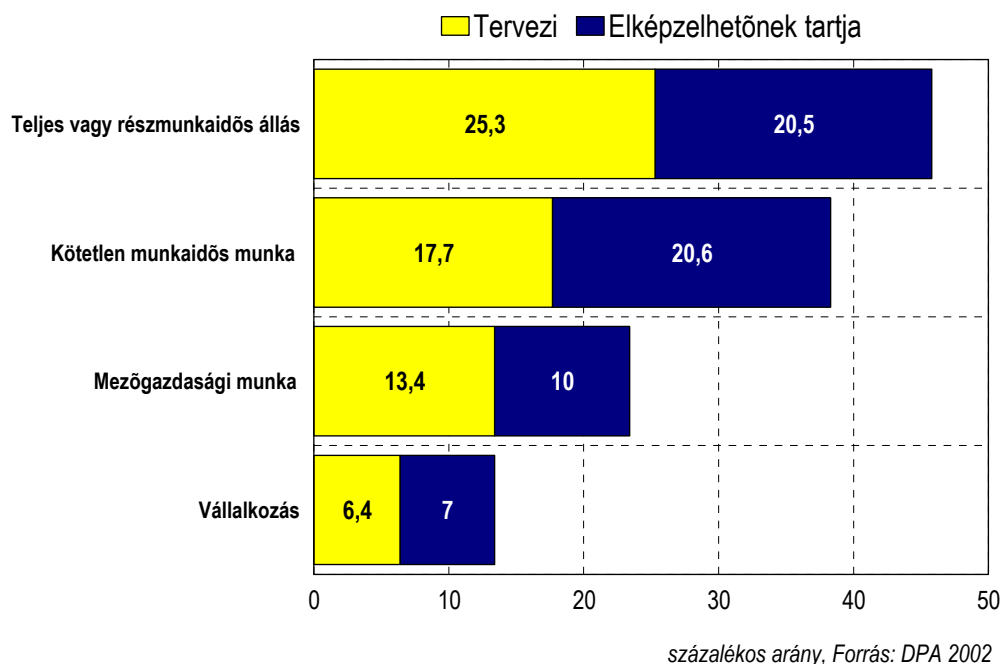


százalékos megoszlás, Forrás: DPA 2002

A korai nyugdíjazás vágyának döntő indoka a fáradtság (40 százalékban), második helyen pedig az az igény áll, hogy a családdal szeretnének többet foglalkozni (23 százalék). 8 százalékuk nyugdíj mellett pénzt szeretne keresni, s nem elhanyagolható az sem, hogy 7 százalékuk kifejezetten azért szeretne korábban nyugdíjba menni, hogy megszabadulhasson a munkanélküliségtől. Ezzel együtt meglepően magas azok aránya, akik nyugdíjas éveikre azt tervezik, hogy a nyugdíj miatt lecsökkent jövedelmüket munkavállalással egészítik/egészítenék ki – voltaképpen tovább dolgoznának, de nyugdíj mellett. A szóba jöhető lehetőségek közül legnépszerűbb a teljes, vagy részmunkaidős

alkalmazás lenne. Közel 40 százalék kötetlen munkaidőben végezhető munkát (is) elfogadna. Nem jelentéktelen azok száma, akik mezőgazdasági jövedelemszerző tevékenységre gondolnának (23 százalék). Végül, ha kevesebben is, de attól sem idegenkednének, hogy vállalkozásba kezdjenek (13 százalék). A munkavállalási terveknél azonban jóval népszerűbb elképzelés, hogy a nyugdíjas években unokák gondozásával, nevelésével foglalják el magukat (Dobossy-Molnár-Virág 2003). Valószínűleg tehát a rugalmas munkavállalás és a rugalmas nyugdíjba lépés lehetősége lenne az egyik legeredményesebb út ahhoz, hogy az idősödő munkavállalók választási lehetőségei bővüljenek, s ezáltal minél hosszabb ideig benn maradjanak a munkaerő-piacon.

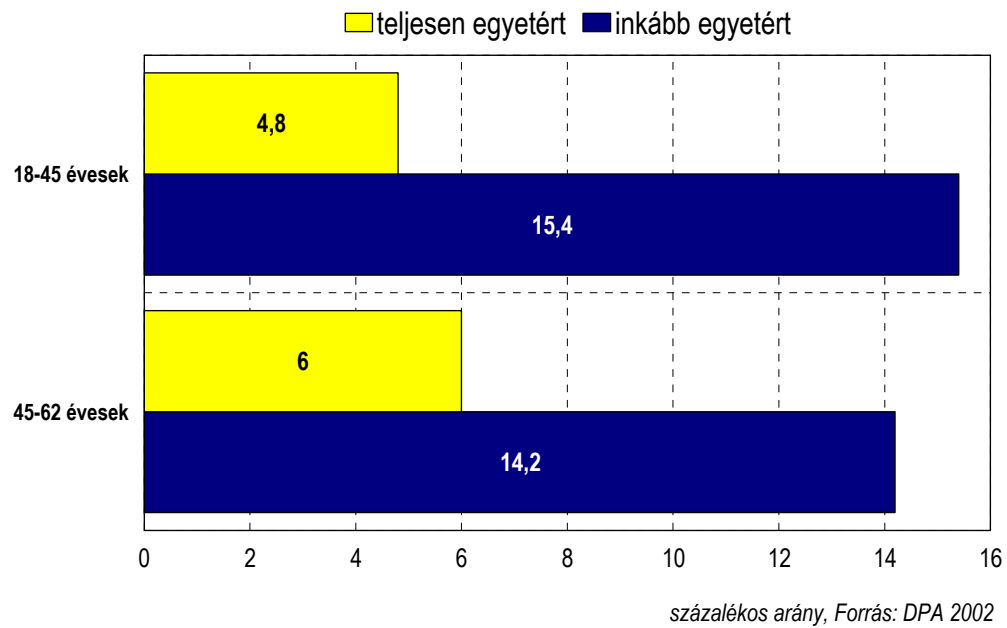
Idősödő munkavállalók nyugdíj mellett tervei



2002-ben a DPA adatai alapján a 45 éven aluli munkavállalók 14 százaléka, az idősebb munkavállalók 21 százaléka nyilatkozott úgy, hogy nagyon aggódik a munkahelye elvesztése miatt, vagyis a komoly pszichológiai tényezőről van szó. Ha ezúttal a „kicsit aggódókat” is figyelembe vesszük, akkor azt találjuk, hogy az idősödő munkavállalóknak mindössze egyharmada, akik egyáltalán nem féltik meglévő munkájukat, munkahelyüket.

A flexicurity szemlélete alapján a munkavégzés esetében törekedni kell az egyéni kompetenciákhoz leginkább igazodó munka megtalálására, mert ellenkező esetben nemcsak a hatékonyság csökken, hanem kialakulhat a munkavállalókban a munkától való elidegenedés. Azok aránya, akik úgy nyilatkoztak 2002-ben, hogy „a munkában általában nem lelem örömet”, a munkavállalók egyötödét teszik ki.

Egyetértés azzal, hogy "a munkában általában nem lelem örömet".



4. A rugalmas és biztonságos munkaerőpiaccal kapcsolatos vélemények

4.1 Érdeklődés a munkaerőpiac iránt

A lakossági kérdőívben a munkaerőpiac általános alakulásával kapcsolatos hírek, információk iránti érdeklődést is megvizsgáltuk, tudva azt, hogy a magyar társadalom általános érdeklődési szintje nem túl magas, még általában a legmagasabb érdeklődési index, mely évek óta a gazdasági eseményekkel kapcsolatban mérhető sem haladja meg a 60 pontot.

A gazdasági válság és a munkaerőpiaci helyzet ezen némileg módosított. A munkaképes korú lakosság 46 százalékát nagyon, további 38 százalékát inkább érdekli a gazdasági válságról szóló híradások, s majdnem ilyen magas a szociális intézkedésekkel kapcsolatos hírek iránti érdeklődés is. Ezzel összefüggésben a munkanélküliség alakulásáról, trendjeiről szóló híradások is inkább érdeklik az embereket, tekinthető érdeklődőnek e tekintetben. Százfokú skálán kifejezve 50 pont alatti érdeklődés csak egyetlen dimenzióban mérhető, a külföldi munkavállalással kapcsolatos hírek vonatkozásában. A gazdasági válságról szóló hírek iránti érdeklődés pontszáma 76 pont, ami már kifejezetten magas érdeklődést mutat, vagyis az emberek a probléma súlyának megfelelő érdeklődést mutatnak. A magas érdeklődés-index viszonylag alacsony szórással párosul, vagyis az egyes társadalmi csoportok körében mérhető ugyan némi eltérés, de általában mindenhol magas pontszámokat adta rá a válaszadók. A lista alján lévő, 41-57 pontos érdeklődési index (a külföldi munkavállalásról szóló hírek és az álláspiaccal kapcsolatos hírek) alapvetően inkább bizonytalanságot, semmint érdektelenséget jelez, ráadásul a relatíve magas szórás (34-35 pont) azt jelzi, hogy igen heterogén a vonatkozó véleményhalmaz.

Mennyire érdeklik Önt....?

	egyáltalán nem	kisebb részben	nagyobb részben	teljesen	Index százfokú
	százalékos megoszlás				Skálán
a munkanélküliségről szóló híradások	7	29	31	33	63
a gazdasági válságról szóló híradások	3	13	38	46	76
a szociális intézkedésekkel kapcsolatos hírek	4	21	38	37	69
a nyugdíjrendszerrel kapcsolatos hírek	10	31	28	31	60
a külföldi munkavállalásról szóló hírek	31	31	21	17	41
álláspiaccal kapcsolatos hírek	13	29	32	26	57

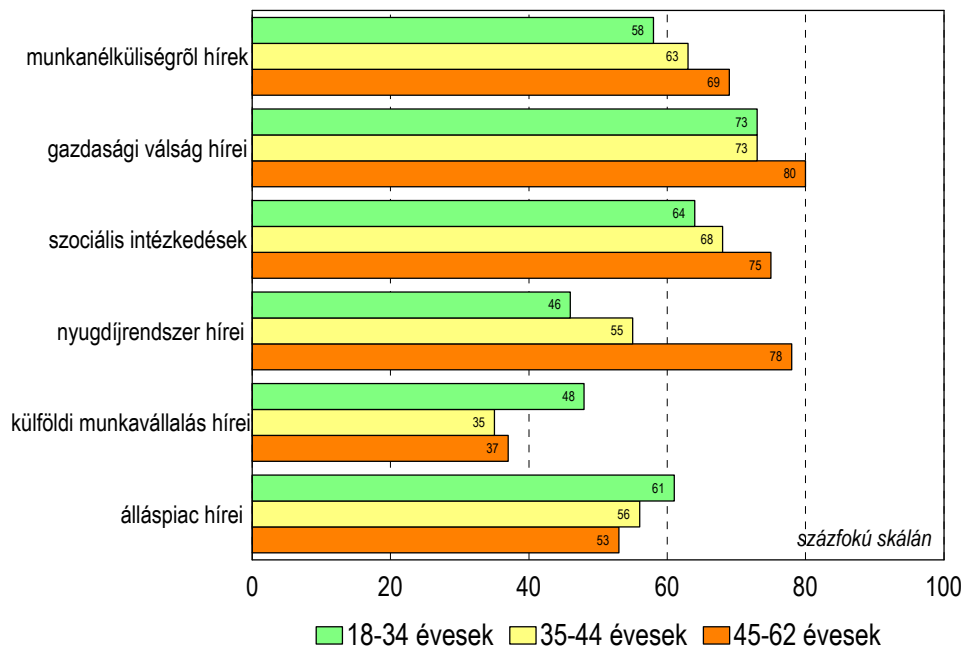
Feltételezhető, hogy biztonságos és rugalmas munkaerőpiac jellemzőihez kapcsolódó témák, hírek, események iránti érdeklődés intenzitására az emberek demográfiai és gazdasági helyzete

komoly befolyással van. Ez csak részben igaz. A válaszadó neme önmagában általában nincs hatással az érdeklődésre, mindössze egyetlen szegmens, a szociális intézkedésekkel kapcsolatos hírek esetében mérhető statisztikailag is releváns eltérés, a nők körében 6 ponttal magasabb az érdeklődési index értéke. Az sem igaz, hogy az iskolai végzettség és az érdeklődés között egyenes arányú összefüggés lenne, mindössze két item, a gazdasági válsággal és szociális intézkedésekkel kapcsolatosan mutatható ki, hogy a képzettebb lakosok érdeklődőbbek az átlagnál, a többi kérdés esetében nem.

A háztartás jövedelme viszont éppen ellenkező hatással van a válaszokra. Kimutatható, hogy minél magasabb a háztartás jövedelme, az emberek annál kevésbé érdeklődnek a munkanélküliségről szóló híradások, a szociális intézkedésekkel, a nyugdíjrendszerrel és az álláspiaccal kapcsolatos hírek iránt.

A főbb demográfiai jellemzők közül a területi különbségek és az életkor hatása érezhető, igazolható. A külföldi munkavállalást leszámítva minden munkaerőpiaccal összefüggésbe hozható híradás iránt a leginkább a keleti országrészben élők mutatnak érdeklődést, míg legkevésbé a középső régió (Budapest és Pest megye) lakosai, nyilván személyes érintettség vagy annak hiánya is közrejátszik ebben. A válaszokat legerősebben az életkor differenciálja, ami azt mutatja, hogy a flexicurity esetében a generációs sajátosságokkal minden esetben számolni kell. Míg a fiatalok esetében az állás piac és a külföldi munkavállalás hírei esetében tapasztalhatunk átlagon felüli érdeklődést, addig az idősödő munkavállalók esetében érhetően a nyugdíjrendszer hírei vannak az érdeklődés fókuszában, de a munkanélküliség, a gazdasági válság és a szociális intézkedések is jobban érdeklik, mint a fiatalokat.

Mennyire érdeklik Önt...?

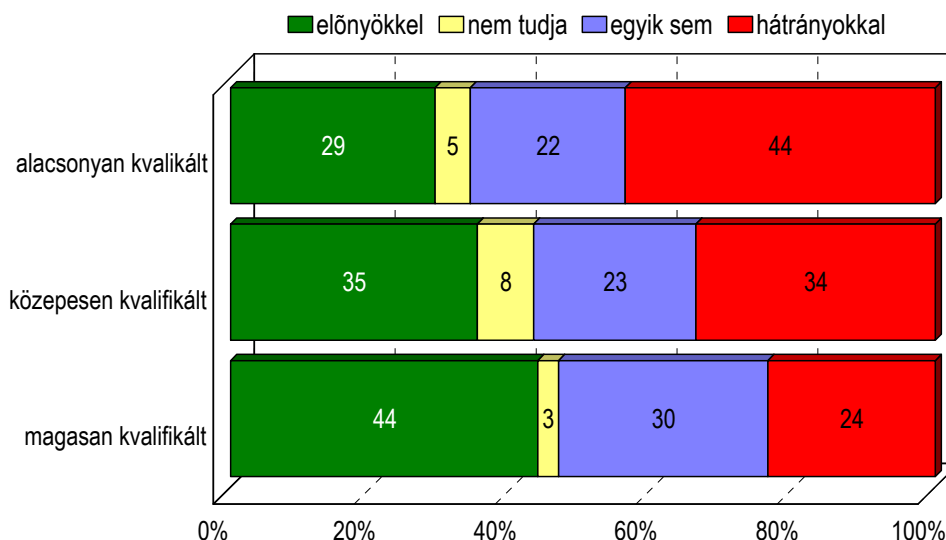


4.2 Az Európai Unió vélt hatása a munkaerőpiacra

Az Európai Unióhoz való csatlakozást annak idején a lakosság többsége támogatta és ez a mai napig igaz, már csak azért is, mert a relatív többség úgy véli, hogy mindent egybevetve az EU tagság előnyös Magyarországnak. Ha ezen belül egy szűkebb területet, a munkaerőpiacot nézzük, akkor a vélemények már differenciálódnak.

A munkaképes korú lakosok 36 százaléka szerint mindent egybevetve az EU tagság Magyarország számára a hazai munkaerőpiac tekintetében inkább előnyös, de hasonló arányban vannak, akik úgy vélik, inkább hátrányos (33 százalék). A megkérdezettek egynegyede szerint (24 százalék) igazából sem előnnyel, sem hátránnyal nem jár, míg van egy 7 százaléknyi réteg, aki nem tud véleményt formálni e kérdésben.

Az EU tagság Magyarország számára a hazai munkaerőpiac tekintetében inkább előnyökkel vagy hátrányokkal jár?



A válaszok belső megoszlása tekintetében elmondható, hogy a csatlakozás negatív hatásait inkább a keleti régiókban élő, alacsonyabban kvalifikált, alacsonyabb jövedelmű vagy inaktív munkavállalók hangsúlyozzák, míg az ország fejlettebb régióiban élő, magas jövedelmű, képzettebb lakosok inkább előnyösnek vélik a munkaerőpiacra a csatlakozást. Életkor tekintetében – ahogy az várható volt – a fiatalabb, mobilabb munkavállalók egyértelműen a pozitív hatásokat emelik ki, 43 százalékuk szerint előnyös a hazai munkaerőpiacra a csatlakozás, míg a középkorúak 35, az idősödő munkavállalóknak pedig 38 százaléka van azon az állásponton, hogy a csatlakozás inkább hátrányos a magyar munkaerőpiacra nézve.

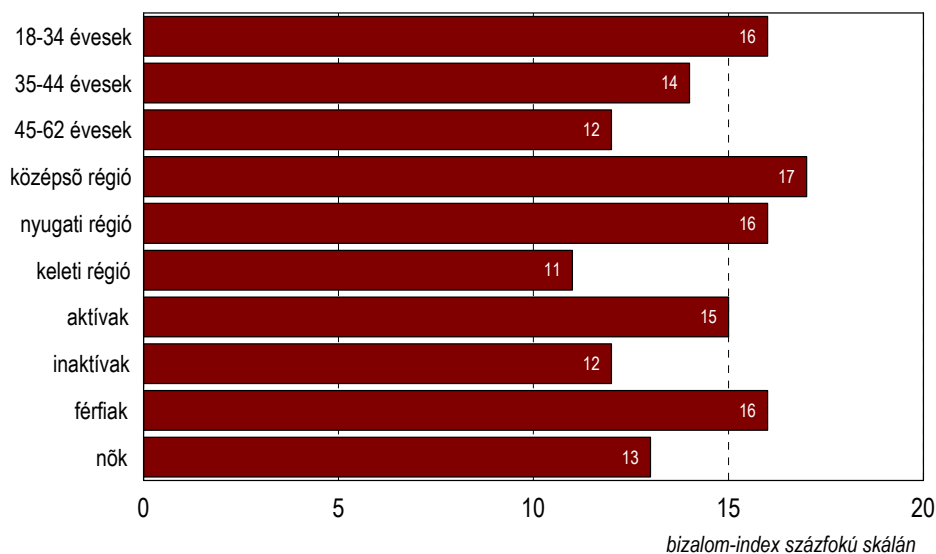
Közismert, hogy már jó néhány éve dolgoznak magyar munkavállalók az Európai Unió országaiban. Ezzel kapcsolatban a magyar munkavállaló körű népesség több mint kétharmada (69 százalék) egyértelműen úgy gondolja, hogy azok a magyarok, akik az EU más országaiban vállalnak munkát, jobb munkakörülmények között dolgoznak, mint itthon dolgoztak. Különösen a középső régióban élő fiatalabb munkavállalók vélekednek így, körükben több mint 75 százalék így véli.

Az elméleti bevezetőben többször utaltunk rá, hogy a biztonságos és rugalmas munkaerőpiac fontos kérdése a munkahelyek biztonsága. A magyar munkavállalók többsége szerint (59 százalék) a munkahelyek biztonságát ma Magyarországon a kormány egyáltalán nem tudja garantálni. 28 százalékuk szerint a kormány csak kis mértékben, 9 százalékuk szerint közepes mértékben, 4 százalékuk szerint pedig nagy mértékben garantálni tudja a kormány a munkahelyek biztonságát. Ha a százalékos értékeket százfokú skálára vetítjük akkor 14 pontot kapunk, amely rendkívül alacsony érték,

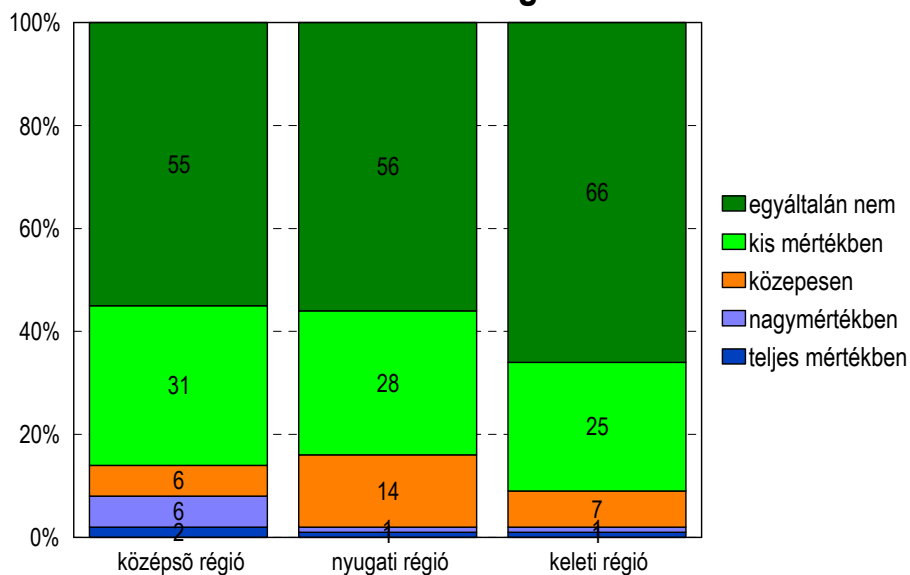
s jól demonstrálja, hogy a lakosok szerint a kormány nem tudja garantálni a munkahelyek biztonságát.

Az ezzel kapcsolatos vélemények nem függetlenek nyilván az egyéni élethelyzetektől, de nincs olyan társadalmi csoport, melyben 20 pont fölé menne az index értéke. Sajátos módon leginkább a magasan kvalifikált, diplomás munkavállalók és a fővárosiak körében találkozhatunk leginkább azzal a véleménnyel, hogy a kormány garantálni tudja a munkahelyek biztonságát Magyarországon, körükben 17 pont az index értéke, szemben 11-13 ponttal.

Mennyire tudja garantálni a kormány a munkahelyek biztonságát?

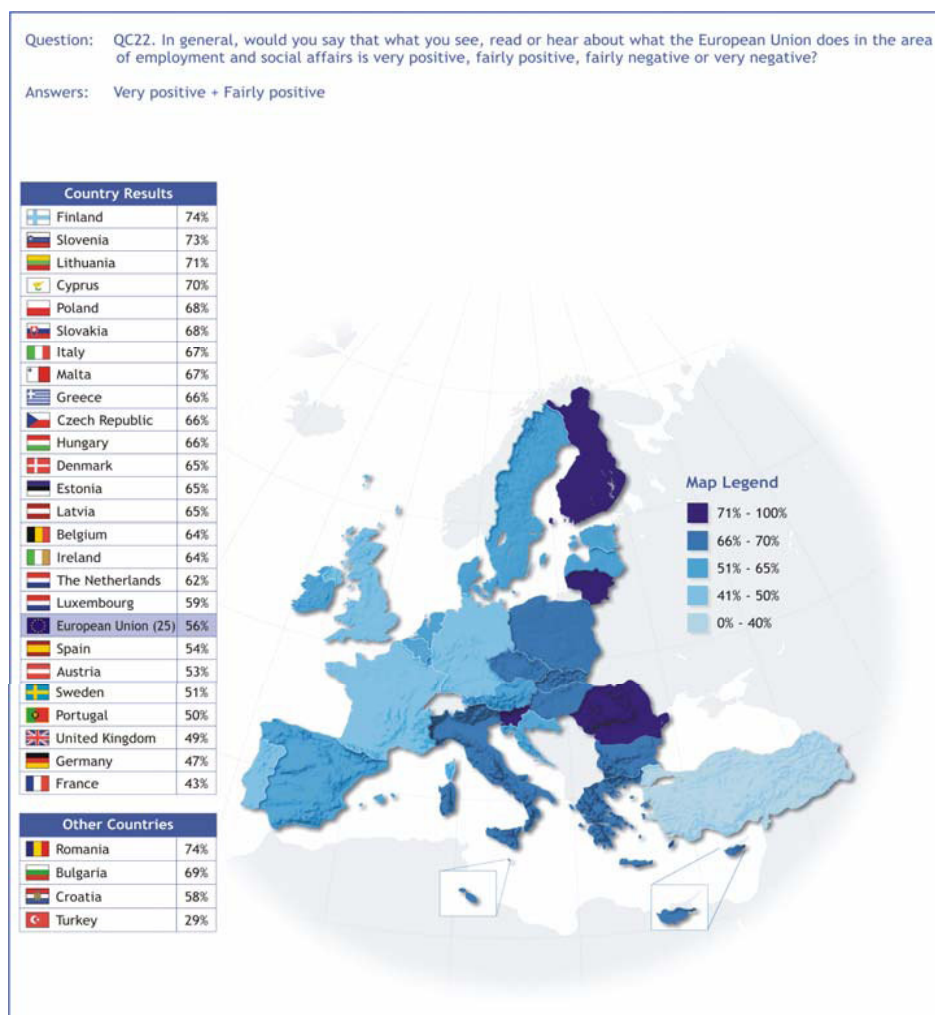


Mennyire tudja garantálni a kormány a munkahelyek biztonságát?



4.3 Flexicurity-intézkedések megítélése

A flexicurity fogalomrendszerében a biztonságnak és a rugalmasságnak számos összetevője van a munkaerőpiaci folyamatok tekintetében. A 2006-os tematikus Eurobarométer adatai alapján az emberek többsége mind az EU-ban, mind pedig Magyarországon alapvetően pozitívan nyilatkoztak az Európai Unió munkaerőpiaci illetve szociális ügyekkel kapcsolatos törekvései tekintetében. A nemzetközi összehasonlításban a magyar válaszadók 66 százaléka pozitívan vagy nagyon pozitívan nyilatkozott e tekintetben, míg az EU átlag ennél alacsonyabb 56 százalék volt.



Forrás: Special Eurobarometer261 / Wave 65.3 – TNS Opinion & Social p:2

Ugyanez a nemzetközi felmérés azt is kimutatta, hogy Európai Unióban az egyes szociális és munkaügyi politikával kapcsolatos kérdésekben a lakosok az EU-nak alapvetően pozitív szerepet tulajdonítanak, a tapasztalataik alapján leginkább abban volt egyetértés, hogy az EU-nak pozitív hatása van az oktatáshoz és a képzésekhez való hozzáférés szélesítésében, a férfiak és nők munkaerőpiaci egyenlőségének elősegítésében, a munkaerőpiaci diszkrimináció más formái elleni küzdelemben, a

munkahelyteremtésben valamint a munkanélküliség elleni harcban, a lakosok több mint 70 százaléka nyilatkozott pozitívan.

Ezen konkrét intézkedések megvalósítása, implementációja azonban már nemzeti kormányzati feladat, melyek között hangsúly eltolódások lehetnek. Éppen ezért a kérdéssor pandantját feltettük lakossági kérdőíves kutatásunkban is, annyi módosítással, hogy az egyes kapcsolódó kormányzati feladatok vélt fontosságra kérdeztünk rá.

	Az EU pozitív hatását érzők aránya Eurobarométer* (2006)	Nagyon fontos hazai kormányzati feladatnak tartók aránya Mo-n. (2008)**
Elősegíteni az oktatáshoz és a képzésekhez való hozzáférést	79	63
Elősegíteni a férfiak és nők munkaerőpiaci egyenlőségét	76	55
Küzdeni a munkaerőpiaci diszkrimináció más formái ellen	75	53
Új munkahelyeket teremteni	72	79
Harcolni a társadalmi kirekesztődés és szegénység ellen	71	66
Munkakörülményekkel kapcsolatos elvárásokat meghatározni	70	54
Csökkenteni a munkaerőpiacon tapasztalható regionális különbségeket	64	62
Elősegíteni a párbeszédet a munkáltatók és a munkavállalók között	64	56
A szociális biztonságot növelő reformokat bevezetni	-	63
Elősegíteni, hogy az emberek szakmát tudjanak váltani	-	59

* az EU pozitív hatását vélelmezők aránya /EU 25 átlag, 2006

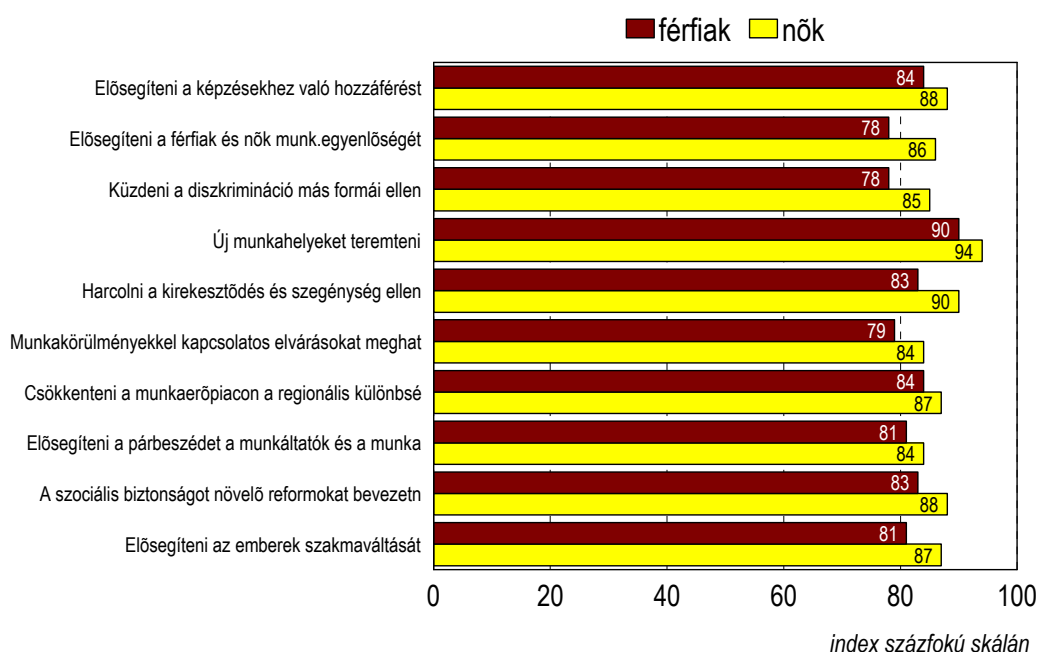
** azok aránya, akik nagyon fontosnak tartják az egyes kormányzati feladatokat/Magyarország, 2008

Ezek alapján a legfontosabb kormányzati feladatnak a magyar munkaképes korú lakosok a munkahelyteremtést tekintik, a megkérdezett 79 százaléka nagyon fontos, további 17 százaléka inkább fontosnak véli. Ezt követi a társadalmi integrációt elősegítő intézkedések, a társadalmi kirekesztődés és szegénység elleni küzdelem, melyet a lakosok kétharmada tart nagyon fontos kormányzati feladatnak, s ezzel összefüggésben a szociális biztonságot növelő reformok bevezetése és az oktatáshoz és a képzésekhez való hozzáférés elősegítése is magasan elvárt feladat. Valamivel alacsonyabb a támogatottsága a férfiak és nők munkaerőpiaci egyenlőségét célzó feladatoknak illetve a munkaerőpiaci diszkrimináció más formái elleni küzdelemnek, valamint a munkáltatók és a munkavállalók közötti párbeszéd és a munkakörülményekkel kapcsolatos egységes elvárások meghatározásának, mint kormányzati feladat, de a többség ezeket is nagyon fontosnak tartja, csakúgy,

mint a munkaerőpiacon tapasztalható regionális különbségek csökkentését. Százfokú skálán kifejezve igen magas index értékeket jelent mindez, 81-92 pont közötti értékeket kapunk, s a társadalom meglehetősen egységes ezek fontosságának megítélésében.

Az egyes demográfiai jellemzők tekintetében azért kimutatható némi eltérés, a nők jellemzően minden intézkedést még fontosabb feladatnak vélik (84-94 pont) a férfiaknál (77-87 pont). Életkor hatása a válaszokra csak abban mutatkozik meg, hogy a minél fiatalabb valaki, annál inkább támogatja az oktatáshoz és a képzésekhez való hozzáférés elősegítését. A gazdaságilag inaktív része a munkavállaló korú népességnek a munkaerőpiaci diszkrimináció elleni küzdelem kormányzati feladatai illetve a munkaerőpiac regionális különbségeinek csökkentése és a munkakörülményekkel kapcsolatos elvárások meghatározása vonatkozásában fogalmazott nagyobb mértékű egyetértést.

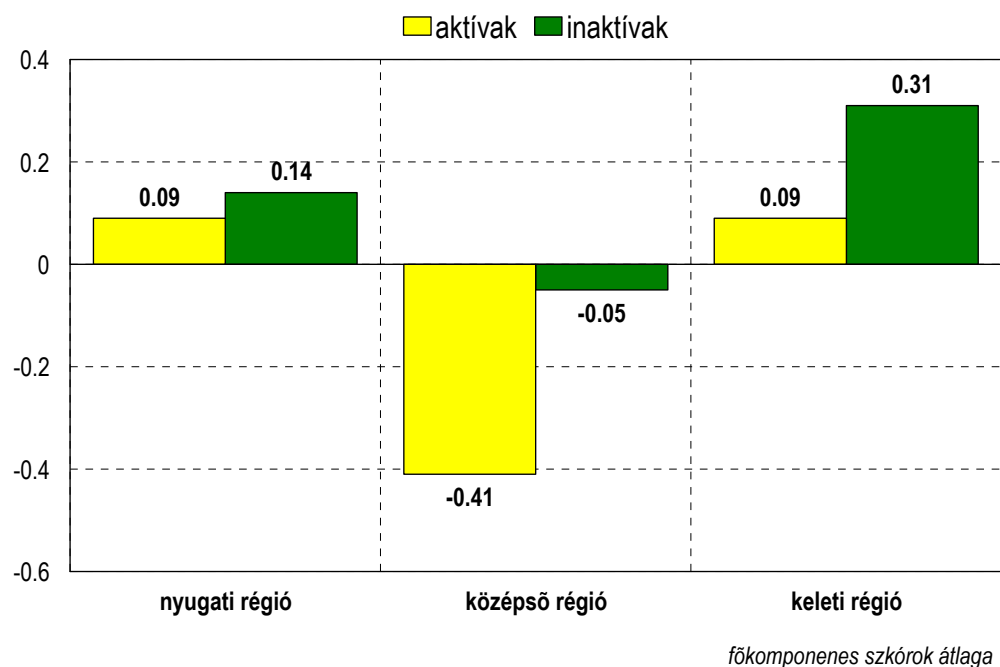
Az egyes kormányzati feladatok fontosságak megítélése



A kormányzati feladatok fontosságát összevonva egyetlen főkomponensbe kimutatható, hogy a területileg némileg eltérő a fontosság megítélése, bár abszolút értékben minden régióban fontosnak tartják az emberek ezeket a munkaerőpiaci és szociális biztonsággal kapcsolatos kormányzati feladatokat, jellemző, hogy legkevésbé a legfejlettebb közép-magyarországi területeken, leginkább pedig a kelet-magyarországi régiókban hangsúlyozzák. A kérdésről alkotott lakossági véleménynek varianciájából a régió önmagában 5 százalékot magyaráz, ami igen magasnak tekinthető. A másik meghatározó demográfiai változó a válaszadó neme, ennek magyarázó ereje 3 százalék. Érdekes

módon a gazdasági aktivitás vagy a képzettség, sőt még az életkor sem befolyásolta ezen véleményeket közvetlen módon.

Vonatkozó kormányzati feladatok fontossága indikátor



Számos olyan intézkedés létezik, létezhet, amely közvetlenül is elősegíti a rugalmas és biztonságos munkaerőpiac kialakulását mind Magyarországon, mind pedig az EU25 térségében. A 2006-os Eurobarométer mérése szerint az EU25-ök állampolgárai szerint ahhoz, hogy az emberek megtarthassák munkájukat, továbbra is legyen munkájuk, illetve az inaktívak aktívvá válhassanak a három leghatékonyabb intézkedés a munka melletti rendszeres képzés, továbbképzés biztosítása, a bölcsődei férőhelyek számának, kapacitásának növelése és azoknál, akik ezt szeretnék a vállalkozóvá válás támogatása, az emberek több mint 80 százaléka tartja hatékonynak ezeket az eszközöket. Sok munkavállaló van, aki azért szorul ki a munkaerőpiacról, mert idősekről vagy más eltartottakról kell gondoskodni pl. személyes gondoskodást nyújtásával. Az EU25-ök lakosainak 79 százaléka tartja hatékony közvetett intézkedésnek az idősök és eltartottak gondozásának bővítését.

Minden EU tagországban előfordul nem bejelentett munkavégzés, a feketén végzett munka átalakítása szabályos munkaviszonnyá szintén segíthet, csakúgy, mint annak elősegítése, hogy a munkavállalók a lakóhelyüktől távolabb is munkát tudjanak vállalni. Abban már megosztottak az EU polgárok, hogy a dolgozó és a nem dolgozó emberek közötti jövedelmi különbség növelése mennyiben lehet hatékony, de a többség (61 százalék) még erre voksol, ellenben a korai nyugdíjazás korlátozását

csak az emberek kisebb része tartja hatékonynak.

Mennyire járulnának hozzá (mennyire hatékonyak) az alábbi intézkedések, ahhoz, hogy az emberek megtarthassák munkájukat?

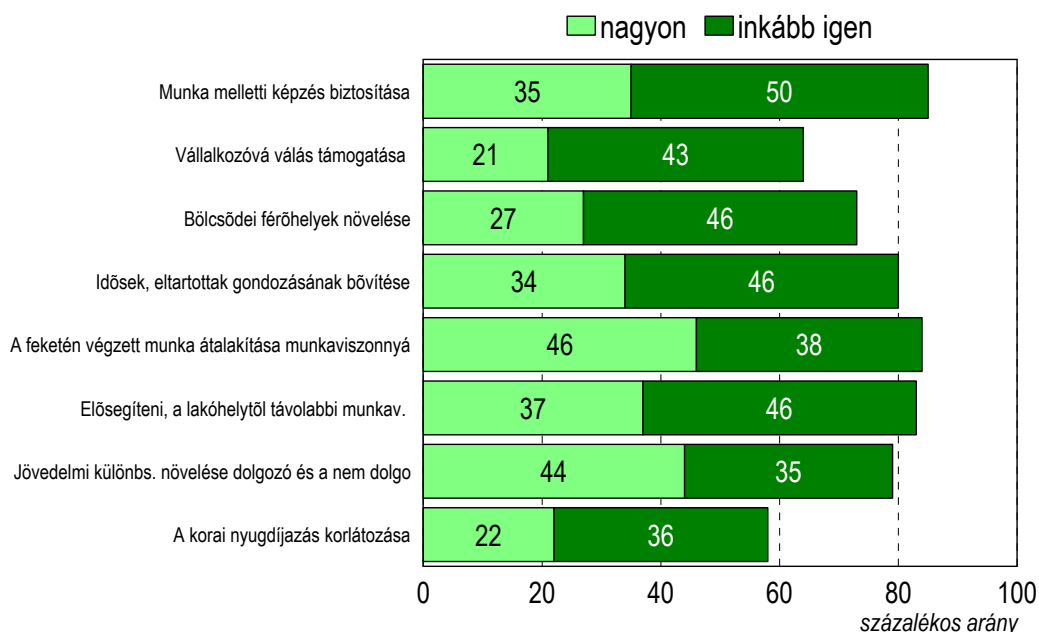
	Eurobarométer* (2006)	Echo Survey** (2008)
Rendszeres képzés biztosítása a munka mellett	87	85
Vállalkozóvá válás támogatása	86	64
Növelni a bölcsődei férőhelyek számát	82	75
Az idősek és eltartottak gondozásának bővítése	79	80
A feketén végzett munka bejelentése, átalakítása szabályos munkaviszonnyá	76	84
Elősegíteni, hogy a munkavállalók a lakóhelyüktől távolabb is munkát tudjanak vállalni	66	83
Növelni a jövedelmi különbséget a dolgozó és a nem dolgozó emberek között	61	79
A korai nyugdíjazás korlátozása	48	58

** azok aránya akik úgy vélik hatékonyak az intézkedések /EU 25 átlag, 2006*

*** nagyon is és inkább igen választ adók együttes aránya /Magyarország, 2008*

Ezzel szemben az idén őszi magyarországi adatfelvételben résztvevő munkakorú lakosok többsége, 22 százaléka úgy véli, hogy a korai nyugdíjazás korlátozása nagy mértékben, további 36 százaléka szerint pedig inkább hozzájárul ahhoz, hogy az emberek megtarthassák munkájukat. Az európai átlagnál magasabb arányban értenek egyet a magyarok azzal is, a jövedelmi különbség növelése a dolgozó és a nem dolgozó emberek között hatékony intézkedés lehet a munkaerőpiaci rugalmasság és biztonság érdekében, csakúgy, mint a munkavállalók földrajzi mobilitásának elősegítése. Ellenben a vállalkozóvá válás segítése és a bölcsődei férőhelyek növelése tekintetében a magyarok egy kicsit szkeptikusabbak. Százfokú skálán kifejezve e két intézkedés hatékonyság mutatója 60 pont alá került, csakúgy mint a korai nyugdíjazás korlátozásának hatékonysága, miközben a többi intézkedés vélt hatékonysága 71-77 pont.

Mennyire járulnának hozzá az alábbi intézkedések, ahhoz hogy az embereknek továbbra is legyen munkájuk?



Az egyes demográfiai háttérváltozók mentén részleteiben is vizsgálva a kérdéscsoport megítélését érdekes módon a korábban tapasztalható különbség a férfiak és a nők véleménye között statisztikailag nem igazolható, s az iskolai végzettség is csupán egy intézkedés, a „jövedelmi különbség növelése a dolgozó és a nem dolgozó emberek között” esetében volt szignifikáns, az iskolai végzettség emelkedésével nő az egyetértők aránya. Területileg nézve a válaszokat, az derült ki, hogy a véleményekben a választóvonal jellemzően a főváros-vidék relációban mérhető, a középső régió munkaképes korú lakosai kevésbé tartják hatékonynak ezeket az intézkedéseket, mint akár a keleti, akár a nyugati régiókban élők.

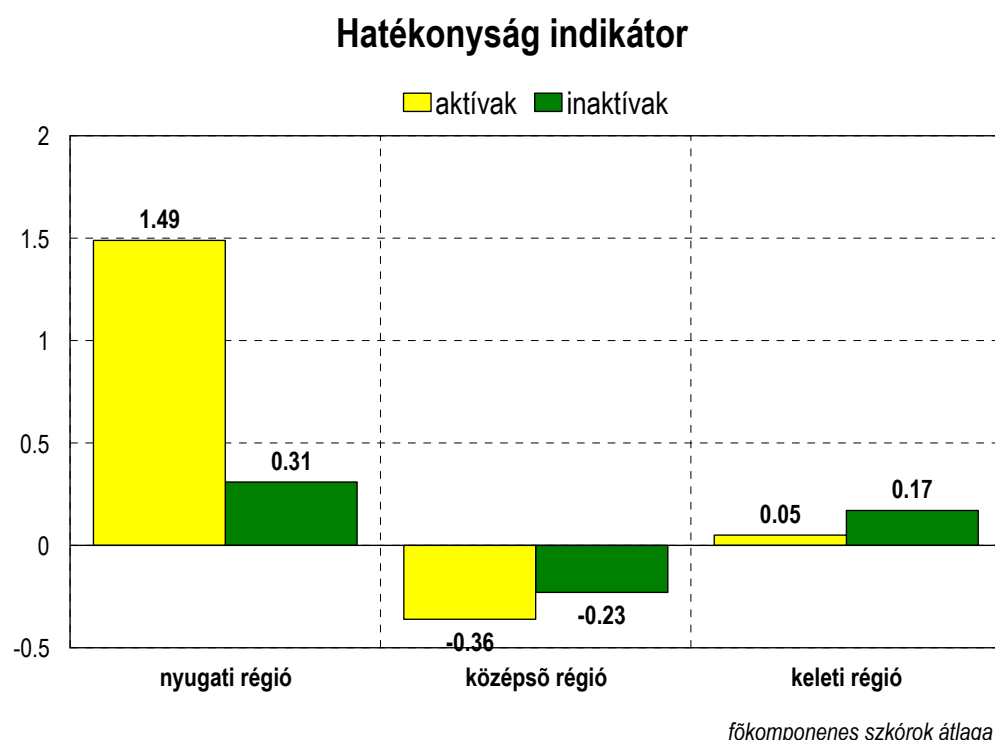
A gazdasági aktivitás mentén két hasonló intézkedés, a gyermekek és az idősek gondozása miatt a munkaerőpiacról kiszorulókat integrálását célzó tervek megítélése differenciálódik, az inaktívak inkább vélelmezik ennek hatékonyságát, mint az aktívak, nyilván a személyes érintettség okán is.

Az egyes intézkedések vélt hatékonyságát mérő változókat (önálló itemek) főkomponens-elemzésével redukáltuk. A főkomponens elemzés során törekedtünk arra, hogy az adott faktor a lehető legtöbb információt megőrizzen az indikátor változókészletéből. Az eredeti változókészletből az intézkedés hatékonyságát kifejező főkomponens esetében 41 százalék a magyarázott variancia¹⁰.

¹⁰ Ez az ára annak, hogy egyetlen index-számmal tudjunk leírni egy heterogén változókészletet, jelen esetben a különböző intézkedések vélt hatékonyságát. A főkomponens-elemzés szükségszerűen adatredukációs eljárás, azon főkomponensek,

A főkomponens elemzésekbe bevont változók esetében a kommunalitás értéke minden esetben meghaladta 0,35-öt.¹¹

Az egyes főkomponensek értékei önmagukban nem mondanak semmit, lévén, hogy minden egyes főkomponens esetében az eljárásnak köszönhetően standard változó fejezi az intézkedés hatékonyságának mértéket, vagyis minden egyes változó nulla átlagú és egységnyi szórású ún. standard változó. Az egyes társadalmi, demográfiai alcsoportok egymáshoz viszonyított adatai (a főkomponens szkórok átlagai) mutatják meg a lényegi eltéréseket¹².



A rugalmas és biztonságos munkaerőpiacot célzó intézkedéseket legkevésbé a középső régió lakosai tekintik hatékonynak, mind az aktív, mind pedig az inaktív munkaképes korú lakosok. Őket követik a keleti országrész lakói, míg a leginkább pozitívan a nyugati régióban élők nyilatkoztak a lehetséges intézkedések vélt hatékonysága tekintetében.

A főkomponens elemzés azt is igazolta, hogy az iskolai végzettségnek is van általános hatása,

amelyek nem őrzik meg az eredeti változókészletben lévő információtartalom legalább 30 százalékát, nem nagyon használhatók, különösen, ha eleve kevés változót redukáltunk egy főkomponensbe.

¹¹ A kommunalítások azt mutatják meg, hogy az eredeti változó heterogenitásának mekkora részét őrizi meg a főkomponens, a komponens mátrix értéke pedig azt mutatja meg, hogy melyik változó milyen súllyal vesz részt az adott főkomponens értékének meghatározásában.

¹² Mivel az eredeti változók pozitív skálán mérte a vélt hatékonyságot, támogatottságot, vagyis minél nagyobb az érték, annál pozitívabb a kép, a standardizált főkomponensekben is megmaradt a skála eredeti iránya, a nagyobb érték nagyobb elégedettséget, támogatottságot fejez ki, csupán a skála már standardizált értékekből áll.

a legalább érettségizettek pozitívabb eredményeket várnak, mint az alacsonyan kvalifikált réteg, de ezzel együtt is a legnagyobb magyarázó erővel (5 százalék) a területi különbség bír.

A rugalmas és biztonságos munkaerőpiaccal kapcsolatos érdeklődés, a kormányzati feladatok fontossága és az intézkedések hatékonyság indexének magyarázó változói (egyutas ANOVA)

	Munkaerőpiaci érdeklődés		Kormányzati feladatok fontossága		Intézkedések hatékonysága	
	F	R ²	F	R ²	F	R ²
Nem (2)	1.3	.003	14.2	.029**	1.9	.002
Életkor (3)	31.2	.112**	0.2	.001	0.2	.001
Gazdasági aktivitás (2)	3.9	.008*	6.7	.014*	3.4	.008*
Településtípus (4)	6.2	.037**	3.0	.019*	4.6	.030*
Jövedelem (3)	5.1	.027*	2.5	.014*	1.7	.010
Régió (3)	12.2	.046**	12.6	.050**	11.7	.049**
Iskolai végzettség (3)	1.3	.005	0.3	.001	2.5	.010

*p<.05 **p<.001

Áttekintve a munkaerőpiaci hírekkel kapcsolatos érdeklődés, a kormányzati feladatok fontosságának megítélését és az rugalmas és biztonságos munkaerőpiac kialakítását szorgalmazó intézkedések vélt hatékonyságáról alkotott véleményeket korrelációs elemzés kimutatta, hogy a válaszok nem függetlenek egymástól. Akik hatékonyabbnak tartják az intézkedéseket, azok érdeklődőbbek is illetve a kapcsolódó kormányzati feladatokat is fontosabbnak érzik, illetve fordítva. Ezen válaszokat pedig leginkább a területi egyenlőtlenségek rendszerében elfoglalt helyzet illetve kisebb részben a nem és az életkor befolyásolja.

4.4 Részvétel a felnőttképzésben

A kutatás során kíváncsiak voltunk arra, hogy a lakosok milyen arányban vettek részt felnőttképzési programokban illetve képzéseken. Az adatok elemzésénél lehetőségünk van korábbi adatokkal¹³ összehasonlítani a kapott eredményeket, így vizsgálni tudjuk azt is, hogy az elmúlt években történtek-e változások egyes területeken. Az adatok értelmezéséhez fontos tudni, hogy mindkét évben a vizsgált célcsoport a 18-62 év közötti magyar állampolgárok voltak.

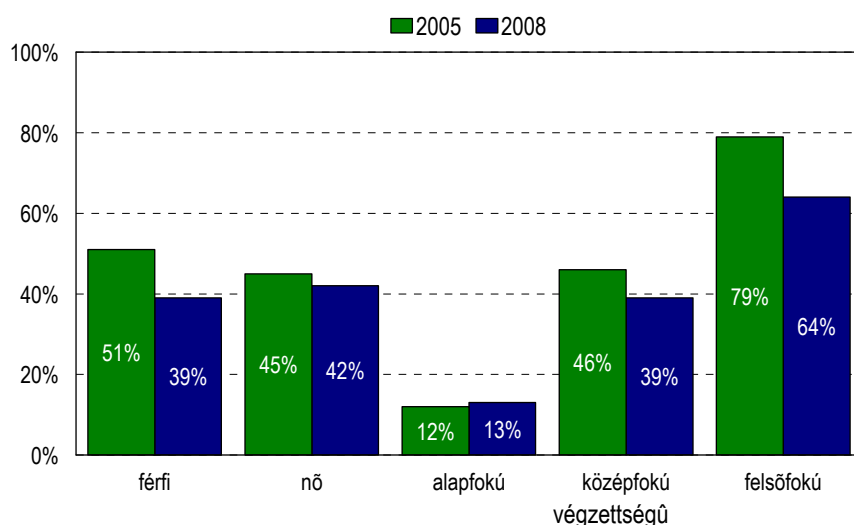
A megkérdezett lakosok szakmai vagy szakmától független továbbképzéseken való részvételi aránya meglehetősen alacsony volt már 2005-ben, de azóta még kevesebben vettek részt ilyen képzéseken. Amíg 2005-ben a 18-62 év közötti lakosok 48 százaléka, addig 2008-ban már csak 41

¹³ Domokos-Virágh-Dobossy-Vukovich-Mahler-Obádovics-S. Molnár: A 45 év felettiek és a felnőttképzés Magyarországon (a Nemzeti Felnőttképzési Intézet támogatásával, 2005) című kutatás adatbázisa segítségével

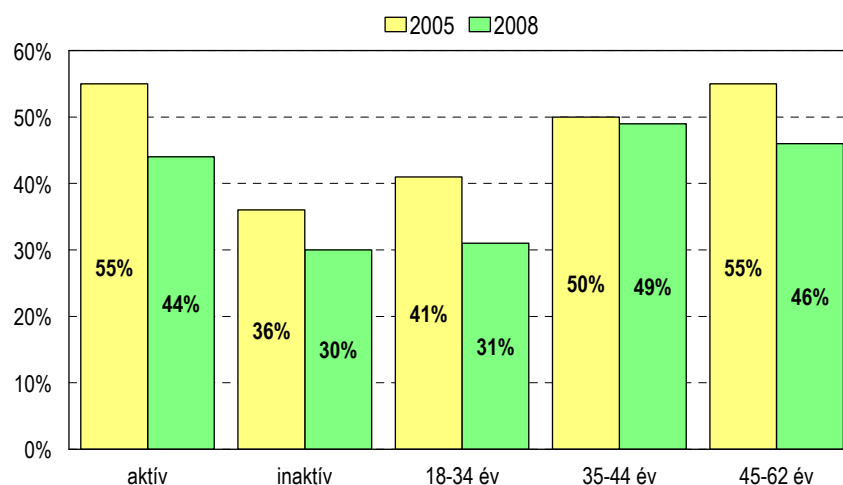
százaléka nyilatkozott úgy, hogy élete során vett már részt valamilyen, a tanult szakmájához kapcsolódó szakmai továbbképzésen.

A nemi megoszlás szerint érdekesen alakul az adatsor. A férfiak körében nagyobb visszaesés mutatkozik, 2005-höz képest 12 százalékponttal kevesebben válaszolták az idei évben, hogy részt vettek ilyen továbbképzéseken, míg a nők körében ez a változás 3 százalékpont negatív irányba. A kérdés regionális különbségeket nem mutat, ugyanakkor, ahogy az várható volt, az iskolai végzettség emelkedésével jelentősen nő a tanult szakmához kapcsolódó továbbképzésen résztvevők aránya.

Azok aránya, akik életük során már résztvettek a tanult szakmához kapcsolódó szakmai továbbképzésen



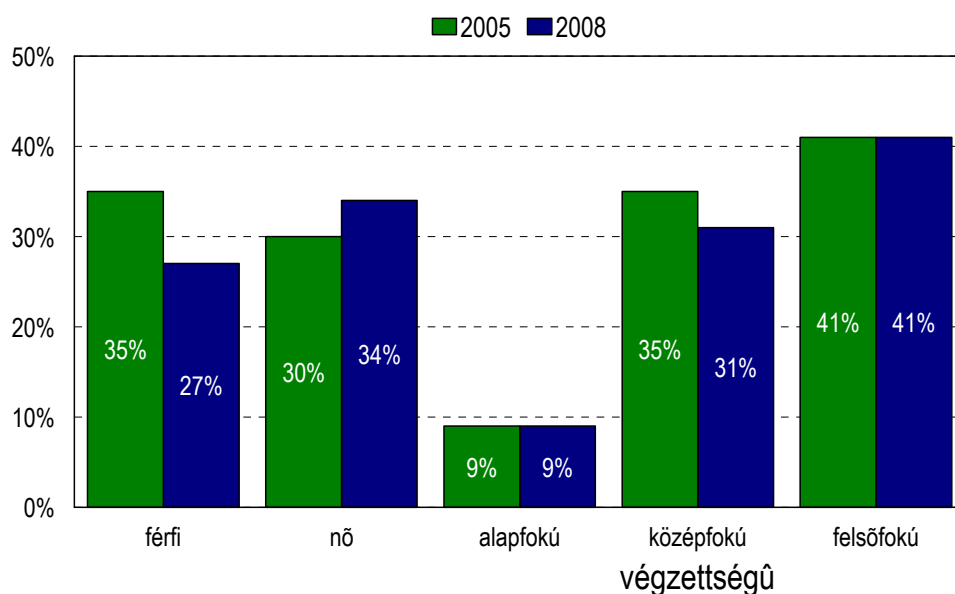
Azok aránya, akik életük során már résztvettek a tanult szakmához kapcsolódó szakmai továbbképzésen



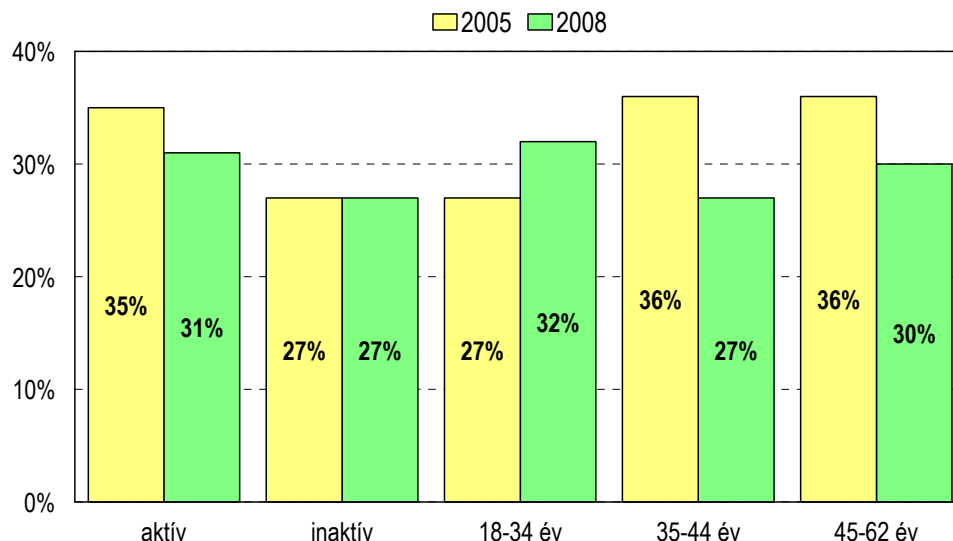
A kutatás során kérdezett munkavállalók és inaktívak a tanult szakmától független képzésen és/vagy átképzésen is részt vehettek. E tekintetben nincsenek nagy különbség a két vizsgált időszakot tekintve, 2005-ben a lakosok 32 százaléka, 2008-ban pedig 30 százaléka vett részt élete során valamilyen képzésen, átképzésen, amely az eredeti végzettségétől eltérő másik szakmát adott a kezébe.

A nemi megoszlás tekintetében az előző kérdéshez képest kiegyensúlyozottabb a változás mértéke, sőt a nők körében csekély emelkedés is látható. Az iskolai végzettséget tekintve szinte azonos arányban mondták a lakosok 2008-ban, hogy részt vettek már másik szakmát adó (át)képzéseken, mint három évvel ezelőtt, egyedül a középfokú végzettségűek körében tapasztalható néhány százalékos visszaesés. A kérdés regionális különbségeket nem mutat, és az aktivitásnak sincs lényeges befolyása a kérdésre.

Azok aránya, akik életük során már résztvettek a tanult szakmától eltérő, másik szakmát adó képzésen, átképzésen



Azok aránya, akik életük során már résztvettek a tanult szakmától eltérő, másik szakmát adó képzésen, átképzésen



A kutatások során kíváncsiak voltunk arra, hogy akik részt vettek már életükben szakmájukhoz kapcsolódó vagy a tanult szakmától eltérő képzéseken, mikor voltak utoljára ilyen tanfolyamokon. A munkaerőpiac változásainak folyamatai és az ebből eredő kívánalmak itt is kitapinthatóak. A három évvel ezelőtti kutatás során az aktív korú lakosok azt mondták, hogy átlagosan 7,5 éve vettek részt szakmájukhoz kapcsolódó képzésben vagy tanfolyamon, míg 2008-ban ez az átlag már 5,2 év volt. A szakmájukhoz nem kapcsolódó képzésben 2005-ben átlagosan 8,3 éve kapcsolódtak be, míg 2008-ban ez már 4,7 év volt. Mindez azt jelenti, hogy az emberek az utóbbi években gyakrabban kapcsolódtak be ilyen irányú képzésekbe, amely folyamatok mögött benne vannak a munkahely elvesztése utáni átképző programokban való részvételek is, hogy ezáltal is nagyobb esély legyen új munkahely szerzésére. Mindezt az átlagokhoz tartozó szórások változásai is alátámasztják.

Utoljára mikor vett részt...?

	2005		2008	
	átlag (év)	szórás	átlag (év)	szórás
szakmához kapcsolódó képzésben	7,51	8,34	5,21	6,85
szakmához nem kapcsolódó képzésben	8,29	7,62	4,70	5,17

Ha részletesen megnézzük, hogy a felnőttképzési formák közül melyeket választják igazán a lakosok, sajátos kép rajzolódik ki. Mindkét évben a legkedveltebb képzési formák a szakirányú és vállalaton belüli képzési formák voltak, ezeket követték az OKJ-s képzések, a nyelvtanfolyamok és a számítógép-kezelői (ECDL) tanfolyamok. Az OKJ-s képzéseket, nyelvtanfolyamokat és a számítógép-kezelői tanfolyamot magasabb arányban végeztek a fiatalabb munkavállalók, ugyanakkor vállalaton belül képzésbe, szakirányú továbbképzésbe szignifikánsan nagyobb arányban vettek részt életük során az idősebb munkavállalók. E mögött részben a felnőttképzési rendszer átalakulás (pl. OKJ, ECDL stb.) részben pedig a munkaerőpiacon eltöltött idő áll, de ugyanakkor nem lehet nem észrevenni, hogy a fiatalok jellemzően nem szakmaspecifikus képzési programok felé orientálódnak, míg az idősebbek jellemzően a szakmai továbbképzés irányába mozdultak el, s az általános kompetencia fejlesztő képzéseknél (nyelvtanulás, számítógép-kezelés) alacsonyabb arányban képviseltetik magukat.

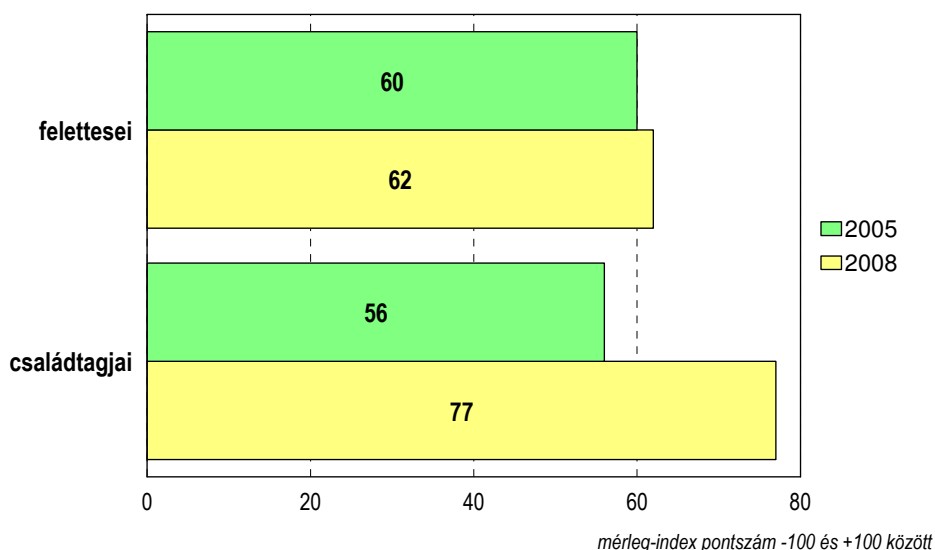
Az egyes képzési típusokba felnőttként bekapcsolódók aránya

	2005	2008
második vagy többedik diploma	10	18
felsőfokú szakképzés	18	26
vállalaton belüli képzés	55	55
OKJ-s képzés	31	48
nem OKJ-s képzés	23	33
szakirányú továbbképzés	60	62
nyelvtanulás	27	38
ECDL, számítógépkezelő tanfolyam	24	35
egyéb	10	12

százalék

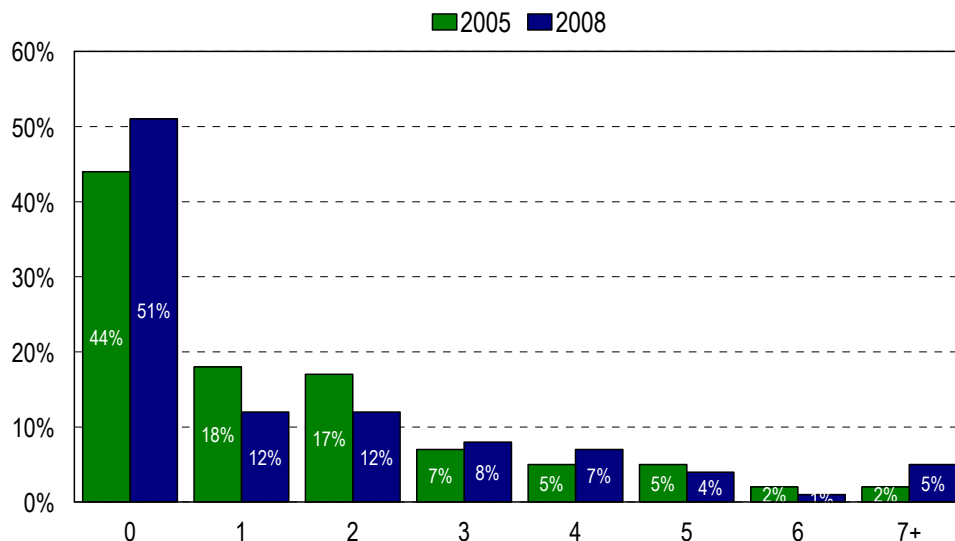
A lakosok szakmai továbbképzési terveihez a munkahelyen a felettesek és otthon a családtagok egyaránt pozitívan viszonyultak mindig is, mérlegindexre átszámolva a kapott értékeket mindkét évben magas pozitív értékeket kaptunk, ami azt jelenti, hogy egyértelműen támogatták ezeket a célokat mind a munkahelyen, mind pedig otthoni környezetben is.

Hogyan viszonyultak az Ön szakmai továbbképzési terveihez felettesei és családtagjai?



A képzési formákban való részvétel alapján készítettünk egy összetett indexet, amely 0-9 között méri a felnőttképzésbe való bevonódás intenzitását. Az indexben minden válaszadónál a fentiek közül mindenfajta képzési formában való részvételért 1-1 pontot adtunk. Első ránézésre nagy különbségeket fedezhetnénk fel a két év között, azonban megvizsgálva az egyes évek 0-9 közötti felnőttképzési index pontszámait és azok szórásait, megállapítható lényegi nagy változások nem igazán történtek, ha vannak is, azok is inkább a struktúrában találhatók. Amíg 2005-ben a felnőttképzési index 1,50 volt, a hozzá tartozó szórás pedig 1,91, addig 2008-ban az indexpontszám 1,58 és a szórás 2,30, ami annyit jelent, hogy akik részt vettek a fenti képzési formákban az utóbbi években, azok közül valamivel többen egyszerre több képzést is végeztek, illetve többen voltak részesei. Az egyes alcsoportokat vizsgálva megállapítható, hogy szignifikánsan nagyobb arányban vesznek részt a magasabb iskolai végzettségű és a 35-44 év közötti lakosok több képzési formában.

Felnőttképzési index pontszám (0-9) megoszlása



A felnőttképzési indexet továbbá természetesen befolyásolja az aktivitás, és hatással lehet a háztartás jövedelmi helyzete is, azonban a területi szempontok – azaz a lakóhely vagy régió - nem mutatnak szignifikáns különbségeket.

A felnőttképzésben való részvétel jelentősen függ attól is, hogy ki milyen munkahelyen dolgozik. E szempontból a legmagasabb felnőttképzési indexet 2005-ben azoknál regisztráltunk, akik a civil szektorban dolgoznak, valamilyen nonprofit szervezetnél, ezt követték a költségvetési intézményeknél dolgozók, és a legalacsonyabb aktivitás a kis és közepes vállalatok alkalmazottai körében volt mérhető. Ezek a rangsorok illetve index pontszámok 2008-ra közelítettek egymáshoz, egyes esetekben kiegyenlítődtek, ami azt jelenti, hogy az ilyen típusú szervezeteknél dolgozó munkatársak hasonló arányban vesznek részt különböző képzésekben. Negatív irányú változás a civil és állami/önkormányzati szervezeteknél dolgozóknál, pozitív pedig az önfoglalkoztatóknál és a kkv-k munkatársainál tapasztalható.

Az aktivitás szempontjából vizsgálva a kérdést, megállapítható, hogy a legnagyobb változás a GYES-en, GYED-en lévőknel tapasztalható, és az is kimutatható, hogy inkább a szolgáltató szektorban szellemi munkakörökben dolgozók körében indult meg az a folyamat, hogy többféle képzési formában is részt vesznek.

A felnőttképzési index a foglalkoztató szerint

	2005	2008
Állami/önkormányzati intézmény	2,20	1,80
Nagyvállalat	1,68	1,70
Közepes vagy kisvállalat	1,32	1,61
Civil szervezet	4,13	1,75
Egyéni vállalkozó/önfoglalkoztató	1,59	1,80
ÁTLAG	1,72	1,71

átlagpontszám 0-9 között

A felnőttképzési index a részletes gazdasági aktivitás szerint

	2005	2008
Dolgozik	1,72	1,72
GYES-es, GYED-en van	1,30	2,10
Nyugdíjas	1,29	1,12
Munkanélküli	0,93	1,14
Tanuló	0,68	0,20
Egyéb inaktív	0,87	0,58
ÁTLAG	1,50	1,59

átlagpontszám 0-9 között

A felnőttképzési index a munkakör és szektor szerint

	2005	2008
Szellemi munkakör, szolgáltató szektorban	2,38	2,76
Fizikai munkakör, szolgáltató szektorban	1,35	1,09
Szellemi munkakör, termelő szektorban	2,84	2,09
Fizikai munkakör, termelő szektorban	1,01	1,05
ÁTLAG	1,70	1,71

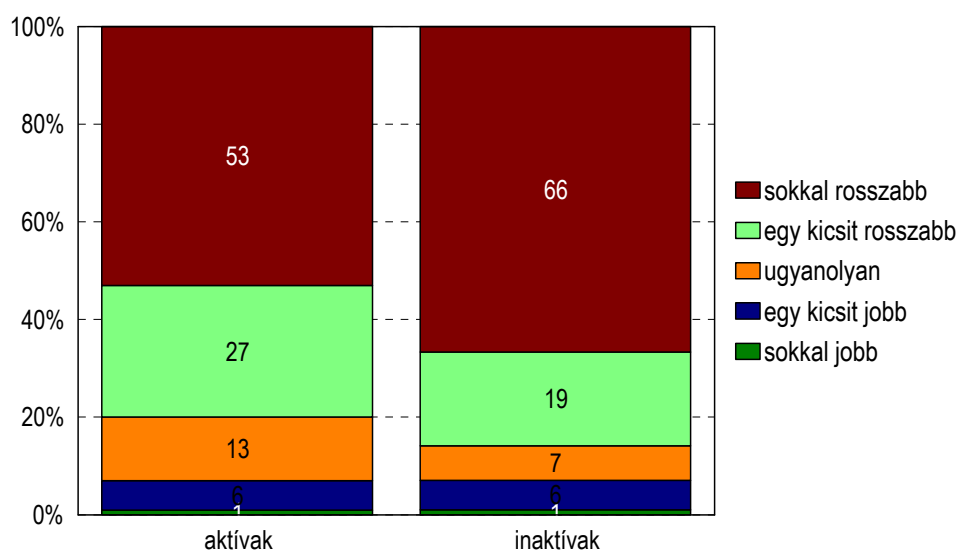
átlagpontszám 0-9 között

4.5 Munkához jutási esélyek önreflexiója

Az emberek fejében él egy sajátos mítosz arról, hogy fejletlenebb gazdaságokban a munkaképes korú lakosság munkához jutási esélyei rosszabbak, mint a fejlett országokban. A lakossági kutatásban kíváncsiak voltunk arra, hogy ebből mit érzékelnek az érintettek, mit látnak az idősödő és mit a fiatalabb munkavállalók, milyen e probléma társadalmi szintű percepciója. A lakossági kutatásunk adatai alapján meglehetősen nagy konszenzus van abban, hogy ma Magyarországon az emberek munkához jutási esélye az Európai Unióhoz képest rosszabb, a lakosok 54 százaléka szerint sokkal rosszabb, további egynegyedük is inkább negatívan ítéli meg a helyzetet. Azok aránya, akik nem látnak különbséget 11 százalék. Az inaktívak ennél is borúlátóbbak, ami érthető, hiszen valószínűleg a saját bőrükön tapasztalták meg a társadalmi realitások kényszerítő erejét, 64 százalékuk nyilatkozott úgy, hogy sokkal rosszabbnak, további 19 százaléka rosszabbnak látja az

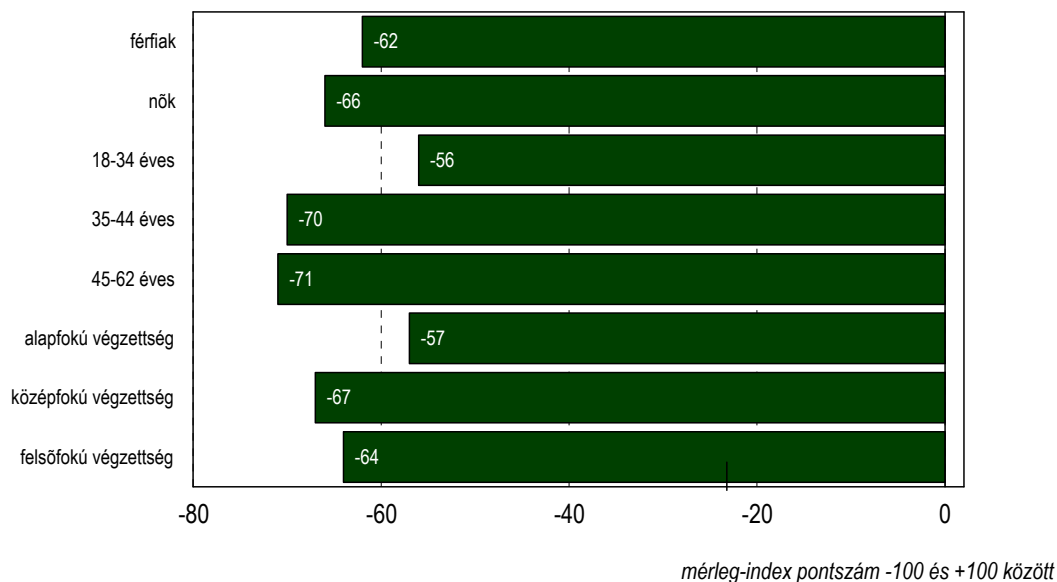
emberek munkához jutási esélyeit itthon az EU-hoz képest.

Magyarországon az emberek munkához jutási esélyei az Európai Unióhoz képest



Nemi bontásban vizsgálva a véleményeket a nők jellemzően pesszimistábbak, a hazai munkához jutás esélyeinek mérleg indexe a körükben -67 pont (az átlag -64), de a férfiaknál is -62 pont mérhető. Természetesen a jelenlegi gazdasági aktivitás is befolyásolja a válaszokat, csakúgy mint a területi egyenlőtlenségek, a keleti régió és a főváros lakosai a leginkább borúlátók (-67 pont), s a legkevésbé a nyugat-magyarországiak (-59). A mérleg indexen mért adatokon elvégezve a szórásanalízist, kiderült, hogy a munkához jutási esélyekkel kapcsolatos lakossági véleményeket alapvetően az életkor határozza meg.

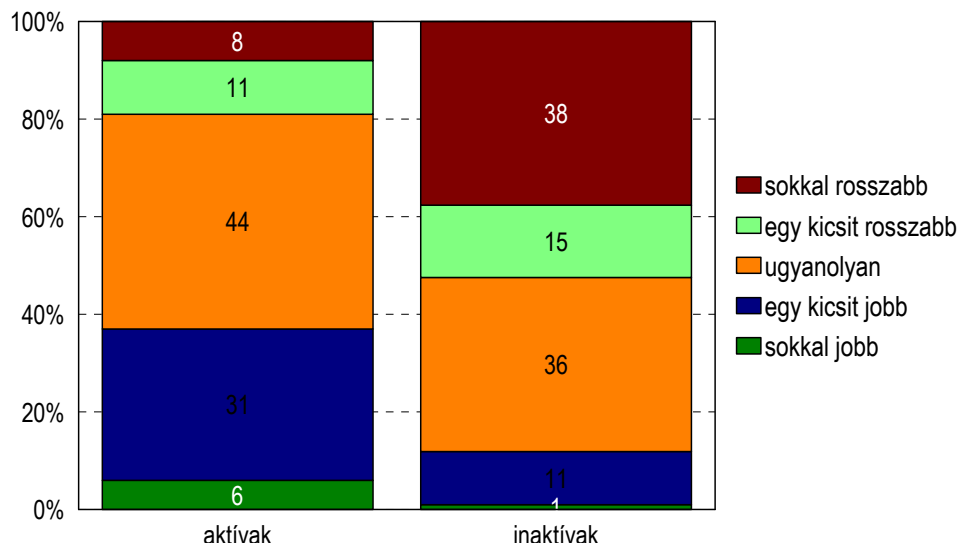
Mérleg-index vélemények Magyarországon az emberek munkához jutási esélyeiről az Európai Unióhoz képest



A fentiekkel érdemes összevetni, hogy konkrétan a válaszolók, hogyan ítélik meg a saját munkához jutási esélyeiket a korosztályukhoz képest. E tekintetben az aktív lakosok közel fele (44 százalék) úgy véli, a saját munkához jutási esélyei ugyanolyanok, mint a korosztályuk átlaga, 11 százalékuk egy kicsit rosszabbnak, 8 százalékuk sokkal rosszabbnak látja a privát helyzetét. Ezzel szemben az inaktívak 46 százaléka rosszabbnak véli a munkához jutási esélyeit a környezetében élőkhez képest. Mindez mérleg indexen kifejezve -39 pontot eredményezett, szemben az aktívak körében mért +7 pontos önreflexív helyzetértékelésével. A 18-34 éves korcsoportban a lakosok többsége még jobbnak ítéli munkaerőpiaci helyzetét a környezeténél (+9 pont), a középkorúaknál már negatívba fordul az index (-3), az idősödő munkavállalók esetében -19 pont mérhető a munkaerőpiaci helyzetértékelésükben.

Természetesen az iskolai végzettség is komolyan befolyásolja a válaszokat, -36 és a +23 pont a két szélső érték, és a nemtől sem független a szubjektív helyzetértékelés. Míg a nők esetében -11, addig a férfiak körében +4 pont mérhető, vagyis a nők a környezetükhöz képest a munkához jutási esélyeiket rosszabbak ítélik meg, míg a férfiak jobbnak. A területi szempontok is befolyásolják a válaszokat, míg a középső régióban élőknel +4, a keleti régióban élőknel már -11 pont mérhető.

Hogyan ítéli meg a saját munkához jutási esélyeit a környezetéhez képest?



Szubjektív munkaerőpiaci helyzetértékelés a környezethez képest korosztályonként

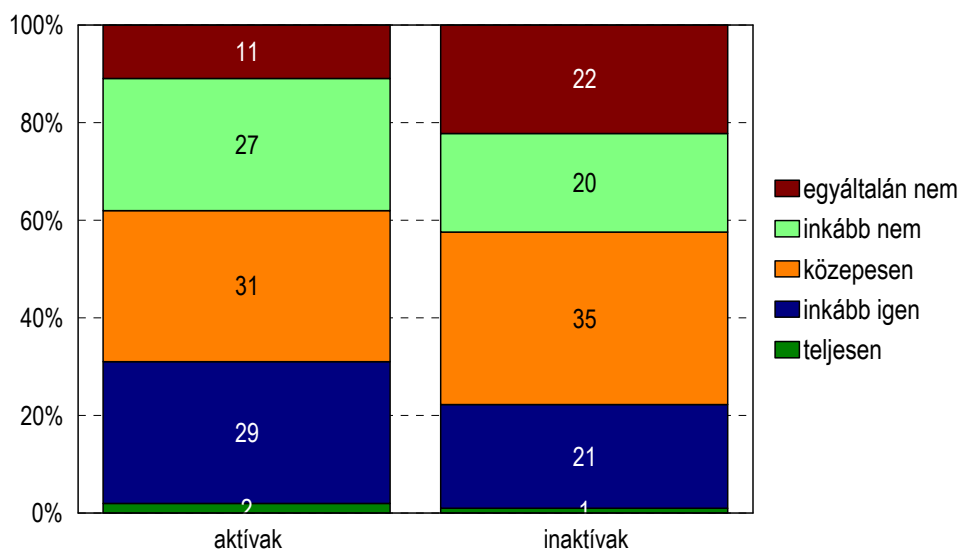
	18-34 évesek Fiatalok	35-44 évesek Középkorúak	45-62 évesek Idősödő
Aktív	+20	+3	-5
Inaktív	-23	-41	-55
Alapfokú végzettségű	-27	-33	-45
Középfokú végzettségű	+4	-4	-17
Felsőfokú végzettségű	+41	+10	+4
Átlag	+9	-3	-19

pontszám mérleg-indexen

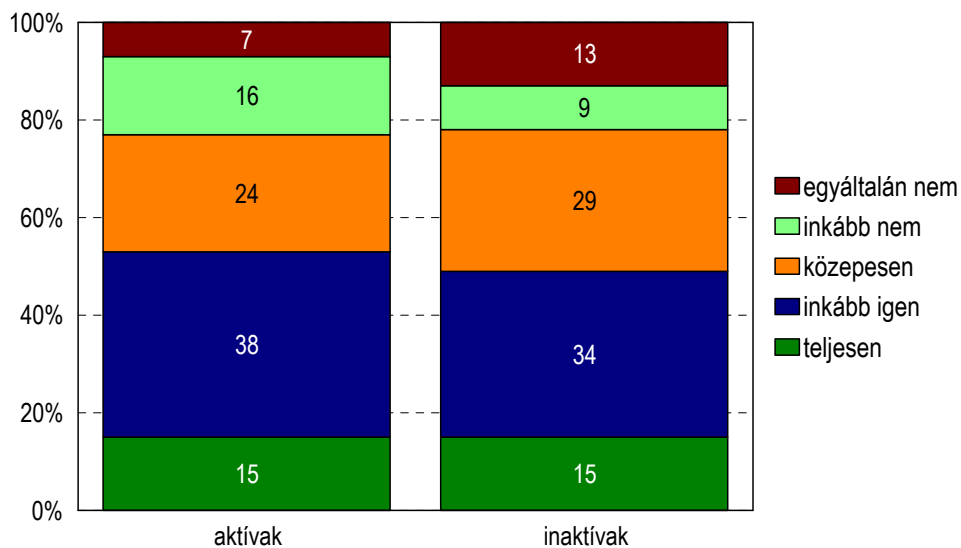
Arról, hogy mennyire jellemző Magyarországon, hogy a munkáltatók elismerik a munkavállalók szakmai tapasztalatát, megoszlának a vélemények. A fiatal munkavállalók 35 százaléka úgy foglalt állást, hogy ez inkább nem vagy egyáltalán nem jellemző, a középkorú munkavállalóknak 42 százaléka mondta ezt, ellenben az idősödő munkavállalók körében ez az arány ismét csak 36 százalék, s mindössze 23 százalékuk gondolja azt, hogy a munkáltatók inkább elismerik a munkavállalók szakmai tapasztalatait. Mérleg indexen nézve a fiatalabbaknál -6, a 34-44 éveseknél -15, az idősebbeknél pedig -12 pont a vélelmezett elismertség indexe. Mind a fiatalabb, mind pedig az idősebb munkavállalók körében kimutatható a nők átlagnál negatívabb véleménye. A gazdasági aktivitás (jelenlegi

munkaerőpiaci pozíció) szerint is mérhető a szignifikáns eltérés, csakúgy mint az iskolai végzettség mentén.

A munkavállalók szakmai tapasztalatainak vélt munkáltatói elismertsége



A válaszadó szakmai tapasztalatainak (legutóbbi) munkáltatói elismertsége



Ha az emberek munkatapasztalatának elismertségét nem általánosságban vizsgáljuk, hanem a saját élethelyzetre, a jelenlegi (vagy inaktívak esetében a legutóbbi) munkahelyre vonatkoztatjuk, akkor pozitívabb képet kapunk minden korcsoportban, különösen az idősebbeknél. Az időződő munkavállalók 16 százaléka szerint teljesen, 33 százaléka szerint inkább elismeri főnöke, munkáltatója a szakmai tapasztalatát. A fiatalabbaknál, ahol a tapasztalati idő is rövidebb értelemszerűen ez az arány egy kicsit alacsonyabb. Mindez mérleg indexen +15 (fiatalok) és +20 pontot (45 felett) eredményez. A konkrét szakmai tapasztalat munkáltatói elismertségét a variancia elemzés szerint legerősebben az iskolai végzettség és a területi elhelyezkedés határozza meg, ez utóbbi esetében a legpozitívabban a nyugati régióban élők nyilatkoztak (+37 pont), míg a keleti régióban csak +5 pont az index értéke. A régió önmagában 6 százalékot magyaráz az elismertség heterogenitásából, míg az iskolai végzettség csak 3 százalékot.

Szubjektív munkahelyi elismertség index

	18-34 évesek Fiatalok	35-44 évesek Középkorúak	45-62 évesek Időződő
Aktívak	+21	+19	+17
Inaktívak	-5	+17	+26
Alapfokú végzettségű	-12	+9	+13
Középfokú végzettségű	+14	+16	+16
Felsőfokú végzettségű	+31	+29	+46
Átlag	+15	+19	+20

pontszám mérleg-indexen

4.6 Munkahely váltása

Az életkor növekedésével párhuzamosan nő azoknak a munkahelyeknek a száma, ahol az emberek megfordultak életük során. Nem meglepő, hogy jelentősnek mutatkozik az eltérés fiatalabb és idősebb válaszadók között: míg a jelenleg is dolgozó fiataloknak átlagosan 2,8 munkahelye volt, addig a 45 év feletti aktívak 3,7 munkahelyen fordultak meg életük során. Az iskolai végzettség is meghatározó ebben a kérdésben, az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők átlagosan 3,6 olyan munkahelyen dolgoztak, ahol minimum fél évig voltak foglalkoztatva, míg a felsőfokú végzettségűeknél ez a szám 2,8.

Élete során hány munkahelye volt, ahol legalább fél évig dolgozott?

	2005	2008
1	19,0%	16,8%
2	27,3%	28,1%
3	22,5%	23,4%
4	14,1%	13,0%
5 és több	17,1%	18,7%
Összesen	100,0%	100,0%
Átlagosan:	3.22	3,16

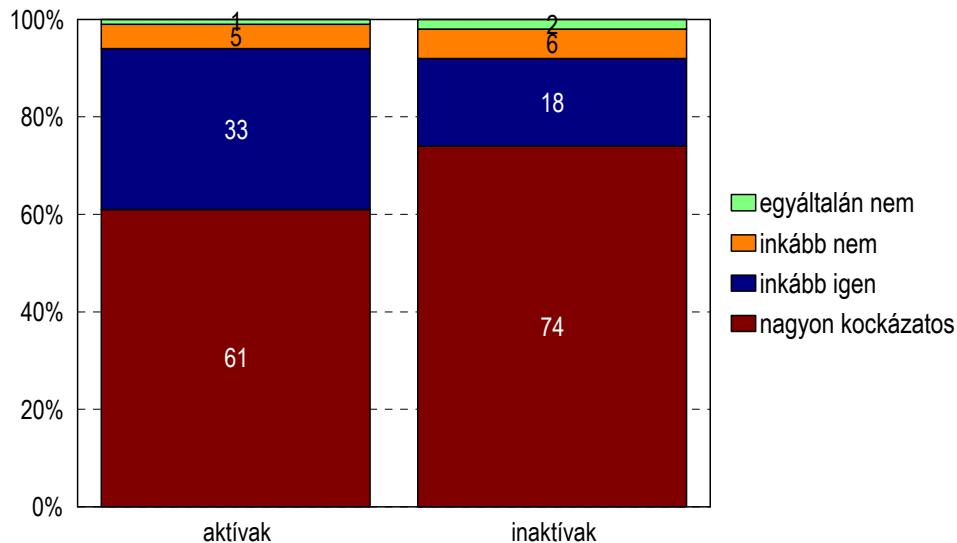
Az aktív korú lakosság kétharmada maximum 7 éve dolgozik jelenlegi munkahelyén, ebből közel 50 százalék pedig maximum 4 éve. A lakosság 14 százaléka 10-20 éve dolgozik mostani munkahelyén, és több mint 20 éve mindössze a lakosok 7 százaléka.

Töbnyire a munkavállalók heti 40 órában dolgoznak, a lakosok 71 százaléka nyilatkozott így, ennél kevesebbet egy héten 10 százalék, illetve heti 40 óránál többet az aktív korú lakosság közel egyötöde.

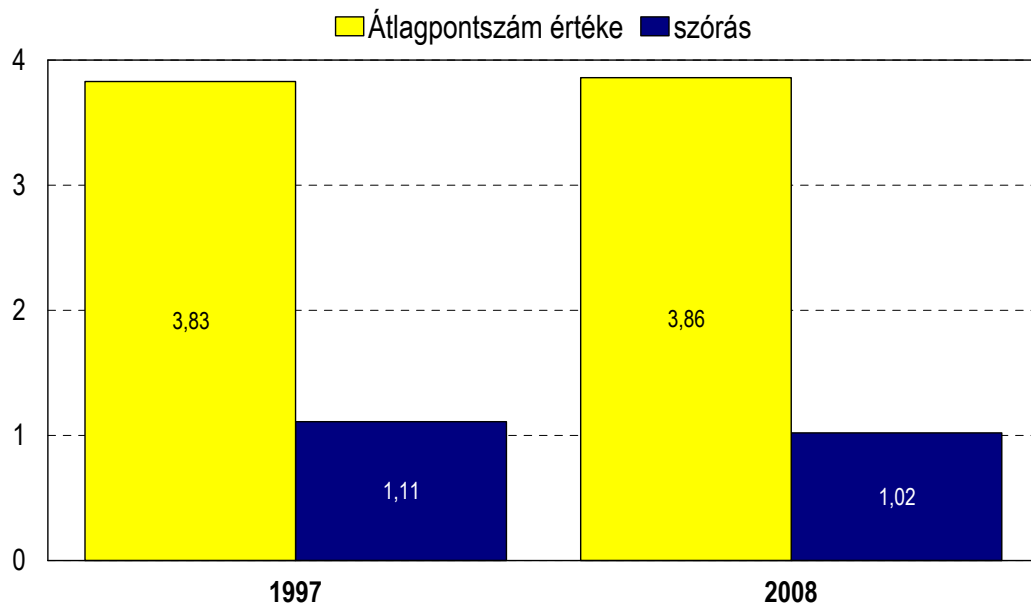
A könnyű munkahely változtatás illetve az átmenet megkönnyítése a rugalmas és biztonságos munkaerőpiac fontos jellemzője. Ha van stabil munkája az embernek, akkor a lakosok szerint ma nagyon kockázatos munkahelyet váltani, ebben gyakorlatilag minden társadalmi csoport egyetért. Különösen az inaktívak, a keleti régió lakosai, az idősebb és képzetlenebb munkavállalók vannak ezen az állásponton.

Ezzel összefüggésben a megkérdezettek 64 százaléka úgy gondolja, hogy ha most másik állás után nézne, nehezen vagy nagyon nehezen találna megfelelő munkát, s mindössze 9 százaléka gondolja úgy, hogy inkább könnyen menne ez. Összevetve a 10 évvel korábbi átlaggal a mostani véleményeket szinte pontosan megegyező érték mérhető, e tekintetben nem változott az emberek véleménye.

**Ha van stabil munkája az embernek,
akkor Ön szerint ma mennyire kockázatos munkahelyet váltani?**



**Ha most másik állás után nézne, milyen könnyen vagy nehezen
kapna megfelelő munkát?**



1-5 közötti átlag , 1: nagyon könnyen 5 - nagyon nehezen

A véleményekre – ahogy az logikusan várható - a természetes demográfiai háttérhatással van, a nők az idősebb munkavállalók (különösen a 45 éven felüliek), az alacsonyan kvalifikáltak, valamint a területileg hátrányosabb helyzetű településeken élők negatívabb véleményt alkottak, úgy vélik,

nehezebben kapnának megfelelő munkát.

Ha megnézzük, hogy mi az a két tényező, ami a munkavállalók szerint leginkább elősegíti azt, hogy munkát találjon az ember, akkor a 2006-os EU felmérés és mostani kutatásunk között van némi eltérés. Míg az a EU25-ök átlagában a szakmai tapasztalat és a képzettség szintje a két legfontosabb tényező, addig a magyar munkavállalók szerint a szakmai tapasztalat mellett az idegennyelv tudás értékelődik fel. Míg az EU-ban ezt csak a lakosok 21 százaléka választotta a két legfontosabb tényező közé, addig itthon 48 százalék. Az alkalmazkodási képességet viszont éppen az EU 25 átlagban választották többen, 35 százalék, szemben az itthoni 24 százalékkal.

**Az alábbiak közül Ön szerint melyik két tényező segíti leginkább,
hogy munkát találjon az ember manapság?**

	Eurobarométer* (2006)	Echo Survey** (2008)
szakmai tapasztalat	51	61
idegennyelv tudás	21	48
a képzettség szintje	51	42
alkalmazkodási képesség	35	24
számítógépezési ismeretek	19	20
külföldi munkavállalási hajlandóság	5	4

* százalékos említési arány /EU 25 átlag, 2006

** * százalékos említési arány /Magyarország, 2008

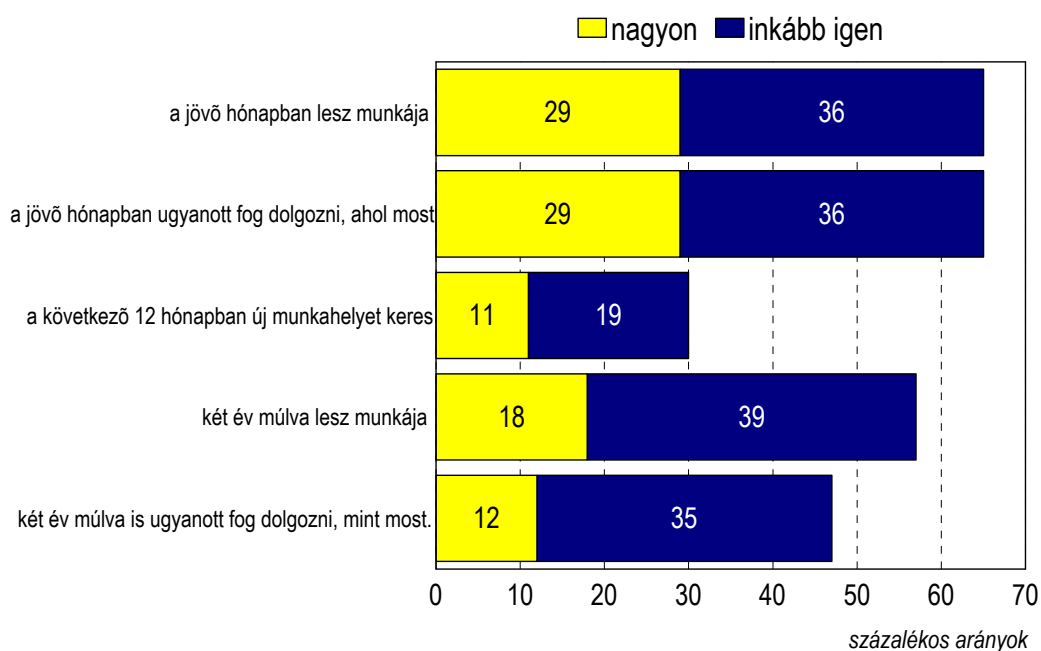
Az emberek szerint a legkönnyebb módja annak, hogy új munkát találjon az ember, ha jelenlegi munkához hasonló munkára jelentkezik ugyanazon a településen csak egy másik munkáltatónál. A lakosok 47 százaléka így állna neki munkát keresni, mind az EU-ban, mind pedig itthon. 30-32 százalékuk szerint pedig a legkönnyebb mód, a jelenlegi munkához hasonló munkára jelentkezni egy másik településen.

	Eurobarométer* (2006)	Echo Survey** (2008)
A jelenlegi munkához hasonló munkára jelentkezni ugyanazon a településen csak egy másik munkáltatónál	46	47
A jelenlegi munkához hasonló munkára jelentkezni egy másik településen	32	30
A jelenlegi munkától teljesen eltérő munkára jelentkezni ugyanazon a településen	18	12
A jelenlegi munkától teljesen eltérő munkára jelentkezni egy másik településen	10	11

Ha megkérdezzük az embereket, hogy mennyire bíznak abba, hogy a jövő hónapban (is) lesz munkájuk, 29 százalékuk nagyon, további 36 százalékuk inkább igen választ ad 2008 novemberében. Két évvel korábban az Eurobarométer ugyanezen kérdés esetében 68 százalékot mért, ami 3 százalékponttal volt csak magasabb a mostani 65 százaléknál. Ennél azonban fontosabb, hogy a magyar munkavállalók ezzel az értékkel az EU25-ök rangsorában a 24. helyen vannak, csak Szlovákiában mérhető ennél nagyobb bizonytalanság, az EU átlag pedig 84 százalék volt. Ha ugyanezt a kérdést nem a jövő hónap, hanem két év távlatában tesszük fel, akkor az ezt valószínűsítő aránya is csökken, de korántsem olyan drasztikusan mint azt gondolnánk. A munkavállalók 57 százaléka valószínűnek tartja, hogy lesz munkája két év múlva is, sőt 47 százalékuk azt is valószínűsíti, hogy ugyanott fog dolgozni ahol most. A fiatalok és magasabban kvalifikáltak általában tekintenek a jövőbe e kérdésekben is.

Azok aránya, akik úgy tervezik, hogy a következő 12 hónapban munkahelyet váltanak, új munkahelyet keresnek, 30 százalék.

Mennyire tartja valószínűnek, hogy...

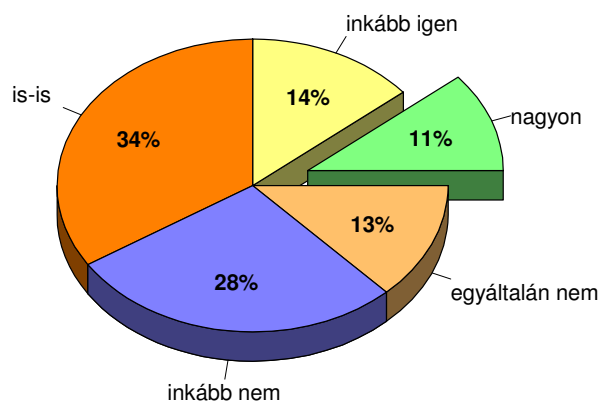


A lakosok közel egyharmada vallotta azt, hogy volt már huzamosabb ideig – legalább fél évig – munkanélküli, és egynegyedük tart attól, hogy elveszítheti állását. A lakosok 34 százaléka tart is meg nem is attól, hogy ez be fog következni a jövőben, és 41 százalék nyilatkozta azt, hogy ő személy

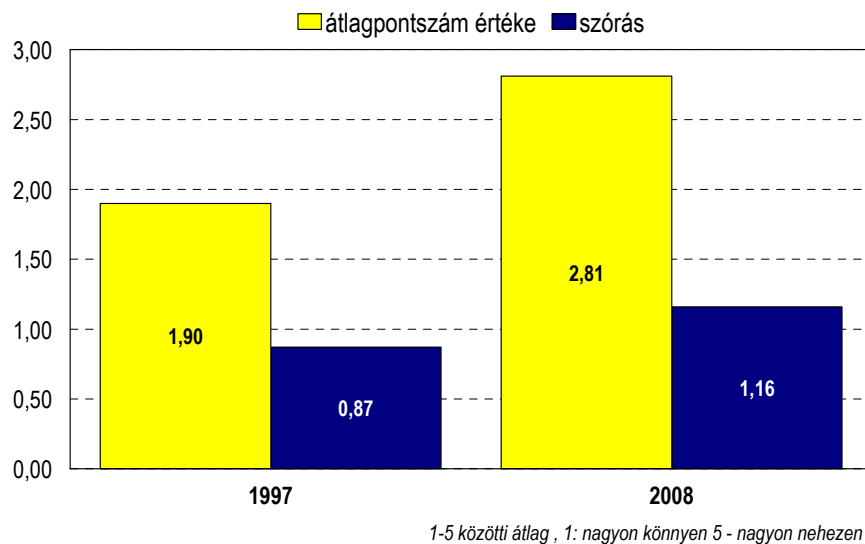
szerint nem tart attól, hogy egyszer csak megszűnik a munkája.

A válaszok átlaga az ötfokú skálán 2,81 – amit egyfajta „félelemindexként” is definiálhatunk –, és szórása 1,16. Ugyanez a kérdés szerepelt egy 1997 adatfelvétel során is¹⁴, akkor az átlag 1,90 és a szórás 0,87 volt. Mindez azt jelenti, hogy 10 év alatt a lakosok félelme megnőtt az iránt, hogy elveszíthetik állásukat, jelenleg bizonytalanabbnak érzik munkahelyeiket, mint korábban.

Mennyire tart Ön attól, hogy elveszítheti állását?



Mennyire tart Ön attól, hogy elveszítheti állását?



¹⁴ Medgyesi Márton–Róbert Péter (1998): „Munka-attitűdök: időbeli és nemzetközi összehasonlítás” in: Társadalmi riport 1998, Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.) 451. old.

A munkavállalók gyakran ahhoz, hogy megtartsák munkahelyüket vagy éppen hogy szerezzenek maguknak állást, sok mindent képesek megtenni. A lakosok 44 százaléka már továbbképezte magát ezen célok érdekében, 39 százaléka lakóhelyétől távolabb is vállalt munkát, és a lakosok egyharmada már úgy is dolgozott, hogy megelégedett alacsonyabb bérrel is, mint amit korábbi munkahelyein kapott. Önbevallás alapján a lakosok egyötöde vállalt már feketén is munkát – ez a valóságban természetesen magasabb arány is lehet –, és 8-9 százalékuk távmunkát vagy külföldi munkát is elvállalt.

A külföldi munkavállalás és a feketén való munkavállalás szempontjából a nemek között tapasztalható szignifikáns különbség, a férfiak 13 százaléka vállalt már valaha munkát más országba, és 24 százalékuk dolgozott már feketén. A nők aránya mindkét kérdés tekintetében 8-9 százalékponttal kevesebb.

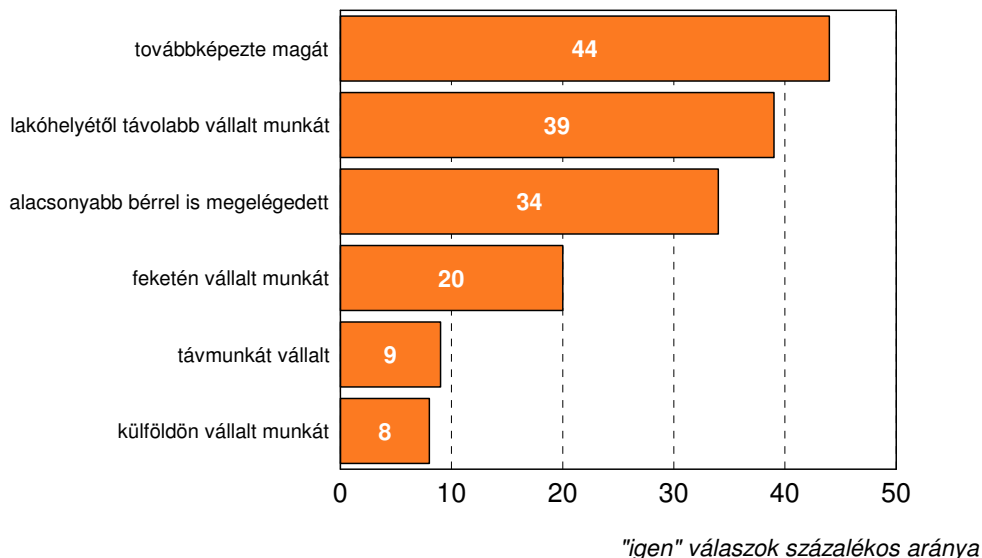
A magasabb jövedelemmel rendelkező háztartások tagjai között nagyobb arányban találunk olyanokat, akik továbbképezték magukat egy munka megtartása vagy elnyerése céljából, illetve akik külföldön vállaltak munkát vagy távmunkát felvállaltak. Az alacsony jövedelemmel rendelkezők jobban rá voltak kényszerítve, hogy alacsonyabb bérért is dolgozzanak, azonban érdekes, hogy a fekete munkavállalásnál többségben vannak a 200 ezer forint feletti havi jövedelemmel rendelkező háztartások (ezek tagjainak 34 százaléka vállalt már ilyen típusú munkát).

Az iskolai végzettség emelkedése a továbbképzés vállalására hat pozitívan, míg az alacsonyabb iskolai végzettségű emberek inkább az alacsonyabb bért választották akkor, ha meg akartak tartani vagy meg akartak szerezni egy munkát.

A továbbképzéseket főleg a 35-44 éves korosztályba tartozók vállalták, az alacsonyabb bérekkel a 45 éven felüli munkavállalók egyeztek ki, külföldre inkább a fiatalok mennek.

A területi szempontoknak jelentősebb hatásuk nincsen ezekben a kérdésekben.

Előfordult-e, hogy munka megtartása vagy munkaszerzés céljából...



Azt vizsgálva, hogy az aktív lakosság hol dolgozik, szerkezetét tekintve közel hasonló eredményeket kaptuk 2005-ben és 2008-ban is. Az aktív lakosság egyharmada kis és középvállalatoknál dolgozik, közel egynegyede állami vagy önkormányzati intézményeknél, egyötöd nagyvállalatoknál, és egy másik közel egyötöd pedig egyéni vállalkozói formában. A civil szektorban még mindig igen kevesen dolgoznak, 1-3 százalék mindösszesen. A két év között statisztikai értelemben lényeges változás nem történt, a változások nem haladják meg az öt százalékpontot.

Érdekes módon megfigyelhető, hogy a magasabb iskolai végzettségűek inkább az államigazgatási szektorban és kkv-éknél dolgoznak, míg a középfokú végzettségűek a kis és középvállalatoknál. Az utóbbi időben történt közigazgatási leépítések által történt mozgások itt is érezhetők, amíg 2005-ben a felsőfokú végzettségűek fele a közigazgatásban dolgozott, addigra ez az arány 2008-ban már csak 33 százalék, és megnövekedett a nagyvállalatoknál és az önfoglalkoztatói formában dolgozó diplomások száma. Az alacsony végzettségűek jelenleg 9 százalékkal többen dolgoznak nagyvállalatoknál, mint három évvel ezelőtt.

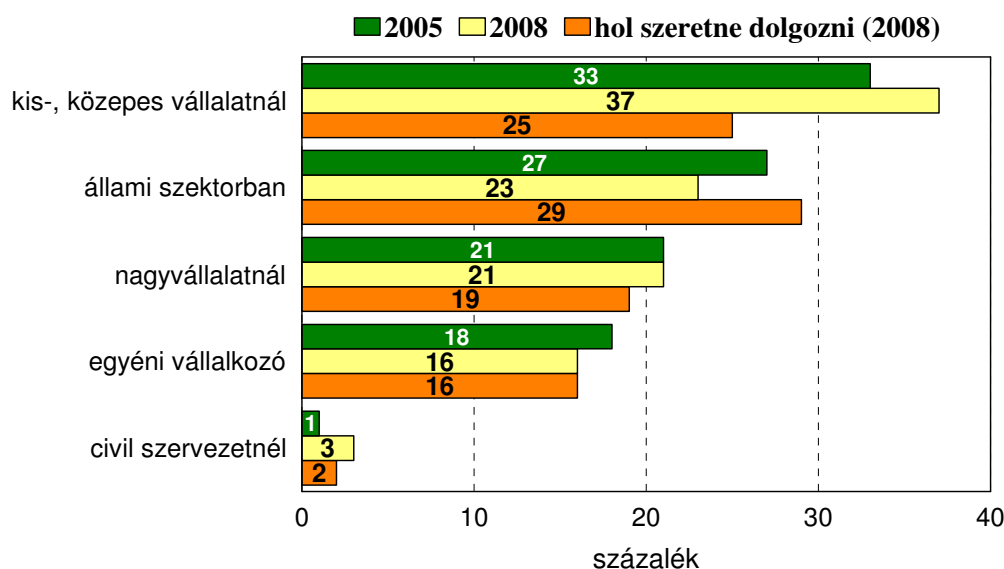
A fenti reformok által kiváltott hatás figyelhető meg a 45 éven felüli munkavállalók között is, 9 százalékuk a közszférából a kis és közepes vállalatokhoz vándorolt. A fiatalabb munkavállalók közül legtöbben kkv-éknél dolgoznak, az ő arányuk 40-43 százalék, míg a 35-44 év közötti munkavállalók megoszlása lényegesen nem változott a három év alatt.

Területi alapú szignifikáns különbség 2008-ban a keleti régióban látható, itt a dolgozók 36 százalékának állami vagy önkormányzati intézményekben van állása, míg a közép és nyugati

régiókban ez arány mindössze 16-17 százalék.

Ezzel párhuzamosan 2008-ban kíváncsiak voltunk arra, hogy az emberek hol szeretnék dolgozni, ha ebben a kérdésben választhatnának. A lakosok 29 százaléka szíve szerint a közigazgatásban, és csak negyedük dolgozna a kis és középvállalatoknál. A kérdés megítélésében régiókénti különbségek észrevehetőek. A keleti régiókban – ahol kevesebb a munkalehetőség – a lakosok többsége (42 százaléka) inkább a közigazgatásban dolgozna szívesen, míg a nyugati és a középső régiókban – ahol valamivel könnyebb az elhelyezkedés – a lakosság fele inkább valamilyen cégnél (kkv vagy nagyvállalat) dolgozna, ha lenne választási lehetősége.

Ön hol dolgozik jelenleg, és hol szeretne igazán dolgozni?



4.7 Flexicurity-attitűdök

A már idézett 2006-os Eurobarométer adatai alapján az EU25-ben az európai polgárok elfogadják a változtatás és az alkalmazkodás szükségességét. Kiderült, hogy az európaiak 76 százaléka egyetért azzal, hogy az egy munkaadónál egész életre szóló állások kora lejárt, 76 százaléka azt is gondolja, hogy a könnyű munkahelyváltás képessége igen hasznos manapság a munkavállalás szempontjából. Szintén a lakosok háromnegyede, 72 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a munkaszerződéseknek rugalmasabbá kell válniuk, hogy serkentsék a munkahelyteremtést, a legtöbben, 88 százalék pedig úgy véli, a rendszeres képzés javítja a munkához jutás esélyét. Sőt minden második lakos azzal is egyetért, hogy országában túl korán mennek nyugdíjba az emberek. Mindez azt mutatja, hogy az 25-ök Európájában a „flexicurity” alaptézisei magasan támogatott jellemzők.

Kutatásunkban megkérdeztük a magyar munkaképes korú lakosságot ugyanezekről. Az eredmények részben egyezők, részben pedig eltérők a két évvel korábbi EU adatokhoz képest. A magyar lakosok is egyetértenek azzal, hogy az egy munkaadónál egész életre szóló állások kora lejárt, sőt még az amúgy is magas EU átlagnál 15 százalékponttal többen értenek itthon egyet ezzel, a 91 százalékos egyetértés azt jelenti, hogy gyakorlatilag mindenki így nyilatkozott. A munkaképes korú lakosság háromnegyede azt is vallja, hogy a munkaszerződéseknek rugalmasabbá kell válniuk, hogy serkentsék a munkahelyteremtést, s elfogadja, hogy a rendszeres képzés javítja a munkához jutás esélyét, bár e kérdésben 10 százalékponttal alacsonyabb az egyetértés, mint az EU átlag, s ennek komoly üzenetértéke van az oktatásba, önképzésbe való várható egyéni befektetések tekintetében. Hasonlóan alacsonyabb az egyetértés a tekintetben is, hogy a könnyű munkahelyváltás képessége igen hasznos manapság a munkavállalás szempontjából, míg az EU-ban a lakosok háromnegyede határozottan állítja ezt, addig itthon csak a lakosok 60 százaléka vallja, s ez nyilván összefüggésben van az alacsonyabb valós munkaerő mobilitással is.

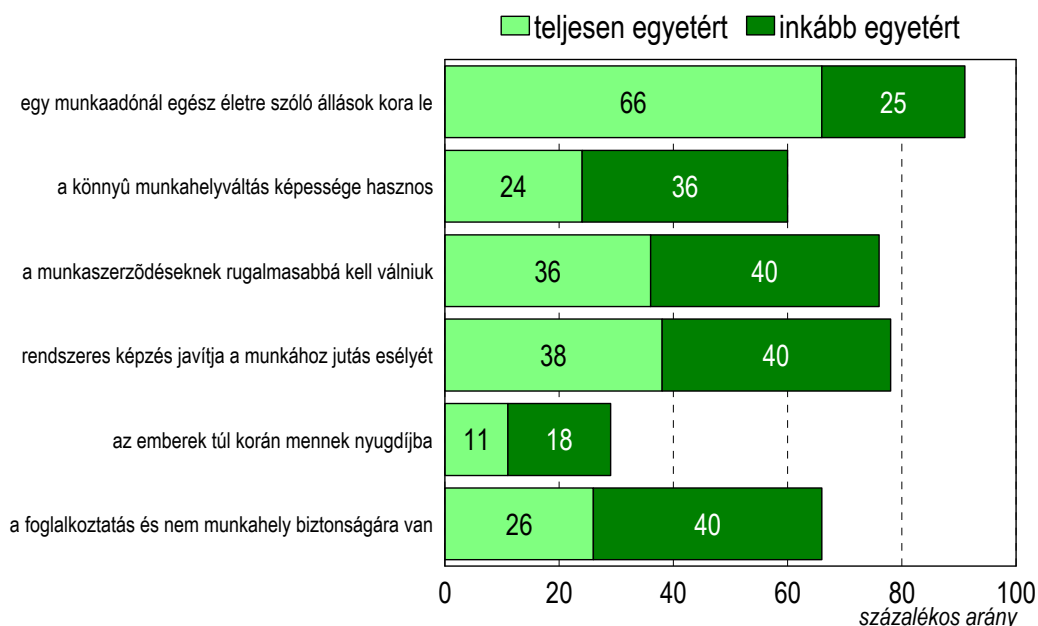
	Eurobarométer* (2006)	Echo Survey** (2008)
Az egy munkaadónál egész életre szóló állások kora lejárt	76	91
A könnyű munkahelyváltás képessége igen hasznos manapság a munkavállalás szempontjából	76	60
A munkaszerződéseknek rugalmasabbá kell válniuk, hogy serkentsék a munkahelyteremtést	72	76
Rendszeres képzés javítja a munkához jutás esélyét	88	78
Országunkban az emberek túl korán mennek nyugdíjba	45	29
Ma már sokkal inkább a foglalkoztatás biztonságára van szüksége az embernek és nem a munkahely biztonságára	-	66

* azok aránya, akik egyetértenek vagy teljesen egyetértenek /EU 25 átlag, 2006

** azok aránya, akik egyetértenek vagy teljesen egyetértenek /Magyarország, 2008

Markáns különbség ellenben, hogy míg az EU 25-ök átlagában a polgárok közel fele úgy véli, az emberek túl korán mennek nyugdíjba az országukban, addig Magyarországon mindössze 29 százalékuk vélekedik így.

Egyetértés a rugalmas és biztonságos munkaerőpiaccal kapcsolatos kijelentésekkel



A flexicurity biztonságot jelent a munkavállalónak, de nem mindig lehetséges megtartani ugyanazt a munkahelyet. Jól ismert tapasztalat, hogy van, amikor érdemesebb egy új munka keresésére összpontosítani ahelyett, hogy a jelenlegit próbálnánk megtartani. Ez esetben a hangsúly a biztonságos munkahelyváltáson van és szükség esetén megfelelő támogatást a munkanélküliség idejére. Végül soron a munkahely biztonságával szemben a flexicurity a foglalkoztatás biztonságára helyezi a hangsúlyt. A hazai munkavállaló korú népesség 26 százaléka teljesen, és további 40 százaléka is inkább elfogadja azt, hogy ma már sokkal inkább a foglalkoztatás biztonságára van szüksége az embernek és nem a munkahely biztonságára, ellenkező véleményen minden harmadik polgár van. Ez százfokú skálán kifejezve 62 pontot jelent, de a relatíve magas szórás (31 pont) jelzi, hogy azért megosztottak az emberek e kérdésben.

A rugalmas és biztonságos munkaerőpiaccal kapcsolatos kijelentésekkel való egyetértés független az életkortól és nemtől, s részben az iskolai végzettségtől is. Az kimutatható, hogy magasabban kvalifikált emberek nagyobb mértékben osztják azt, hogy a könnyű munkahelyváltás képessége, a mobilitás hasznos a munkavállalás szempontjából, jobban bíznak abban is, hogy a rendszeres képzés javítja a munkához jutás esélyét. A diplomások és a szakképzetlenek között a legnagyobb véleménykülönbség a foglalkoztatás vs. munkahely biztonsága tekintetében van. Míg a diplomások egyértelműen a foglalkoztatás biztonságát preferálják (72 pont), addig az alacsonyabb

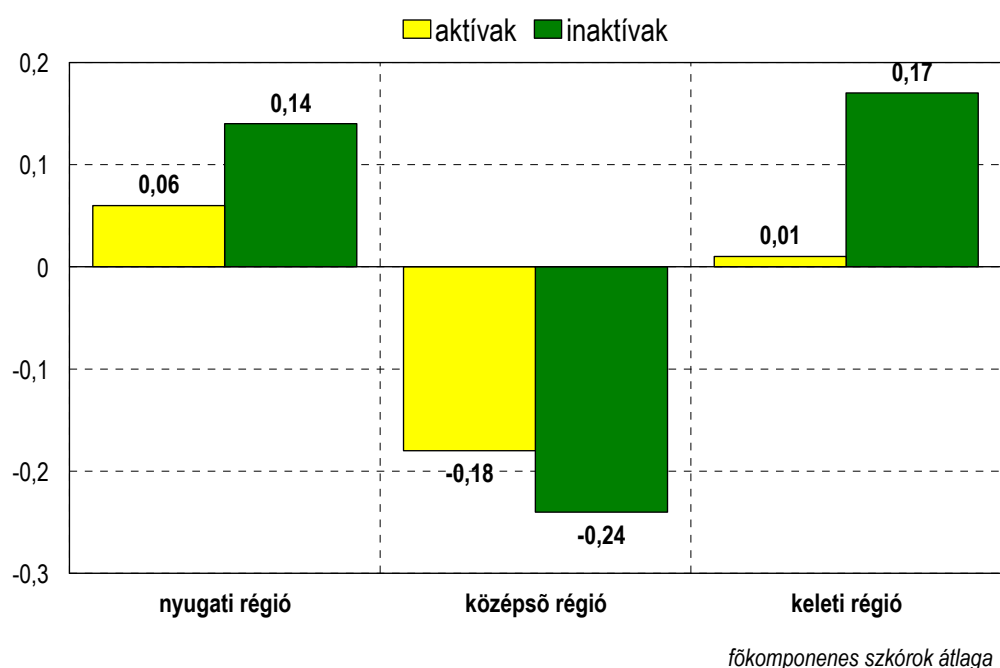
végzettséggel rendelkezők ezt alig vallják (50pont).

A jelenlegi gazdasági aktivitás két item esetében bír kismértékű magyarázó erővel a kapott válaszok esetében. A munkaszerződések rugalmasabbá válásával kapcsolatos előnyökkel az inaktív munkavállalók magasabb arányban értenek egyet, ellenben éppen ők azok – valószínűleg a személyes érintettség okán is - akik kevésbé értenek egyet azzal, hogy Magyarországon az emberek túl korán mennének nyugdíjba.

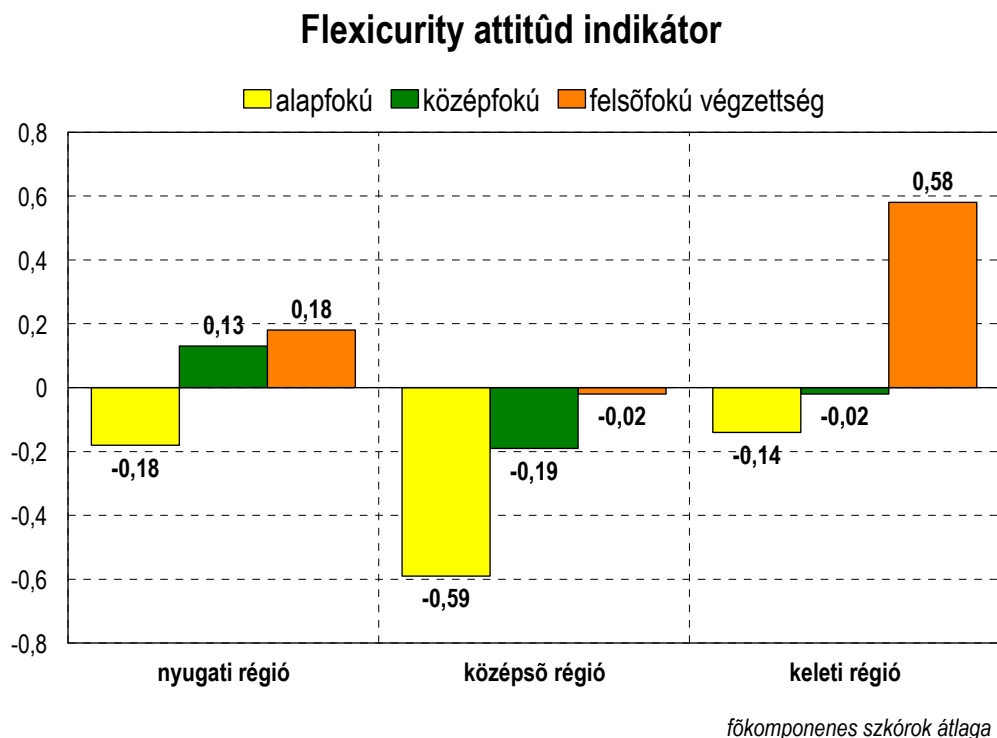
Ahogy az a korábbi kérdéseknél jellemző volt, itt is megerősödött az, hogy a válaszokat befolyásolta a területi hátrányok rendszerében elfoglalt pozíció és a regionális sajátosságok. A nyugati régióban élők az átlagnál magasabb arányban értettek egyet mobilitás és a rendszeres képzés fontosságával, a középső régió munkavállalói a foglalkoztatás stabilitásának fontosságával a munkahely stabilitásával szemben, míg a keleti régióban élők a munkaszerződések rugalmasabb válásának szerepét hangsúlyozták az átlagnál nagyobb arányban.

Főkomponens elemzéssel egy változóba redukálva a rugalmas és biztonságos munkaerőpiac jellemzőivel való egyetértést megalkotható egy sajátos és némileg leegyszerűsített flexicurity attitűd mutató. Ennek a mutatónak az értéke a központi régióban alacsonyabb, a keleti és nyugati régiókban magasabb valamivel, vagyis a flexicurity attitűd vidéken pozitívabb, mint a fővárosban és a környékén. A gazdasági aktivitás tovább árnyalja a képet, a vidéki régiókban az inaktívak körében a legmagasabb az indikátor értéke.

Flexicurity attitűd indikátor



A flexicurity attitűd mutatót egy másik demográfiai tényező is befolyásolja, mégpedig az iskolai végzettség, minél magasabb, annál pozitívabb a lakosok vonatkozó attitűdje. Különösen látványos az iskolai végzettség hatása, ha megtisztítjuk az adatokat a területi hatástól és az egyes régiókon belül külön vizsgáljuk a képzettség hatását az attitűdökre.



A munkában maradás nemcsak az egyéni konstruktív életvezetés szempontjából, hanem a társadalmi integráció és megfelelő munkahelyek és munkavállalók egymásra találása esetében gazdasági verseny és a termelékenység szempontjából is fontos. Arra a kérdésre, hogy mi kell ahhoz, az emberek megtarthassák a munkahelyüket ma Magyarországon meglehetősen lehangoló rangsor alakult ki. Az emberek szerint saját kvalitások előtt döntő lehet a szerepe a munkahelye megtartásában a jó belső munkahelyi kapcsolatoknak és annak, hogy nem sokat hiányozzanak betegség miatt. Sok más tényezőt megelőzve ezek legfontosabb feltételei az emberek munkahelymegtartó képességének – állította a felmérésben részt vett válaszadók többsége, de leginkább a vidéki válaszadók.

A váltás képességét hasonlóképpen a munkahely megtartás egyik fontos elvárásának tartotta minden második válaszadó. A rugalmas gondolkodásmód, a változások elfogadása, illetve ezek aktív követése – mind megannyi jó tulajdonság, ami kifejezi a váltás képességét, és ami biztosítja a hosszútávú munkavállalást.

A 10 munkavállalói kritériumot vizsgáló kérdéssorban középtájon helyezkedik el a továbbképzés és átképzés szerepe 57-60 ponttal százfokú skálán, közel minden második válaszadó

szerint nagy szükség van arra, hogy képezzék magukat, ha meg akarják tartani munkahelyüket. Ehhez hasonló megítélés alá esett az átszervezés. A manapság nem ritkán előforduló átszervezés kellemetlenségeit is el kell tudniuk viselni a dolgozóknak, ha meg akarják tartani a munkahelyüket.

A válaszadók többsége már csak mérsékelt, közepes jelentőséget tulajdonít a munkahelyek megtartásában annak, ha a munkavállaló a képzettségénél alacsonyabb szintű munkát is hajlandó legyen elvállalni. Ezt a „megalkuvást” a válaszadóknak kb. egynegyede tartotta nagyon fontosnak, s a munkahelyek biztonságában nincs döntő szerepe a hétvégi munkavállalásnak vagy pláne a napi rendszerességű túlórának – állítják a megkérdezettek, ez a két szempont került a 10 munkahely-megtartó kritérium rangsorában az utolsó helyekre.

Ahhoz, hogy Ön megtarthassa a munkáját, mennyire van szüksége az alábbiakra?

	Középső Régió	Nyugati Régió	Keleti régió	Együtt
jó kapcsolatai legyenek munkahelyen belül	68	80	80	76
ne legyenek túl sokat beteg	68	78	78	75
képes legyen váltani	62	66	73	68
ügyesen helyezkedjen	65	58	74	66
vállalja az esetleges átszervezéssel járó kellemetlenségeket is akár	53	65	71	64
továbbképezze magát	55	56	67	60
átképezze magát más szakterületre	53	52	65	57
hétvégi munkát is vállaljon	53	53	61	56
a jelenlegi képzettségénél alacsonyabb szintű munkát is elvállaljon	48	50	60	53
napi rendszerességgel túlórákat vállaljon	45	48	53	49

Átlagpontszám 0-100 közötti skálán

A válaszok mögött azonban területileg eltérő tapasztalatok állnak, a szűkös munkahely kínálat és az erősebb verseny a munkahelyért azt hozza magával, hogy a munkavállalóknak több mindent el kell viselni. A keleti régióban minden item értéke szignifikánsan magasabb, mint a középső vagy a nyugati régióban.

A kérdés kapcsán az is kimutatható, hogy az alacsonyabb iskolai végzettségű munkavállalóknak inkább vállalniuk kell a hétvégi túlmunkát, a képesítésüknél még alacsonyabb munkát is többször kell elvállalni ugyanakkor a magasabban kvalifikáltaknak a továbbképzésre kell jobban odafigyelni, illetve könnyebben kell tudni váltaniuk. Életkor szerint jellemző, hogy az idősek válaszában felértékelődik az, hogy ne legyenek túl sokat betegek, míg a fiatalok esetében más szakterületre való átképzés értékelődik fel, mint a munkahely megtartását elősegítő tényező.

A kérdés kapcsán van összehasonlítási alapunk a korábbi, 2005-ben végzett kutatás

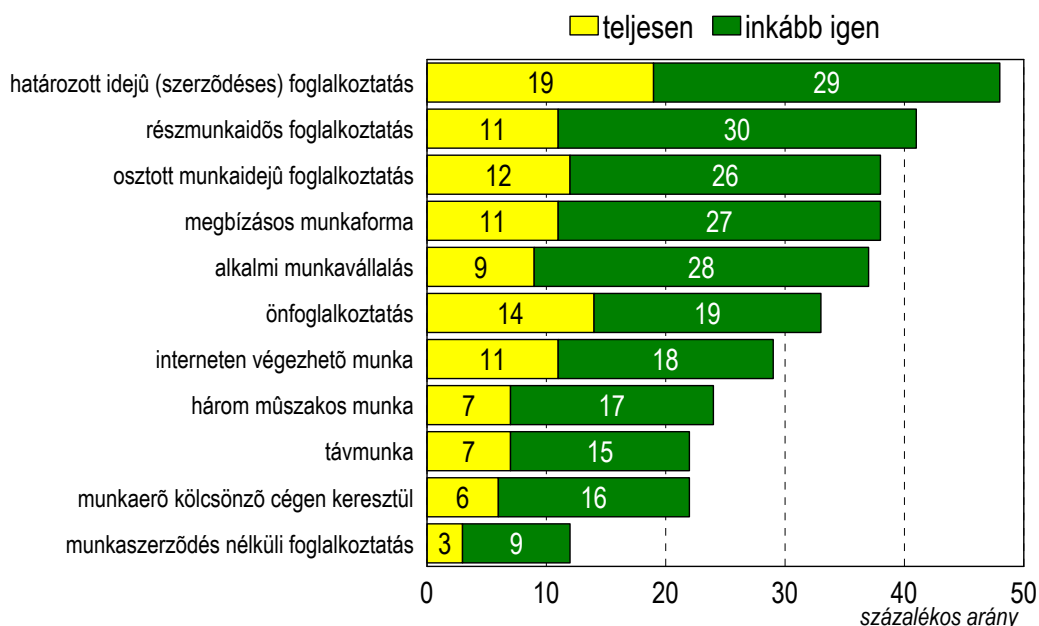
segítségével, bár egy-két ponton van eltérés az itemek kapcsán, de ezek lényegi, tartalmi különbséget nem foglalnak magukba. Három év alatt hangsúlyeltolódások az első helyek kapcsán tapasztalhatóak, a rangsor közepétől lényeges változások nem láthatóak.

Ahhoz, hogy a munkavállalók megtarthassák az állásukat Ön szerint mennyire van szükség arra, hogy...
(összesítő táblázat, az ötfokú fontossági skála átlagértékei alapján)

	2005		2008
1. dinamikusak maradjanak	4,35	1. jó kapcsolatai legyenek munkahelyen belül	4,06
2. jó kapcsolataik legyenek munkahelyen belül	4,27	2. ne legyenek túl sokat beteg	4,01
3. képesek legyenek váltani	4,25	3. képes legyen váltani	3,71
4. elfogadják a náluk fiatalabbak vezető szerepét	4,23	4. ügyesen helyezkedjen	3,66
5. továbbképezzék magukat	4,20	5. vállalja az esetleges átszervezéssel járó kellemetlenségeket is akár	3,56
6. vállalják az esetleges átszervezéssel járó kellemetlenségeket is akár	4,07	6. továbbképezze magát	3,42
7. átképezzék magukat más szakterületre	4,01	7. átképezze magát más szakterületre	3,30
8. a jelenlegi képzettségénél alacsonyabb szintű munkát is elvállaljanak	3,61	8. a jelenlegi képzettségénél alacsonyabb szintű munkát is elvállaljon	3,14
9. hétvégi munkát is vállaljanak	3,51	9. hétvégi munkát is vállaljon	3,25
10. napi rendszerességgel túlórát vállaljanak	3,20	10. napi rendszerességgel túlórát vállaljon	2,98

Az ún. flexicurity-útvonalak közül az első útvonal a szerződési formák szegmentáltságának kezelését hangsúlyozza. Ezen országokban 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 végén 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.

Mennyire találkozik az Ön elképzelésével az alábbi foglalkoztatási formák?



Százfokú skálán mérve egyik foglalkoztatási forma elfogadottsága sem került 50 pont fölé, a többségük 25 és 40 pont között mozog. Demográfiai szempontok is meghatározóak lehetnek, ezért ezt külön is vizsgáltuk. Nemek szerinti eltérés, hogy a férfiak számára jobban elfogadható a munkaszerződés nélküli munkavégzés és az önfoglalkoztatás, míg a nők körében az átlagnál magasabb a részmunkaidős foglalkoztatás népszerűsége. Életkor szerint a fiatalok inkább nyitottak a munkaerő-kölcsönző cégen keresztüli munkavállalásra, az önfoglalkoztatásra, a távmunkára valamint az interneten végezhető munkára. Iskolai végzettség szerint van talán a legnagyobb különbség, azért ezt részleteiben is közöljük, bár meglepő eredmények nincsenek.

	Alapfokú végzettség	Középfokú Végzettség	Felsőfokú végzettség	Együtt
határozott idejű (szerződéses) foglalkoztatás	51	45	46	46
részmunkaidős foglalkoztatás	51	38	36	39
megbízásos munkaforma	44	39	34	39
osztott, vagy egyenlőtlen munkaidejű foglalkoztatás	40	37	39	38
alkalmi munkavállalás	52	36	26	36
önfoglalkoztatás (egyéni vállalkozói lét)	18	35	42	34
interneten végezhető munka	19	29	36	29
távmunka	22	27	30	27
munkaerő kölcsönző cégen keresztül munkavállalás	29	25	26	26
három műszakos munka	31	27	17	25
munkaszerződés nélküli foglalkoztatás	29	17	10	17

Átlagpontszám 0-100 közötti skálán

4.8 Munka-értékek

A munkával való elégedettség, a munkához való egyéni viszony, a különböző ún. munka-attitűdök fontos kutatási területe nemcsak a munkalélektannak, hanem a személyiség pszichológiának, a vezetéstudománynak és szervezetszociológiának is. A flexicurity modellek közvetve illetve közvetlenül is kapcsolatban állnak ezekkel az attitűdökkel, melyeket pl. munkával való elégedettséget és a munka iránti elkötelezettséget közvetlenül a munka tulajdonságai és a munkával kapcsolatos értékek határozzák meg. A releváns szakirodalom (Hradil 1994) négy vizsgálati területet emel ki ebben a kérdéskörben, a munkahely biztonságát; a munkaidő kedvező, rugalmas voltát; a munkakörülmények és munkafeltételek helyzetét és a munkával kapcsolatos elégedettség fontosságát.

Magyarországon átfogó munkaérték vizsgálat az utóbbi években nem igen készült, így kutatásunkban a 2008-as adatfelvétel eredményeit az 1997-es ISSP (International Social Survey Programme) publikált (Medgyesi–Róbert 1998) adataival tudjuk összevetni, ha az értékek időbeli változását is látni szeretnénk.

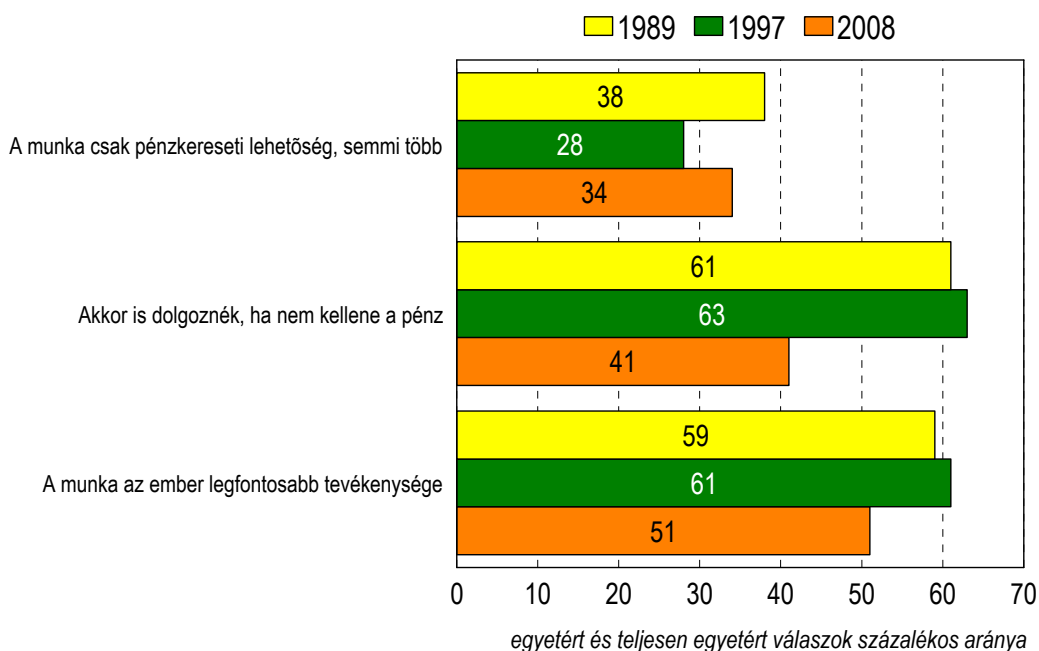
Kutatási eredmények szerint a munkavállalók körében az ún. instrumentális munka-attitűd beállítódás (mely szerint a munka csak eszköz, nem több az életben) markánsan jelen van a magyar társadalomban. A megkérdezett munkaképes-korú lakosok 12 százaléka teljesen, további 21 százaléka inkább egyetért azzal, hogy számára munka csak pénzkereseti lehetőség, semmi több, s csupán az emberek kevesebb mint fele dolgozna akkor is, ha nem kényszerülne rá.

Idősorosan nézve ezen munka-érték alakulását az utóbbi tíz évben nagyobb mértékben

jellemző Magyarországon a munkával kapcsolatban ez az instrumentális beállítottság, mint a kilencvenes évek végén. 20 év távlatában nézve az adatokat, most a legalacsonyabb azok aránya, akik úgy vélik akkor is dolgoznának, ha nem kellene a pénz (60 százalékról 41 százalékra csökkent) s azok aránya is most legkisebb (51 százalék), akik szerint a munka az ember legfontosabb tevékenysége. Ez komoly munka-érték átrendezést mutat. Százfokú skálán kifejezve ez 49 és 61 pontot jelent, mely a férfiak körében alacsonyabb (45 és 58) a nők körében viszont magasabb (53 és 64 pont), vagyis a férfiak inkább vélik úgy, hogy a munka csak eszköz, míg a nőknek többet jelet. A kérdés megítélésében az életkor nem, ellenben az iskolai végzettség szerepet játszik, míg az alapfokú végzettségűeknél 57 pont az egyetértés mértéke azzal a kijelentéssel, hogy a munka csak pénzkereseti lehetőség, addig középfokon már csak 50, a diplomásoknál pedig mindössze 37 pont, vagyis a többség elutasítja a munka ilyen jellegű instrumentummá redukálását.

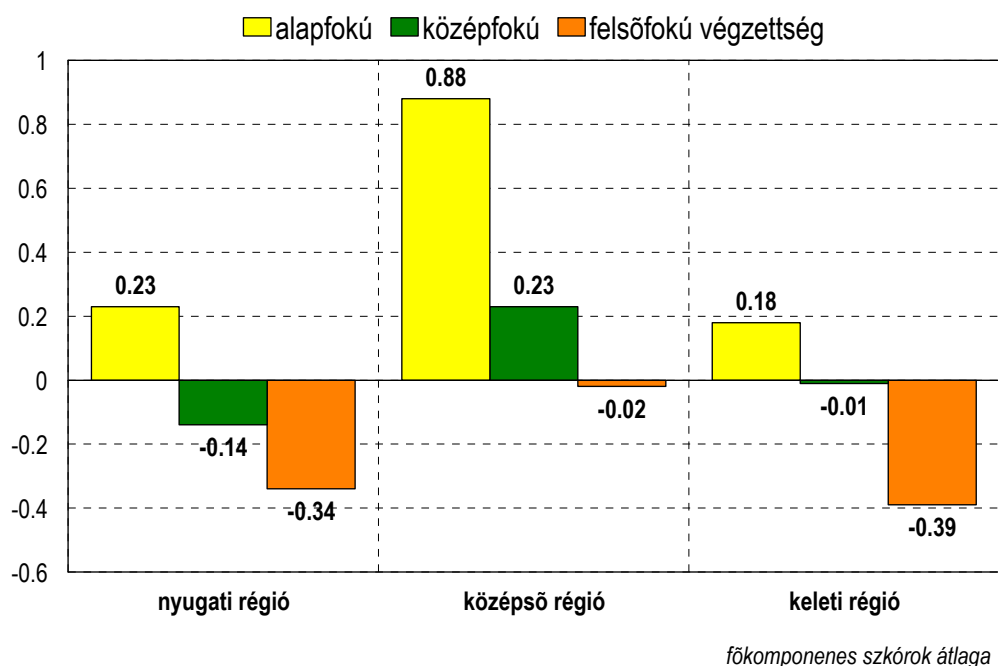
Az aktivitásnak sajátos hatása mutatható ki, míg az aktívak többsége egyetért azzal, hogy akkor is dolgozna, ha nem kellene a pénz, az inaktívknál ez az arány alacsonyabb, vagyis esetükben a belső motiváció is gátolja a munkaerőpiacra való visszajutást.

Instrumentalitás munka-attitűd alakulása



Egységes főkomponenssé redukálva az instrumentális munka-értéket mérő változókat egy olyan negatív indikátort alkottunk¹⁵ mely megkönnyíti az összehasonlítást. Az index értéke jellemzően a fővárosban és a környékén a legmagasabb, vagyis itt mérhető legmagasabb instrumentális munka-érték, különösen az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkavállaló körében. A vidéki régiókban az index értéke alacsonyabb, mind keleten, mind pedig nyugaton. Az is jellemző, hogy az munka instrumentális jellege csökken a képzettségi szint emelkedésével régiótól függetlenül. Önmagában a régió 2, az iskola végzettség 3 százalékot magyaráz az indikátor variáciájából, míg a nem 1 százalékot, ugyanis az is kimutatható, hogy a nők kevésbé tekintenek a munkára úgy mint pusztán pénzkereseti eszközre.

Instrumentális munka-érték indikátor



A munka-értékek között vizsgáltuk a munkahely iránti elkötelezettség mértékét is. Ezek alapján az derült ki, hogy magyar munkavállalók meglehetősen lojálisak, inkább elkötelezettek a munkahelyük iránt, de a legnagyobb érték számunkra a munkahely biztonsága. Sokan (60 százalékuk) dolgozna keményebben is a cégért, s többségük büszke is a munkahelyére, de ugyanakkor harmaduk

¹⁵ Mivel a kapcsolódó itemek között volt pozitív és negatív tartalmú állítás egyaránt, a pozitív itemeket átkódoltuk, és úgy végeztük el a főkomponens-elemzést. Az így kapott új változó negatív indikátor lett, ami azt jelenti, hogy minél nagyobb az érték, annál inkább jellemző, hogy a munka csupán pénzkereseti eszköz az emberek számára semmi több.

nyilatkozott úgy, hogy ha lenne rá lehetőség, otthagyná munkahelyét, hogy másfajta munkát végezzen, s egy kecsegtető állásajánlatot pedig minden második munkavállaló fogadna el.

A munka-értékek között vizsgáltuk a munkahely iránti elkötelezettség mértékét is. Ezek alapján az derült ki, hogy magyar munkavállalók meglehetősen lojálisak, inkább elkötelezettek a munkahelyük iránt, de a legnagyobb érték számunka a munkahely biztonsága. Sokan (60 százalékuk) dolgozna.

A fiatalok és a magasabban képzett munkavállalók jellemzően büszkébbek foglalkozásukra és a munkahelyükre, nagyobb hajlandóság van bennük a keményebb munkára a cég érdekében, s kevésbé váltanának még kecsegtető ajánlat esetében is, mint az idősebbek.

Munka-érték attitűd kijelentésekkel való egyetértés

	Teljesen egyetért %*	Inkább egyetért %*	Pontszám százfokú skálán**
Kész vagyok arra, hogy keményebben dolgozzam a cégért	25	33	66
Büszke vagyok a munkahelyemre	22	32	63
Ha lenne rá lehetőség, otthagynám munkahelyemet, hogy másfajta munkát végezzek	12	18	43
Kecsegtető állásajánlatot is elutasítanék azért, hogy ennél a cégnél maradjak.	9	16	40
Büszke vagyok a foglalkozásomra	24	33	66
A munka csak pénzkereseti lehetőség, semmi több	12	21	49
Akkor is dolgoznék, ha nem kellene a pénz	15	26	51
A munka az ember legfontosabb tevékenysége	19	32	39

*teljesen és inkább igen válaszok százalékos aránya

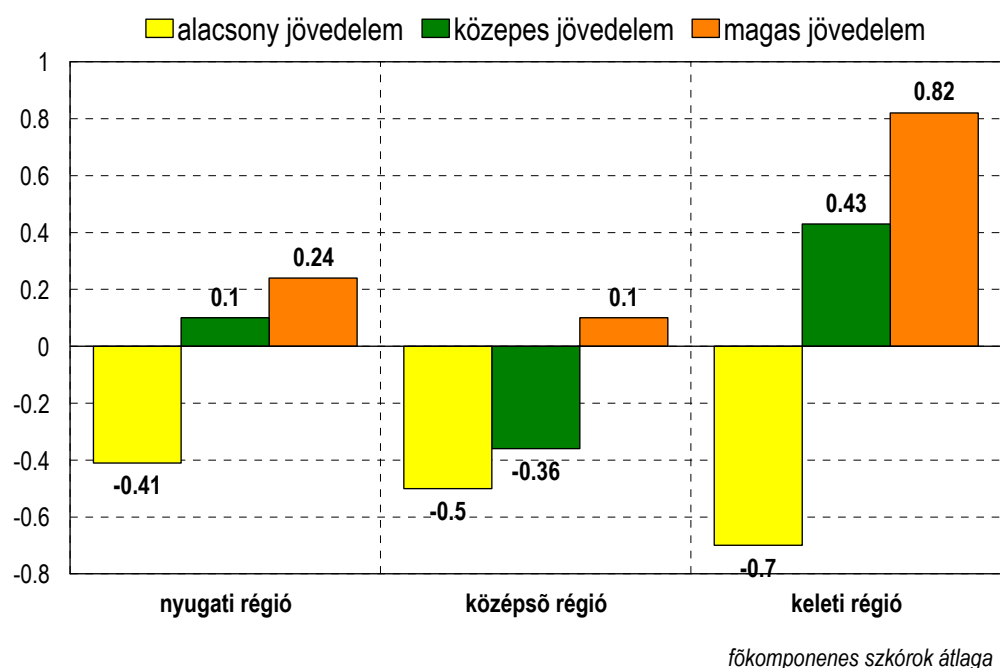
** egyetértés mértéke 0-100 pont között kifejezve

Az elmúlt 10 évben a munkahely iránti elkötelezettség mértéke alapvetően nem változott a magyar társadalomban, egy kicsit nőtt azok aránya, akik úgy vélik, kecsegtető állásajánlatot is elutasítanának azért, hogy annál a cégnél maradjak, ahol jelenleg is vannak, s ez szintén a stabilitás mint érték fontosságára hívja fel a figyelmet, melyre nyilván hatással van a kibontakozó gazdasági válság munkavállalói percepciója.

	1997 (1-5 közötti pont)		2008 (1-5 közötti pont)	
	Átlagpont	Szórás	Átlag	Szórás
Kész vagyok arra, hogy keményebben dolgozzam a cégért	3,62	0,98	3,64	1,14
Büszke vagyok a munkahelyemre	3,48	1,03	3,52	1,20
Ha lenne rá lehetőség, otthagynám munkahelyemet, hogy másfajta munkát végezzek	2,67	1,28	2,71	1,39
Kecsegtető állásajánlatot is elutasítanék azért, hogy ennél a cégnél maradjak.	2,27	1,17	2,59	1,31
Büszke vagyok a foglalkozásomra	3,63	1,04	3,63	1,13

A munkahely iránti elköteleződés az elérhető jövedelem emelkedésével nő, míg az alacsony (150 ezer Ft háztartás jövedelem alatti) jövedelműek sokkal kevésbé elkötelezettek a munkahelyük felé, addig a magasabb jövedelműek inkább azok. Jellemző azonban a régiós eltérés, mert míg a keleti régiókban a magas jövedelem sokkal erősebb elköteleződéssel jár együtt, addig a nyugati régióban alacsonyabb, a középső régióban pedig még alacsonyabb az index értéke még a magas jövedelműek között is. A jövedelmi különbségekkel együtt – érthetően – ez a hatás kimutatható az iskolai végzettség vonatkozásában is, a magasabb végzettségűek jobban kitartanak a cégnél és büszkébbek munkahelyükre.

Munkahely iránti elköteleződés indikátora



A rugalmas és biztonságos munkaerőpiac jellemzője lehet, hogy az emberek olyan munkát végeznek, amelyet szeretnek, amely megfelel az igényeiknek és találkozik a munkáltató elvárásaival is. Az egyes munka-jellemzőket fontosnak vagy nagyon fontosnak tartók arányát tekintve túl jelentős elmozdulás nem történt az elmúlt évtizedekben, az embereknek a legfontosabb szempont egy munka megítélésakor, hogy mennyire biztos az állás, illetve hogy magas legyen a kereset. Ezt követi a munkahelyi közösség minősége, illetve hogy olyan munkahely legyen, ahol az ember véleménye számít. Ez utóbbira a munkaképes korú lakos 83 százaléka mondta, hogy fontos vagy nagyon fontos szempont szerintük, de több mint 80 százalék fontosnak tartja a stresszmentes légkört is. Az elmúlt húsz évben 3 százalékponttal nőtt azok aránya, akiknek fontos szempont az önállóság is, ellenben a munka érdekességének fontossága csökkent, 87 százalékról 77 százalékra. Az előrejutási

lehetőségek, a lakosok háromnegyedének tűnik fontosnak. A munka társadalmi hasznával kapcsolatos elvárás folyamatosan csökken, míg 1989-ben az emberek 89 százaléka mondta, hogy fontos szempont számára, addig 1997-ben már csak 80, 2008-ban pedig 63 százaléka nyilatkozott így. Hasonlóan csökkent azok aránya, akiknek fontos hogy munkájával másokon segíthessen. Abban a kérdésben, hogy olyan munka legyen, ahol az ember szabadon dönti el, hogy a nap melyik szakaszában, illetve mely napokon dolgozik, vagyis a rugalmasság fontossága megosztja az embereket, mindössze 45 százalékuknak tűnik ez fontos szempontnak.

Az egyes munka-jellemzőket fontosnak vagy nagyon fontosnak tartók aránya

	1989	1997	2008
hogy egy állás biztos legyen	96	97	95
hogy magas legyen a kereset	92	95	90
hogy jó munkahelyi közösség legyen	-	-	88
olyan munkahely legyen, ahol számít az ember véleménye	-	-	83
hogy stresszmentes legyen	-	-	81
hogy önállóságot kapjon a munkájában	77	78	80
hogy érdekes legyen a munka	85	87	77
megfelelő bérén kívüli juttatások legyenek	-	-	74
hogy jó lehetőségek legyenek az előrelépésre	67	73	72
hogy közel legyen a lakáshoz	-	-	67
hogy munkájával másokon segíthessen	78	74	65
hogy olyan munka legyen, ahol az ember társadalomnak hasznos dolgot csinál	89	80	63
hogy olyan munka legyen, ahol az ember szabadon dönti el, hogy a nap melyik szakaszában, illetve mely napokon dolgozik	71	50	45

százalékos arány

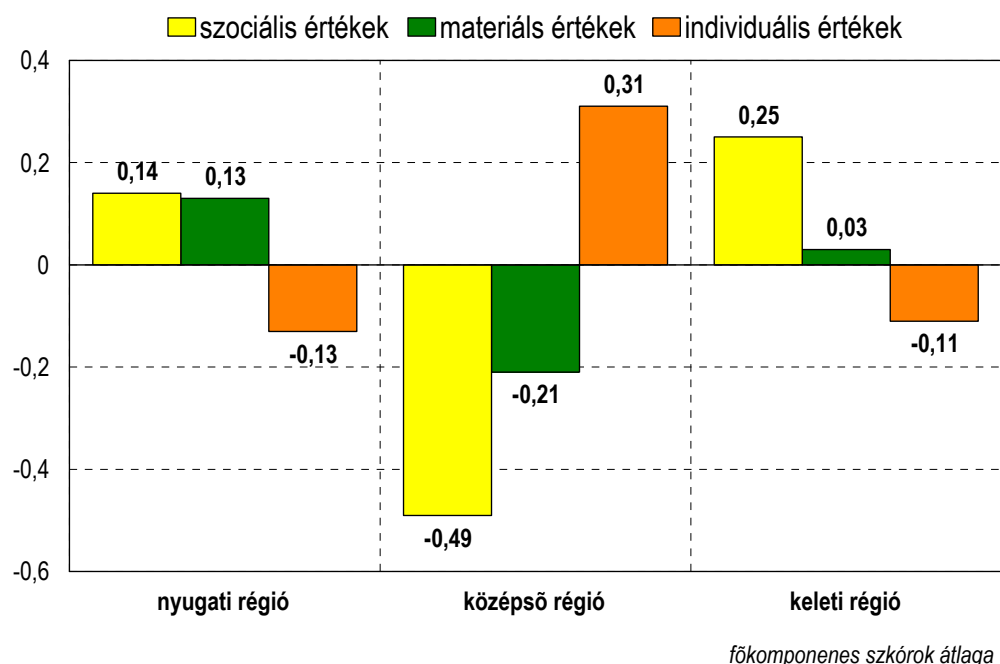
A munka-értékek fontossága részben eltérő a férfiak és a nők preferenciájában. Az adatok alapján a nőknek valamennyi szubjektív és munkakörülménnyel kapcsolatos összetevő fontosabb, mint a férfiaknak. Életkor szerint is van némi eltérés a fiatalabbaknak egy kicsit fontosabb az előrelépési lehetőség és a rugalmasság. Az iskolai végzettség is szegmentálja a véleményeket, minél magasabb valakinek az iskolai végzettsége, annál fontosabbá válik a munka érdekessége, felértékelődnek a bérén kívüli juttatások, a rugalmasság, az önállóság és stresszmentesség is. Regionálisan fontos eltérés mérhető a munkahely biztonsága tekintetében, ugyanis a középső régió munkavállalói – feltehetően a kedvező foglalkoztatási helyzet miatt – kevésbé tartják fontosnak, hogy egy állás biztos legyen, mint a keleti régió lakosai. Ellenben a fővárosban és környékén a rugalmasság tűnik kicsit

fontosabbnak. Ezzel egyidőben azonban a munka társadalmi hasznossága kevésbé fontos a középső régió lakosainak mint a vidékieknek.

A fenti munkaértékekből faktorelemzéssel, három csoportot (főkomponenst) alkottunk. Az első materiális javadalmak (magas kereset, állásbiztonság, béren kívüli juttatások, stb.) fontosságát mutatja, a második a munka szociális értékeinek fontosságát méri (társadalmi haszna, munkahelyi közösség, stresszmentesség, megközelíthetőség stb.), a harmadik pedig az individuális munkaértékekkel kapcsolatos attitűdöket próbálja meg kifejezni (előrejutási lehetőség, önállóság, szabadon dönthet a munka időpontjáról stb.).

Az indikátorok összehasonlításából kiderült, hogy az individuális munkaértékek az átlagnál fontosabbak a középső régióban lakóknak, középkorú munkavállalóknak és a diplomásoknak. Ezzel szemben a szociális munkaértékekre az átlagnál nagyobb pontszámot adtak a nők, valamint a keleti régióban élők, s a materiális munkaértékek fontosságát pedig a fiatalok és nyugati régió munkavállalói hangsúlyozzák átlagnál nagyobb mértékben.

Munkaérték indikátorok fontossága

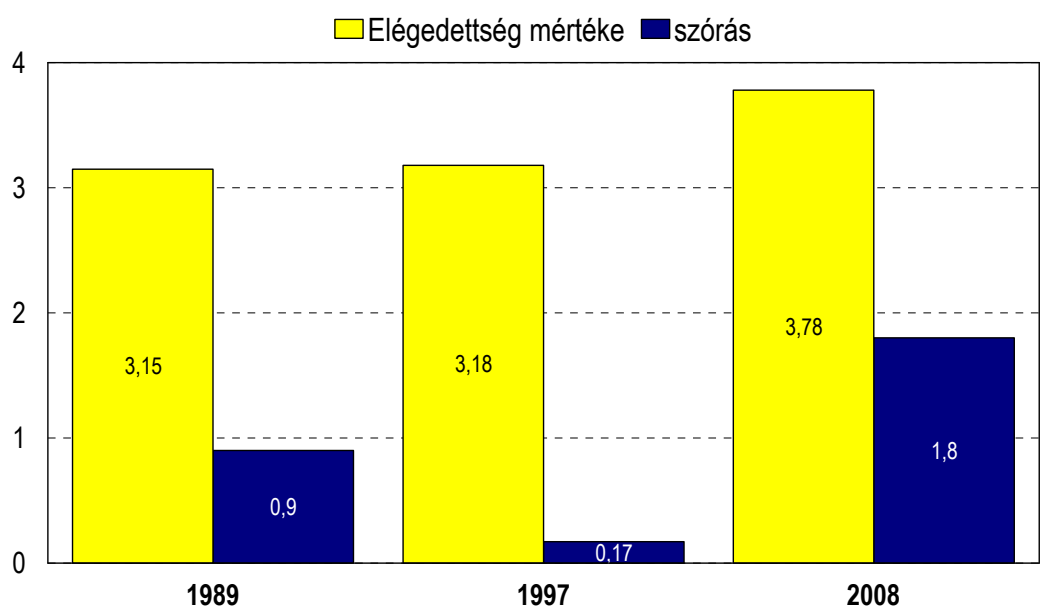


Végezetül szólni kell az egyik legfontosabb munka-attitűd jellemzőről, az elégedettségről. Az elmúlt tíz évben érezhetően romlott az emberek munkával való elégedettsége, 1-7 fokú skálán mérve, (ahol az 1. a tökéletesen elégedett választ jelenti, a 7 pedig a teljesen elégedetlent) az 1997-ben mért 3,18 átlag tovább romlott 3,78-ra. Ez korántsem azt jelenti, hogy mindenkinek romlott volna az

elégedettsége, mert eközben a válaszok szórása jelentősen megnőtt, vagyis sokkal heterogénebbek lett a válaszok, polarizálódott a munkával való elégedettség. 2008-ban azt mértük, hogy az emberek 29 százaléka teljesen vagy nagyon elégedett, míg 20 százalékuk van a teljesen vagy nagyon negatív véleményen.

A fontosabb demográfiai hatásoktól függetlennek tűnik az elégedettség, csak az mutatható ki, hogy általában elégedettebbek munkájukkal a nyugati régióban dolgozók.

A munkával való elégedettség alakulása



1-7 közötti átlag, 1: tökéletesen elégedett 7: teljesen elégedetlen

5. A flexicurity modellek klaszterei

A kutatás során különböző flexicurity és munka-érték indikátorok komparatív elemzése során alkotott főkomponensek alapján meg lehet határozni a flexicurity modellek általánosabb klasztereit is. Az indikátorokat vettük klaszterképző input változónak melyeket ún. k-means klaszterezésbe vonva, az egymáshoz hasonló indikátorokkal bíró személyeket próbáltuk statisztikailag összetartozó csoportokba rendezni. Az eljárás eredményeként a válaszadókat három, jól elkülöníthető csoportba tudtuk sorolni. Az első klaszterbe azok az emberek kerültek, amelyek munkaerőpiaci érdeklődése alacsony, a rugalmas és biztonságos munkaerőpiacot megteremteni célzó kormányzati intézkedésekkel kapcsolatban szkeptikusabbak, miközben alapvetően a klasszikus foglalkoztatási formákat preferálják a munkára csupán mint a pénzkeresés eszközére tekintve. Ők alkotják a munkaképes korú lakosság negyedét, jellemzően a középső régióban élnek, illetve közöttük alacsonyabb az átlagos képzettségi szint is.

Indikátor	1. klaszter	2. klaszter	3. klaszter	F teszt
Munkaerőpiaci érdeklődés	-0,37296	0,496901	-0,38259	45,0**
Kormányzati feladatok fontossága	-1,30467	0,515728	0,101198	182,1**
Tervezett intézkedések hatékonysága	-0,85291	0,665878	-0,09419	101,6**
Flexicurity attitűd	-0,6689	0,330211	0,04517	31,8**
Rugalmas munkavégzés	0,097871	0,142465	-0,29367	8,3**
Táv munka munkavégzés	0,151758	0,337351	-0,40193	23,9**
Munka instrumentaritása	0,441132	-0,47945	0,164841	31,9**
Munkahely iránti elköteleződés	-0,35736	0,590225	-0,34245	50,3**
Szociális munkaérték	-0,63262	0,573297	-0,24922	59,9**
Materiális munkaérték	-0,8309	0,094085	0,453013	67,6**
Individuális munkaérték	-0,02298	0,497787	-0,39712	33,5**
	24 %	39 %	37 %	

*p<.05 **p<.001

A második csoportba azok kerültek, akik messzemenőig elfogadják a rugalmas és biztonságos munkaerőpiac kínálta előnyöket, nyitottak az atipikus foglalkoztatási formákra, optimisták a tervezett kormányzati intézkedések tekintetében miközben azért kötődnek munkahelyükhöz, ahol a nemcsak az individuális, hanem a szociális munkaértékeket is fontosnak tartják. Közöttük az átlagnál több a nő és a magasan kvalifikált munkavállaló, s nagyobb arányban fordulnak elő a keleti régióban.

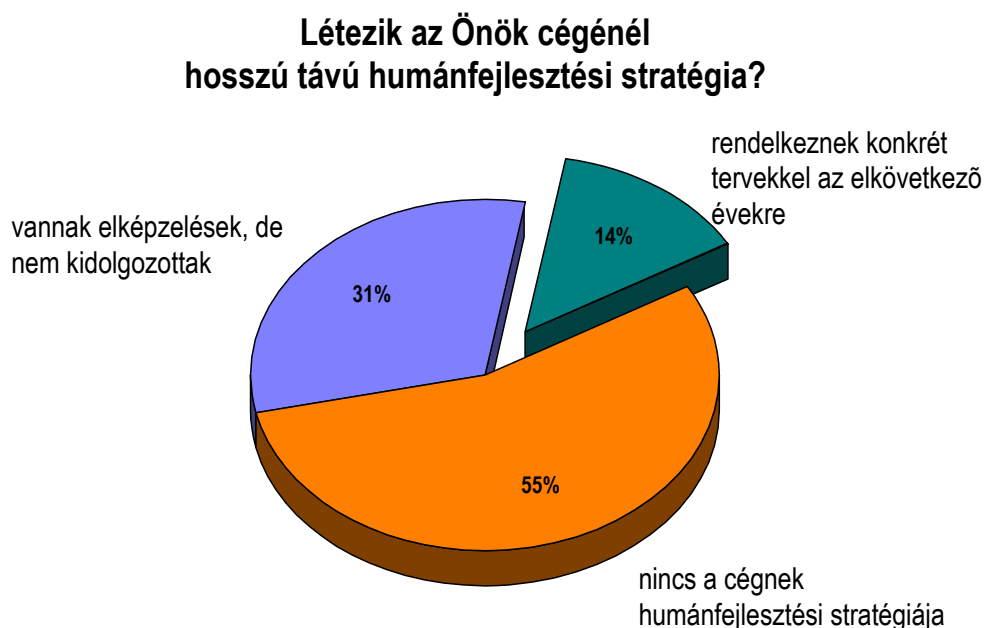
A harmadik csoport tagjait a biztonsághoz való ragaszkodás, valamint materiális munkaértékek

preferenciája jellemez, a rugalmas és biztonságos munkerőpiac számukra mindenekelőtt a munkahely stabilitását jelentik, s bár nem vitatják a kapcsolódó kormányzati feladatokat, azok hatékonyságát már megkérdőjelezzik.

6. A foglalkoztatók humánerőforrás-fejlesztési kérdései

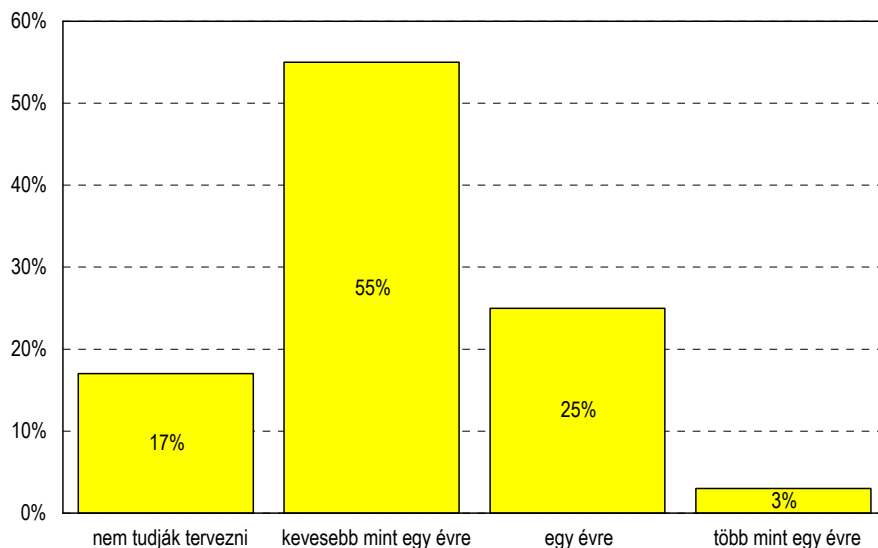
A flexicurity nem csak a munkavállalókat érintő biztonságról és rugalmasságról szól, hanem érinti a munkáltatók, foglalkoztatók szerveződését is. Közismert, hogy a korszerű és jól szervezett foglalkoztatók sikeresebben bánnak az új tudással és az új termelési eljárásokkal és ez gazdaságilag sokkal erősebbé teszi őket, miközben mindez javítja a munkakörülményeket és a munkahelyek minőségét is, amiből pedig a munkavállalók profitálnak.

Ehhez azonban fogadókész vállalati közeg, foglalkoztatói attitűd és ezeket integráló humánfejlesztési stratégia szükséges. A cégek többségénél még ma sincs hosszú távú humánerőforrás fejlesztési stratégia, koncepció. Azon cégek aránya, ahol a humánerőforrásért felelő szervezeti egység vezetője (HR vezető, munkaügyi vezető stb) úgy foglalt állást, hogy rendelkezünk konkrét tervekkel a munkaerő-gazdálkodás tekintetében, mindössze 14 százalék, de további 31 százalékuknak is vannak elképzeléseik, de azok nem kidolgozottak.



A foglalkoztatók 17 százaléka úgy nyilatkozott, hogy egyáltalán nem tudják előre tervezni munkaerőigényüket, és több mint 50 százalékuk is azt nyilatkozta, hogy kevesebb, mint egy évre. Mindent összevetve azonban a jelenlegi gazdasági körülmények között a magyarországi foglalkoztatók nem tudnak hosszú távon tervezni a munkaerőpiaci igényeik esetében, egy éven túl mindössze 3 százalékuk tekint.

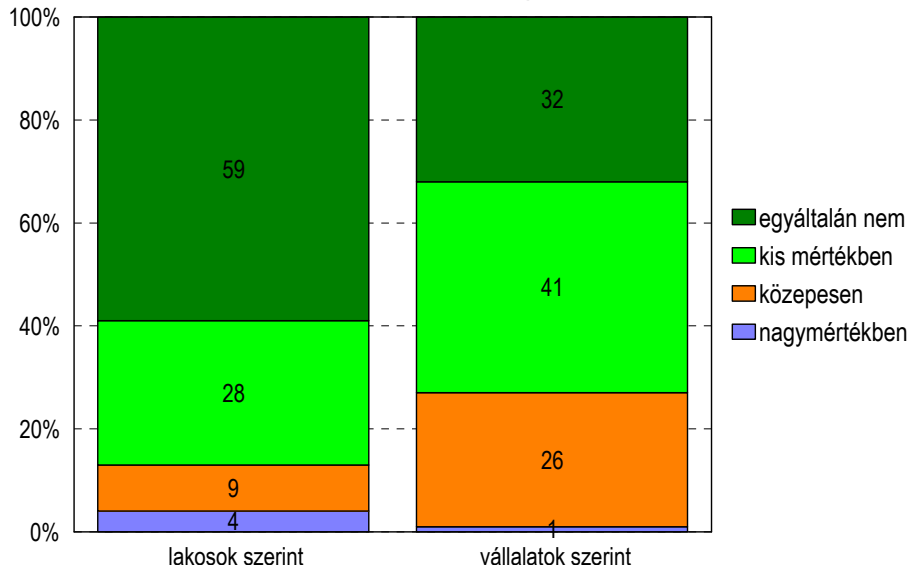
Kérjük mondja meg kb. mennyi időre tudják előre tervezni a munkaerő igényüket?



Az előző fejezetben láthattuk, hogy a magyar munkavállalók többsége szerint (59 százalék) a munkahelyek biztonságát ma Magyarországon a kormány egyáltalán nem tudja garantálni. 28 százalékuk szerint a kormány csak kis mértékben, 9 százalékuk szerint közepes mértékben, 4 százalékuk szerint pedig nagymértékben tudja garantálni azt a kormány. Ha a százalékos értékeket százfokú skálára vetítjük, akkor 14 pontot kapunk.

A vállalatok vezetői szerint a helyzet azért nem ennyire rossz, mint a munkavállalók érzik, bár összességében a cégek is kritikusak, a vonatkozó pontszám körükben 24 pont, s ez is azt demonstrálja, hogy a vállalatok szerint a kormány nem tudja garantálni a munkahelyek biztonságát. Körükben a teljesen bizalmatlanok aránya csak egyharmad, s 27 százalékuk közepes vagy nagymértékű kormányzati garanciákat vélelmeznek.

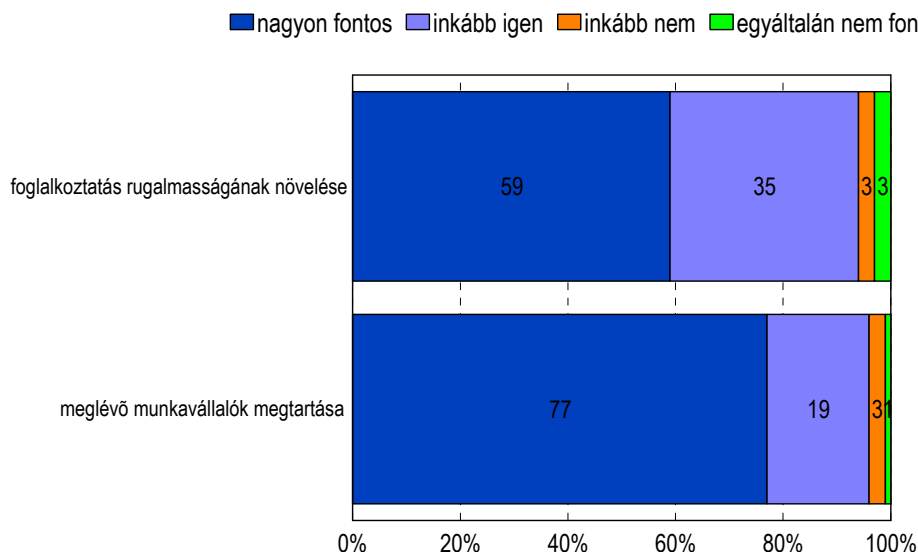
Mennyire tudja garantálni a kormány a munkahelyek biztonságát?



A megkérdezett cégvezetők relatív többségi véleménye alapján ma Magyarországon az állami foglalkoztatáspolitikai nem segíti elő sem a vállalkozások rugalmasságának növelését, sem pedig a munkavállalók biztonságának növelését, 47 százalékuk ezen az állásponton van. Ezzel szemben 15 százalék úgy nyilatkozott, éppen hogy mind a vállalkozásoknak, mind pedig a munkavállalóknak kedvező a foglalkoztatáspolitikai környezet, miközben minden negyedik vállalat vezetője úgy véli inkább a vállalkozások rugalmasságának növelését segítik elő a kormányzati törekvések, míg 17 százalék épp ellentétesen úgy gondolja, hogy inkább a munkavállalók biztonságának növelését segítik elő. Ez a meglehetősen konfúz kép elsősorban azt mutatja számunkra, hogy a vállalkozások számára érzékelhető módon nincs igazából jól artikulálva a kormányzati foglalkoztatáspolitikai szándéka és az intézkedések integritása kétséges, nem rendszerszemléletű.

A vállalatok, vállalkozások versenyképességének megőrzése érdekében a foglalkoztatás rugalmasságának növelése épp úgy fontos lehet, mint a meglévő munkavállalók megtartása, esetleg ennek valamilyen kombinációja. A cégvezetők e két tényező tekintetében fontosabbnak tartják a meglévő munkavállalók megtartását, mint a foglalkoztatás rugalmasságának növelését, bár mindkét tényező összességében nagyon fontos a vállalatoknak a versenyképességük megőrzése érdekében. Ez találkozik a szakirodalomban leírt és bemutatott ún. belső flexicurity lényegi elemeivel, összhangban van a munkáltatók kapcsolódó attitűdjeivel.

A foglalkoztatás rugalmasságának növelése illetve a munkaerő megtartásának fontossága a versenyképesség érdekében



Jelenleg azonban messze vagyunk attól, hogy a hazai jogszabályok nagymértékben elősegítsék a vállalatok számára a rugalmas foglalkoztatási formákat, mindössze a cégek humán vezetőinek 28 százaléka nyilatkozott inkább pozitívan, 53 százalékuk szerint inkább, 19 százalékuk szerint pedig egyáltalán nem segítik elő a rugalmas foglalkoztatási formákat a magyar jogszabályok.

Kutatásunkban nemcsak a magyar munkaképes korú lakosságot, hanem a vállalatok vezetőit is kérdeztük a flexicurity modellek legfontosabb szemléleti kérdéseiről. Az eredmények csak kis mértékben térnek el a lakossági adatfelvétel eredményeitől, a cégek hasonlóan látják a helyzetet, mint munkavállalóik. Ők is maximálisan egyetértenek azzal, hogy az egy munkaadónál egész életre szóló állások kora lejárt (90 százalék). Míg a munkaképes korú lakosság háromnegyede azt is vallja, hogy a munkaszerződéseknek rugalmasabbá kell válniuk, hogy serkentsék a munkahelyteremtést, addig a cégvezetők ezt kevésbé osztják, 57 százalékuk fogadja el, miközben sokkal nagyobb arányban, 92 százalékban vélik, hogy a rendszeres képzés javítja a munkához jutás esélyét. Hasonlóan az EU-átlaghoz képest alacsonyabb az egyetértés a tekintetben, hogy a könnyű munkahelyváltás képessége igen hasznos manapság a munkavállalás szempontjából, míg az EU-ban a lakosok háromnegyede határozottan állítja ezt, addig itthon csak a lakosok 60, a cégvezetők 64 százaléka vallja.

A Flexicurity modell jellemzőivel való egyetértés mértéke*

	Munkaképes korú lakosság (2008)	Vállalatok humánvezetői (2008)
Az egy munkaadónál egész életre szóló állások kora lejárt	91	90
A könnyű munkahelyváltás képessége igen hasznos manapság a munkavállalás szempontjából	60	64
A munkaszerződéseknek rugalmasabbá kell válniuk, hogy serkentsék a munkahelyteremtést	76	57
Rendszeres képzés javítja a munkához jutás esélyét	78	92
Országunkban az emberek túl korán mennek nyugdíjba	29	33
Ma már sokkal inkább a foglalkoztatás biztonságára van szüksége az embernek és nem a munkahely biztonságára	66	88
A túl szigorú szabályozás arra ösztönözheti a munkaadókat, hogy határozatlan idejű szerződés helyett különféle határozott idejű szerződésekkel vegyék fel az alkalmazottakat.	-	75
A munkáltatónak elő kell segíteni, hogy a munkavállaló a munkát és a magánéletet össze tudja hangolni	-	82

* azok aránya, akik egyetértenek vagy teljesen egyetértenek

A lakosok és a cégvezetők többsége egyaránt elfogadja azt a tételt, hogy a ma már sokkal inkább a foglalkoztatás biztonságára van szüksége az embernek és nem a munkahely biztonságára, de a cégvezetők körében jóval nagyobb arányú az egyetértés mértéke, majdnem 90 százalék. Igen magas egy másik fontos kérdésben is a támogatottság, 82 százalékban osztják a cégvezetők, hogy a munkáltatónak elő kell segíteni, hogy a munkavállaló a munkát és a magánéletet össze tudja hangolni. Végezetül szólni kell arról a gyakorlatról, amely a munkavállalók védelme érdekében a határozatlan szerződéseket erősen védő jogszabályokat alkot, mely a foglalkoztatókat arra ösztönözheti, hogy határozatlan idejű szerződés helyett különféle határozott idejű szerződésekkel vegyék fel az alkalmazottakat. A cégvezetők 75 százaléka szerint ez valóban így van.

Az előzőekben látható volt, hogy a munkáltatók fontos szerepet tulajdonítanak a képzésnek a munkához jutás esélyei tekintetében. Ez a gyakorlatban is érvényesül, kétharmaduk idővel és pénzzel is támogatja alkalmazottait, hogy folyamatosan képezzék magukat, 6 százalékuk úgy nyilatkozott, hogy ha valaki igényli, akkor anyagilag támogatja szakmai továbbképzésüket, de nem munkaidőben, illetve 7 százalékuk mondta, hogy ha valaki igényli, akkor munkaidőben is elengedik, de forrást nem biztosítanak, s mindössze a cégek ötöde nem támogat sehogy munkavállaló továbbképzést.

Felmerül a kérdés, hogy ha elbocsátásra kerül sor, akkor melyik munkaszerződési forma

nyújtja a legnagyobb biztonságot a munkavállalóknak. A cégvezetők véleménye szerint igazából egyik sem, negyedük a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottakkal kezdik a leépítést, 17 százalékuk a határozatlan idejű szerződéssel, részmunkaidőben foglalkoztatottakkal kezdik, 30 százalékuk a határozatlan idejű szerződéssel, teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz nyúlnak először, míg 21 százalékuk a munkaerő kölcsönző cégen keresztül foglalkoztatottakat bocsátja el első lépésben. Ha felvételre kerülne sor, akkor viszont elsősorban határozatlan idejű szerződéssel, teljes munkaidőben tervezik a munkaerő bővítést.

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.,
- Domokos-Virágh-Dobossy-Vukovich-Mahler-Obádovics-S. Molnár: A 45 év felettiek és a felnőttképzés Magyarországon (a Nemzeti Felnőttképzési Intézet támogatásával, 2005) forrás:
http://www.echosurvey.hu/user/downloads/kutatasi_beszamolo/t-nfi.pdf
- 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