

Hazánk uniós csatlakozása a foglalkoztatáspolitikai tükrében

Szabó Andrea

Debreceni Egyetem Agrár - és Műszaki Tudományok Centruma,
Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar,
Vidékfejlesztési és Funkcionális Gazdálkodási Intézet, Debrecen
andreaszabo@agr.unideb.hu

ÖSSZEFOGLALÁS

Munkahely: elkötelezettség, vagy munkakényszer és jövedelemhajhászat? Jelen cikk az uniós és a hazai foglalkoztatáspolitikai legfontosabb mérföldköveiről készült tömör számvetés. Elsőként 1989-ben elfogadták a munkavállalók szociális jogairól szóló Szociális Chartát, majd 1997-ben az Amszterdami Szerződéssel a közösségi joganyag része lett a foglalkoztatáspolitikai irányvonalakat tartalmazó Európai Foglalkoztatási Stratégia. A következő fontos esemény az ezredforduló évéhez köthető, amikor meghatározták az Európai Unió új hosszú távú koncepcióját, a Lisszaboni Stratégiát. Ebben célul tűzték ki, hogy az EU 2010-ig a világ legversenyképesebb tudásalapú gazdaságává válik új munkahelyek létrehozásával. 2004-ben csatlakoztak a Tizek, és kiderült, hogy a megváltozott világgazdasági kihívásokkal szemben talán mégis könnyűfegyverzetet visel az Európai Unió. Számos célkitűzése sajnos nem valósult meg. Minden tagállamnak évente kötelező saját foglalkoztatáspolitikai akcióttervet készíteni, amelyet hazánk is benyújtott. 2004 óta azonban a rossz hazai munkaerőpiaci jellemzőink alig változtak.

Kulcsszavak: Amszterdami Szerződés, Európai Foglalkoztatási Stratégia, Lisszaboni Stratégia, csatlakozás az Európai Unióhoz, Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv

SUMMARY

*What is a place of work? Is it a commitment to work, or continuous pressure under work, or hunting for income? This article is a brief review about the main milestones of the employment history of the European Union and Hungary. In 1989, the Social Charter about the social principles of employee was issued. In 1997 the employment policy became the part of the *acquis communautaire*. Finally, in 1998, the European Employment Strategy was developed, which contains the community employment guidelines. In the year of millennium, the new long term concept of the EU, the Lisbon Strategy was approved. In this document the EU was targeted as the most dynamic and competitive knowledge-based economy in the World till 2010. The Tens joint to the EU in 2004, and a bit later it became clear, that the EU is light-armed against some of the world economy challenges. As a consequence, many objectives of the Strategy could not be reached. Recently member states of the EU have to develop the national action plan for employment year by year. The hungarian plans were developed as well, but the wrong labour market's parameters haven't been changed since 2004.*

Keywords: The Treaty of Amsterdam, European Employment Strategy, Lisbon Strategy, accession to the EEC, National Action Plan for employment

BEVEZETÉS

Munkahely: elkötelezettség, vagy munkakényszer és jövedelemhajhászat? A tény az, hogy nemzetközi viszonylatban soha nem volt még ennyi munkanélküli a világon, vagy ekkora különbség a foglalkoztatottak között képzettség és jövedelem terén. 2007-ben a világ munkaképes korú lakosságának 67,1%-a, mintegy 3 milliárd ember munka nélkül tengődik, míg a regisztrált globális munkanélküliségi ráta 6,1%, 189 millió főt jelent (ILO, 2008). Ugyanakkor az ILO (International Labour Organization) foglalkoztatáspolitikáról szóló 122. számú Egyezménye szerint: „minden embernek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, az igazságos és kedvező munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez” (2000. évi LXII. törvény). Ezt az alapvető hozánk hasonlóan valamennyi fejlett ország (OECD, EU tagjai) beépítette elméleti joganyagába, de a gyakorlati megvalósításán küzd. Wim Kok – a Foglalkoztatási Speciális Munkacsoport vezetője – 2003-ban a következő híressé vált kijelentését fogalmazta meg: „Európának több és szorgosabb munkakézre van szüksége, azaz több embernek kell dolgoznia és az eddigieknél termelékenyebben”. Legfontosabb célkitűzésem jelen cikkkel kapcsolatban az, hogy rövid áttekintést adjak az Európai Unió foglalkoztatás-, és érintve szociálpolitikájának történetéről, hazánk csatlakozásáról és munkaerőpiaci változásairól, valamint az első Foglalkoztatási Akciótervnek felépítését kívánom bemutatni.

FOGLALKOZTATÁS- ÉS SZOCIÁLPOLITIKA AZ EURÓPAI UNIÓBAN

A foglalkoztatás- és a szociálpolitika fejlődése az Unió történetében szorosan összekapcsolódik, s habár közvetetten megjelentek az **1958-as Római Szerződés** tartalmában, mégis jelentősebb, minden tagállamra vonatkozó irányelvek és közös célkitűzések csak évtizedekkel később születtek. A szociális ellátások és ellátórendszerek szabályozása alapvetően a tagállamok hatáskörébe tartozik, de lényeges különbség van nemzeti és közösségi szintje között. Nemzeti szinten a szociálpolitika többek között a szociális ellátásokról (pl. munkanélküli segély, rokkantsági nyugdíj, TB rendszert) szól, míg közösségi hatáskörbe tartoznak a munkaerőpiacra összefüggő kérdések, azon belül is a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására koncentrálnak egységes irányelvek. Az EU szociálpolitikáját nem

kívánom részletezni, de a témához kapcsolódóan meg kell említeni, hogy 1989 decemberében Strasbourban a tagállamok – az Egyesült Királyság kivételével – elfogadták a munkavállalók szociális jogairól szóló ún. Szociális Chartát. Megfogalmazásra kerültek 12 területtel kapcsolatosan (például szakmai képzés, esélyegyenlőség) azon alapelvek, amelyek az európai munkaerőpiacnak és a munka társadalomban elfoglalt szerepének szükséges építőkövei lehetnek. A kitűzött célok eléréséhez a Bizottság kidolgozott egy 47 intézkedésből álló szociális cselekvési programot, majd 11 tagállam további erőfeszítésének köszönhetően a Szerződésbe ugyan nem foglaltak bele külön szociális fejezetet, de az ún. Szociálpolitikai Megállapodást sikerült az **1991-es Maastrichti Szerződéshez** csatolni. Ez felhatalmazta az EU tagállamait arra, hogy a szociálpolitikában jogilag kötelező erejű jogszabályokat fogadjanak el, és bizonyos kérdésekben (pl. egyenlő bánásmód nemek között) akár minősített többséggel hozzanak döntéseket.

A 90-es években előtérbe került a foglalkoztatáspolitikai, ugyanis a globalizáció, a technikai modernizáció és az ágazatok közötti szektorváltások hatására munkavállalók tömege kirekesztődött a munkaerőpiacról. Egyfajta gazdasági recesszióknak köszönhetően növekedett és tartóssá vált a munkanélküliség, a tagállamokban tíz százalék körül alakult, például 1993-ban Németországban 8% körüli (Spiegel, 2008), míg az USA-ban csak 4%, Japánban 4,8% volt (Csoba, 2006). Közülük ekkoriban Közép- és Kelet-Európa államaiban egymást követően szűnt meg 1989-91 között az államszocializmus, és az évtizedekig működő teljes foglalkoztatás (gyakorlatilag igen jelentős kapun belüli munkanélküliséget elfedő) „zárt inkubátorát” az új piaci folyamatokat kísérő óriási létszámleépítések és gyárbezárások megszüntették. Ugyanakkor az új példaként felállított virágzó piacgazdasággal rendelkező országokban a GDP évenkénti növekedésével nem járt együtt a foglalkoztatás tényleges bővülése, és a dominánssá vált harmadik szektor sem váltotta valóra a hozzá fűzött reményeket (Csoba, 2006). Okun amerikai közgazdász híres törvénye – a munkanélküliség és a gazdasági növekedés közti kapcsolatról – megdőlt a fejlett országokban, ami hosszú távon komoly problémák előszelét jelenthette. A munkahelyteremtés kiemelt prioritása lett a közösségi feladatoknak is, ezért az 1994-es Esseni Csúcson a tagállamok részéről egy erőteljes szándék fogalmazódott meg a sokrétű gazdaságpolitikai problémák megoldására. A foglalkoztatás és a szociális feladatokat segítő intézkedések támogatására már a Római Szerződéssel létrehoztak egy közösségi alapot. Ez az Európai Szociális Alap (ESZA), amely 1958 óta létezik a Strukturális Alapok közül elsőként, de csak az 1971-es és 1988-as reformot követően biztosított tőkeinjekciót a foglalkoztatás növelésének előmozdításában (Horváth, 2007).

A fokozottabb közösségi fellépésre az 1997. október 2-án aláírt **Amszterdami Szerződéssel** került sor, amelyben a tagállamok kötelezettséget vállalnak arra, hogy a foglalkoztatást közös érdeként kezelik, továbbá az átfogó gazdaságpolitikai célokhoz illesztett nemzeti stratégiát készítenek. Ezzel a közösségi joganyag része lett a foglalkoztatáspolitikai, és az új önálló Foglalkoztatási fejezete a munkaerőpiac strukturális átalakítására és egyéb felmerült problémákra adott ajánlásokat tartalmazza (Ónodi, 2003; Gács, 2005). Az Európai Tanács új feladatot is kapott, hogy következtetéseket vonjon le a Bizottság által készített, és a Tanács által elfogadott éves foglalkoztatási jelentések alapján. Ezekre építve és a Bizottság javaslata szerint a Tanács más uniós intézményi szervezetekkel, valamint az Amszterdami Szerződés által létrehozott (130. cikke) Foglalkoztatási Bizottsággal együtt, minősített többséggel éves **foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokat** (employment guidelines) fogadnak el, melyeket a tagállamok kötelesek figyelembe venni nemzeti stratégiájuk elkészítésekor. Ezen kívül a stratégiájuk megvalósításának igazolásaként éves jelentést kell benyújtaniuk. 1997 novemberében Luxemburgban a tagállamok vezetői rendkívüli csúcson keretében azért találkoztak, hogy egy speciális iránymutatást dolgozzanak ki 1998-ra. Az unió történetében először megfogalmazott közösségi foglalkoztatáspolitikai irányvonalak középtávon gerincét képezik a foglalkoztatás, munkaerőpiac és szociális gondoskodás kérdéseit átfogó ambiciózus dokumentumnak, az **Európai Foglalkoztatási Stratégiának** (EFS: European Employment Strategy). A 4 egymással összefüggő pillér a következő (Horváth, 2007; European Council, 1997; Ónodi, 2003; Gács, 2005; Frey, 2004b):

- I. foglalkoztatási képesség javítása; például a fiatalok jobb és gyorsabb álláshoz juttatása,
- II. vállalkozásösztönzés javítása; vállalkozásindítás körülményeinek egyszerűsítése, adórendszerek vállalkozásbarátabbá tétele,
- III. vállalkozások és alkalmazottaik alkalmazkodóképességének fejlesztése; strukturális, szervezeti változásokhoz való gyorsabb alkalmazkodási képesség,
- IV. egyenlő esélyek feltételeinek megerősítése; különböző csoportok – kiemelten a nők – foglalkoztatási helyzetének javítása.

A stratégiának is köszönhetően 1997-2002 között 11,5 millióval nőtt a foglalkoztatottak száma, amely éves átlagban 1,3%-os bővülést jelentett, és a munkanélküliek száma 4 millióval csökkent (Frey, 2004a; Ónodi, 2003). Számos eredménye közül kiemelendő, hogy több tagállamban az állami foglalkoztatási szolgálatok tevékenysége átalakult, és elindult az adózási rendszerek foglalkoztatásbarátabbá tétele (Ónodi, 2003). A stratégia egyik hiánya viszont, hogy a fogyatékosokkal élők jogainak védelmére nem hoztak jogszabályokat, foglalkoztathatóságuk elkerülte a figyelmet (Rózsa, 2003).

A kezdeti sikerek hatására, az 1998. évi decemberi bécsi csúcson az 1999-es irányvonalak megfogalmazása mellett döntöttek a munkanélküliség elleni közös fellépés további megerősítéséről szóló, a Stabilitási és Növekedési Paktum mintáján az Európai Foglalkoztatási **Paktum** (European Employment Pact) elkészítéséről. A paktum a közös összefogás és a hatékonyabb problémamegoldás kiváló 3 pilléres bizonyítéka, amit az 1999. évi június kolni csúcson fogadtak el.

A Lisszaboni Stratégia ismertetése

Az EU 2000. március 23-24-i lisszaboni csúcstalálkozóján egy új hosszú távú stratégiát indított útjára, amely a tagállamok gazdaságpolitikájának konkrétabb összehangolására, és az EFS számszerűsítésére irányult. A **Lisszaboni Stratégiaként** emlegetett koncepció az Unió céljait tűzte ki, hogy „2010-ig a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb fenntartható növekedésre képes, tudásalapú gazdaságává váljon, több munkahellyel és erősebb szociális kohézióval” (European Council, 2003a). A stratégia nagy kihívás elé állította a tagállamokat, hiszen kérdés, hogy hogyan lehetne megőrizni az európai jóléti állam értékeit, azaz az európai szociális modellt úgy, hogy közben a versenyképességét és jelentős gazdasági súlyát legalább megtartsa. A stratégia nehézsége, hogy 28 fő célkitűzést és 120 köztes célját 117 mutatóval kívánja mérni, amely rontja az átláthatóságát és érthetőségét (Horváth, 2007; Egri et al., 2007; Román, 2003; Borkó, 2005; Gács, 2005). Ebben a dokumentumban is szerepel a teljes foglalkoztatás, amelynek ideálját sokan elutasítják. Erről különösen az idősebb generációknak az államszocializmus rendszere jut eszébe, de tudnunk kell, hogy az ott kialakult teljes foglalkoztatás mögött politikai-ideológiai megfontolások és megtorlástól való félelem egyaránt közrejátszott (Laki, 1997). Nemet mond rá Karlsson svéd közgazdász is, mert érvelése szerint egy magasabb életszínvonal mellett ez nem bölcs politikai cél a fejlett országok számára, mivel mértéktelen fogyasztáshoz vezet, és mélyíti a jövedelmi különbségek szakadékát (Zborovári, 1988).

A 2000. év decemberében a nizzai csúcson a tagállamok elfogadták az **Európai Szociális Napirendet** (European Social Agenda), mely több évre előre meghatározta a foglalkoztatás- és szociálpolitikai feladatokat, és 2010-ig hat fontos célterületre koncentrált. Lényegében újat nem mond, de ki kell emelni, hogy a célkitűzések sorában első a több és jobb munkahely teremtése. 2005-ben a Bizottság megújította a Napirendet, melyben még nagyobb hangsúlyt fektetett a teljes foglalkoztatottság törekvésére és a társadalmi kohézió erősítésére. Az eszközrendszere között ott van például a XXI. századi technikai fejlődésnek köszönhető EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICE) is, amely egy közösségi szintű adatbázist jelent munkaközvetítés céljából, a munkavállalók és munkaadók közötti internetes kapcsolatfelvétel

lehetőségét nyújtja (Rózsa, 2003). 2001. évi júniusi göteborgi csúcs, a fenntartható fejlődési stratégia elkészítésének ideje, amelyet újabb összehangolódás, közös szempontrendszer meghatározása, finomítása követ több szakágban és azok között is. A szociálpolitika terén az Unió két megoldandó kihívást fogalmazott meg: a szegénység és szociális kirekesztettség elleni küzdelmet, valamint az öregedő társadalommal járó gazdasági és szociális következményeket. Konkrét célkitűzéseket határoztak meg a lisszaboni stratégia keretében és ahhoz kapcsolódóan, melyek között szerepeltek az alábbiak:

- a foglalkoztatottsági rátát 63-ról 70%-ra kell növelni (a nőknél 60%-ra, összességében mintegy 15 millió ember munkába állását feltételezi),
- az 55 évnél idősebbek gazdasági aktivitásának mértéke 40-ről 50%-ra emelendő 2004 és 2010 között,
- a 18-24 éves korosztályban azok számának felére csökkentése, akik nem folytatják képzésüket a középfokú tanulmányuk után,
- a nemek közti esélyegyenlőségnek javítása több területen,
- az Európai Szociális Alap forrásainak képzésre, aktív munkaerőpiaci politikákra való fordítása,
- egész életen át történő tanulás lehetőségének megteremtése, nyugdíjrendszerek korrigálása.

2003. március 20-21-ei **brüsszeli csúcson** elfogadták az összehangolt gazdaságpolitikai és foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokat 3 évre vonatkozólag, amelyek 3 pillérből és 10 speciális célkitűzésből állnak, és a korábbiakhoz képest egyszerűbbek, eredményorientáltabbak (Horváth, 2007; Ónodi, 2003; Frey, 2004b). A három fő pillér, amely a tagállamok nemzeti akcióterveinek alapját is képezik:

- I. Teljes foglalkoztatás: Megfogalmazás szerint az Unió területén ne legyen olyan ember, aki ha részt akar venni a munkaerőpiacon, ne találjon rövid időn belül munkát. Ezen belül a lisszaboni stratégiában meghatározott foglalkoztatási mutatók elérése.
- II. A munkahelyi környezet minőségének és a munka termelékenységének a javítása: például rugalmas munkaidő, a szociális párbeszéd feltételeinek javítása.
- III. A társadalmi kohézió és integráció erősítése: megkülönböztetés elleni fellépés, regionális egyenlőtlenségek csökkentése (Horváth, 2007; Ónodi, 2003; Frey, 2004b; Gács, 2005).

Az új irányvonalak különös hangsúllyal kezelik a foglalkoztatáspolitikai irányítási, végrehajtási rendszerének nemzeti, regionális és helyi szinten történő hatékonyabbá tételét (Horváth, 2007; Ónodi, 2003). Ugyanebben az évben fogadta el az ILO a Globális Foglalkoztatási Munkatervet (GEA: Global Employment Agenda), amivel érezhetővé vált, hogy a világgazdasági negatív folyamatokhoz való alkalmazkodás ellen nemzetközi szinten hasonló eszközrendszerrel kívánják fellépni (Moldicz, 2006).

Az Európai Tanács szerint a Lisszaboni Stratégia nem volt eléggé gyors és koordinált ahhoz, hogy

meghozza azokat az eredményeket, amelyeket 2000-ben aláírtak (European Council, 2003b). Az integráció előrehaladásával együtt minden tagállamot érintenek a különböző világpolitikai kihívások, a globalizáció, a versenyképesség növelésének örült versenyfutása, amely például a sportnyelvben a kegyetlen másodpercek leküzdéséről szól, míg a politikában a százalékok változtatásáról. A kihívások hatékony kezelésének érdekében a Tanács felkérte a Bizottságot egy **Foglalkoztatási Speciális Munkacsoport** (Employment Taskforce) felállítására, melynek vezetésére Wim Kokot, Hollandia volt miniszterelnökét kérték fel. Már 2003 novemberében átnyújtották a „Több Munkahelyet Európában” címet viselő dokumentumot, amit Wim Kok Jelentésként emlegetnek. Tartalmilag tekintve négy követelmény részletezéséről szól, amelyek a sikeres foglalkoztatottság és a termelékenység növelésének kulcsát jelenthetik. Ezek közül egyik a humán tőkébe történő beruházás fokozása: a humán erőforrásokba történő beruházás költségének és felelősségének megosztása, az élethosszig tartó tanulás népszerűsítése, mely utóbbi szerint elő kell segíteni azt, hogy minél több fiatal folytathasson egyetemi tanulmányokat (Ladó és Virág, 2004a, b). Legyen szó viszont bármilyen stratégiáról, az csak akkor lehet sikeres, ha többek között jól koordinált, és a szereplők teljes elkötelezettséget tanúsítanak a végrehajtásban. A tagállamok közötti együttműködésre alkalmazott eszköz a **nyílt koordináció** módszere, melynek lényege a közös célmeghatározás és teljesítés közös korrigálással. A cél az ún. legjobb tagállami módszer megtalálása (best practice) és terjesztése (Horváth, 2007; Gács, 2005; Moldicz, 2006).

A stratégia félidejű értékelése

2005 márciusában, a Lisszaboni Stratégia félidejében a brüsszeli csúcson tartott értékeléskor kiderült az, hogy a kitűzött célok hiú ábrándok csupán. Mindezt az Európai Bizottság éves jelentései és egyéb számítások is hitelesen alátámasztják, például az EU versenyképessége az USA-val szemben nem javult, vagy a foglalkoztatás terén vállalt irányszámok sem. A foglalkoztatási ráta uniós átlaga a 2005-ös 67% helyett csak 64,3% volt (Román, 2003; Borkó, 2005; Horváth, 2007, Ladó és Virág, 2004a). Bírálatt érte a tudásalapú gazdaság megteremtésében is, hiszen jelentős lemaradással küzd a kutatás és fejlesztés terén. Az EU K+F kiadásokra az USA-val szemben (6,8%) a GDP-nek csupán harmadát fordítja erre (Barkó, 2005; Frey, 2004a). A stratégia 3. pillérét, a humán tőkébe történő beruházás fokozását egy hazai tanulmány is vizsgálta 2003. évre viszonyítva az egyes országoknál. Többek között a következő összefüggésre jöttek rá faktoranalízis módszerével: ha egy országnak magas a foglalkoztatási szintje, akkor magas az élethosszig tartó tanulásban résztvevők és gazdaságilag aktívak száma is, valamint a K+F-re és oktatásra költött kiadásai, viszont alacsony a hosszú távú munkanélküliség

aránya. Számadatok szerint a skandináv országok világvizonylatban is élenjárók ezen a területen, gondoljunk csak az ír csodára (Egri et al., 2007; Csoba, 2003). Az 5 éves értékelés külön tartalmazott országspecifikus jellemzéseket, ahol ugyancsak említi a skandinávokat, vagy az angolszász modellt több mint 70%-os foglalkoztatottsági szinttel. Az újonnan csatlakozott országok közül kiemelték Szlovéniát, mely a régió legmagasabb foglalkoztatási arányával (65%), legnagyobb GDP arányos K+F rátával (1,54%), és a legmagasabb munkatermelékenységi mutatóval rendelkezik. A csatlakozott Tizek összességében nem javították a munkaerőpiaci mutatóikat, kevés idő telt el (Borkó, 2005).

A stratégia pozitív hozadéka viszont, hogy 2000 és 2004 között az EU-25 esetében dinamikusan emelkedett az időskorúak és a nők foglalkoztatása, ez utóbbi 2,1%-kal nőtt, és elérte az 55,7%-ot. További eredmény, hogy a tartósan munkanélküliek aránya uniós átlag szintjén 3-3,5%-ra csökkent. A félidejű értékelés külön érdemi része az európai munkaerőpiacokról szól, miszerint több munkaerőpiac megnyitása a csatlakozott országok állampolgárai előtt enyhítené a problémákat, valamint a piaci rugalmasság korlátainak megszüntetése is. Felhívja a figyelmet az európai népesség öregedésére, amely az ellátórendszeren túl a hosszú távú növekedést és az államháztartások jövőbeli fenntarthatóságát veszélyezteti. A Bizottság számítása szerint az előregedés 2040-re a lehetséges GDP növekedési ütemét megfelelezheti, ami drasztikus életszínvonal csökkenéssel járna.

Konklúzióként, a célkitűzésektől való elmaradás fő okát abban látták, hogy a végrehajtás tagállami hatáskörben maradt, s ezzel jelentősen csökkent a hatékonyság. A stratégia új célja lett, hogy az EU gazdasága képes legyen fenntartható növekedésre, és fokozza a versenyképességét. Új megközelítéssel tehát korrigálták a célkitűzéseket, bevezettek a tagállamoknak egy szorosabb visszajelzési rendszert, hogy vállalásaikat valóban hatékonyan teljesítsék, és gyakorlatiasabb módon járuljanak hozzá a növekedéshez. Ezen túl döntöttek a 3 éves ciklusokról, és az első 2005-2008 közötti időszakra vonatkozó 24 konkrét iránymutatásból álló programcsomag alapját maga az Európai Tanács által elfogadott „integrált iránymutatások” képezik. Ezeknek a legfőbb újdonsága, hogy a korábbi uniós gyakorlattól eltérően egyetlen dokumentumban szerepeltetik a gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokat. Ennek alapján a tagállamok egyedi igényeik és helyzetük figyelembevételével „nemzeti reformprogramot” kell készíteniük, szem előtt tartva a versenyképesség és foglalkoztatás javulását. A Bizottság a nemzeti programok megfelelőjeként „közösségi lisszaboni programot” készít, amely minden közösségi szinten végrehajtandó idevonatkozó tevékenységet lefed. Az integrált programot minden ciklus végén megújítják, és időközben a Bizottság rendszeres jelentést készít arról, hogy a tagállamok hogyan teljesítik programjaikat (Horváth, 2007).

A 15-ök a 10-ekért, avagy az Európai Unió keleti bővítése

Az EU bővítésétől a régi és új tagállamok jelentős eredményeket vártak politikai, gazdasági és kulturális téren egyaránt: a béke, a stabilitás és a jólét európai övezetének kiterjesztését, gazdasági növekedés és munkahelyteremtés megvalósulását, valamint a lakosság magasabb életminőséget az uniós polgári státuszra való „átkeresztelkedéssel”.

Habár a Római Szerződés 237. cikkének értelmében: „bármely európai állam kérheti felvételét a Közösségbe”, az 1993-as csúcson egy ennél sokkal összetettebb – koppenhágai kritériumok – feltételrendszert készített az EU-15 a közép- és kelet-európai országok csatlakozásának megvalósításához. A 2000. évi decemberi nizzai csúcson elfogadták a bővítés előfeltételének tartott **Nizzai Szerződést**, mely az Unió intézményrendszerének és a döntéshozatalának megreformálásáról döntött, az Egységes Európai Okmány, a Maastrichti Szerződés és az Amszterdami Szerződés folytatásaként. Igaz, a szerződés aláírására csak 2001. február 26-án került sor, és 2003. február 1-től lépett hatályba az ír feszültségek miatt. Vitathatatlan jelentőségét mégis az adta, hogy ezzel lehetővé vált az EU keleti irányú történelmi bővítése, ezzel az egyesült európai államok eszméje másként, de újraéledt, vagy ahogy a Bizottság 2002. október 24–25-i elnökségi ülésén elhangzott: „a Koppenhágában elindított történelmi folyamat a földrész megosztottságának megszüntetésére meghozza gyümölcsét”. A bővítés nagy kihívást jelentett mindkét félnek, hiszen a konvergenciák meggyorsításától kezdve, a versenyképesség és foglalkoztatás növelésén át számos kihívással kellett szembenézniük. A jelölt országok igen eltérő fejlettségi szinten álltak, például az egy lakosra jutó GDP-jük az EU átlag 22-78%-a, a munkatermelékenységük színvonala az EU átlag 31-74%-a között mozgott (Román, 2003). A 2001. évi decemberi laekeni csúcs nagycsoportos bővítésről döntött, továbbá megerősítette a csatlakozási menetrendet, és konkrétan megnevezésre került a tíz tagjelölt ország is: Ciprus, Csehország, Észtország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Málta, Szlovákia és Szlovénia. A **koppenhágai csúcson** 2002. december 13-án lezárásra kerültek némi gyorsítással a csatlakozási tárgyalások, végül 2003. április 16-án aláírták Athénban a csatlakozási szerződéseket. Ezt követően mind a 25 országban lezajlottak a szükséges ratifikációs eljárások, majd 2004. május 1-jén ünnepélyesen is megtörtént az EU keleti bővítése, amelyet sokan Európa újraegyesülésének neveznek. A Tizek csatlakozásának hatása lényegesen kisebb, mintha mind a 13 jelöltet felvették volna, ami a népességszám további jelentős növekedésével, és a legfontosabb gazdasági mutatók csökkenésével járt volna (Román, 2003). Foglalkoztatáspolitikai szempontból nézve fontos megemlíteni a foglalkoztatási ráta változását, miszerint az EU-15 rátája 64,5% volt, majd az EU-25-é 62,9% lett. A munkanélküliségi ráta lényegesen nem emelkedett,

de az idősök alacsony foglalkoztatási rátája az EU-15-ben 40% volt, és az EU-10-ben csak 30%, hazánkban is súlyos probléma (Frey, 2004a). Az EU-csatlakozás munkaügyi vonatkozású fejezetei: a személyek szabad mozgása, a foglalkoztatás- és szociálpolitika, valamint a regionális politika. A személyek szabad mozgása szerint minden uniós polgárnak joga van szabadon utazni, letelepedni a többi tagállamban. A munkavállaláshoz azonban további feltételek teljesítése szükséges, és a tagállamok többségében (Németország, Olaszország, Ausztria) a Tizek csatlakozását követően korlátozták a belépést a helyi munkaerőpiac védelmében az esetleges tömeges migráció veszélyétől tartva. Az Unió következő bővítése 2007. január 1-jén történt, amikor Románia és Bulgária is csatlakozott, ezzel 27-re növekedett az Európai Unió tagjainak száma (Horváth, 2007).

A HAZAI FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA HÁNYADTATÁSA A CSATLAKOZÁS ELŐTT

A foglalkoztatáspolitikai hazai történetét mindenképp az **1989-es** gazdasági és politikai **rendszerváltással** kell kezdeni, melynek legnagyobb vesztese kétségkívül a munkaerőpiac volt. Laki a 90-es évek második felében megjelent tanulmányában a következőket írta: „gondoljunk csak arra, hogy körülbelül 1,5 millió munkahely szűnt meg az elmúlt években. A munkanélküliség három-négy év alatt 20 ezerrel 700 ezerre nőtt; több száz ezren tartósan (évekre) kiszorultak a munkaerőpiacról; milliók voltak kénytelenek feladni elért és megszokott életmódjukat; a lecsúszás társadalmi tömegélménnyé vált; az alsó rétegek aránya gyorsan növekedett; a szegénység robbanásszerűen megnőtt” (Laki, 1997).

Míg Magyarországon a munkanélküliségi ráta 1991-ben még csak 1,9%-os volt, addig 1992 nyarán a regisztrált munkanélküliek száma már meghaladta a 600,5 ezer főt (11,1%). Ezen kívül Tímár János közgazdász további 200 ezerre becsülte a nem regisztráltak számát, majd a ráta 1993-ban érte el maximumát 13,3%-ot. Schwertner szerint a foglalkoztatási válságkörzetekben (pl. ipari válságágazatok), ahol a környék munkaerőpiacát meghatározó nagyvállalatok megszűntek, ez az arány az 50%-ot is elérhette. Viszont az állásvesztések nagysága és gyorsasága nemzetközi szinten nem tekinthetőek rendkívülinek (Fazekas, 1993). Korábban említettem, hogy az „áhitott” unióban is komoly gondok jelentkeztek a munkaerőpiacon, de következetes lépésekkel (Amszterdami Szerződés), új foglalkoztatáspolitikai irányvonalak bevezetésével (1998) komoly elszántságról tanúskodtak. Javában folyt már a felkészülés az Unió keleti bővítésére az ezredfordulót követően, melynek munkaerőpiaci vonatkozásait a tudatosság és óvatosság, valamint a hosszú távú stratégiákban való gondolkodás jellemezte. Hazánk rendszerváltástól a csatlakozásig tartó 15 év foglalkoztatáspolitikájának áttekintésére nem vállalkozom, de Laki László szerint „az egymást követő, az egymástól nemegyszer gyökeresen eltérő célokat kitűző, gazdasági-társadalmi újratemelődési

modelleket alkalmazó kormányok társadalmunk alapvető problémáira nem adtak hatékony válaszokat. Holott ismeretes a világgazdaság mindenkori élvonalába tartozó országok által kialakított fejlődési trendekhez képest a lemaradásunk, és „perifériára” kerülésünk, mely úgy tűnik tovább nő” (Laki, 1997). Csupán egy példát emelnék ki a vizsgált szakpolitikából; az Antal-Boross kormány (1990-1994) a munkanélküliség mérséklése érdekében olyan tudatos munkaerő-kínálatot csökkentő intézkedéseket vezetett be, mint a korengedményes nyugdíjazás. Később ezen többször változtattak, de mára az inaktív népességben közel 3-szorosára duzzadt a munkaképes nyugdíjasok száma a 90-es évek első feléhez képest. Magas arányukban szerepet játszik a korai nyugdíjazás mellett az európaihoz képest alacsonyabb nyugdíjkorhatár, és 90-es évek elején a rokkantossági eljárások megkönnyítése. Hangsúlyozni kell viszont, hogy a foglalkoztatáspolitikai, mint szakpolitika legnagyobb gyengéje sokáig az volt, hogy külön szigetként kívánták szabályozni, és hiányzott belőle az összkormányzati felelősség (Halmos, 2006). Az ezredfordulót követően felgyorsultak az események, és hazánk ott állt a csatlakozás küszöbén több volt szocialista országgal együtt egy hatalmas kihívás előtt. A Csatlakozási Partnerség dokumentuma mindazon kötelezettségeket tartalmazza, amelyeket a Közös Értékelés eljárása során teljesíteni kellett a bővítés feltételeként. Ennek során az Európai Bizottság teljes munkaerőpiaci felülvizsgálatot tartott, és a foglalkoztatási gondok megoldására javaslatot tett. A feladatok végrehajtását ezt követően évenként felülvizsgálta, és értékelte a csatlakozásnak való megfelelés szempontjából. A Magyar Foglalkoztatáspolitikai **Prioritásainak Közös Értékelését (JAP)** 2001. november 16-án írta alá a magyar kormány képviselője, és az Európai Bizottság szakfelelőse. Az Értékelés egyfajta történelmi megközelítéssel kezd, a piacgazdaságra való átállást dicsérve eljut a legfontosabb problémákhoz, lemaradásokhoz. A kormány számos intézkedést felvállalt a munkahelyteremtés érdekében, a munkabér járulékkerheinek csökkentésétől a rugalmasság és mobilitás növeléséig. Külön megállapodott a magyar kormány és a Bizottság mindazon feladatokban, amelyeket elsőrendű prioritásként kell kezelni a csatlakozásig. Természetesen a foglalkoztatási szint növelése a gazdasági és szociális kohézió erősítésével egyike ezeknek, de odafigyeltek a régiók közötti strukturális különbségek csökkentésére is, vagy a minimálbér munkaerőpiaci hatásának elemzésére. Sajnos ez utóbbit nem sikerült azóta olyan irányba mozdítani, hogy a legális gazdaság „becsatornázása”, kifehéritése megérné a szereplőknek.

Az Értékelés aláírását követően megállapodtak abban a felek, hogy a kormány évenként követő jelentés formájában beszámol vállalt és teljesített foglalkoztatáspolitikában elért tevékenységéről. Az első Követő Jelentést 2002 májusában adták be, melynek kidolgozása, végrehajtása és nyomon követése a foglalkoztatáspolitikai uniós szintű

koordinációjában való részvételre készített fel, éppúgy, mint a SAPARD a vidékfejlesztésben. A dokumentum kitér az aktuális munkaerőpiac két oldalának jellemzőin túl számos jövőbeli lehetőségre, mint például a potenciális munkaerőigénnyel rendelkező szolgáltató szektorra, vagy a külföldi-működőtöke-vonzás erősítésére. A részletes Jelentés egyik alpontja az egész életen át tartó tanulás, az oktatás kiemelt szerepe, és az, hogy milyen veszélyt rejt magában az oktatásból való kilépés utáni időszak, továbbá az ifjúsági és pályakezdő munkanélküliek ügye. Mindez jól tükrözi, hogy a lisszaboni tervben hirdetett tudásalapú gazdaság megteremtésének a tudásairól és olimpikezsidőiről híres hazánk is követője kíván lenni. A Wim Kok Jelentés (2003) ország-specifikus üzenete szerint hazánkról a következőket tartalmazta: alacsony foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta, sok az alacsony képzettségű munkaerő, magas az inaktivitás, nagyok a munkaerőpiaci egyenlőtlenségek, kelet-nyugati rés jelenléte, alacsony a mobilitás, és rossz a lakosság egészségi állapota. Megoldási javaslatainál újat nem mond, de kiemelten ösztönzi a foglalkoztatás-barát bértárgyalásokat, és a családbarát munkaidőt (Ladó és Virág, 2004a, b).

A csatlakozás előtt és sajnos még ma is a hazai munkaerőpiacon súlyos problémák vannak. Legfontosabb mutatói a következők: az alacsony foglalkoztatási ráta (57%) melletti alacsony munkanélküliség (5,9%), de kimagasló inaktivitási arány (39,8%) jellemezte (KSH, 2005). Azóta minimálisan nőtt a foglalkoztatási ráta 57,3%, emelkedett és még fog is a munkanélküliségi ráta 7,4% -os és az inaktivitás szinte változatlan a 15-64 éves népesség között (KSH, 2007). Számos magyar háztartásra vonatkozó panel kutatás, szociológiai megfigyelés szerint fontos azt hangsúlyozni, hogy nagyon erőteljesen szegmentált a munkaerőpiacunk, és legmarkánsabb különbség a tartósan bennmaradni képesek és a munkaerőpiacról tartósan kiszorulóknak között mutatkozik. A tartósan kiszorulóknak közé tartoznak az alacsony végzettséggel rendelkezők zöme, akik között a legmagasabb a szegénységi kockázat is. Ide tartoznak például az alkalmi munkások, a munkanélküliek között az eltartottak, és a gyes-, gyeden lévő, gyerekesek, idősek, romák. A hazai munkaerő-piac legnagyobb problémája kétség kívül a magas inaktivitási arány, mely főleg a hátrányos helyzetű vidéki településeken szélsőséges lehet. Ezt a már említett nyugdíjasokon túl számos más tényező is befolyásolja, például a népesség aggodalomra okot adó rossz egészségi állapota, vagy a „tanulásba való menekülés” stratégiája a munkaképes fiatalok között. Összehasonlítást végezve, a magyar foglalkoztatási ráta több mint 10 százalékponttal maradt el az EU-tagországok átlagától, ezzel a legalacsonyabbak közé tartozott (Horváth és Hudomiet, 2004). Lemaradásunk viszont – nemtől és korcsoporttól függően – iskolai végzettségi kategóriánként eltérő: a felsőfokú végzettségűeknél mindössze 3-4%, a középfokú végzettségűek esetén 7-8%, míg az alacsonyabb

végzettségükénél már igen jelentős: 15-30%. Egy 2001-ben végzett kutatás szerint azt vizsgálták, hogy az aggregált lemaradásban milyen szerepe van az iskolázottsági összetételnek nemzetközi összehasonlításban (1976-ban kidolgozott ISCED besorolási rendszer, és ISCED-97 rendszer használata). A módszertani komplikáltság ellenére is kiderült, elmaradásunk okaiként részben a korábbi iskolaszervezeti sajátosságokat, másrészt a családokon belüli alacsony tudásakkumulációval megrekedtek arányának stabilizálódását nevezték meg, miszerint újratermelődnék a szegény, vidéki iskolázatlan néprétegek a kitörési lehetőségek hiányában. Igaz, az elmúlt évtizedben lejátszódott oktatási expanzió számos pozitív hatást ért el, de a modern munkaerőpiac növekvő elvárásaival egyre nehezebb szembenézni, és a foglalkoztatási nehézségek már a felsőfokú végzettséggel rendelkezőket is sújtják. További összefüggést kerestek, és kiderült, hogy a foglalkoztatásbeli lemaradásunkból mintegy 2,1-3,6% abból származik, hogy a képzett munkaerőt a gazdaság nem képes felszívni úgy, mint az EU-ban. A különbség további 10,5-11%-a középiskolánál alacsonyabb végzettségűek foglalkoztatásával függ össze, és csak 3,5-5,2% származik magából a mennyiségi lemaradásból, miszerint sokan képzetlenek, rosszabbak a foglalkoztatási esélyeik, mint az EU más tagállamaiban (Kertesi és Varga, 2005). Mindezeket alapul véve elsődrendű feladatnak tartom a humán erőforrás fejlesztését széles társadalmi rétegeket érintve.

A Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv ismertetése

Az Európai Közösség létrehozásáról szóló Szerződés 128. cikkelyének (3) bekezdése értelmében a tagállamoknak évente jelentést, ún. foglalkoztatási akciótervet kell készíteniük foglalkoztatáspolitikai intézkedéseikről a Tanács és az Európai Bizottság részére, a meghatározott Irányvonalak (Európai Foglalkoztatási Stratégia) figyelembevételével. 2004 októberében hazánk benyújtotta első **Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervét**. A tervet a Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium koordinációjával társadalmi egyeztetés keretében számos partner véleményezte, köztük a szociális partnerek, és

megvitatta az Országgyűlés Foglalkoztatási és Munkaügyi Bizottsága is. Megvalósításához több tárca összehangolt intézkedéseire, azaz a gazdaságpolitika, az oktatás és képzés rendszere, a szociál- és foglalkoztatáspolitikai együttes koordinációjára van szükség. Tartalmát tekintve az Akcióterv a 2004-2006. közötti időszakra vonatkozott, és legfontosabb célja még mindig a munkahelyteremtés, foglalkoztatás bővítése volt a korábbi kapcsolódó dokumentumokhoz hasonlóan. Három fő fejezete a következő:

- 1) A gazdasági és szakpolitikai kontextus; amely a munkaerőpiaci tendenciákkal, jövőbeli kilátásokkal foglalkozik.
- 2) Helyzetértékelés és válaszlépések irányvonalanként; ez 10 általunk felsorolt intézkedést véleményez.
- 3) Végrehajtás és partnerség; értelemszerűen a koordináció, monitoring és pénzügyi források fejezete.

Az akcióterv az *1. táblázatban* látható törekvéseket számszerűsítette.

Mindezek a célszámok évenkénti 0,8%-os bővülést feltételeztek, de ma már tudható, ezt nem sikerült elérni. A munkaerőpiac keresleti oldalára tett ajánlások között szerepelt a meglévő mikro-, kis- és középvállalkozások foglalkoztatási potenciáljának erősítése, a kiszámítható pénzügyi és jogi környezet megteremtése, valamint a humán tőkébe való beruházások támogatása (NFA). A kínálati oldalon szerepelt többek között: az aktivitás növelése az inaktívak visszatérésének támogatásával, az alacsonyan képzettséggel rendelkezők beiskoláztatása, az ellátórendszer minőségi átalakítása. Az Akcióterv 2. fejezetében konkrétan 10 prioritás szerepelt hasonló felépítésben, melyek közül „A humán tőke fejlesztése és az életen át tartó tanulás támogatása” című részt kívánom kiemelni. Elején ismerteti az EU-tól átvett irányvonalakat, miszerint 2010-ig:

- „– az Európai Unióban a 22 évesek legalább 85%-a rendelkezzen felső-, középfokú végzettséggel;
- az egész életen át tartó tanulásban részt vevő felnőtt munkavállalási korú népesség (25-64 éves korosztály) aránya az Európai Unióban átlagosan érje el legalább a 12,5%-ot” (SZMM, 2004).

1. táblázat

Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv számszerűsítve

Foglalkoztatási ráta(1)	EU átlag(2)		Uniósi célkitűzések(3)		Magyarország(4)	Nemzeti célkitűzések(5)	
	Tény(6) (2003)		2005	2010		Tény(6) (2003)	2006
	EU-15	EU-25	EU-25	EU-25			
Összesen(7)	64,3	62,9	67	70	57,0	59	63
Nők(8)	56	55,0	57	60	50,9	53	57
Férfiak(9)	72,5	70,8	-	-	63,4	64	69
+55	41,7	40,2	-	50	29	33	37

Forrás: SzMM, 2004

Table 1: EU and national employment targets

Employment rate(1), EU average(2), EU target(3), Hungary(4), National target(5), Baseline(6), Total(7), Women(8), Men(9)

Ezt követően egy rövid helyzetelemzést, majd konkrét válaszlépéseket olvashatunk több alponban. A 4.2.1 rész az oktatásban és képzésben részt vevő felnőttek számának növelésével foglalkozott, s célkitűzése szerint 2010-re a 25-64 éves korú népességen belül a képzésben résztvevők aránya érje el a 10%-ot. Az Akcióterv mellékletében a Tanács és Bizottság által kért indikátorok listáját, az egyes intézkedésekre vonatkozó cselekvési tervet és a költségvetési táblázatokat találhatjuk. A kormány a benyújtást követően döntés-előkészítő fórumként Foglalkoztatáspolitikai Kollégiumot tartott az elkészítéshez hasonlóan, az érintett tárcák és egyéb szereplők meghívásával. 2005-ben tartotta a Kollégium az alakuló ülését, és azóta folyamatosan nyomon követi az eseményeket. Napirendre került a Bizottság és Tanács által 2005 februárjában véglegesített Közös **Foglalkoztatási Jelentés** (JER: Joint Employment Report) megállapításainak értékelése, melyet a Bizottság a tagállamoktól bekért akciótervek alapján készített el. Maga a 20 oldalas dokumentum lényegében egy ismételt helyzetfeltárás a különböző tagállamok munkaerőpiaci kontextusából, valamint az Európai Foglalkoztatási Stratégia megvalósulásáról. Hazánk a teljes foglalkoztatás megvalósításában az utolsók között állt a 2003-as ráta alapján, amely a 65% alatti alsó kategóriát jelentette. Ezen túl ajánlások és következtetések olvashatóak, ahol minden tagállamról kirajzolódik, hol is áll csupán az adatok tényszerű összehasonlítása alapján (European Council, 2005).

A magyar kormány 2005-ben benyújtotta az Európai Bizottság felé a módosított Lisszaboni Stratégia megvalósítását szolgáló Nemzeti **akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért 2005-2008** című dokumentumot, amely az Európai Tanács által 2005 júniusában elfogadott integrált iránymutatások alapján készült el. A nemzeti akciótervhez hasonlóan, ez is részletes munkaerőpiaci helyzetfeltárást és különböző intézkedéseket fogalmazott meg: a foglalkoztatás bővítése, az aktivitás növelése, a bejelentett foglalkoztatás ösztönzése, a munka vonzóvá tétele („making work pay”), korszerű foglalkoztatási szolgálat bevezetése stb. (SZMM, 2005). A jelenre vonatkozólag a kormány fontos eszközének tartom az Út a munkába című kormányprogramot, amelynek legfőbb célja a foglalkoztatottság növelése foglalkoztatást támogató,

ösztönző és szigorító intézkedéscsoportok segítségével.

KÖVETKEZTETÉSEK

- 1) 10 év telt el azóta, hogy az Európai Unió első foglalkoztatáspolitikáról szóló dokumentuma, az Európai Foglalkoztatási Stratégia megjelent. Véleményem szerint átfogó célkitűzéseit tartalmazó 4 pillére ma is aktuális, különösen hazánk munkaerő-piaci állapotát tekintve. Ezek közül legfontosabb az első – a foglalkoztatási képesség javítása –, hiszen jelentős a lemaradásunk a humán erőforrás minőségi jellemzőiben.
- 2) A 2000. évi Lisszaboni Stratégia a versenyképes tudásalapú gazdaság megteremtését szorgalmazta, és három tengelye közül kiemelném a társadalmi kohézió és integráció erősítését. Ezzel összhangban a hazai társadalmi és gazdasági légkört nagymértékben javíthatná általában véve az összefogások támogatása, melynek az alapja a bizalom helyreállítása. Egy új szemléletmódra van szükség, melyben az egyének a közösségi érdekeket és értékeket tartják szem előtt.
- 3) Hazánk uniós csatlakozása számos előnyt jelentett munkavállalás szempontjából, de a munkaerőpiacot jellemző negatív folyamatok alig javultak.
- 4) Elkészült az első hazai Foglalkoztatási Akcióterv a meghatározott foglalkoztatási irányvonalak és célkitűzések figyelembevételével, viszont a 2006-ra előírányzott nemzeti foglalkoztatási ráták értékei nem teljesültek.
- 5) A helyzetismertetések szerint hazánk legnagyobb lemaradásainak okai között szerepel az alacsony képzettségűek magas aránya és a magas inaktivitás. Az Akcióterv ugyan kellő hangsúlyt fektetett a humán erőforrás fejlesztésével kapcsolatos válaszlépésekre, de hatásköre talán gyenge volt ezek megvalósítására. A probléma multiszektoriális jellegű. Jelentősen eltér a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldala, és az elvárásainak megfelelő képességek és készségek elsajátítását tanítani kell. Úgy vélem, hogy több tárca együttműködésével az oktatás terén vállalt fontos reformok végrehajtására van mielőbbi szükség.

IRODALOM

Borkó T. (2005): Számvetés Lisszabon után öt évvel. ICEG vélemény XIX. 1-18. http://iceg.hu/hun/_docs/velemeney/ICEGvelemeney_19.pdf

Csoba J. (2003): Sikeres foglalkoztatáspolitikai modellek az Európai Unióban. In: Szociális igazgatás szerkezet (Szerk.: Landau E.). SZOFA Alapítvány, Debrecen 227-241.

Csoba J. (2006): Teljes foglalkoztatás, vagy a munkaparadigma válsága. In: Foglalkoztatáspolitikai Jegyzet I. fejezet, Debrecen

Egri Z.-Ménész A.-Tánczos T. (2007): A tudásbázis és a munkaerő-piaci jellemzők regionális összehasonlító elemzése az európai térségben a Lisszaboni stratégia tükrében. Humánpolitikai Szemle 2. 17-27.

Fazekas K. (1993): Térségi foglalkoztatás-fejlesztési programok a fejlett piacgazdaságokban. Munkaügyi Szemle, 27. évf. 2. sz.

Frey M. (2004a): Társadalmi-gazdasági helyzet a kibővített Európai Unióban. Munkaügyi Szemle, 2004. július-augusztus, 24-27.

- Frey M. (2004b): Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. In: Munkaerőpiaci Tükör. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 146-193.
- Gács J. (2005): Európai Foglalkoztatási Stratégia: Dilemmák, értékelés és jövő. In: Munkaerőpiaci Tükör. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 209-237.
- Halmos Cs. (2006): Foglalkoztatáspolitikai-Rendszerváltás. Munkaügyi Szemle, 7-8. sz. 31-37.
- Horváth Z. (2007): Kézikönyv az Európai Unióról. Hetedik, átdolgozott, bővített kiadás, Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest, 49-58.; 69-75.; 413-424.
- Horváth H.-Hudomiet P. (2004): Az Európai Unió mint lehetőség. In: Munkapiaci trendek Magyarországon. Budapest. <http://econ.core.hu/doc/mt/2005/hun/handh.pdf>
- Kertesi G.-Varga J. (2005): Foglalkoztatás és iskolázottság Magyarországon. Közgazdasági Szemle, LII. 7-8. 633-662.
- Ladó M.-Virág J. (2004a): Még egyszer az EU foglalkoztatáspolitikáról. Munkaügyi Szemle, 3. sz. I. rész, 21-24.
- Ladó M.-Virág J. (2004b): Még egyszer az EU foglalkoztatáspolitikáról. Munkaügyi Szemle, 4. sz. II. rész, 18-21.
- Laki L. (1997): A magyar fejlődés sajtószereplésének néhány vonása. Szociológia Szemle 3. 67-93. <http://www.mtapti.hu/mszt/19973/laki.htm>
- Moldicz I. (2006): Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája és a közösségi politikák közötti kapcsolódások. PhD értekezés, BCE Budapest 22-127.
- Ónodi I. (2003): Az Európai Foglalkoztatási Stratégia. Munkaügyi Szemle, 11. 22-24.
- Román Z. (2003): A lisszaboni stratégiai célok és a kis- és középvállalatok a jelölt országokban. Közgazdasági Szemle, L. 7-8. 691-701.
- Rózsa J. (2003): Az Eu-csatlakozás munkaügyi vonatkozású fejezetei. Munkaügyi Szemle, 3. 28-29.
- Wim, K. (2003): Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe. Report of the employment Taskforce. http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/90_publications/employment_taskforce_report2003.pdf
- Zborovári K. (1988): Viták a teljes foglalkoztatottságról. In: A fejlett tőkés országok munkanélkülisége, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 27-35.
- European Council (1997): Extraordinary European Council meeting on employment Luxembourg, 20 and 21 nov. 1997. http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00300.htm
- European Council (2003a): 2003/555/EC: Council Recommendation of 26 June 2003 on the broad guidelines of the economic policies of the Member States and the Community (for the 2003-2005 period). <http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/altridoc/recommendation260603.pdf>
- European Council (2003b): Choosing to grow: knowledge, innovation and jobs in a cohesive society. Report to the Spring European Council on the Lisbon strategy of economic, social and environmental renewal. Com. 2003 (5). Brussel. http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/5b_en.pdf
- European Council (2005): Joint Employment Report 2004/2005 (JER). <http://register.consilium.eu.int/pdf/en/05/st07/st07010.en05.pdf>
- ILO (2008): ILO 5 millió fővel nőhet a munkanélküliség 2008-ban. <http://www.hrportal.hu/c/ilo-otmillio-fovel-nohet-a-munkanelkuliseg-2008-ban-20080124.html>
- KSH (2005): Munkaerőpiaci tendenciák Európában 199-2003. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/munkpiactend.pdf>
- Spiegel (2008): Arbeitslosigkeit: 2008. 03.15. <http://wissen.spiegel.de/wissen/dokument/58/01/dokument.html?titel=Arbeitslosigkeit&id=54301085&top=Lexikon&suchbegriff=arbeitslosigkeit&quellen=%2BBX%2CWIKI%2C%2BSP%2C%2MM%2CALME%2CSTAT%2C%2BMEDIA&v1=0>
- SZMM (2004): Nemzeti Foglalkoztatáspolitikai Akcióterv. [http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13323nap_final_hu041208\(1\).pdf](http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13323nap_final_hu041208(1).pdf)
- SZMM (2005): Nemzeti akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért 2005-2008. <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13950>
2000. évi LXII. Törvény: a foglalkoztatáspolitikáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1964. évi 48. ülészakán elfogadott 122. számú Egyezmény kihirdetéséről. <http://www.szmum.gov.hu/main.php?folderID=956&articleID=3880&ctag=articlist&iid=1>