

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye a következő témában: „Az Európai Bizottság közleménye a Tanács, az Európai Parlament, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság és a Régiók Bizottsága számára: A szociális védelem korszerűsítése a munkahelyek számának és színvonalának növelése érdekében – átfogó megközelítés arról, hogyan lehetne a munkát jövedelmezőbbé tenni”

(COM(2003) 842 végleges)

(2004/C 302/18)

2004. január 5-én az Európai Bizottság úgy határozott, hogy kikéri az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét az Európai Közösséget létrehozó szerződés 262. cikkelye alapján a fent említett kérdésben.

A „Foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai és állampolgárság” szekció, melynek az volt a feladata, hogy a Bizottság munkáját előkészítse ezzel a témával kapcsolatban, 2004. június 14-én fogadta el véleményét. Az előadó Donna ST HILL volt.

A 2004. június 30-án és július 1-jén tartott, 410. plenáris ülésén (a július 1-jei ülésen) az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 130 igen, 13 nem szavazattal és 24 tartózkodás mellett az alábbi véleményt fogadta el.

1. Bevezetés

1.1 Az Európai Tanács az idén tavasszal kérte ezt a közleményt, majd összeült, hogy megvitassa, hol tart a szociális védelmi rendszer tökéletesítése és modernizálása, aminek célja, hogy „foglalkoztatás-baráttá” tegye. E célt azáltal kell elérni, hogy nagyobb hangsúlyt helyezzünk az ösztönző eszközökre (azaz a tagállamok segélyrendszereire, a családi és munkahelyi élet összehangolására, a nyugdíjakra és a támogatásokra, amelyek mind a szegénység és a szociális kirekesztettség csökkentését célozzák). Az ülés a Foglalkoztatási Munkacsoportnak az Európai Bizottság számára, 2003. november 30-án írt végső jelentését⁽¹⁾ követte. Ebből a két meghatározó eseményből származó közlemények rávilágítanak azokra a fő foglalkoztatási kihívásokra, amelyekkel Európának szembe kell néznie, és meghatározzák azokat a reformokat, amelyeket meg kell valósítani, ha az EU el akarja érni a Lisszaboni stratégia keretében maga elé kitűzött célokat.

Egyetértenek abban, hogy az Európai Unió késésben van a Lisszabonban, 2000 nyarán kitűzött, nagyra törő céljainak megvalósításában, azaz hogy 2010-re a világ legversenyképesebb és legdinamikusabban fejlődő tudásalapú gazdaságává váljék, amely fenntartható gazdasági fejlődésre képes, amelyben növekszik a munkahelyek száma és minősége, és amelyben erősebb a szociális kohézió is. Mindkét közlemény elismeri, hogy bár a lisszaboni célkitűzések nagyra törőek, Európa nem engedheti meg, hogy elszalassza azokat. A lisszaboni célok megvalósításának legfontosabb előfeltétele pedig az, hogy a tagállamok is hajlandóak legyenek nagyobb erőfeszítésekre.

Ebben a helyzetben minden hivatalos mutató arra enged következtetni, hogy a munkahelyek számának és minőségének növelése négy kulcsfontosságú követelményen alapszik:

1. növelni kell a dolgozók és a vállalatok rugalmasságát,
2. minél több embert kell bevonni és toborozni a munkaerőpiacra,
3. egyre hatékonyabban kell befektetni az emberi tőkébe,

⁽¹⁾ „Állások, állások, állások: több munkahely teremtése Európában”. A Foglalkoztatási munkacsoport (elnök: Win Kok) jelentése (2003. november). Lásd még az EGSzB véleményét a következő témában: „A foglalkoztatást támogató intézkedések” HL C 110., 2004.4.30.

4. jobb kormányzás által kell biztosítani a reformok hatékony megvalósítását.

Míg ezek a – jórészt kínálati oldali – előfeltételek nyilvánvalóan a nemzeti kormányok hatáskörébe tartoznak, ez a vélemény egy újabb követelményt vezet be, mégpedig a köz- és a magán-szféra valódi együttműködését, hogy a munkáltató is felelősséget vállaljon azért, hogy a munka jövedelmező legyen.

1.2 A legutóbbi értékelések mögött továbbá az az indíték áll, hogy biztosítani kell, hogy a munkaerő-kínálatot növelő ösztönzések hatékony egyensúlyban álljanak azokkal az intézkedésekkel, amelyek megfelelő szociális védelmet nyújtanak mindenki számára, miközben megőrizzük ezen a területen a közkiadások hatékonyságát. Ez az egyensúly létfontosságú, ha az országok el akarják kerülni az európai népesség előregedésével fenyegető hosszú távú potenciális veszélyhelyzetet, amely kilátásnak nem csak az optimális munkaerő fenntartására nézve vannak komoly következményei, de maguknak az európai társadalmi rendszereknek az életképességére nézve is. A munkaerőpiachoz való nagyobb ragaszkodás, – a hátrányos helyzetű csoportok, kiváltképp az anyák, a faji kisebbségek, a fogyatékosok és a veszélyeztetett állásban levő fiatalok esetében – a szociális védelem és a munkaerőpiaci bővülés hatékony együttesének fontos célja. Ez a vélemény külön kezeli ezeket a csoportokat, mivel az irányelvek szempontjából nem sok értelme lenne minden elképzelhető hátrányosságot kimerítően felsorolni, illetve mert a fent említett csoportok számára nehézséget jelent kilépni a hátrányos helyzetükből, pontosan a pontatlan irányelvek hagyományainak köszönhetően, amelyek minden munkaerőpiaci hátrányosságot továbbra is egyenlően kezelnek.

1.3 EU-szinten a tagállamoknak a szociális védelmi rendszerek felülvizsgálatára irányuló törekvéseit – azért, hogy a rendszerek a foglalkoztatás szempontjából minél kedvezőbbek legyenek – gazdasági, foglalkoztatási és szociális irányelvek megerősített koordinációja vezérli. Az EU 2010-ig nagyra törő célokat tűzött ki maga elé: a foglalkoztatottsági szintet 70 %-ra, a nők foglalkoztatottsági arányát 60 %-ra, az 55-64 év közötti polgárok foglalkoztatottsági arányát pedig 50 %-ra szeretné emelni. Ezeket a célokat számos irányvonal és ajánlás is támogatja, amelyek az átfogó gazdaságpolitikai és a foglalkoztatási iránymutatásokban, valamint a nyílt koordinációs módszerek közös célkitűzéseiben találhatóak a nyugdíjak és a társadalmi integráció terén.

2. Általános megjegyzések

2.1 Ezt az értékelést fontos, hogy közép- és hosszú távú perspektívából szemléljük, mivel ha a munkaerőpiacra minél több embert szeretnénk toborozni, ez költségeket is jelent, mind a munkanélküli vagy gazdaságilag inaktív személyek, mind a kormányok számára, ahogyan a reformok esetében is szükségképpen növekednek a költségek, mielőtt a munkanélküliségnek, illetve az alulfoglalkoztatottságnak a kormány vállán nyugvó gazdasági terhe ténylegesen enyhülne. Azok a köz- és magánbefektetések, amelyeknek célja az emberek felkészítése egy tudásalapú gazdaságra és a munkaképes korú lakosság emberi tőkéjének folyamatos fejlesztése, hosszú folyamatok ugyan – akár 20 évig is eltarthat, amíg teljesen beérnek –, de ezek térülnek meg a legnagyobb mértékben azok közül a befektetések közül, amelyek egy ország munkaerőpiacának átalakítására irányulnak. Pontosan az alacsonyabb szakértelmű dolgozóknak lenne szüksége a magasabb szintű végzettséget célzó magán- és állami befektetésekből részesülnie, különösen az állami intézmények és a munkaadók által nyújtott továbbképzési lehetőségekre, hogy a tudásalapú gazdaság megváltozott körülményeivel meg tudjanak küzdeni. A hosszabb távú, kínálati oldali termelékenységi intézkedések hatására csökken az alacsony szakértelműek kínálata; csökken a munkanélküliség (különösen a hosszú távú); növekednek a munkaerőpiaci részvételi arányszámok (különösen a nőké); és összességében növekszik a termelékenység. Ezek tartós eredmények. Egy csupán a kínálatra irányuló stratégia azonban nem elégséges. Ehhez kellene még társulnia a munkaerő iránti kereslet emelkedésének, azaz a munkahelykínálat emelkedésének, aktív foglalkoztatást ösztönző gazdasági és pénzügyi politika révén. Azonban egyes tagállamok, amelyek az alacsony szakértelműek – az emberi tőke megszerzésének árán történő – munkába bocsátásának gyors jövedelmére összpontosítanak, nem valószínű, hogy tartós megoldásokat fognak találni az ilyen kategóriájú dolgozók szakmai életének számos pontján felmerülő „alacsony fizetés/semmilyen fizetés” dilemma megoldására. Így a hatások bár azonnal jelentkeznek, de ugyanilyen gyorsan meg is szűnnek, mivel az alacsony szaktudás életképessége nem tartható fenn a mai globális gazdaságban. Ezért a költséghatékonyság ebben a tekintetben éppolyan fontos kulcsszó, mint a költségek csökkentése.

2.2 Amíg a munka jövedelmezővé tételének politikáját továbbra is a juttatási és adórendszerekkel kapcsolatos hagyományos pénzügyi ösztönzésekre alapozzák, a többi ösztönzés, mint például a gyermekgondozási segély, a fogyatékosok számára biztosított hozzáférési lehetőségek és speciális ellátás, az oktatási és a közegészségügyi alapok egyre inkább mint kiegészítő szereplők válnak elfogadottá. Ezért inkább az átfogó nemzeti megközelítések ajánlottak, amelyek az állás megszerzését és megtartását támogató pénzügyi és egyéb ösztönzések széles skáláját foglalják magukban, mintsem azok a megközelítések, amelyek csak az egyik vagy a másik módszert emelik ki. Visszatérve, ha a hosszú távú fenntarthatósági kilátásokat helyezzük előtérbe, ezeket a gondozási és emberitőke-befektetési kérdéseket a kedvezményezett (pl. a dolgozó szülők gyermekei és nem maguk a szülők) szempontjából kell megvizsgálni, mivel ezek a jogok és juttatások munkaerőpiaci összefüggésben az emberi tőke gyorsított fejlesztésének állandó alapját képezik a későbbi évek során. Az EU struktúraalapoknak nagyobb támogatást kellene nyújtaniuk az alacsony szakértésű munkakeresők számára, és az alapvetően hosszú távú befektetések számára az emberi tőkébe és a szociális infrastruktúrába.

2.3 Számos tagállam, társadalmi partnereivel együtt, egyre többet fektet be azokba az aktív intézkedésekbe, amelyek a munkaerőpiacra visszatérőket vagy az ott előre haladókat – akik fejlesztik szaktudásukat és javítják foglalkoztatási esélyeiket – támogatják. Ennél azonban sokkal több figyelmet kell szentelni a kereslet meghatározó tényezőinek – köztük az adórendszerbeli ösztönzéseknek és a legjobb munkáltatói gyakorlatok elősegítésének – ahhoz, hogy a gazdaság sebezhetőbb csoportjainak – így az idősebb és a fogyatékos dolgozóknak – is segítséget tudjunk nyújtani. Az EGSzB arra biztatja az illetékes EU-hatóságokat, hogy segítsék elő és tökéletesítsék a keresletserkentő politikákat, amelyek pozitívan hatnak a foglalkoztatottság szintjére és minőségére, továbbá sürgeti, hogy vegyék be ezekben a testületi szociális felelősségnek a foglalkoztatásról szóló lisszaboni célkitűzés elérésében játszott szerepéről szóló példákat és kilátásokat is. A munkáltatóknak és a munkavállalóknak egyaránt érdekeltnek kell lenniük „a munka jövedelmezővé tételében”. A keresletserkentő politikák számára ezért kiegyensúlyozott, „nyerő-nyerő” megközelítésre van szükség, amely lehetővé teszi a munkáltatók számára, hogy a cég alaptevékenységeivel foglalkozzanak és munkahelyeket hozzanak létre, az álláskeresők számára pedig, hogy olyan fizetési kategóriát kínáljon munkát találjanak, amely magasabb, mint amit a munkanélküli-segély vagy a társadalombiztosítás nyújtana, illetve létbiztonságot adna. Ahogyan az EGSzB már korábban érvelt, a „tagállamokban az adózási és társadalombiztosítási rendszereket úgy kellene szervezni, hogy megérje a munkaerőpiacra belépő dolgozóknak ott is maradni és szakmailag fejlődni ... olyan intézkedések támogatása révén, amelyek hatására jelentősen emelkedik az elfoglalható állások száma”⁽¹⁾.

2.4 A családi és munkahelyi élet összehangolására irányuló köztámogatás célja, hogy segítse a családokat olyan tevékenységek elvégzésében, amelyek alapvetőek a társadalom közvetlen szervezésére és fennmaradására nézve. Ez különösen a családoknak a gyermekek születésében, táplálásában és oktatásában, illetve az eltartott családtagok – főleg a beteg, fogyatékos vagy idős hozzátartozók – gondozásában nyújtott támogatást foglalja magában. A demográfiai öregedés kontextusában ezek a politikák – mint a hanyatló termékenységi arány visszafordításának eszközei – egyre fontosabbá válnak.

2.5 Az is fontos azonban, hogy a családi juttatások eszközei ne befolyásolják kedvezőtlenül a munkára serkentő ösztönzéseket. Egyes országokban az, hogy az eltartottak családi juttatásait elkülönítik a munkanélküli-segélytől, hozzájárul a munka-kezdés pénzügyi ösztönző eszközeinek megerősítéséhez, különösen az anyák és az idős hozzátartozóikat eltartó nők esetében. Ha költségi vagy fizikai elérhetőségi okok miatt nem áll rendelkezésre olyan anyagi támogatás, amely mellett anyagilag megengedhető a gyermekgondozás, ez nagyon fontos akadályt jelent a szülők, különösen az anyák munkaerőpiaci részvétele előtt. Így a kielégítő és előteremthető segély formájában nyújtott gyermekgondozási ellátásnak a munkaerőpiaci részvételben játszott kulcsszerepét igen öröndetesnek kell tekinteni és bőkezűen támogatni kell. Egyes tagállamokban a gyermekszülésre képes korban levő nők egyre kevésbé kötelezik el magukat a gyermekvállalás mellett, mert az anyasággal járó pénzügyi költségek egyszerűen túl magasak, ami a dolgozó nők számára egyfajta adónak is tekinthető. Ezek a megközelítések nemzeti szempontból nézve szülőkörnek tűnhetnek, ám még inkább hamis gazdaságot alkotnak a döntéshozó szervek részéről, akik többet tehetnének az európai születési arány folyamatos csökkenésének megállításáért azzal, ha biztosítanák, hogy mind pénzügyi, mind nem pénzügyi ösztönzéssel növelik a nők foglalkoztatási arányát.

⁽¹⁾ Lásd az EGSzB véleményét a következő témában: „A foglalkoztatást támogató intézkedések”, HL C 110., 2004.4.30., 4.1 pont.

2.6 A szakmai és a földrajzi mobilitás döntő fontosságú a magas szintű gazdasági hatékonyság szempontjából, ezért intézkedéseket kell hozni annak biztosítására, hogy megőrizhessék az igényüket a törvényes és vállalati nyugdíjrendszerre az EU-n belül, akkor is, ha a munkaadó vagy a lakhely megváltozik. Fontos továbbá azokat célba venni, akik újonnan lépnek be a munkaerőpiacra, illetve akik munkavállalóból vállalkozóvá lépnek elő azért, hogy biztosítsák maguk számára a megfelelő szociális biztonsági támogatást. Lehetőség van a szakmai mobilitás utolsó lehetőségként történő igénybevételének csökkentésére is, mégpedig a stagnáló helyi gazdaságok ösztönzésével – állami és magánbefektetések partneri együttműködésén keresztül – a helyi foglalkoztatási piacok maximális kihasználása érdekében. Figyelembe véve, hogy míg a megnövekedett szakmai mobilitást egyrészt az okozhatja, hogy adott szakképzettségek elhagynak egy területet egy másik javára, a mobilitási érem másik oldala az, hogy az egyének szabadon költözhetnek oda, ahol valóban igény van a szaktudásukra, illetve ahol lehetőség is van megtapasztalni azt a technológiaváltást, amellyel bővíthetik jelenlegi szaktudás-alapjukat. A mobilitást ezért nem szabad szűklátókörűen veszteségként értékelni, sokkal inkább úgy, mint a megfelelő szaktudás és tehetség hatékonyabb kiosztását oda, ahol legjobban szükség van rájuk.

2.7 A fizikai és szellemi alkalmatlanság jelentősen csökkenti a munkaerő-kínálatot, különösen az ötvenes és hatvanas éveikben járó munkások körében, akik az Európai „a munka jövedelmezővé tétele” stratégia elsődleges tárgyát képezik. Egyes tagállamokban az 55-59, illetve a 60-64 év közötti lakosságának akár egyötöde, sőt, negyede részesül rokkantsági nyugdíjban és marad távol a munkaerőpiactól. Ez a tény a munka jelenlegi világában meglévő nagy megterhelésre utal, ami magas fizikai és lelki kórással jár. Ezzel a problémával, mely összefügg a munkahelyi egészség ügyével, úgy lehetne megküzdni, ha megfelelő megelőző stratégiával biztosítjuk a dolgozók munkahelyi védelmét, egészségét, illetve javítunk a munkahelyi körülményeken. Az olyan személyeknek, akiknél nem teljes munkaképtelenségről van szó, csupán csökkent munkaképességről, kicsi az esélyük, hogy ezekkel a hátrányokkal együtt megfelelő munkahelyet találjanak. Ezért kellene növelni az ilyen munkahelyek kínálatát, hogy ezzel a nem teljesen munkaképes embereknek is esélyük legyen munkát találni. Azonban az ilyen álcázott munkanélküliségi helyzetben levők közül sokan szívesen folytatnának inkább jövedelmező tevékenységet, ha még maradt elegendő munkaképességük. A tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a foglalkoztatási és rokkantsági ellátások ne kényszerítsék a fogyatékos dolgozókat a munkanélküliség csapdájába, hanem a fogyatékos dolgozók érdekében inkább növelniük kell a szociálpolitika által biztosított különböző lehetőségek kiegészítő jellegét. Azonban fel kell ismerni, hogy a munkaképtelenség a munkaképesség spektrumán található, és az új gondolkodás úgy határozza meg a munkaképtelenséget, mint a társadalom választását egy olyan személyre, aki a környezetét munkaképtelenné teszi, és nem úgy, mint azt a fizikai vagy egyéb gátló tényezőt, amely önmagában meghatározza, hogy egy személy munkaképtelen-e vagy sem. Ebben az összefüggésben az EGSZB óvatosságra int az olyan politikákkal szemben, melyek gondatlanságból homályos adatokat közölnek a munkanélküliség valódi szintjéről. Miközben továbbra is védik és támogatják a fogyatékkal élők érdekeit, nagyon fontos, hogy a tagállamok az egész Unió területén közös erővel keressék és vegyék át a legheylesőbb gyakorlatot a rokkantsági politika területén. Éppen ilyen fontos az is, hogy a bevált gyakorlatok és a pozitív intézkedések számára létrejövő nyílt koordinációs keret, amely a fizikai és szellemi munkaképesség teljes skáláján a foglalkoz-

tatás és önfoglalkoztatás előmozdításával kapcsolatos juttatásokat biztosít.

2.8 A felnőtt dolgozókat tekintve a stockholmi Európai Tanács azt a nagyra törő célt tűzte ki, hogy az 55–64 év közötti személyek foglalkoztatottsági arányát 50 %-ra szeretné növelni (2002-ben ez az arány 40,1 % volt, a 60–64 év közöttieknek pedig csupán az egynegyede). A barcelonai Európai Tanács egy ezt kiegészítő nagyra törő célt tűzött ki a tagállamok elé: szeretné, ha 2010-ig olyan intézkedéseket lehetne hozni, melyek révén öt évvel emelkedne a munkaerőpiacról kilépők effektív átlagos életkora. Ezeknek a céloknak az elérése döntő fontosságú azért, hogy a szociális védelem a jövőben is pénzügyileg fenntartható legyen, különösen, hogy a jövő nyugdíjainak számára biztosítani lehessen a megfelelő szintű jövedelmet. Az EGSZB ezt elvben értelmes célkitűzésnek tartja, feltéve, hogy a munkaerőpiac lehetővé teszi az idősebb dolgozók foglalkoztatását és, hogy különleges intézkedések révén javítják hosszú távú foglalkoztathatóságukat. Hacsak nem lesz elegendő megfelelő munkahely az idősebbek számára, ennek a követelménynek az eredménye a munkanélküliség emelkedése és a nyugdíjak csökkenése lesz.

3. Külön megjegyzések

3.1 A konkrét, bizonyos rétegeket célzó gazdasági politikák mellett a munka jövedelmezővé tétele a folyamatról is szól. A munka jövedelmezővé tételének egyik területe, amely már megérett egy közszektori reformra, annak számtalan módja, ahogyan a szociális védelmi rendszerek elősegítik a még munkaképes idősebb dolgozók kilépését a munkaerőpiacról. Például számos tagállamban azok, akik már hosszú ideje fizetik a hozzájárulást, jóval az alap-nyugdíjkorhatár alatt jogosultak lehetnek nyugdíjra, annak ellenére, hogy emiatt gyakran jelentős pénzügyi hátrányba kerülnek. Ezek a dolgozók munkájukkal továbbra is hozzájárulnak a gazdasághoz, ezért a további választási lehetőséget inkább megkönnyíteni kellene számukra, legalább azáltal, hogy a munkaerőpiacot fogékonyabbá tesszük az idősebbek igényeire. A nők esetében a munkaerőpiacról történő kilépés gyakran nem önkéntes, inkább a nőkkel szembeni munkahelyi diszkriminációval függ össze. Ez a nők nyugdíjra való jogosultságára is kihat, akik közül a legtöbbször félbeszakadt szakmai karrierrel (anyaság, illetve gyermek-/idősgondozás miatt), a foglalkozások bizonytalan és alacsony fizetésű, „női” szakmákra való elkülönülésével, valamint a nemi alapú fizetési szakadékkal kell majd szembesülnie, melyek mindegyike csökkenti a nyugdíjrendszerhez való hozzájárulás időtartamát és mennyiségét egyaránt, és csak rontja a nők nyugdíjaként várható gazdasági esélyeit, mert fizetett állásukból idő előtt kell kilépniük. A szegénység „elnőiesedése” már régóta foglalkoztatja a politikusokat, Európa lakosságának elöregedése pedig sürgős politikai intézkedéseket tesz szükségessé, a nőknek, egész életükön át tartó, gazdasági elszegényedésének kiküszöbölésére. Például aktív dolgozó életük során a nők elleni diszkrimináció is jelentősen enyhülne a nyugdíj alatt, ha a nyugdíjjogosultságok kiszámításakor nagyobb súllyal esne latba a gyermekgondozási időszak alatti helyettesítések időtartama.

3.2 Egy másik példa arra, hogy hol kell megfelelő adminisztratív reformoknak a köztehertelenség helyébe lépnie: biztosítani kell, hogy a munka jövedelmezővé tétele ne tegyen különbséget a nemek között. Míg egyes újonnan csatlakozott tagországok tele vannak olyan szociális és foglalkoztatási politikákkal, amelyek korlátozzák a nők munkavállalási lehetőségeit, mások kiegészítő adó- és szociális politikákkal segítik a nők munkaerőpiacra való magas szintű részvételét. Ezek a korábban kiugróan

magas foglalkoztatási arányok a piacgazdaságra való áttérés során egyre csökkennek. Fontos, hogy a teljes foglalkoztatottság elérésében a női dolgozóknak köszönhető előnyt nem szabad feláldozni a csatlakozó országok gazdaságának átszervezésére irányuló, nemekkel szemben elvakult erőfeszítés oltárán. A nemzeti döntéshozó szerveket arra kell ösztönözni, hogy mindenekelőtt azokat a dolgozókat részesítsék előnyben, akik számára a munka jövedelmezővé tétele a legnagyobb kihívást jelenti, és nem pedig, hogy továbbra is egyenlő mértékben hátrányosnak tekintsenek minden munkanélküli, illetve alulfoglalkoztatott csoportot.

4. Külön megjegyzések az Európai Bizottság hét politikai tanulságának némelyikéről

4.1 Első politikai tanulság: az EGSzB úgy véli, hogy az új szociális védelmi eszközök létrehozásának, valamint a meglévők jobb kihasználásának gondolatát nem elvetni kellene, hanem inkább továbbfejleszteni és a kettőnek egymást kiegészítenie. A fiatalokra irányuló segélyek és szolgáltatások egymástól független és eltérő formái például már nem helyénvalóak, elég csak azt figyelembe venni, ez az emberi életszakasz példátlan mértékben meghosszabbodott. Egy a kifejezetten ezt a korcsoportot célzó szociális védelmi eszközök hiánya miatt egyes fiatalok elhamarkodottan az alacsony szaktudást nyújtó képzést és az ezt igénylő állásokat választják, aminek súlyos következményeit egész életükben viselniük kell, és aminek pozitív hatása a társadalmi célú közkiadásokban is ennek megfelelően jelentkezik. Hasonlóképpen az élethosszig tartó foglalkoztatottság új szociális védelmi eszközeinek hiánya – amely képzéssel, munkával és az önmagáról való gondoskodással töltött időszakok váltakozását tenné lehetővé a szegénység vagy a társadalmi kirekesztés kockázata nélkül – jelentősen gátolja a munkaerőpiac mobilitását és rugalmasságát (hatodik politikai tanulság).

4.2 Az EGSzB rendkívül fontosnak tartja, hogy a tagállamok által elfogadott számos, a szociális juttatásokat „aktivizálni” próbáló kezdeményezés középtávú hatásainak alapos figyelmet szenteljünk.

4.3 Az EGSzB úgy véli, hogy eljött az erős európai ösztönző eszközök ideje (különösen a szociális partnerekre irányuló és a velük együtt megvalósított eszközöké) a kiegészítő szociális védelmi szerkezetek összehangolásának elősegítésére. Ahogyan az Európai Bizottság azt ki is emelte: ezek a szerkezetek a szociális védelem fontos alkotóelemeivé fejlődnek (hetedik politikai tanulság).

5. Összefoglalás és ajánlások

5.1 Az EGSzB összetartásra szólítja fel az európai tagállamokat a munka jövedelmezővé tételével kapcsolatos törekvéseikben azáltal kapcsolatos törekvéseikben azáltal, hogy – a fizetett munka előtt felállított összes akadályt célba véve – a foglalkoztatást igazi, gazdaságilag vonzó lehetőségként kínálják fel a munkanélküliséggel vagy a szociális segélyekkel szemben.

A nemzeti politikáknak lehetővé kell tenniük az alacsony fizetésűek és szakképzettségűek számára, hogy a munka révén elkerülhessék a szegénységet és a munkanélküliséget. Ezért a legfontosabb kérdés, amellyel a tagállamoknak szembe kell nézniük a munka jövedelmezővé tétele során, az az, hogy hogyan lehet a munkavállalók és munkanélküliek támogatásának egy olyan, közös és elfogadható szintjét megtervezni, amely továbbra is a munkaerőpiaci részvételre buzdít. Az EGSzB mindig is különbséget tett a gyors hasznot váró politikák – amelyek rövid, de kilátások nélküli hasznot jelentenek az alacsony szakképzettségűek számára – és a hosszabb távú emberitőke-befektetések között – amelyek a munka jövedelmezővé tételének kulcsát képezik, különösen a legjobban sebezhető réteg számára, hosszú távra fenntarthatóan.

5.2 Az EGSzB hangsúlyozza, mennyire tekintélyes mértékben járulnak hozzá a magáncégek és -munkáltatók az európai foglalkoztatási célkitűzések eléréséhez. Törekedni kell arra, hogy megtaláljuk azokat a megvalósítható keresleti politikákat, amelyek a munkáltató viselkedésének megváltoztatását célozzák, méghozzá úgy, hogy az Európa-szerte a jobb minőségű, fenntartható foglalkoztatás lisszaboni célkitűzésének megvalósítását segítse elő. Az Európai Bizottságnak bizonyítékokat és tapasztalatokat kell felmutatnia – és elterjesztenie – olyan esetekről, ahol a cég megfelelő viselkedése emelte a munkahelyek minőségét és mennyiségét; és módot kell találnia arra, miképpen lehet ezeket a sikereket megismételni.

5.3 Az európai gazdaságokban a jó gyakorlat támogatása mellett szorgalmazni kell a munkáltató nem megfelelő viselkedésének – többek közt a nemi hovatartozáson, a faji származáson, a szexuális irányultságon, valláson vagy koron alapuló megkülönböztetéseknek – a büntetését is az újítások támogatása, a munkaerő-kínálat növekedése és a hosszabb szakmai élet lehetősége érdekében. A munkahelyi megkülönböztetés a tehetős embereket a földalatti vagy nem hivatalos szektorba kergeti, ahol alacsony a termelés, gyengék a képzésre és a befektetésre ösztönző erők, és nincs szociális védelem. Az efféle irracionális gazdasági viselkedés nemcsak Európát fosztja meg versenyképességétől, de a nemzeti gazdaságokat is az adóbevételüktől, amelyekre pedig nagy szükségük van.

5.4 Ezért a tagállamokban számos eszközt és juttatási rendszert kell bevezetni, erős nemzeti koordinálással a háttérben, amely egyensúlyt teremt a munkaerő-kínálat és a keresleti eszközök között. A juttatásoknak és az adószinteknek a bevételre gyakorolt és a háztartásokra vetített összhatását gondosan ki kell egyensúlyozni és fel kell mérni, különös tekintettel azokra az ösztönzési struktúrákra, amelyeket ezek a szegény háztartások számára teremtenek. Már korábban is hangsúlyozták, hogy más intézkedések, mint például a gyermekgondozási segély, a rugalmas munkaidő, az állásbiztonság, a szakmai mobilitás és a képzési lehetőségek is alapvető fontosságúak egy olyan átfogó politikai kerethez, amely a munkát jövedelmezővé hivatott tenni.

Brüsszel, 2004. július 1.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

elnöke

Roger BRIESCH