



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 27.6.2007
COM(2007) 359 végleges

**A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A
TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A
RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK**

A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé:

több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül

{SEC(2007) 861}
{SEC(2007) 862}

TARTALOMJEGYZÉK

1.	A globalizáció jelentette kihívások és lehetőségek.....	3
2.	A rugalmas biztonság integrált megközelítése.....	4
3.	A rugalmas biztonság szakpolitikái: tagállami tapasztalatok.....	8
4.	Rugalmas biztonság és társadalmi párbeszéd	9
5.	A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása.....	10
6.	A rugalmas biztonság irányvonalai.....	11
7.	A rugalmas biztonság pénzügyi vetületei	12
8.	A következő lépések: a rugalmas biztonság és a növekedési és foglalkoztatási lisszaboni stratégia	14
I. MELLÉKLET A RUGALMAS BIZTONSÁG IRÁNYVONALAI		15
II. MELLÉKLET PÉLDÁK A RUGALMAS BIZTONSÁGRA		22
III. MELLÉKLET A RUGALMAS BIZTONSÁGGAL ÖSSZEFÜGGŐ MUTATÓK		25

1. A GLOBALIZÁCIÓ JELENTETTE KIHÍVÁSOK ÉS LEHETŐSÉGEK

Európában napjainkban rohamos változás megy végbe az életmód és foglalkoztatás terén¹. A változások okai közül négyet lehet kiemelni: az európai és nemzetközi gazdasági integrációt; új technológiák kifejlesztését, elsősorban az információ és kommunikáció területén; az európai társadalmak demográfiai előregedését, a továbbra is viszonylag alacsony mértékű átlagos foglalkoztatási aránnyal és a nagyarányú hosszú távú munkanélküliséggel együtt, amely veszélyezteti a társadalmi védelmi rendszerek fenntarthatóságát; valamint a szegmentált munkaerőpiac kialakulását több országban² is, ahol egymás mellett találhatók viszonylagos védelemmel rendelkező és kiszolgáltatott munkavállalók (úgynevezett „bennfentesek” és „kívülállók”).

Összegezve, a globalizáció előnyös a növekedés és foglalkoztatás számára, de a vele járó változások gyors alkalmazkodást kívánnak a vállalkozásoktól és a munkavállalóktól. Az EU-n belül a foglalkoztatás aránya az utóbbi időben nőtt, a munkanélkülisége pedig folyamatosan csökken. Vannak olyan kedvező változások, amelyekre építeni lehet, habár Európában a munkanélküliek száma továbbra is 17 millió (2007), és az európai gazdaságok szerkezetátalakítására van szükség. Az alkalmazkodáshoz rugalmasabb munkaerőpiac szükséges, ahol a biztonság szintje egyszerre irányul a munkaadók és munkavállalók új igényeire. Európának új és jobb munkahelyeket kell létrehoznia a változások és az új szociális veszélyek kezeléséhez. Csökkenteni kell a szegmentált munkaerőpiacok és a bizonytalan foglalkoztatási formák arányát, és elő kell segíteni a fenntartható integrációt és a szaktudás elsajátítását. A munkaerőpiac periferiájára sodródottak aránya a nők, a fiatalok és a migránsok körében a legmagasabb, az idősebb munkavállalóknak pedig számos nehézséggel kell szembenéznük, hogy megtarthassák munkájukat, vagy újat találjanak³. Még a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók is fenyegetve érezhetik magukat, mert leépítéskor ugyanazokkal a nehézségekkel kell szembenéznük, ha minőségi munkahelyet szeretnének találni.

A több és jobb munkahely lisszaboni célkitűzéseinek teljesítése érdekében a rugalmasság és biztonság új formáira van szükség a magánszemélyek, a vállalatok, a tagállamok és az Unió számára is. A munkavállalók számára egyre inkább a foglalkoztatás, nem pedig a munkahely biztonsága válik fontossá, mivel kevesen maradnak egész életükben ugyanazon a munkahelyen. A vállalatoknak – különösen a kis- és középvállalkozásoknak – fel kell készíteniük munkaerőiket a gazdasági feltételek változásai követelte alkalmazkodásra. Olyan munkatársakat kell alkalmazniuk, akik megfelelőbb képzettséggel és alkalmazkodóképességgel rendelkeznek és kellően produktívak; ezek olyan jellemzők, melyekkel nagyobb innováció és fokozottabb versenyképesség érhető el. Európa azonban nem alkalmazkodik kellő mértékben a gazdaságára ható változásokhoz. Ez felerősítheti az

¹ BEPA (2007): Europe's Social Reality (Társadalmi valóság Európában)

² Európai Bizottság, Foglalkoztatás Európában 2004, 4. fejezet

³ OECD (2006). Hosszabb élet, hosszabb foglalkoztatás (Live longer, work longer). Lásd még az OECD 2007-es Foglalkoztatási kilátásait

aggodalmakat a tevékenységek kiszervezésével és áthelyezésével kapcsolatban⁴, és növelheti a képzett és képzetlen munkavállalók közötti egyenlőtlenséget és szakadékokat⁵. Az EU-nak és tagállamainak további előrelépéseket kell megtenniük a dinamikus és sikeres tudásalapú gazdaság felé, a növekedés előnyeit egyenlőbben osztva meg a társadalomban. A változás folyamatából a jelenleginél többeknek kellene győztesen kikerülnie, és kívánatos lenne a nagyobb mértékű felfelé irányuló mobilitás. Arra van szükség, hogy a perifériára sodródottak közül minél többen tudjanak kitörni helyzetükből.

Az európai polgárok belátják, hogy a változás és alkalmazkodás elkerülhetetlen. Az európaiak 76 %-a egyetért azzal, hogy az egész életre szóló munkahely elképzelése már a múlté. Ugyancsak 76 %-uk gondolja úgy, hogy napjainkban nagymértékben hozzájárul a munkakereséshez az, ha valaki könnyen változtat állást. 72 %-uk szerint rugalmasabb munkaszerződésekre van szükség a munkahelyteremtés elősegítésére. Végezetül pedig 88 %-uk állította, hogy a rendszeres képzés jótékonyan hat a foglalkoztatási lehetőségekre⁶.

Az EU általános szakpolitikai válasza a globalizáció e kihívásaira és lehetőségeire a növekedésre és munkahelyteremtésre irányuló, megújult lisszaboni stratégia. Az Európai Tanács felszólította a tagállamokat, hogy „nemzeti reformprogramjaikban következetesebben fejlesszenek ki átfogó szakpolitikai stratégiákat a munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének elősegítésére”. A Bizottságot – a tagállamokkal és a szociális partnerekkel együtt – felkérték, hogy „vizsgálja meg a rugalmas biztonság közös elvei kialakításának lehetőségét”, amely hasznos hivatkozási alapként szolgálhat a nyitottabb és felelősségteljesebb munkaerőpiacok és a termelékenyebb munkahelyek elősegítéséhez⁷.

2. A RUGALMAS BIZTONSÁG INTEGRÁLT MEGKÖZELÍTÉSE

A rugalmas biztonság integrált megközelítésére azért van szükség, hogy a megújult lisszaboni stratégia⁸ célkitűzései elérhetővé váljanak, elsősorban a több és jobb munkahely vonatkozásában, valamint az európai szociális modellek korszerűsítése terén. Ehhez arra van szükség, hogy *egyszerre vizsgálják a munkaerőpiacok, a munkaszervezés és a munkakapcsolatok rugalmasságát, valamint a foglalkoztatási és szociális biztonságot*.

A rugalmas biztonság célja annak biztosítása, hogy az EU valamennyi polgára magas szintű foglalkoztatási biztonságot élvezhet, azaz lehetősége van arra, hogy nyugdíjba vonulásáig élete minden szakaszában könnyen találjon munkát, és kedvező foglalkoztatási kilátásai legyenek a gyorsan változó gazdasági környezetben. A rugalmas biztonság célja emellett az, hogy mind a munkaadókat, mind a

⁴ BEPA (2006): Az EU versenyképessége és az ipar elhelyezkedése (EU competitiveness and industrial location)

⁵ J. Hudson: Inequality and the Knowledge economy: Running or standstill? (Egyenlőtlenség és tudásalapú gazdaság: változás vagy mozdulatlanság?)

⁶ Európai foglalkoztatási és szociális politika, különleges Eurobarometer felmérés 261., 2006. október

⁷ Elnökségi következtetések, az Európai Tanács 2006. március 23-24-i és 2007. március 8-i ülése

⁸ Az elért haladásról szóló éves jelentések, 2006. december-január: 21. iránymutatás

munkavállalókat segítse a globalizáció előnyeinek kiaknázásában. Így olyan helyzetet teremtsen, melyben a rugalmasság és biztonság egymást erősíti.

A tagállamoknak munkaerőpiacukat a foglalkoztatottak számára előnyösebbé kell tenniük: a szakpolitikai intézkedéseket gyakran részleteikben alakítják ki és hajtják végre, így azok nem foglalkoznak igazán a munkaerőpiac tágabb értelemben vett problémáival. A szakpolitikák gyakran *vagy* csak a vállalkozások rugalmasságát, *vagy* a munkavállalók biztonságát kívánják erősíteni; ennek eredményeként az intézkedések közömbösítik egymás hatását, vagy ellentmondanak egymásnak. A gazdasági fellendüléssel, mely során a gazdasági növekedés hatéves legmagasabb szintet ért el, 2005 és 2008 között 7 millió új munkahely jön létre, ami hatalmas lehetőség az Unió és a tagállamok számára: eljött az idő, hogy megkétszerezze az erőfeszítéseiket és végrehajtsák a szükséges reformokat az Uniónak a növekedés és foglalkoztatás, valamint a gazdasági és szociális kohézió terén tett kötelezettségvállalások teljesítése érdekében.

Mi a rugalmas biztonság?

A rugalmas biztonság olyan integrált stratégiaként definiálható, amely egyidejűleg irányul a munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság erősítésére.

A rugalmasság ezzel szemben az egyén sikeres alkalmazkodásait (váltások) jelenti élete során; az iskolapadból a munkahelyre, egyik munkahelyről a másikra, munkanélküli vagy inaktív időszakokból új munkahelyre, és a munkahelyről nyugdíjba. A rugalmasság nem csupán azt jelenti, hogy a vállalatok szabad kezet kapnak a felvétel és elbocsátás kérdésében, és azt sem jelenti, hogy a határozatlan idejű szerződések korszerűtlenné váltak. A rugalmasság a munkavállalók pályáján bekövetkező haladás sorozata jobb munkahelyekre, felfelé irányuló mobilitás, és a tehetség legoptimálisabb kibontakoztatása. A rugalmasság emellett rugalmas munkaszervezést, az új produktív szükségletek és készségek gyors és eredményes elsajátítását, valamint a munkahelyi és magánéleti kötelezettségek egyensúlyban tartásának elősegítését jelenti. A biztonság sem kizárólag annak biztonságát jelenti, hogy a munkavállaló nem veszti el állását: lényege az, hogy a munkavállalók rendelkezzenek az ahhoz szükséges készségekkel, hogy szakmai előmenetelt érjenek el, és könnyen találjanak új munkát. A biztonsághoz tartoznak a váltásokat megkönnyítő munkanélküli ellátások. Végezetül beletartoznak a valamennyi munkavállaló – különösen az alacsony képzettségűek és az idősebbek – számára biztosított képzési lehetőségek.

A vállalkozások és a munkavállalók így mind a rugalmasság, mind a biztonság előnyeiből részesülhetnek, amilyen pl. a jobb munkaszervezés⁹, az elsajátított készségek hatására bekövetkező felfelé irányuló mobilitás, a képzésbe való beruházás, amely kifizetődő a vállalkozások számára, a munkavállalókat pedig segíti a változáshoz való alkalmazkodásban, illetve a változás elfogadásában.

⁹

OECD (2006). Hosszabb élet, hosszabb foglalkoztatás (Live longer, work longer).

A rugalmas biztonság összetevői

A Bizottság és a tagállamok a tapasztalatok és az összegyűlt ismeretek alapján megállapodtak abban, hogy a rugalmas biztonsági szakpolitikákat négy szakpolitikai összetevő mentén kell kialakítani és végrehajtani:

- *Rugalmas és megbízható szerződéses rendelkezések* (a munkaadó és a munkavállaló, a „bennfentesek” és a „kívülállók” szempontjából) korszerű munkaügyi törvények, kollektív szerződések és munkaszervezés által;
- *Az egész életen át tartó tanulásra irányuló átfogó stratégiák* a munkavállalók – különösen a leginkább kiszolgáltatott csoportok – folyamatos alkalmazkodóképességének és foglalkoztathatóságának biztosítására;
- *Eredményes aktív munkaerő-piaci politikák*, amelyek segítenek a gyors változással való szembenézésben, lerövidítik a munkanélküli időszakokat és megkönnyítik az új munkahely találásáig tartó átmenetet;
- *Korszerű szociális biztonsági rendszerek*, amelyek megfelelő jövedelemtámogatást nyújtanak, elősegítik a foglalkoztatást és a munkaerő-piaci mobilitást. Ide tartozik a szociális védelmi rendelkezések nagy része (munkanélküli ellátások, nyugdíj, egészségügyi ellátás), amelyek lehetőséget nyújtanak a munkavállalóknak a munkahelyi és magánéleti, családi kötelezettségek (pl. gyermeknevelés) kiegyensúlyozására.

A rugalmas biztonság a gyakorlatban

Gazdasági elemzés¹⁰ is alátámasztja, hogy e négy összetevő kölcsönösen erősíti egymást, és kedvezően tudja befolyásolni a (teljes, illetve a nőket, fiatalokat és idősebbeket tekintve) foglalkoztatást, az elszegényedés kockázatát és az emberi tőkét.

Habár egyes munkavállalók a rugalmasságot túl nagynak, a biztonságot túl gyengének érzékelik, másokra olyan *szerződéses megállapodások* vonatkoznak, amelyek hátráltatják vagy késleltetik a váltást. Ez különösen érvényes a gazdasági okú elbocsátások ellen hozott szigorú munkavédelmi jogszabályok esetében. Az elemzési tapasztalatok¹¹ alapján a szigorú munkavédelmi jogszabályok¹² csökkentik az elbocsátások számát, ugyanakkor a munkanélküliségből foglalkoztatásba való átlépés arányát is visszavetik. Az új alkalmazottak felvételéről hozott döntéskor a cégeknek figyelembe kell venni annak valószínűségét, hogy magas elbocsátási költségek merülnek fel a jövőben. Ez különösen a kisvállalkozások esetében igaz. Az elemzések¹³ azt mutatják, hogy a szigorú munkavédelmi jogszabályok hatása a munkanélküliségre általában korlátozott, és kedvezőtlen hatást gyakorolhatnak

¹⁰ Európai Bizottság, Foglalkoztatás Európában 2006, 2. fejezet

¹¹ OECD (2007) Foglalkoztatási kilátások, 69-72. oldal

¹² Az OECD felmérése a munkavédelmi jogszabályok szigorúságáról Lásd például: OECD (2004) Foglalkoztatási kilátások

¹³ Például Algan és Cahuc (2004), Job Protection: the Macho Hypothesis, IZA DP no. 1192, továbbá Nickell és Layard, (1999), Labour Market Institutions and Economic Performance, in: Ashenfelter and Card (Eds.), Handbook of Labour Economics.

azokra a csoportokra, amelyek a legtöbb nehézséggel néznek szembe a munkaerőpiacra való belépéssel kapcsolatban: ilyenek például a fiatalok, nők, idősebb munkavállalók és a tartósan munkanélküliek. A nők esetében például valószínűbb, hogy kikerülnek a foglalkoztatásból, különösen amikor a munkát és a családi életet próbálják összeegyeztetni, ezért őket fokozottabban érinti a szigorú munkavédelmi jogszabályok által okozott korlátozott munkaerő-felvétel. A szigorú munkavédelmi jogszabályok hatására gyakran kötnek kevés védelmet nyújtó, ideiglenes szerződéseket – többnyire nőkkel és fiatalokkal szemben –, melyek korlátozott lehetőséget nyújtanak határozatlan idejű szerződések felajánlására¹⁴. Az eredmény a munkaerőpiac szegmentálódása – a rugalmas biztonság ezzel a kérdéssel szándékozik foglalkozni. A munkavédelmi jogszabályoknak természetesen vannak kedvező hatásai is: például arra ösztönzik a vállalkozásokat, hogy képzéseket szervezzenek, és elősegítik a munkavállalók hűségét és nagyobb termelékenységét.

Az egész életen át tartó tanulásra irányuló átfogó stratégiák és a humán erőforrásba való fokozottabb beruházás szükséges a gyors változásra és innovációra való reagáláshoz. Ez a tényező egyre lényegesebbé válik mind a cégek versenyképességéhez, mind pedig a munkavállalók hosszú távú alkalmazhatóságához. A színvonalas alapoktatás, a széleskörű kulcskompetenciák és a készségek elsajátításába való folyamatos befektetés javítja a vállalkozások esélyeit arra, hogy megbirkózzanak a gazdasági változásokkal, és a munkavállalóknak is több lehetőséget nyújtanak abban, hogy megmaradjon munkahelyük, illetve újat találjanak. Pozitív összefüggés van az egész életen át tartó tanulás, a magas foglalkoztatás arány és az alacsony szintű hosszú távú munkanélküliség között¹⁵. Ezek a befektetések gyakran azonban csak a magasan képzettek számára járnak előnyökkel¹⁶, az alacsonyan képzettek, az ideiglenes szerződéssel dolgozó munkavállalók, az egyéni vállalkozók, az idősebb munkavállalók, vagyis azok, akiknek leginkább szükségük lenne a tanulásra, kerülnek a leginkább hátrányos helyzetbe a képzésbe történő elégtelen mértékű befektetés következtében. A vállalkozásokat az is visszatarthatja a szaktudás fejlesztésébe való beruházástól, hogy a magasan képzett alkalmazottakat könnyen alkalmazhatják más cégek is. A költségmegosztás, például üzletági szinten, részben megelőzheti ezt a problémát. Az egész életen át tartó tanulás stratégiáihoz, amelyek a hátrányos helyzetű csoportok bevonását célozzák meg, a kormányok, szociális partnerek, vállalkozások és az egyes munkavállalók bevonása szükséges.

A korszerű szociális biztonsági rendszerek, melyek megfelelő munkanélküli ellátásokat ajánlanak fel, valamint az aktív munkaerő-piaci politikák olyan alapvetően fontos összetevők, amelyek jövedelembiztonságot és támogatást nyújtanak a munkahelyváltás időszaka során. A megfelelő munkanélküli ellátási rendszerek a munkahelyváltás során fellépő, a jövedelemre kedvezőtlenül ható körülmények ellensúlyozását szolgálják, azonban negatív hatást gyakorolhatnak az álláskeresés intenzitására, és csökkenthetik az állás elfogadásának pénzügyi motivációját. Ez nagyrészt ellensúlyozható megfelelő munkakeresési támogatással és a munkát vonzóvá tévő ösztönzőkkel¹⁷, biztosítva a jogok és kötelezettségek

¹⁴ Európai Bizottság, Foglalkoztatás Európában 2004

¹⁵ Foglalkoztatás Európában 2006: 108. o.

¹⁶ OECD (2005). A felnőttképzés elősegítése

¹⁷ OECD (2005). A munkanélküliségből a munka világába (From unemployment to work)

egyensúlyát. A tapasztalatok azt jelzik, hogy a közvetlen munkakeresési támogatás – például állskereső tanfolyamok, állásklubok – bizonyulnak a leghatásosabbnak a munkanélküliek állskeresőse terén¹⁸. Az aktív munkaerő-piaci politikákra fordított kiadások az alacsonyabb összesített munkanélküliséggel függnek össze¹⁹. Az aktív munkaerő-piaci politikák hatékonysága nagyban összefügg a kevésbé szigorú munkavédelmi jogszabályokkal²⁰.

A rugalmas biztonság sikeres stratégiája a munkanélküli ellátások rendszerének jövedelembiztonsági szerepét megfelelő „aktivizálási” stratégiával ellensúlyozza, amelynek célja a munkavállalásig tartó átmenet megkönnyítése és az előmenetel ösztönzése. A tapasztalatok szerint a munkavállalók hatékonyabbnak érzik a megfelelő munkanélküli ellátások jelentette védelmet az elbocsátás elleni szigorú korlátozásoknál. Az aktív munkaerő-piaci politikáknak szintén kedvező hatása van a munkavállalók biztonságérzetére²¹. Amikor elbocsátásuk esetén új állás találásának esélyeiről kérdezték az európai munkavállalókat, különböző válaszok születtek. A szigorú munkavédelmi jogszabályokkal rendelkező Franciaország munkavállalói például alacsonynak értékelték esélyeiket, míg a kevésbé szigorú munkavédelmi jogszabályokkal rendelkező Dánia munkavállalói igen magasra²². Ez azt támasztja alá, hogy a megfelelő munkanélküli ellátások, a hatékony aktív munkaerő-piaci politikák és a dinamikus munkaerőpiacok növelik a munkavállalók biztonságérzetét.

3. A RUGALMAS BIZTONSÁG SZAKPOLITIKÁI: TAGÁLLAMI TAPASZTALATOK

Az utóbbi években a rugalmas biztonsággal kapcsolatos vitákra kedvezően hatottak egyes tagállamok pozitív foglalkoztatási és társadalmi-gazdasági teljesítményei, amit az OECD foglalkoztatási stratégiája is kiemel²³. Az OECD a rugalmas biztonságot a következő módon jellemzi: mérsékelt munkavédelmi jogszabályok; az egész életen át tartó tanulásban való magas részvételi arány; az (aktív és passzív) munkaerő-piaci stratégiákba történő nagyarányú befektetés; a jogokat és kötelezettségeket kiegyensúlyozó, megfelelő munkanélküli ellátások; a szociális biztonsági rendszerek széleskörű bevonása; a szakszervezetek magas arányú bevonása. A gazdasági-társadalmi eredményeket az EU átlagértékeihez viszonyítva magas foglalkoztatási arány, az alacsony munkanélküliség, alacsony relatív szegénység jellemzi. Az OECD-ben²⁴, az ILO-ban²⁵ és az Európai Bizottságban²⁶ végzett munka azt jelzi, hogy a rugalmas biztonság politikái hozzájárultak a kedvező eredményekhez.

¹⁸ Jochen Kluve, The Effectiveness of Active Labour Market Policy, IZA vitairat, 2007. március

¹⁹ OECD (2006). OECD munkavállalási stratégiák: Egy évtized tapasztalatai

²⁰ Jochen Kluve (lásd a fentiekben)

²¹ OECD (2004, lásd fent) és and Postel-Vinay and Saint-Martin (2004) 'Comment les salaires perçoivent-ils la protection de l'emploi?

²² Európai foglalkoztatási és szociális politika, különleges Eurobarometer felmérés 261., 27. oldal

²³ OECD (2006), Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy (A foglalkoztatás és jövedelem fellendítése: politikai tanulságok az OECD foglalkoztatási stratégiájának ártértékelése alapján).

²⁴ Ugyanott.

²⁵ ILO, hetedik európai regionális találkozó, 2005. február 14-18: 18. sz. hivatalos következtetések; ILO, Changing Patterns of Worka főigazgató jelentése, 2006. június: 33.-35 oldal Valamint: S. Cazes and A. Nesporova, Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe, ILO 2007

²⁶ OECD (2006), Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy (A foglalkoztatás és jövedelem fellendítése: politikai tanulságok az OECD foglalkoztatási stratégiájának

A növekedés és munkahelyteremtés stratégiájával összhangban a rugalmas biztonságot szélesebb összefüggéseiben kell vizsgálni. A szilárd és pénzügyileg fenntartható makrogazdasági és hatékony mikrogazdasági szakpolitikák, valamint a nyitott és versenyképes termék-, szolgáltatási és tőkepiacok olyan környezetet hoznak létre, amelyben a cégek megragadhatják a kínálkozó lehetőségeket, új üzleti elképzeléseket finanszírozhatnak, és munkahelyeket hozhatnak létre. Hasonlóképpen a rugalmas biztonságot olyan szociális politikákkal kell kiegészíteni, amelyek azokra irányulnak, akik a munkaerőpiacról kiszorítva a leginkább kiszolgáltatott helyzetben vannak.

A II. melléklet felsorolja a hatékony rugalmas biztonsági politikákat alkalmazó országokat, illetve azokat, amelyek a kihívásokat átfogó, a rugalmas biztonság felé mutató módon kezelik.

A rugalmas biztonsági politikák hatékonyságának ellenőrzése érdekében a tagállamok és a Bizottság jelenleg vitatja meg a rugalmas biztonság szempontjából lényeges mutatók definícióját és alkalmazását; az e téren eddig elért eredményeket a II. melléklet mutatja be.

4. RUGALMAS BIZTONSÁG ÉS TÁRSADALMI PÁRBESZÉD

A szociális partnerek aktív bevonása kulcsfontosságú ahhoz, hogy biztosítható legyen: a rugalmas biztonság mindenki számára előnyökkel jár. Az is elengedhetetlen, hogy valamennyi érintett érdekelt fél kész legyen a változást és az azzal járó kötelezettségeket elfogadni. Az integrált rugalmas biztonsági politikák gyakran megtalálhatók azokban az országokban, melyekben a szociális partnerek közötti, valamint a szociális partnerek és a hatóságok közötti párbeszéd – és mindenekelőtt a bizalom – jelentős szerepet játszik. A szociális partnerek helyzete a lehető legjobb ahhoz, hogy a munkaadók és munkavállalók igényeivel foglalkozzanak, és feltárják a köztük fennálló szinergiákat, például a munkaszervezésben vagy az egész életen át tartó tanulás kialakításában és végrehajtásában. A szociális partnerek támogatása a lisszaboni stratégia alapvető célkitűzései mellett fontos eszköz; a kormányok és szociális partnerek közös feladata, hogy e támogatást tényleges politikai kezdeményezésekké formálják. A rugalmas biztonság átfogó megközelítése – a külön-külön vett szakpolitikai intézkedésekkel szemben – vitathatatlanul a legmegfelelőbb módja annak biztosításának, hogy a szociális partnerek az alkalmazkodásról szóló átfogó vitában vegyenek részt.

A tapasztalatok alapján a partnerségi megközelítés a leginkább célravezető a rugalmas biztonság politikájának kialakításához. Egyértelmű, hogy az érintett feleknek – melyek független szervezetek – kell dönteniük a rugalmas biztonságról szóló társadalmi párbeszédben való részvételt illetően.

Tagállami szinten a rugalmas biztonság keretet nyújt a foglalkoztatás, termelékenység, rugalmasság és biztonság terén szükséges alkalmazkodásra és változásra vonatkozó nemzeti célkitűzések megállapításának folyamatához. E folyamat azt igényli, hogy a döntéshozók tudatában legyenek a változásokhoz és a szakpolitikai fejlődésekhez szükséges feltételeknek. A folyamatot a hatóságok indítják el, melyek egyúttal keresik a szociális partnerek és más érintett felek együttműködését. Nemzeti párbeszéd kezdődhet a munkaadók, munkavállalók, a kormány és más felek képviselőivel, melynek feladata szakpolitikai megközelítések vagy intézkedéscsomagok kidolgozása. Ez nemzeti szintű, integrált rugalmas biztonsági stratégia elfogadásához vezethet. A Bizottság arra ösztönzi a tagállamokat, hogy működjenek együtt a szociális partnerekkel annak céljából, hogy a rugalmas biztonság megközelítését nemzeti reformprogramjukba beillesszék.

5. A RUGALMAS BIZTONSÁG KÖZÖS ELVEINEK KIDOLGOZÁSA

Jóllehet a rugalmas biztonsági politikáknak és intézkedéseknek tükröznie kell a tagállamok eltérő helyzetét, az EU valamennyi tagállama a globalizáció és változás jelentette alkalmazkodás és korszerűsítés ugyanazon kihívásaival néz szembe. Ezért a nemzeti párbeszédnek a növekedési és foglalkoztatási stratégia közös célkitűzésein belüli elősegítéséhez megfelelőnek tűnik a közösségi szintű konszenzus elérése a rugalmas biztonság közös elvei tekintetében.

Ezek a közös elvek hasznos hivatkozási pontként szolgálhatnak, hogy nyitott és a változó igényeket kielégítő munkaerőpiacokat és termelékenyebb munkahelyeket teremthessünk. Segíteniük kell a tagállamokat – a szociális partnerek aktív közreműködésével – a rugalmas biztonság olyan stratégiai kidolgozásában és végrehajtásában, melyek teljes mértékben figyelembe veszik az adott specifikus kihívásokat, lehetőségeket és körülményeket.

E közös elvek a következők lehetnek:

- (1) A rugalmas biztonság rugalmas és megbízható szerződéseket jelent (a munkaadó és munkavállaló, a bennfentes és kívülálló szempontjából); átfogó, egész életen át tartó tanulási stratégiákat; hatékony aktív munkaerő-piaci politikákat; korszerű társadalombiztosítási rendszereket. A célkitűzés a növekedési és foglalkoztatási stratégia végrehajtásának megerősítése, jobb és több munkahely létrehozása, a rugalmasság és biztonság új formáinak biztosításával az európai szociális modellek megerősítése az alkalmazkodóképesség, foglalkoztatás és a szociális kohézió növelése érdekében.
- (2) A rugalmas biztonság egyensúlyt teremt a munkaadók, munkavállalók, munkakeresők és hatóságok jogai és kötelezettségei között.
- (3) A rugalmas biztonságot a tagállamok adott körülményeihez, munkaerőpiacához és a munkaadók és munkavállalók kapcsolatához kell igazítani. A rugalmas biztonság nem jelent egyetlen munkaerő-piaci modellt vagy szakpolitikai stratégiát.

- (4) A rugalmas biztonságnak csökkentenie kell a munkaerőpiac bennfentesi és kívülállói közötti szakadékot. A jelenlegi munkavállalókat fel kell készíteni a munkahelyek közti átmenetekre, és védelmet kell biztosítani számukra ez alatt az idő alatt. A jelenleg a munkaerőpiacról kiszorultak – munkanélküliek, akik között a nők, a fiatalok és a migránsok túlságosan nagy arányban vannak jelen – számára meg kell könnyíteni a belépést a munkaerőpiacra, olyan ugródeszkát biztosítva nekik, amellyel biztos szerződéses megállapodást érhetnek el.
- (5) Ösztönözni kell mind a belső (a vállalkozáson belüli), mind pedig a külső (vállalkozások közötti) rugalmas biztonságot. A felvétel és elbocsátás során alkalmazott rugalmas biztonságot a munkahelyek közötti váltás alatt nyújtott biztonságos átmenetnek kell kísérnie. Elő kell segíteni a felfelé irányuló mobilitást, és támogatást kell nyújtani a munkanélküliségből vagy inaktivitásból való kitöréshez és a munkába álláshoz. A rugalmas biztonság célkitűzései közé tartoznak a megfelelő vezetőséggel rendelkező minőségi munkahelyek, a jó munkaszervezés, valamint a szaktudás folyamatos fejlesztése. A szociális védelemnek nem gátolnia, hanem ösztönöznie kell a mobilitást.
- (6) A rugalmas biztonságnak támogatnia kell a nemek közötti egyenlőséget azáltal, hogy a nők és férfiak egyenlő eséllyel férhetnek hozzá minőségi munkahelyekhez, a munka és a családi élet egyensúlyban tartásának lehetőségével, valamint a migránsok, a fiatalok, a fogyatékkal élők és az idősebb munkavállalók számára esélyegyenlőség biztosításával.
- (7) A rugalmas biztonság bizalmat és párbeszédet tesz szükségessé a hatóságok és a szociális partnerek között, ahol mindkét fél kész vállalni a felelősséget a változások érdekében, hozzájárulva a kiegyensúlyozott szakpolitikai csomag létrejöttéhez.
- (8) A rugalmas biztonsági szakpolitikáknak költségvetési vonzatai vannak, ezért azokat a szilárd és pénzügyileg fenntartható költségvetési politikákhoz való hozzájárulás figyelembe vételével kell kialakítani. Céljaik közé kell hogy tartozzon a költségek és előnyök igazságos elosztása, különösen a vállalkozások, a magánszemélyek és az állami költségvetések között, külön figyelemmel a KKV-k különleges helyzetére. Az eredményes rugalmas biztonsági politikák egyszerre járulhatnak hozzá mindezen általános célkitűzésekhez.

6. A RUGALMAS BIZTONSÁG IRÁNYVONALAI

A rugalmas biztonság közös elveinek tagállami végrehajtásához szakpolitikák és intézkedések gondosan megtervezett és megbeszélte kombinációi és sorozata szükséges. Mivel a tagállamok között jelentős eltérés van gazdasági-társadalmi, kulturális és intézményi hátterük tekintetében, az adott kombinációk és sorozatok is különbözők lesznek.

A rugalmas biztonság nem egyetlen munkaerő-piaci modellt vagy egyetlen szakpolitikai stratégiát jelent; az Unió egészének bevált gyakorlatai kínálnak lehetőséget a tagállamok számára ahhoz, hogy tanuljanak egymás tapasztalataiból, megvizsgálva, saját helyzetükben melyik módszer válik be leginkább.

Azon tipikus kihívások kezelésére, melyet a rugalmas biztonságot kialakítani szándékozó tagállamok tapasztalnak, a rugalmas biztonság politikai összetevői számos „tipikus” kombinációját és sorozatát lehet meghatározni; ezek a rugalmas biztonság irányvonalai. Az I. mellékletben szereplő négy tipikus irányvonal – és a kihívások, melyekre válaszolni kívánnak – nem tükrözik és nem is tükrözhetik az egyes országok tényleges helyzetét. Mindegyik irányvonal – vagy azok kombinációi – olyan meghatározott kihívásokra ad választ, melyek számos tagállamban tapasztalhatók.

Ezeket az irányvonalakat a tagállamok helyzete, valamint a rugalmas biztonsággal foglalkozó szakértői csoport jelentése²⁷ alapján dolgozták ki.

A tagállamoknak, figyelembe véve saját helyzetüket és az intézményi hátteret, a szociális partnerekkel és más érintett felekkel konzultálva tanulmányozniuk kell az adott kihívásokat és a tipikus irányvonalakat, amelyekkel ezek kezelhetők, hogy kialakítsák saját átfogó irányvonalukat a rugalmasság és biztonság jobb kombinációja érdekében.

A tipikus irányvonalnak a kölcsönös tanulás és értékelés eszközeként kell szolgálnia a megújult lisszaboni stratégia keretében.

7. A RUGALMAS BIZTONSÁG PÉNZÜGYI VETÜLETEI

A felgyorsuló gazdasági és munkaerő-piaci változások megkövetelik a munkavállalóktól, hogy többször váltsanak munkahelyet dolgozó éveik során. Ez szükségessé teheti munkanélküli ellátások igénybe vételét, miközben a munkavállaló támogatást kap az aktív munkakeresésben és szaktudása fejlesztésében.

Az olyan országokban, amelyekben már most rendelkezésre állnak nagyvonalú munkanélküli ellátások, a jogok és kötelezettségek rendszerének alkalmazásával költséghatékonyra kell tenni a rendszert. A kevésbé fejlett ellátási rendszerekkel rendelkező országok esetében a hatóságok megfontolhatják a közforrások átcsoportosítását a rugalmas biztonsági politikák megerősítése érdekében, illetve a további költségek elosztását a különböző források között az adóbevételek növelésével vagy a társadalombiztosítási hozzájárulások emelésével.

A rugalmas biztonság pénzügyi költségeit mindig a megerősödött munkaerő-piaci dinamizmusból, a magasabb arányú foglalkoztatásból és a termelékenységéből származó költségvetési előnyöket szem előtt tartva kell értékelni. Egy tanulmány²⁸

²⁷ A rugalmas biztonság irányvonalai: Prof. Ton Wilthagen, a rugalmas biztonsággal foglalkozó szakértői csoport referensének jelentése, 2007. május

²⁸ Bassani and Duval, "Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions" (Foglalkoztatás az OECD-országokban: a politikák és intézmények szerepének ártértékelése), OECD WP 35. szám, 2006

becslései szerint az aktív munkaerő-piaci politikákra fordított kiadások munkanélküli személyenként számított 10 %-os emelése 0,4 %-kal csökkenti a munkanélküliség arányát. Az időben történő beavatkozás csökkenti a munkanélküliség hosszú távú, betegséggel és társadalmi kirekesztéssel összefüggő költségeit²⁹.

Az egész életen át tartó tanulási programok fejlesztéséhez az állami és magánforrások hatékonyabb és időnként nagyobb mértékű felhasználására lesz szükség, azonban ez a ráfordítás a több munkahely és a magasabb termelékenység szempontjából megtérül. A becslések szerint azok a személyek, akik munkahelyi képzésen vesznek részt, átlagosan 5 %-kal többet keresnek, mint azok, akik nem vesznek részt ilyen jellegű képzésben³⁰. A munkahelyi képzések költségének jelentős részét jelenleg a munkaadók fizetik, és várhatóan ez továbbra is így marad. Emellett az állami szakpolitikák ösztönözhetik a magánszemélyek finanszírozta egész életen át tartó tanulást is, pl. adókedvezményekkel. A legtöbb országban a munkavállalók is felelősséget vállalnak az egész életen át tartó tanulásba való beruházásban és az aktuális képzési ajánlatok elfogadásában. Így a munkavállalók is viselik a költségek egy részét – például azzal, hogy saját idejükből áldoznak a képzésekre.

Az aktív munkaerő-piaci politikák erősítéséhez szükség lehet arra, hogy az új forrásokat személyre szabott, preventív szakpolitikákra összpontosítsák. Ezek a szakpolitikák azonban csak az összkiadások növelésével még nem válnak eredményesebbé. Eredményességük minőségüktől és munkaerő-piaci relevanciájuktól, személyre szabottságuktól függ, valamint attól, mennyire hatékonyan elegyítik a biztonságot és a változás elfogadására való készséget, valamint a munkaerő-piaci dinamizmust. A hatékony megkülönböztetés-ellenes szakpolitikák kiegészítik az aktív munkaerő-piaci politikákat.

A rugalmas biztonsági politikák gyakran járnak költségvetési kiadásokkal, és teljes mértékben összeegyeztethetőnek kell maradniuk a szilárd és pénzügyileg fenntartható költségvetési politikákkal. Egyes országokban a rugalmas biztonsággal összefüggő kiadások magasak, de hatékonyságukat növelni kell, elsősorban az egész életen át tartó tanulás szerkezete és az aktív munkaerő-piaci politikák fejlesztésével. Más országokban egyértelműen többletforrásokra van szükség, ezáltal pedig megnövelt állami és magánkiadásokra, legalábbis rövidtávon; ez a többletfinanszírozás azonban nem feltétlenül megnövelt állami kiadásokból, hanem a vállalkozások, magánszemélyek és az állami költségvetés közötti költségek igazságos elosztásából származik, valamint az állami kiadások átcsoportosításából a politikai prioritásokon belül.

A rugalmas biztonság szakpolitikáinak finanszírozása: közösségi hozzájárulás

A kohézióról szóló közösségi iránymutatások, valamint a vidékfejlesztésről szóló közösségi iránymutatások kiemelik a kohéziós politika és a vidékfejlesztés hozzájárulását az Unió stratégiai célkitűzéseire, különösen pedig a lisszaboni stratégiához. Bővebben kifejtve, az európai iránymutatásokba tartozó valamennyi

²⁹ Iskra Beleva, Long-Term Unemployment as Social Exclusion, Human Development Report, (Hosszú távú munkanélküliség és szociális kirekesztés, humánerőforrás-fejlesztési jelentés), az Egyesült Nemzetek Fejlesztési Programja (UNDP) 1997.

³⁰ De la Fuente and Ciccone, "Human capital in a global and knowledge-based economy" (Humán erőforrás a globális és tudásalapú gazdaságban), 2002. május

intézkedés (így a rugalmas biztonsági politikák is) jogosult az **Európai Szociális Alap** támogatására, amely a tagállamok számára a 2007-2013-as programozási időszakban hozzávetőlegesen 70 milliárd EUR összeget tesz hozzáférhetővé, sok esetben pedig az Európai Regionális Fejlesztési Alap is nyújthat pénzügyi támogatást. A finanszírozható fellépések közé tartozik a vállalati szintű képzés, az aktív munkaerő-piaci politikák, beleértve a munkanélkülieknek nyújtott munkakeresési támogatást, az élethosszig tartó tanulást, valamint az önfoglalkoztatás és vállalkozásindítás ösztönzését. A globalizációhoz való alkalmazkodás elősegítését célzó európai alap szintén jelentős közösségi hozzájárulást nyújthat.

8. A KÖVETKEZŐ LÉPÉSEK: A RUGALMAS BIZTONSÁG ÉS A NÖVEKEDÉSI ÉS FOGLALKOZTATÁSI LISSZABONI STRATÉGIA

E közlemény célja, hogy elősegítse az átfogó vitát az uniós intézmények, a tagállamok, a szociális partnerek és más érdekelt felek között, hogy az Európai Tanács 2007 végére elfogadhassa a rugalmas biztonság közös elveinek csomagját. Ezeknek a közös elveknek ösztönözni kell a növekedési és foglalkoztatási integrált iránymutatásokat – különösen a foglalkoztatási iránymutatásokat –, hozzájárulva végrehajtásukhoz.

A következő, 2007-2008-as közös foglalkoztatási jelentésnek azt kell elemeznie, hogy a tagállamok milyen mértékű haladást értek el az átfogó, a rugalmas biztonság négy összetevőjére kiterjedő szakpolitikai stratégiák kialakítása terén. A Bizottság ez évi lisszaboni nemzeti stratégiai programjainak elemzésében kezdő észrevételeket tesz arra, hogy a tagállamok miként részesülnek a rugalmas biztonság közös elveiből és irányvonalából, hogy saját specifikus politikájukat kialakítsák.

Az integrált iránymutatások következő ciklusában a tagállamokat felkérjük, hogy használják nemzeti reformprogramjaikat rugalmas biztonsági stratégiájukról szóló kifejtett jelentések érdekében. A Bizottság ellenőrizni fogja ezeket a stratégiákat az elért haladásról szóló éves jelentésben, és jelentést tesz a rugalmas biztonsági stratégiák terén elért haladásról a lisszaboni ciklus lezárultával. A Bizottság megerősített és koncentráltabb kölcsönös tanulási programot fog javasolni, hogy biztosítsa: a tagállamok részesülnek a működő rugalmas biztonsági szakpolitikák előnyeiből.

Mivel a társadalmi párbeszéd jelentős szerephez jut a sikeres rugalmas biztonsági stratégiák kialakításában és végrehajtásában, a Bizottság felkéri az európai szociális partnereket, hogy közösségi szinten vegyenek részt a párbeszédben, a rugalmas biztonság az Európai Tanács által jóváhagyott közös elvei alapján. Ez a párbeszéd kiegészíti a szociális partnereknek az adott nemzeti kontextusban játszott alapvető szerepét, és tapasztalatai felhasználhatók annak keretében. A rugalmas biztonság lehet a 2008-as háromoldalú szociális csúcstalálkozón folytatott megbeszélések központi témája.

I. MELLÉKLET **A RUGALMAS BIZTONSÁG IRÁNYVONALAI**

1. irányvonal: megoldások a szerződések okozta szegmentációra

Ez a tipikus irányvonal azoknak a tagállamoknak lényeges, amelyekben a fő kihívást a szegmentált munkaerőpiac jelenti, ahol „bennfentesek” és „kívülállók” vannak. Ennek az irányvonalnak az a célja, hogy a munkaerő kiegyensúlyozottabb módon részesüljön a rugalmasságban és biztonságban. Ez az irányvonal lehetővé tenné a pályakezdők számára a munkaerőpiacra való belépést, és elősegítené, hogy jobb szerződéses megállapodásokat érhessenek el.

Ezekben az országokban a határozatlan idejű szerződéseket tekintik a legfontosabb eszköznek a munkajog és a kollektív szerződések jelentette védelem terén. A képzési lehetőségek és szociális biztonsági rendelkezések általában szintén a határozatlan idejű szerződésektől függenek. A munkaerő-piaci rugalmasság növelésére irányuló erőfeszítések következtében előretörés figyelhető meg a határozott idejű szerződések, az időszakos munkára irányuló szerződések, a munkaközvetítő ügynökségen keresztül kötött szerződések és hasonló eszközök terén. A munkavállalókat gyakran hosszú ideig újra és újra meghosszabbított határozott idejű szerződésekkel alkalmazzák, mielőtt határozatlan idejű szerződést kötnének velük. Ezek a határozott idejű szerződések nem kiugrási lehetőségként, hanem csapdaként szolgálnak. Ezekben az országokban a biztonság inkább jelent munkavédelmet, mint szociális ellátásokat. Ennek következtében a munkanélküli ellátások mértéke meglehetősen alacsony, a szociális segélyrendszerek pedig fejletlenek. Az ellátásokkal foglalkozó hatóságoknak és az állami munkaügyi szolgálatoknak jelenleg intézményi megerősítésre van szükségük ahhoz, hogy szilárd irányítást és a munkanélküliek számára hatékony munkaerő-piaci politikákat nyújtsanak.

A polgároknak és a társadalomnak is előnyös lenne, ha hatékony kiugrási lehetőségek jönnének létre, melyek lehetővé tennék, hogy a munkavállaló belépjen a munkaerőpiacra, előrehaladást és felfelé irányuló mobilitást érve el.

A szerződéses megállapodások keretén belül ez az irányvonal javítana a határozott idejű szerződéssel rendelkező, munkaközvetítő ügynökségen keresztül közvetített vagy időszakos munkára felvett munkavállalók helyzetén. Biztosítaná, hogy e munkavállalók megfelelő szintű védelemben részesülnek, például egyenlő fizetésben, és az időszakos jellegű munkára alkalmazott munkavállalók számára rögzítené a munkaórák minimális számát. A foglalkoztatás másodlagos feltételei, például a foglalkoztatási nyugdíjalapokhoz való tartozás és a képzéshez való hozzáférés ezekre a munkavállalókra is vonatkozna. A jogszabályok és a kollektív szerződések korlátoznák a nem előírászerű szerződések ismételt használatát, és elősegítenék, hogy a munkavállalónak idővel megfelelőbb szerződéseket ajánljanak fel.

Az ezt kiegészítő megközelítés a határozatlan idejű szerződések átalakítása lenne. E lehetőség szerint a munkavállalóknak a munkaadó foglalkoztatásuk kezdetétől határozatlan idejű szerződést ajánlana fel, és nem fordulna elő az a jelenlegi gyakorlat, mely szerint először határozott idejű vagy munkaközvetítő ügynökségen keresztül kötött szerződést ajánlanak fel. A határozatlan idejű szerződést át kell alakítani, hogy a munkavédelem fokozatosan beleépíthető legyen. A munkaviszony kezdetekor a szerződés a munkavédelem alapvető szintjét tartalmazná, és fokozatosan, a munkaviszony előrehaladtával bővülne ki, elérve a teljes védettséget. A foglalkozás időtartamán alapuló megközelítés automatikus haladást

jelentene a jobb szerződési feltételek felé; így csökkenne annak kockázata, hogy a munkavállaló megreked kevésbé védett szerződések szintjén.

A határozatlan idejű szerződések terén a gazdasági okú elbocsátásokra vonatkozó szabályok átalakítását tervezik, melynek célja a közigazgatási hivatali eljárás ésszerűsítése, az eljárások időtartamának csökkentése, az eredmények átláthatóbbá tétele és a folyamat megbízhatóságának erősítése.

Az egész életen át tartó tanulás terén a munkaadóknak és a hatóságoknak együtt kell dolgozniuk az ideiglenes szerződéssel foglalkoztatottak képzési lehetőségeinek bővítése érdekében. Jelenleg ezekben a kategóriákban nem minden esetben biztosítanak képzési lehetőséget, mert a munkaadó nem tudja, meddig marad alkalmazásában a munkavállaló. Üzletági vagy regionális szintű képzési alapokat és képzési intézményeket kell létrehozni annak biztosítására, hogy minden munkavállaló részt vehessen a képzéseken. A részvételi kedv fokozására ösztönzőket kell létrehozni a munkavállalók és a vállalkozások számára, például pénzügyi hozzájárulás vagy adójóváírás formájában.

Az aktív munkaerő-piaci politikák első lépése az állami foglalkoztatási szolgálatok megerősítése lenne alkalmazottak és szaktudás tekintetében. Mérlegelni kell a piaci partnerekkel – például ideiglenes munkát közvetítő ügynökségek – folytatott együttműködés lehetőségét. Az aktív munkaerő-piaci politikákat úgy alakítanák ki, hogy azok nem csupán a (tartósan) munkanélkülieket támogassák, hanem azokat is, akik gyakran kerülnek munkanélküli státuszba.

A szociális biztonsági rendszerek biztosítanak az ideiglenes alkalmazottak számára, hogy jogosultságokat szerezzenek, és lehetővé tenné ezek hordozhatóságát a cégen vagy üzletágon kívül is. Az átalakítás után e rendszerek a munkanélküliség rövidebb időszakaira nagyobb mértékű ellátásokat nyújtanának. A szociális segélyrendszer bevezetése a vélemények szerint növelné a munkavállalók mobilitását, és kevésbé függnének az informális családi támogatástól.

A szociális partnerek közötti bizalmat tovább erősítené, ha lehetőség nyílna arra, hogy választóikat megismertethessék a változások jelentette előnyökkel.

Az intézkedések sorrendje és finanszírozása tekintetében kiemelt figyelmet kap a szegmentáció, amely korlátozott közvetlen költségekkel jár. Az egész életen át tartó tanulás és az aktív munkaerő-piaci politikák terén hozott intézkedések rendkívül jelentősek, azonban időbe telik, hogy eredménnyel járjanak. Emellett állami és magánbefektetést is igényelnek. A szociális biztonság erősítése, különösen a szociális segély létrehozása kiegészítő vagy átcsoportosított állami kiadást igényelhet, amelyet ellenőrzésnek kell kísérnie, és a kiadások költséghatékonysága érdekében az ellátásokat feltételekhez kell kötni. Ezzel párhuzamosan a gazdasági okú elbocsátás szabályainak átalakítása e feltételek alkalmazásával megvalósítható lenne.

2. irányvonal: rugalmas biztonság a vállalkozáson belül, a váltáshoz nyújtott biztonság

Ez az irányvonal azoknak az országoknak lehet lényeges, amelyekben viszonylag alacsony a foglalkoztatási mobilitás szintje. Ez az irányvonal erősítené a foglalkoztathatóságra fordított beruházásokat, hogy lehetővé tegye a munkavállalók számára szaktudásuk folyamatos frissítését a vállalkozásokon belül, hogy ezáltal felkészüljenek a termelési módszerekben vagy munkaszervezésben bekövetkező jövőbeli változásokra. Ez az irányvonal nem csupán az adott állásra és adott munkaadókra vonatkozik, hanem olyan rendszereket hoz létre, amelyek biztonságos és sikeres váltást tesznek lehetővé egyik munkahelyről a másikra a vállalatok szerkezetátalakítása és leépítés esetén.

Azokban az országokban, melyeket ez az irányvonal érint, nagyvállalatok vannak túlsúlyban, amelyek magas szintű munkavédelmet biztosítanak. A munkavállalók ragaszkodnak a vállalkozáshoz, amelynél dolgoznak, és a munkaerő-piaci dinamizmus meglehetősen alacsony. Az utóbbi években ez a gyakorlat a vállalatok szerkezetátalakítása és a kiszervezések gyakorivá válása következtében egyre kevésbé valósítható meg. A szociális biztonsági rendszerek ezekben az országokban általában fejlettek, és megfelelő ellátást nyújtanak. Továbbra is kihívás marad a megfelelő ellátások kombinálása olyan ösztönzőkkel, melyek a felajánlott állás elfogadását segítik elő. A munkaerő-piaci politikákra fordított kiadásokat gyakran emelték nagyobb mértékben, de a programok nem mindig bizonyultak eredményesnek, főként a tartósan munkanélküliek számára a munkaerőpiacra való visszajutásban biztosított lehetőségek terén.

A polgárok és a társadalom számára is előnyös lenne, ha a vállalkozások közötti munkavállalói mobilitás megerősödne. A munkavállalók szívesebben vállalnák az állásváltogatással járó kockázatokat, ha a váltás során az ellátások szintje megfelelő lenne, és tényleges lehetőség mutatkozna új és jobb állás elnyerésére.

A szerződéses megállapodásoknak az alábbi követelményeknek kell megfelelniük: a) megelőzésre irányuló megközelítés, folyamatos beruházással az egész életen át tartó tanulásba (lásd az alábbiakban), rugalmasabb munkaidő, lehetőség a munka és a magánéleti kötelezettségek összeegyeztetésére; b) korai beavatkozás, vagyis a munkakeresés nem a munkavállaló elbocsátását követően kezdődik, hanem rögtön azután, hogy egyértelművé válik az elbocsátás valószínűsége, valamint c) valamennyi érdekelt fél közös fellépése. A munkavállalók, szociális partnerek, állami foglalkoztatási szolgálatok és ideiglenes munkát közvetítő ügynökségek együtt dolgoznának az átmenetek megszervezése, illetve annak elkerülése érdekében, hogy a munkavállalók (tartósan) munkanélkülivé váljanak. Ha ezek a feltételek teljesülnek, az elbocsátási eljárások egyszerűsödnek, kevésbé lesznek költségesek és hamarabb lezajlanak.

A vállalkozásoknak meg kell erősíteni az egész életen át tartó tanulásra és a munkaerő alkalmazhatóságára fordított beruházásaikat. Ez a vállalkozások sokféleségének és méretének figyelembe vételével fog történni. A szaktudást fejlesztő programok személyes képzést és életpálya-programot ajánlanak fel az alkalmazottaknak. Ezek a programok a munkaszerződés részei, melyek kölcsönös kötelezettséget tartalmaznak arra nézve, hogy a szükséges szakképzési követelmények teljesítésére mindkét fél megtesz minden tőle telhetőt. A foglalkoztathatóság vállalkozási vagy üzletági szinten a megállapodások tárgyát fogja képezni. A kollektív szerződések meghatározzák, hogy az egyes munkaköröknél milyen

szaktudás várható el, képzési lehetőségeket nyújtanak e szaktudás elsajátításához, és meghatározzák, hogy a munkavállalónak milyen gyorsan kell elsajátítania a szükséges készségeket a követelmények teljesítéséhez. Azokban az üzletágakban, amelyekben a KKV-k jelenléte jellemző, az üzletági szintű együttműködés segítségével szolgálhat az eredményes humánerőforrás-fejlesztési politikák kialakításában.

Az aktív munkaerő-piaci politikák, melyeket az állami foglalkoztatási szolgálatok működtetnek, hozzájárulnának az eredményes váltáshoz egyik munkahelyről a másikra (lásd a fentiekben). Emellett az állami foglalkoztatási szolgálatoknak a hosszú távú munkanélküliséggel kell foglalkozniuk. A tartósan munkanélküli személyeknek olyan programokat ajánlanának, melyekkel jobban reagálhatnak a munkaerőpiac igényeire, és a munkakeresőknek személyre szóló foglalkozást biztosítanának.

A szociális biztonsági rendszerek az ellátások feltételekhez való kötésére és a munkakeresési erőfeszítések eredményes ellenőrzésére irányulnának.

Az ellátások szintjét – jóllehet általában megfelelő – a munkanélküliség első szakaszában esetleg emelni kell, hogy a váltás folyamatában jobban segítsék a munkavállalókat.

Habár az intézményes társadalmi párbeszéd fejlett, a szociális partnerek közötti bizalmat meg kell erősíteni, különösen nemzeti szinten. Amennyiben lehetséges, a tárgyalások során be kell vonni a regionális szinteket is.

A sorrend és a finanszírozás tekintetében elsőbbséget kapnának a vállalkozások és üzletágak intézkedései és beruházásai a belső rugalmas biztonság és a váltás biztonsága további fejlesztése érdekében. Ennek együtt kell járnia az elbocsátási eljárások átalakításával, hogy nagyobb hangsúlyt kapjon a korai beavatkozás és a váltás folyamata. A jobb munkaerő-piaci politikák nem több, hanem célirányosabb kiadásokat igényelnek.

3. irányvonal: a szaktudás és a lehetőségek terén a munkavállalók között fennálló egyenlőtlenségek kezelése

Ez a tipikus irányvonal azoknak a tagállamoknak lényeges, amelyekben a fő kihívást a népességen belüli szakadék jelenti a szaktudás és lehetőségek terén. Ez az irányvonal lehetőséget nyújtana az alacsonyan képzettek számára a munkaerőpiacra való belépéshez és szaktudásuk fejlesztéséhez, hogy a munkaerőpiacon fenntartható pozíciót alakíthassanak ki.

Ezekben az országokban a foglalkoztatás aránya magas, de nem minden csoport képviselteti magát azonos mértékben. Ösztönözni kell a felfelé irányuló mobilitást. A szerződéses megállapodások általában kellően rugalmasak, bizonyos esetekben azonban a munkaerőpiac védtelenebb csoportjainak nagyobb védelemre van szüksége. A szaktudásban és lehetőségekben mutató szakadékok a munkaerőpiac ágazatai és a munkahelyek szegmentációjához vezethetnek, és a munkaerőpiac eredményeire is kedvezőtlen hatással lehetnek. Fennáll a veszély, hogy egyes csoportok (nők, egyedülálló anyák, migránsok, fogyatékkal élők, fiatalok és idősebb munkavállalók) kiszorulnak a munkaerőpiacról. Ez ahhoz vezethet, hogy egyre többen szorulnak tartós ellátásokra, és emelkedik a szegénység aránya. Az aktív munkaerő-piaci politikák erős ösztönzőket nyújtanak az állás elfogadásához, de erőfeszítéseket kell tenni annak biztosítására, hogy a munkahely minősége és a szakértelem szintje terén haladás legyen elérhető.

A polgárok és a társadalom számára előnyös lenne, ha az alacsonyan képzettek számára jobb lehetőséget ajánlanak a szociális mobilitásra azáltal, hogy felkészítik őket arra, hogy új lehetőségek érdekében hogyan váltsanak szakmát.

A szereződéses megállapodások lehetővé tennék az alacsonyan képzettek számára, hogy olyan feltételekkel álljanak munkába, melyek kedvezők a potenciális munkaadónak, ugyanakkor számukra is lehetővé teszik, hogy szilárdabb szerződéses megállapodások felé haladjanak, ha szaktudásuk fejlődik, és a munkaviszony állandóbb jellegre tesz szert.

Az egész életen át tartó tanulás a munkaerő számára biztosított lehetőségek közötti eltérésekkel foglalkozik, amelyek már az alapoktatásban megjelennek. Küzdeni kell a korai iskolaelhagyás ellen, és javítani kell az iskolát elhagyók általános képzettségének szintjén. Foglalkozni kell a felnőtt népesség írástudatlansággal és számolási nehézségekkel kapcsolatos problémáival. A munkaerő képzésében elsősorban az alacsonyan képzetteket kell megcélózni. Elő kell segíteni a munka és képzés kombinációját és a képzési rendszerek közötti mobilitást. Az informális tanulást el kell ismerni és érvényesnek kell tekinteni; a munkahelyen és azon kívül alacsony küszöbű, könnyen hozzáférhető nyelvi és számítógépes képzéseket kell szervezni. Figyelembe véve sokféleségüket és méretüket, a vállalkozásoknak átfogó készségeket és stratégiákat kell kidolgozniuk, lehetővé téve alkalmazottaiknak, hogy képezzék magukat és új szaktudást szerezzenek. A hatóságok adókedvezménnyel és más eszközökkel fejleszthetik a vállalkozásoknak felajánlott ösztönzőket annak érdekében, hogy alkalmazottaik képzésébe beruházzanak. Emellett a munkavállalókra irányuló ösztönzőket is fejlesztenék, például egyéni képzési számlák rendszerének létrehozásával. Az ilyen számlák lehetővé tennék a munkavállalók számára, hogy (munka)idejük és pénzük egy részét önmaguk fejlesztésére fordítsák, munkaadóikkal együttműködésben.

Az aktív munkaerő-piaci politikák egyértelmű megkülönböztetést tennének a megfelelően képzett munkakeresők, illetve azok között, akiknek szaktudásuk erősítésére van szükség. Az első csoportban a hangsúlyt az egyéni álláskeresési támogatás kapná. A második csoport esetében az aktív munkaerő-piaci politikák a felfelé irányuló mobilitás és a fenntartható – nem pedig gyors – újbóli integráció érdekében megfelelő képzés nyújtására koncentrálnának.

A szociális biztonsági rendszerek ösztönzőket ajánlanának az ellátások alacsony képzettségű kedvezményezettjeinek, és ellenőriznék az ellátások feltételeinek teljesülését, hogy biztosítsák, a munkába állás kifizetődik, ha szükséges, kiegészítő ellátásokat nyújtva vagy az ellátások fokozatos megszüntetésével. Így hozzájárulnának a munkavállalók elszegényedésének elkerüléséhez. Ezenkívül hozzájárulnának az alacsonyan képzett munkavállalók nem bérjellegű munkaköltségeinek csökkentéséhez.

Ha a szociális partnerség szerepe nem eléggé fejlett, a társadalmi párbeszédet új témákkal – pl. kutatás és fejlesztés, innováció, oktatás és szaktudás – lehet élénkíteni.

A sorrend és a finanszírozás tekintetében elsőbbséget kap az alapoktatás fejlesztése, azonban időbe telik, amíg az eredmények megmutatkoznak. A jobb munkahelyi képzés magánberuházást követel meg, melyet állami ösztönzők támogatnak. Erősíteni kell a hatékony munkaerő-piaci politikákat és szociális biztonsági politikákat az alacsonyan képzettek alkalmazásának ösztönzése érdekében.

4. irányvonal: több lehetőség az ellátások kedvezményezettjei és a nem hivatalosan foglalkoztatottak számára.

Ez az irányvonal olyan országok számára lényeges, amelyek jelentős gazdasági szerkezetváltást éltek át a közelmúltban, melynek hatására sokan kényszerültek hosszú távú ellátások elfogadására, és a munkaerő-piacra történő visszatérésük nehézségekbe ütközik. Az irányvonal célja lehetőségek biztosítása az ellátások kedvezményezettjei számára, és a nem hivatalos foglalkoztatás átfordítása hivatalos foglalkoztatásba hatékony aktív munkaerő-piaci politikák és az egész életen át tartó tanulási rendszerek kidolgozása révén, melyeket a munkanélküli ellátások megfelelő szintjével kombinálnák.

Ezekben az országokban a hagyományos, gyakran ipari vállalkozások arra kényszerültek, hogy nagyszámú alkalmazottat bocsássonak el. A munkanélkülivé vált alkalmazottak olyan ellátásokban részesülnek, amelyeket gyakran a munkaerőpiac elhagyására, nem pedig a munkaerő-piaci visszatérés érdekében fejlesztettek ki. Az aktív munkaerő-piaci politikákba való beruházások korlátozottak, és kicsi az esély, hogy a munkanélküliek új munkát találjanak. Az ellátásokkal foglalkozó hatóságoknak és az állami munkaügyi szolgálatoknak intézményi megerősítésre van szükségük ahhoz, hogy hatékony munkaerő-piaci politikákat nyújthassanak. Új gazdasági tevékenységek kialakulása zajlik, elsősorban a szolgáltatások ágazatában. Az ellátások kedvezményezettjei számára nehéz az új gazdasági változásokkal összefüggő munkalehetőségek megragadása. Az új állások gyakran alacsony szintű védelmet nyújtanak, míg a régi állásokra vonatkozó egyes intézkedések túlságosan korlátozóak lehetnek. A nemek közötti szakadék megmaradt. Sokan a nem hivatalos gazdaság felé fordultak. A gyenge szakképzés megnehezíti az alacsonyan képzettek és a munkatapasztalat nélküli pályakezdő fiatalok számára, hogy igazodjanak a munkaerőpiac követelményeihez.

A polgárok és a társadalom számára az lenne előnyös, ha a munkanélküliek számára új lehetőségeket biztosítanának, és a nem hivatalos gazdaságban végzett tevékenységeket a hivatalos gazdaságba integrálnák.

A szereződéses megállapodásokon belül biztosítanák, hogy a gazdaság most kibontakozó ágazataiban alkalmazott munkavállalók – akik közül sokan határozott idejű szerződéssel vagy időszakos jelleggel dolgoznak – megfelelő szintű védelemben részesüljenek. A nem hivatalos munkavégzés integrálása a hivatalos gazdaságba úgy tehető vonzóbbá, hogy a nem hivatalos munkavállalók jogait kibővítenék, és lehetőséget kapnának szakmai képzésre. A magasabb arányú szabályos foglalkoztatás megnövelt adóbevételt és társadalombiztosítási hozzájárulást eredményezne. A hivatalos foglalkoztatásba való átlépés emellett a munkabérek terhelő adók és az üzleti regisztráció követelményeinek további reformját, valamint a feketemunka ellen fellépő munkavédelmi felügyelőségek és pénzügyi intézmények megerősítését követelné meg. A határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók részesülnének a képzésükbe történő megnövekedett beruházásokból és a leépítés veszélye esetén alkalmazott korai beavatkozásból származó előnyökből. Ha teljesülnek e feltételek, gazdasági okú elbocsátások esetében kevésbé lesz szükség szigorú szabályok alkalmazására.

Az egész életen át tartó tanulási, oktatási és szakképzési rendszereket a vállalkozásokkal együttműködve kell kialakítani, hogy tükrözzék a munkaerő-piaci igényeket. Ösztönözni kell a vállalatok beruházásait az egész életen át tartó tanulásba. A kollektív szerződés fontos elemévé válhat, hogy a munkaadó köteles beruházni alkalmazottai képzésébe. Az egész életen át tartó tanulási és szakképzési rendszerek kialakítása a magánvállalatok és az állami hatóságok szoros együttműködését követeli meg. Ahhoz, hogy e rendszerek

költséghatékonyak legyenek, arra van szükség, hogy a források elosztása és az oktatási eredmények jobban összhangban legyenek.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok adminisztratív kapacitását elsőbbségi kérdésként kezelnék. Ehhez az alkalmazottak száma, szaktudása, a döntéshozatali folyamat és a munkaszervezés tekintetében van szükség javításokra. A hatékony aktív munkaerő-piaci politikák érdekében meg kell erősíteni az ellátásokkal foglalkozó hatóságok és az állami foglalkoztatási szolgálatok közötti együttműködést. Az aktív munkaerő-piaci politikák a tartósan munkanélküliekre, a fogyatékkal élőkre és az elbocsátással fenyegetett munkavállalókra összpontosítanak. E politikák személyre szabott segítséget nyújtanak – többek között a munkaerőpiac igényeit jobban tükröző programok formájában – annak érdekében, hogy a munkakeresők visszatérhessenek a munkaerőpiacra. A köz- és magánszféra partnersége, amely minden érintett felet bekapcsol (hatóságok minden szinten, oktatási és képzési szolgáltatók, szociális partnerek, vállalatok, nem kormányzati szervek, a magánszféra munkaközvetítő ügynökségei), hozzájárulhat az aktív munkaerő-piaci politikák eredményességéhez.

A szociális biztonsági rendszerek terén a munkanélküli ellátásokat megfelelő szintre kell emelni, hogy a munkakeresés során a munkavállaló ne kényszerüljön nem hivatalos munka elfogadására. Ugyanakkor javítani kell a foglalkoztatási ösztönzőkön és az ellátásokhoz kapcsolódó feltételeken mind a munkavállalók, mind a munkaadók tekintetében. Ezek egyrészt ösztönöznék az ellátásokban részesülő munkaképes személyeket, hogy munkát keressenek, másrészt pedig arra készítetnék a munkaadókat, hogy új munkahelyeket hozzanak létre. Elősegítenék a fogyatékkal élők munkaerő-piaci integrációjának feltételeit. A szociális biztonsági jogosultságok hordozhatóságát is biztosítanák.

A szociális partnerek kapacitását is erősítenék, pl. jogaik kiterjesztésével arra, hogy a munkafeltételek fő elemeiről – például munkaidő – folytassanak tárgyalásokat. A kormányok átfogó munkaadói és munkavállalói szervezetek létrehozását ösztönöznék, melyek nagyobb testületekké alakulhatnak. Megerősödhetne a két- és háromoldalú társadalmi párbeszéd. A társadalmi párbeszéd üzletági és regionális szinten is erősödne.

A sorrend és a finanszírozás tekintetében elsőbbséget kapna az a kérdés, hogy a nem hivatalos foglalkoztatás helyébe a hivatalos lépjen. Az állami foglalkoztatási szolgálatok intézményi megerősítésére és a szociális biztonság erősítésére ezáltal nagyobb lehetőség nyílna. Az egész életen át tartó tanulásba való beruházás a hatóságok és a vállalkozások közös erőfeszítését igényli. Az elbocsátási eljárások átalakítása megoldható lenne, az aktív munkaerő-piaci politikák, az egész életen át tartó tanulás és a szociális biztonság javításával párhuzamosan.

II. MELLÉKLET

PÉLDÁK A RUGALMAS BIZTONSÁGRA

Az alábbi példákon keresztül bemutatható a rugalmas biztonsági politikák működése. E példák kiemelik az integrált megközelítés előnyeit, melyek a rugalmas biztonság négy összetevőjének elemeit kombinálják, hogy a rugalmasság és biztonság kölcsönösen erősítse egymást.

Az osztrák végkielégítési rendszer. Ausztria a meglehetősen magas munkaerő-piaci rugalmasságot a szociális ellátások átlagos szintjével kombinálja, melyhez hatékony aktív munkaerő-piaci politikák, valamint a szociális partnerségre való támaszkodás társulnak. Az osztrák munkajogi törvények viszonylag alacsony *de facto* szintű foglalkoztatási védelmet nyújtanak, habár a statisztikák átlagos képet mutatnak. Ez az ellentmondás az eljárás aspektusaival függ össze, melyek viszonylag egyszerű elbocsátási folyamatot tesznek lehetővé. A munkaadók kevésbé szorulnak arra, hogy határozott idejű szerződéseket kössenek, melyek aránya az átlag alatt van (2006-ban 9 %, míg az uniós átlag 14,4 %). A munkanélküliség aránya Európában itt az egyik legalacsonyabb (4,8 %). A hosszú távú munkanélküliség aránya 1,3 %. A foglalkoztatási mutatók teljesítik a lisszaboni célkitűzéseket (70,2 %, nők esetében pedig 63,5 %). Az egész életen át tartó tanulásban való részvétel meghaladja az uniós célkitűzést: 12,9 % (2005). Az elszegényedés kockázata alacsony, 12 %.

E tekintetben 2003-ban fontos újítás történt: ekkor lépett életbe az új végkielégítési rendszer. A régi rendszerben az elbocsátott munkavállalónak fizetett végkielégítés a munkaviszony hosszától függött. Ez azt jelentette, hogy a munkavállalók állásváltoztatáskor elveszítették összegyűjtött jogosultságaikat. Az új rendszer arra kötelezi a munkaadót, hogy a munkavállaló személyes számlájára havonta meghatározott összeget fizessen. A munkavállalók elbocsátás esetén hozzáférnek a számlához. Az új rendszer megszüntette a mobilitást visszavető hatásokat, és bevezetésével a munkavállaló önkéntes állásváltoztatás esetén nem veszíti el jogosultságait. Emellett a foglalkoztatási alapítványok (Arbeitsstiftungen) különösen eredményes modellnek bizonyultak a szerkezetátalakítás következményeinek enyhítésében. Ezek az alapítványok az átmenetet megkönnyítő ügynökségként működnek, tömeges elbocsátás esetén támogatják az egyik állásból a másikba való átmenetet, a korai beavatkozás elvét alkalmazva, az összes állami és magánszférához tartozó érdekelt fél közös fellépésével.

A dán „arany háromszög”. A dán munkaerőpiac a rugalmasság és biztonság sikeres modellje, amely rugalmas foglalkoztatási törvényeket és viszonylag alacsony munkavédelmet biztosít, nagy hangsúlyt fektet az egész életen át tartó tanulási és aktív munkaerő-piaci politikákra, és nagylelkű szociális biztonsági rendszerrel rendelkezik. Ez az úgynevezett 1899-es szeptemberi megállapodásra vezethető vissza, amely az állami foglalkoztatási ellátási rendszer kialakítása feltételével átadta a felvétel és elbocsátás jogát. Az 1960-as években az állami foglalkoztatási szolgálat létrejöttével az állam a munkanélküliség kérdésének nagy részét átvállalta. Az 1980-as évek végén és az 1990-es évek kezdetén megjelentek az aktív munkaerő-piaci politikák, melyek célja a munkanélküliek ösztönzése volt, hogy munkát keressenek, illetve fogadják el a felajánlott állást, és korszerűsítsék szaktudásukat. A készségek fejlesztését a munkahelyi rotáció rendszere ösztönözte, amely lehetővé tette, hogy a munkavállalók képzésen vegyenek részt, miközben ideiglenesen munkanélküliek helyettesítették őket. Ezek az összetevők együtt alkotják az úgynevezett „arany háromszöget”: rugalmas szerződések, nagyfokú szociális biztonság és szociális programok, valamint széleskörű munkaerő-piaci politikák. Dánia foglalkoztatási aránya kifejezetten magas (2006-

ban 77,4 %), a munkanélküliség aránya alacsony (3,9 %), a munkanélküli fiatalok (7,7 %) és a tartósan munkanélküliek (0,8 %) száma úgyszintén; a foglalkoztatási mobilitás magas (az alkalmazottak egynegyede dolgozik kevesebb mint egy éve ugyanannál a munkaadónál); az egész életen át tartó tanulásban való részvétel kiemelkedő (27,4 %), az elszegényedés kockázata alacsony (12 %), és a népesség általános biztonságérzete magas.

Részmunkaidős foglalkoztatás Hollandiában. A holland Wassenaar megállapodás (1982) a foglalkoztatásért cserébe mérsékelt bérnövekedést tett lehetővé, és kialakította a részmunkaidős foglalkoztatást a kollektív szerződések keretében. A részmunkaidős foglalkoztatás általában határozatlan idejű szerződéssel jár, és nem szabad összetéveszteni a bizonytalan foglalkoztatási formákkal. A részmunkaidőben foglalkoztatottak nagy része – akik közül a legtöbb nő – saját maga választotta ezt a formát. Az 1990-es években a munkaerőpiac viszonylagos rugalmatlansága aggodalmakra adott okot, de a hatóságok nem tudtak megállapodni a munkajogi törvények korszerűsítésében. A szociális partnereket (a foglalkoztatási alapítványban) végül megegyezéscsomag elfogadására kérték fel. A megegyezés az ideiglenes szerződéssel rendelkező munkavállalók helyzetének megerősítésére koncentrált, így a bizonytalan foglalkoztatási formák arányát úgy csökkentette, hogy a rugalmas aspektusokat meghagyta. A megegyezésnek három fő eleme volt: 1) egymás után legfeljebb három határozott idejű szerződés köthető (a következő szerződésnek határozatlan idejűnek kell lennie). 2) a munkaerő-kölcsönző ügynökségek előtti akadályok felszámolása; 3) a határozott idejű és munkaerő-kölcsönző ügynökségen keresztül kötött szerződések elismerése a munkajogi törvényben, a minimális védelem és kifizetések bevezetése. A munkaerő-kölcsönző ügynökségen keresztül kiközvetített munkavállalókra kollektív szerződés vonatkozik, bérgaranciát, képzést és kiegészítő nyugdíjat nyújtva. A megállapodást jogszabályban rögzítették; a rugalmasságról és biztonságról szóló törvény 1999. január 1-jén lépett hatályba. Az 1990-es években Hollandiában drasztikusan csökkent a munkanélküliség aránya, és lendületes munkahelyteremtés kezdődött. A foglalkoztatás aránya általában (74,3 % 2006-ban) és a nőket tekintve is (67,7 %) magas. A részmunkaidős foglalkoztatás magas hányada következtében a teljes idejű foglalkoztatás aránya ennél alacsonyabb. A munkanélküliség alacsony (3,9 %), ahogy a fiatalok munkanélkülisége (6,6 %) és a tartósan munkanélküliek (1,7 %) aránya is. Az egész életen át tartó tanulásban való részvétel aránya viszonylag magas (15,9 %). Az elszegényedés kockázata viszonylag alacsony, 11 %.

A határozott idejű szerződések korlátozása Spanyolországban. Spanyolországban a határozott idejű szerződések aránya folyamatosan magas: a teljes foglalkoztatás körülbelül 34 %-át jelenti. 2006 májusában a kormányzat támogatásával átfogó, 2007 végéig hatályos megállapodást írtak alá a szociális partnerek, korlátozva a határozott idejű szerződések túlzott mértékű használatát, és könnyítve a munkaadókra vonatkozó követelményeket. Azok a munkavállalók, akik ugyanannál a vállalatnál két vagy több határozott idejű szerződést írtak alá, és 30 hónapos időszakon belül 24 hónapnál hosszabb ideig dolgoztak, automatikusan határozatlan idejű szerződést kapnak; e szerződésben a kötelező végkielégítés 45-ről 33 napra csökken ledolgozott évenként.

A „Towards 2016” (2016 felé) elnevezésű szociális partnerségi megállapodás Írországban. Az ír gazdaság és munkaerő-piac az utóbbi években gyors változáson ment keresztül. Írország alacsony jövedelmű, lassú növekedésű, magas munkanélküliségi mutatókkal rendelkező gazdaságból nagyarányú növekedést, magas jövedelmeket és alacsony munkanélküliséget elérő ország lett. Írországban rugalmas a munkaerőpiac, és erősödik a beruházás az aktív munkaerő-piaci politikákba (a GDP 0,75 %-a, összehasonlítva a 0,5 % uniós átlaggal). Az idősebb munkavállalók alacsony iskolázottsági foka (a 45-54 év közöttiek 41,7 %-a, legtöbbjük a középfokú oktatás alsó szintjén szerzett végzettséggel) az oktatásba történt korábbi beruházás nem megfelelő mértékét mutatja, a fiatalabb generációk esetében azonban a helyzet jelentősen javult. Az egész életen át tartó tanulásban való részvétel továbbra is elmarad az EU kiemelkedő eredményeitől, és nehézségeket tükröz az alacsonyan képzettek és az idősebb munkavállalók számára biztosított lehetőségek terén. A 2006-os „Towards 2016” elnevezésű megállapodás átfogó megközelítést alkalmaz a kihívások leküzdésére. Megállapítja, hogy nagyobb arányú részvételre, termelékenységre és aktivizálásra van szükség, több figyelmet kell fordítani a tartósan munkanélküliekre, a munkanélküli fiatalokra és azokra, akik leginkább kiszorultak a munkaerőpiacról. Emellett hangsúlyozza, hogy a szaktudás fejlesztésének (az alapvető készségeket beleértve) a munkahelyi tanulásra, az alacsonyan képzettek, a kiszolgáltatott munkavállalókra és a migránsokra kell koncentrálnia. Kiemeli azokat a terveket, melyek a munkahelyi tanulás kibővítésére vonatkoznak, valamint a munkahelyi alapfokú oktatási alap (Workplace Basic Education Fund) finanszírozásának növelésére, amely az írástudatlansággal és számolási nehézségekkel kapcsolatos problémákkal foglalkozik.

III. MELLÉKLET

A RUGALMAS BIZTONSÁGGAL ÖSSZEFÜGGŐ MUTATÓK

Az alábbiakban felsorolt mutatók – melyek többsége az európai foglalkoztatási iránymutatások ellenőrzésére megállapított mutatók listájáról származik – relevánsnak tekinthetők mind a négy összetevő tekintetében és az általános munkaerő-piaci eredményeket tekintve is.

A. Rugalmas szerződéses megállapodások

- Szigorú általános munkavédelem az állandó és ideiglenes alkalmazottakat tekintve (OECD)
- A szerződéses és munkamegállapodások sokfélesége és okai. (EUROSTAT)

B. Átfogó, egész életen át tartó tanulási stratégiák

- Az oktatásban és képzésben részt vevő felnőtt lakosság aránya 25 és 64 % közötti (EUROSTAT)
- A 45-54 és 25-34 év közötti korcsoportok iskolázottsági foka (a legalább középfokú végzettséggel rendelkezők aránya a népességben belül – EUROSTAT)

C. Hatékony aktív munkaerő-piaci politikák

- Az aktív és passzív munkaerő-piaci politikákra fordított kiadások a GDP százalékában (EUROSTAT)
- Az aktív és passzív munkaerő-piaci politikákra fordított kiadások munkanélküli személyenként (EUROSTAT)
- az aktív munkaerő-piaci politikákban részt vevők száma intézkedéstípusonként (OECD)
- Olyan pályakezdő és felnőtt munkanélküliek aránya, akik számára az elmúlt hat, illetve tizenkét hónap során nem ajánlottak állást vagy aktivizációs programban való részvételt (EUROSTAT)

D. Korszerű szociális biztonsági rendszerek

- Nettó helyettesítési arány az első évben és öt év után (OECD)
- A munkanélküliség csapdája, az ellátások szintjének mutatójaként (OECD-EUROSTAT)

E. Munkaerő-piaci eredmények

- Foglalkoztatási arány összesen, valamint a nőket és az idősebb munkavállalókat tekintve (EUROSTAT)
- Munkanélküli fiatalok aránya (15-24 évesek) (EUROSTAT)
- A hosszú távú munkanélküliség aránya (EUROSTAT)
- A munkatermelékenység növekedése (EUROSTAT)
- A munka minősége (létrehozása folyamatban van)
- Az elszegényedés kockázatának aránya (EUROSTAT)