

Európai gazdasági és szociális bizottság vélemény tárgy: „Javaslat tanácsi határozatra (az EK-Szerződés 128. cikkének alkalmazásaként) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról”

(COM(2005) 141 final) – 2005/0057 (CNS)

(2005/C 286/08)

2005. április 22-én a Tanács úgy határozott, hogy az Európai Közösséget létrehozó szerződés 128. cikke alapján kikéri az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a fent említett kérdésben.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció a véleményt 2005. május 24-én elfogadta (előadó: Henri **MALOSSE**).

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2005. május 31-én írásbeli eljárással (Működési Szabályzat 58. cikke) többségi szavazással 1 szavazat ellenében elfogadta a következő véleményt.

1. Bevezetés

A 2005. március 22–23-i Európai Tanács megerősítette a lisszaboni stratégia újraindításának szükségességét, és a növekedés és a foglalkoztatás középpontba állításával új irányt adott.

A Tanács felkérte az Európai Bizottságot, hogy a növekedés és a foglalkoztatás prioritása váljon láthatóvá a gazdaságpolitikára vonatkozó új átfogó iránymutatásokban, valamint az új foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokban is.

A fenti két szöveget egyetlen dokumentum tartalmazza, amely ismerteti a növekedésről és a foglalkoztatásról szóló első integrált iránymutatásokat a 2005–2008 közötti időszakra.

Jelen vélemény a dokumentum „Javaslat tanácsi határozatra (az EK-Szerződés 128. cikkének alkalmazásaként) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról” című részével foglalkozik.

Az EGSZB sajnálatát fejezi ki azzal kapcsolatban, hogy az irányvonalak elfogadásának igen szoros ütemezése nem tesz lehetővé valódi vitát a civil társadalommal – még egy ilyen, az európai polgárok számára alapvető fontosságú témában sem. Ez a gyakorlat ellentmond az alkotmányszerződésben kimondott, a részvételi demokráciára vonatkozó alapelvnek. Az EGSZB ezért felkéri a Tanácsot, a jövőben úgy módosítsa az ütemezést, hogy a demokratikus vitát és a civil párbeszédet elfogadható körülmények között lehessen megszervezni mind európai, mind nemzeti szinten. Csak így lehet garantálni az összes érintett szereplő széles körű bevonását a folyamat minden lépésébe, amit pedig a lisszaboni stratégia féldős értékelésének keretében a foglalkoztatási stratégia hatásosabb megvalósítása érdekében minden oldal oly hevesen követelt.

Az EGSZB azt is sajnálja, hogy a konzultációs eljárás keretében csak részben fejtheti ki a véleményét egy elvileg integrált, a növekedésre és a foglalkoztatásra vonatkozó javaslatról. Helyesebb lett volna a foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokat és a tagállamokra vonatkozó átfogó gazdaságpolitikai iránymutatást (BEPG) valódi, a konjunkturális és a strukturális szempontokat jobban kiegyensúlyozó „policy-mix”-ként egységes politika keretében integrálni.

Végezetül az EGSZB véleménye szerint az Európai Bizottságnak következetesebb stratégiát kell kidolgoznia, amely folyamatosan biztosítja a foglalkoztatáspolitikai támogatását, jobban megfelel a polgárok elvárásainak, és valóban lehetővé teszi a Lisszabonban célul kitűzött teljes foglalkoztatás megvalósítását.

2. Általános megjegyzések

2.1 Globális koherencia

Annak érdekében, hogy a növekedés és a foglalkoztatás irányába történő elmozdulás hatékony legyen, az Európai Tanács úgy határozott, hogy erősíti a már meglévő mechanizmusok koherenciáját és komplementaritását, és új kormányzási ciklust indít.

Az EGSZB kedvezően ítéli meg ezt az új megközelítést, amennyiben az hatékony és nem pusztán formális, ám sajnos ez utóbbi tükröződik a szövegben. Fontos, hogy a koherencia az értékelésben is megmutatkozzék.

A folyamatosság érdekében a foglalkoztatási iránymutatásokat és a BEPG-t háromévenként kell teljesen felülvizsgálni, valódi demokratikus vita keretében.

Prioritások

A teljes foglalkoztatottság, a munkahelyek minősége, a munka termelékenysége és a társadalmi kohézió céljának elérése érdekében a prioritások a következők:

- Minél több ember bevonása a munkaerő-piacra, illetve ott-tartásuk, valamint a szociális védőrendszerek korszerűsítése
- A munkavállalók és a vállalkozások adaptációs képességének javítása, illetve a munkaerőpiac rugalmasságának növelése
- Nagyobb befektetés a humán tőkébe az oktatás és az ismeretek javításával

2.2 Ugyanakkor sajnálja, hogy más lehetséges utakat nem sikerült feltárni, vagy azok csupán az említés szintjén maradtak anélkül, hogy prioritássá váltak volna:

2.2.1 A fiataloknak a munkaerő-piacra történő sikeresebb integrálását elősegítő politika, például egy jövőbeli kilátásokkal rendelkező első munkahely biztosítása. A fiatalok – diplomásokat is érintő – munkanélkülisége (bizonyos országokban ennek súlyosbodása) alapvető kihívás Európa számára, mivel az olyan társadalom jövője, amely nem nyújt perspektívát a fiatalok számára, megkérdőjelezhető.

2.2.2 A tudásalapú gazdaságra való áttéréshez kapcsolódó intézkedések, többek között a munkahelyek minőségének és a munka termelékenységének javítása érdekében. Az EGSZB ugyanis meg van győződve arról, hogy nem vettük kellően tudomásul az új gazdasági korszakba (szolgáltatások fejlődése, az iparban lejátszódó folyamatok) való átlépést, és hogy a foglalkoztatási politikák viszonylagos hatástalansága azzal magyarázható, hogy ezek a politikák nem vetnek kellőképpen számot a szemünk előtt lejátszódó változásokkal. A tudásalapú gazdaságra való áttérés szükségessé teszi az egész életen át tartó tanulás és szakképzés iránti célirányosabb elkötelezettséget, valamint az új technológiai ismeretekhez való folyamatos alkalmazkodást. Ide tartozik az is, hogy megkérdőjelezendő az ágazatok és szak- és alulképzett munkaerőt igénylő munkahelyek közötti klasszikus megkülönböztetés, ami az ipari korszakból származik, és a tudásalapú társadalom korszakában elvesztette időszerűségét

2.2.3 Az EGSZB sajnálattal veszi tudomásul, hogy az innovációs és kutatási iránymutatások kizárólag a BEPG-t érintik, és nem vizsgálják a foglalkoztatással való összefüggésüket, miközben az EU az ezekben az ágazatokba történő fokozott befektetés révén hozzájárulhatna a munkahelyteremtéshez, különösen a fiatalok számára. Ez a hiányosság rávilágít a BEPG és a foglalkoztatáspolitikai iránymutatások közötti koherencia elégtelenségére.

2.2.4 Miközben a nemek közötti egyenlőség kérdése a foglalkoztatás területén a lisszaboni stratégia egyik legfőbb témája, s továbbra is szükséges erőfeszítéseket tenni a munka és a családi élet összeegyeztetése érdekében, legalábbis meglepő, hogy a nemek közötti egyenlőség kérdését egyetlen specifikus integrált megközelítés sem tárgyalja. Az EGSZB azt is csodálkozással veszi tudomásul, hogy az iránymutatások nem emelik ki jobban az aktív népesség előregedésének problémáját, valamint a kor, a fogyatékoságok és a származás alapján történő hátrányos munkaerő-piaci megkülönböztetéssel szembeni határozottabb fellépés szükségességét.

2.2.5 A bevándorlási politika és Európa hanyatló demográfiaja kérdésének együttes kezelése. Az Európai Bizottság közleménye a migrációs hullámok kezeléséről ⁽¹⁾ hangsúlyozza, hogy az Unió 2030-ig – a születések számának csökkenése miatt – több mint 20 millió aktív munkavállalót tudna befogadni. Még ha a bevándorlás önmagában nem is oldja meg az Európai Unió országainak demográfiai problémáját, Európának a gazdasági bevándorlók befogadásával kapcsolatos aktív intézkedéseket ⁽²⁾ kell majd hoznia annak érdekében, hogy ez ne csak a munkaerőpiac igényeit elégítse ki, hanem az EU gazdasági növekedését is elősegítse. A bizonyos tagállamokra jellemző megszorító és a migráns munkavállalókkal szemben diszkriminatív politikák elriasztó hatása érződik a munkaerő-piaci szükségletek alakulásában is. Szoros együttműködésre van szükség mind nemzeti, mind pedig közösségi szinten. A demográfiai kihívás miatt azonban a demográfiai és családpolitikák európai szintű átgondolására is szükség lesz.

2.2.6 Fellépés a helyi kezdeményezések és a vállalkozások minden formájának fejlesztése érdekében. Az Európai Unió vállalkozási demográfiaja gyenge (kivéve néhány új tagállamban), és olyan légkörről tanúskodik, amely nem kedvez az újító szellemnek. A megszűnések igen magas aránya is tapasztalható a kisvállalkozások körében, melyek nem képesek éretten, fejlődési szakaszba lépni. A gyógymódok ismertek (a vállalatalapítás adminisztratív akadályainak elhárítása, az átruházással kapcsolatos adópolitika reformja, a monopóliumok és a verseny torzítása elleni harc, a kifizetések túlzott késedelme és határideje, az egységes piacra való kijutás elősegítését szolgáló uniós eszközök hiánya stb.), de ritkán alkalmazzák őket. Az EGSZB hangsúlyozza a kérdés fontosságát, és szeretné, ha az EU meglévő vállalkozáspolitikai programjai összhangba kerülnének a növekedésre és a foglalkoztatási politikára vonatkozó iránymutatásokkal.

⁽¹⁾ COM(2005) 123 final.

⁽²⁾ Részlet a Zöld könyv a gazdasági migráció kezelésének uniós megközelítéséről (SOC/199) tárgyában írott véleménytervezetből, amely szintén a május 24-i szekcióülésen került megvitatásra.

2.3 Az elért eredmények értékelése

2.3.1 Az EGSZB elismeri, hogy az új iránymutatások a lisszaboni stratégia keretében jelenleg rendelkezésre álló eredmények mennyiségi értékelésén alapulnak: ezek az eredmények enyhe javulásról tanúskodnak (a foglalkoztatottság aránya az 1999-ben mért 61,9 %-ról 2003-ban a népesség 62,9 %-ára nőtt). Ez egyébiránt senkit nem téveszthet meg az Európai Unió kiábrándító foglalkoztatáspolitikai mérlegét illetően, amely lényegesen eltér a 2010-ig meghatározott célértékektől. Ezért az EGSZB az eredmények alaposabb értékelését kívánta volna, egyéb paraméterek (fiatalok foglalkoztatása, a nők foglalkoztatási rátája, idős munkavállalók stb.), továbbá a különböző tagállamokban kapott eredmények közötti eltérések, sőt a legszignifikánsabb esetekben a régiók és az ágazatok közötti eltérések figyelembe vételével. Az EGSZB a jövőben a nemzeti GSZT-ekkel és más hasonló szervezetekkel együttműködve, saját kezdeményezésre vagy felkérésre elvégezhetné az elért eredmények összehasonlító elemzését a civil társadalom észrevételeire támaszkodva. Ez a feladat egyenesen következik a 2005. márciusi Európai Tanács ajánlásaiból, amelyekben felkérték az EGSZB-t, a nemzeti GSZT-eket és hasonló szervezeteket, hogy teljes értékű szereplőként vegyenek részt a lisszaboni stratégia végrehajtásában.

2.4 A megvalósítás módszerei

2.4.1 Az EGSZB úgy ítéli meg, hogy az integrált iránymutatások összességében elég nagy teret hagynak a tagállamoknak arra, hogy megtalálják a saját reformszükségeiknek leginkább megfelelő helyi megoldásokat. Ugyanakkor, a nemzeti politikákon túlmenően, a politikai szereplők, a szociális partnerek, a gazdasági szervezetek és a civil társadalom többi szereplői leginkább regionális vagy helyi szinten szembesülnek a foglalkoztatás kérdésével, illetve tesznek konkrét kezdeményezéseket. Az Európai Unió legutóbbi kohéziós jelentése egyébként kiemelte a helyi és regionális foglalkoztatási stratégiák sokszínűségét.

2.4.2 Az EGSZB nagyon sajnálja, hogy az új iránymutatásokban nem szerepel egyértelműbb hivatkozás a foglalkoztatással és a munkaerőpiacra kapcsolatos specifikus célkitűzésekre. Ezek így eltérnek a megelőző megközelítéstől, amely – voluntarista foglalkoztatáspolitikák előtérbe helyezésével – valamennyi tagállam számára világos kereteket és kötelezettségeket írt elő. Vagyis az új irányvonalak többé nem jelentenek olyan pillért, amelyre a tagállamok támaszkodhatnak. Ráadásul így a tagállamok foglalkoztatáspolitikai intézkedéseit sem lehet többé a korábbival azonos mértékben konkrét – sőt, számos területen számszerűsített – célkitűzéseken lemérni.

2.4.3 Az EGSZB ellenben üdvözli az Európai Bizottság azon javaslatát, hogy minden egyes tagállam – a nemzeti parlamentekkel és a szociális partnerekkel történő egyeztetés után – egyedi mennyiségi jellegű célokat tűzzön ki saját maga elé. Ugyanis az irányvonalakat bizony nemzeti szinten kell a

gyakorlatba átültetni. Ehhez kapcsolódik, hogy a nemzeti céloknak – az együttes dinamika erősítése céljából – tekintetbe kellene venniük az egyes országok reális fejlődési lehetőségeit. Kívánatos az is, hogy azok az országok, amelyek a foglalkoztatási arány tekintetében már elérték a lisszaboni célkitűzések némelyikét, tovább haladhassanak ezen az úton.

3. Egyedi észrevételek

MINÉL TÖBB EMBER BEVONÁSA A MUNKAERŐPIACRA, ILLETVE OTT-TARTÁSUK, VALAMINT A SZOCIÁLIS VÉDELEM RENDSZEREINEK KORSZERŰSÍTÉSE

3.1 **„Iránymutatás.** A foglalkoztatáspolitikáknak a teljes foglalkoztatást célzó végrehajtása érdekében, a munka minőségének és termelékenységének fejlesztésével, illetve a társadalmi és területi kohézió erősítésével. Ezeknek a politikáknak hozzá kell járulniuk az Európai Unióban a 70 %-os általános foglalkoztatottsági arány eléréséhez, melyből a nők foglalkoztatottsága legalább 60 %, az idősebb munkavállalóké (55-64 év között) pedig 50 %, és vissza kell szorítaniuk a munkanélküliséget és az inaktivitást. A tagállamoknak meg kellene állapítaniuk a 2008-ra és 2010-re vonatkozó nemzeti foglalkoztatási rátáikat (16. integrált iránymutatás).”

3.1.1 Az EGSZB véleményében – „Foglalkoztatáspolitikai: az EGSZB szerepe a bővítés után és a lisszaboni folyamat perspektívájában” ⁽³⁾ – emlékeztet arra, hogy:

Ilyen körülmények közt világos, hogy a foglalkoztatáspolitikai célokat csak akkor lehet elérni, ha sikerül tartós konjunkturális fellendülést elindítani. A növekedési potenciál fokozása és a teljes foglalkoztatottság elérése érdekében olyan keretfeltételeket kell teremteni, melyek mind a külső, mind a belső kereslet szempontjából kedvezőek. Az EGSZB ezzel összefüggésben az utóbbi időben többször is rámutatott arra, hogy ehhez európai szinten „egészséges makrogazdasági környezetre” van szükség. Ide tartozik mindenekelőtt egy olyan makropolitika, amely gazdasági pangás idején teret enged a tagállamok konjunktúrapolitikai lépéseinek a gazdaság- és a pénzügypolitika területén, és amely a gazdasági növekedés idején megteremti a megfelelő mozgásteret.

3.1.2. Az európai foglalkoztatási vitában ma a foglalkoztatási arányok növelésének szükségessége áll a középpontban. A lisszaboni stratégiai cél a foglalkoztatás – mint a szegénység és a perifériára szorulás megelőzésének legjobb lehetősége – támogatásában áll. Ez a „munkahelyek minőségének javítását” célzó stratégiát jelenti, és nem csupán mennyiségi szempontból. Ebben az értelemben a teljes foglalkoztatás felé vezető európai útnak együtt kell járnia a megfelelő bérekkel, a szakképzési szint emelésével (nevezetesen a továbbképzés révén), a szociális biztonsággal és a magas munkajogi normákkal. Az EGSZB felszólít arra, hogy a tudásalapú társadalom kialakítása során fokozott jelentőséget kapjon – ágazattól függetlenül – a munkahelyek minősége.

⁽³⁾ CESE 135/2005 sz. vélemény: „Foglalkoztatáspolitikai: az EGSZB szerepe a bővítés után és a lisszaboni folyamat perspektívájában” (előadó: Wolfgang Greif).

3.1.3. Valamennyi típusú európai vállalat innovációs képessége döntő Európa gazdasági dinamikájának szempontjából. Új és jobb termékek és szolgáltatások, valamint a termelékenység további növelése nélkül Európa gazdaságilag és foglalkoztatáspolitikailag hátrányba fog kerülni. A termelékenység javulása egyben változást is jelent a munka világában, nem mindig és azonnal pozitív egyenleggel. A vállalatok innovációs és termelékenységi kapacitásuk fejlesztését az összes munkahely-kategória minőségének javításával érhetik el.

3.1.4. Többek között megfelelő figyelmet kell fordítani a hátrányos megkülönböztetés elleni harcra, valamint a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítására. A tagállamokat arra kell buzdítani, hogy nemzeti cselekvési tervükbe foglalják bele a hátrányos megkülönböztetés minden – többek között a bérezésben megnyilvánuló – formája elleni harcra, valamint a nők foglalkoztatottsági arányának jelentős emelésére vonatkozó stratégiákat.

3.2 „Iránymutatás. A munka életciklus alapú megközelítésnek elősegítése a következők révén: a fiatalok foglalkoztatási lehetőségeinek kiépítésére és a fiatalok munkanélküliségének csökkentésére irányuló újabb törekvés; a foglalkoztatás, a munkanélküliség és a bérek terén meglévő nemi alapú különbségek megszüntetésére irányuló eltökélt intézkedések; a munka és a magánélet jobb összeegyeztethetőségének lehetővé tétele, ideértve a hozzáférhető és reális gyermekgondozási lehetőségek és a további eltartottak gondozásának biztosítását; a nyugdíj- és egészségbiztosítási rendszerek korszerűsítése, biztosítva ezek adekvátságát, pénzügyi fenntarthatóságát és a társadalom változó szükségleteinek való megfelelésüket, hogy a foglalkoztatásban és a hosszabb munkával töltött időszakban való részvételt lehetővé tegyék, ideértve a munkavállalás megfelelő ösztönzését és a korai nyugdíjazástól való elriasztást; az aktív időskort támogató munkafeltételek elősegítését (17. integrált iránymutatás). Lásd a 2. integrált iránymutatást is: A gazdasági fenntarthatóság megőrzése.”

3.2.1 Az EGSZB egyetért az előterjesztett javaslatokkal.

3.2.2 Az EGSZB teljes mértékben támogatja a 2005. március 22–23-i Európai Tanács által elfogadott „Európai Ifjúsági Paktum”-ot, a lisszaboni stratégia céljainak keretében az európai ifjúság számára összeállított politika- és intézkedéscsomagot. Az „Ifjúságpolitika” című fehér könyvről szóló saját kezdeményezései véleményében⁽⁴⁾ az EGSZB úgy ítélte meg, hogy „...a tagállamoknak, a Közösség közreműködésével, mennyiségi kötelezettséget kellene vállalniuk a fiatalok munkanélküliségének csökkentésére”.

3.2.2.1 Az EGSZB ezért kéri egy, a fiatalok foglalkoztatásáról szóló külön iránymutatás beépítését, amely tartalmazna: támogató mechanizmusokat az első munkahely keresésére, kötelezettségvállalást jövőbeli kilátásokkal rendelkező első munkahelyekre, a tanulás fejlesztését, konzekvensebb európai programokat a fiatal munkavállalók mobilitásának elősegítésére, a mobilitás akadályainak felszámolását (elsősorban a szak-

munkás gyakornokok, gyakornokok és első munkavállalók számára), továbbá ösztönöz a vállalatalapításra és új tevékenységekre.

3.2.3 Az EGSZB továbbra is sürgeti a tagállamokat, támogassák azokat az erőfeszítéseket, melyek célja, hogy munka világa összeegyeztethető legyen a családi élettel. Ez a társadalom egészének a feladata. Különösen a gyermekgondozási lehetőségek biztosítása segíti elő a családi és a munkahelyi feladatok összeegyeztetését, és teszi lehetővé a nők számára, hogy kereső foglalkozásban folytassák munkájukat, vagy hogy bizonyos kihagyás után gyorsan visszatérjenek a munkaerőpiacra.

3.2.4 Az EGSZB úgy ítéli meg, hogy az „aktív öregedés” valódi elősegítése érdekében olyan gazdasági és politikai feltételeket kell biztosítani, amelyek jobban ösztönzik a munkavállalókat szakmai pályafutásuk meghosszabbítására, valamint ösztönözni szükséges a szociális tevékenységekre és a civil jellegű kötelezettségvállalásokra.

3.2.5 A társadalombiztosítási rendszerek terén kiegyensúlyozott korszerűsítésre és javításra van szükség, hogy azok képesek legyenek a jelenlegi körülményekhez (például a demográfiai változásokhoz) alkalmazkodni. Ugyanakkor meg kell őrizni szociális védő funkciójukat⁽⁵⁾. Ebben a perspektívában a hosszú távú pénzügyi működtethetőség garanciájának ki kell terjednie a szolgáltatások szociális indokoltságára, magas minőségére és az egyetemes hozzáférésre is.

3.2.6 Az EGSZB veszélyesnek tartja a közvetlen foglalkoztatási támogatások sokféleségét, mivel azok a verseny torzításának és az egyenlőtlenségnek a forrásai lehetnek, valamint – a szakképzettséget nem igénylő munkahelyek támogatása esetén – csökkenti a bérszintet és következésképpen a foglalkoztatás minőségét. Ezért általános jellegű aktív kísérő intézkedéseket ajánl, a társadalmi beilleszkedést, a szakmai és a családi élet összeegyeztetését és az esélyegyenlőséget segítő szervezetek létrehozásával. Ebben a tekintetben az egyes tagállamok igényeit is figyelembe kell venni, különösen a regionális szintű munkanélküliség problémáival kapcsolatban.

3.3 „Iránymutatás. A munkakeresők és a fogyatékkal élők integrálását elősegítő munkaerőpiaci biztosítása a következők révén: aktív és preventív munkaerő-piaci intézkedések, ideértve a személyre szabott cselekvési tervek keretében a szükségletek időben történő azonosítását, a munkakereséshez nyújtott támogatást és a képzést, illetve a hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci integrációjának támogatásához és a társadalmi és területi kohézióhoz és a szegénység felszámolásához való hozzájáruláshoz szükséges szociális szolgáltatások nyújtását; az adó- és járulérendszer reformját, ideértve a járulékok igazgatását és feltételrendszerét, illetve a magas tényleges adómértékek csökkentését, figyelemmel a munka fizetőképességének biztosítására és a szociális védelem megfelelő szintű biztosítására (18. integrált iránymutatás).”

⁽⁴⁾ CESE 1418/2000 sz. vélemény – Fehér Könyv – Ifjúságpolitika – Előadó: HASSETT van TURNHOUT

⁽⁵⁾ Lásd CESE 325/2004 sz. vélemény „Foglalkoztatáspolitikai intézkedések támogatása” tárgyában – Előadó: Renate HÖRNUNG-DRAUS, társelőadó: Wolfgang GREIF

3.3.1 Az EGSZB, amint azt 2003-ban alkotott véleményében – „Foglalkoztatáspolitikai iránymutatások”⁽⁶⁾ – is hangsúlyozta, úgy ítéli meg, hogy: a kedvezőtlen helyzetben lévő személyek fogalma az egyének számos csoportjára vonatkozhat, amelyek foglalkoztatás szempontjából eltérő helyzetben vannak. A fogyatékkal élő személyek esetében – a személyekkel és munkájukkal kapcsolatban – árnyaltabb terminológia- és fogalomhasználatra van szükség. Sok olyan férfi és nő, aki ebbe és sokszor más kategóriába is tartozik, még csak nem is jelentkezik a munkaerő-piacon. Ez azonban semmi esetre sem szabad, hogy megfosssa őket attól a lehetőségtől, hogy a foglalkoztatási cselekvési tervek keretében kiegészítő képzésben vehessenek részt, vagy szakmai tapasztalatot szerezzenek.

3.3.2. A fogyatékkal élőket illetően az EGSZB előző véleményében hangsúlyozta, hogy szükség van a fogyatékkal élő személyek alkalmazásának ösztönzésére, illetve, hogy meg kell teremteni annak feltételeit, hogy a fogyatékkal élők megismerkedhessenek az új technológiákkal. Az EGSZB hangsúlyozza a szociális gazdaság és a harmadik szektor alapvető szerepét az innovációban és a foglalkoztatásban, nevezetesen – mint ahogyan erre a 2005. márciusi Európai Tanács erre emlékeztetett – a hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci beilleszkedésének támogatása céljából.

3.3.3. Előző állásfoglalásainak folytatásaként az EGSZB hangsúlyozza a személyre szabott cselekvési tervek keretében zajló iránymutatásról és képzésről szóló javaslat jelentőségét.

3.3.4. Az EGSZB többek között emlékeztet arra, hogy „A migránsok és menekültek társadalmi integrációja szempontjából alapvető fontosságú, hogy a munkaerő-piacra történő bejutás az egyenlő elbánás elvei szerint történjen, nem csupán a gazdasági függetlenség okán, hanem a személyek méltóságának és társadalmi részvételüknek növelése érdekében. El kell háritani azokat a strukturális akadályokat, amelyek gátolják a munkaerő-piacra történő szabad bejutást.”⁽⁷⁾

3.3.5. Az EGSZB hangsúlyozza az – önmagában is jogosultságot jelentő – szociális támogatás és a munkába állás szétválasztásának szükségességét is. Bizonyos országokban ugyanis sokan lemondanak a munkavállalás lehetőségéről, amennyiben ez a bevételük jelentős részét kitevő szociális támogatások elvesztését jelenti. A munkát vállaló személyek ténylegesen tapasztalhatják anyagi helyzetük romlását (mivel a szociális támogatás oka megmarad: családi állapot, fogyatéék stb.), és növelik azoknak a számát, akiket ma „szegény munkavállalóknak” nevezünk. Ehhez kapcsolódva az EGSZB hangsúlyozza, hogy a szegénység elleni küzdelem kérdése elválasztandó a foglalkoztatás kérdésétől, és az Unió tagállamai összehangolt politikájának tárgyát kell képeznie a lisszaboni stratégia által megjelölt értelemben.

⁽⁶⁾ HL C 208., 2003.9.3. vélemény a következő témában: „Javaslat a tagállamok foglalkoztatáspolitikájával kapcsolatos iránymutatásokra vonatkozó tanácsi határozatra” – Előadó: KORYFIDIS.

⁽⁷⁾ HL C 80., 2004.3.30. vélemény a következő tárgyban: „Az Európai Bizottság közleménye a Tanácshoz, az Európai Parlamenthez, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsághoz és a Régiók Bizottságához a bevándorlásról, a beilleszkedésről és a foglalkoztatásról” – Előadó: PARIZA CASTANOS.

3.4 **„Iránymutatás. A munkaerő-piaci igényeknek való megfelelés javítása** a következők révén: a munkaerő-piaci intézmények modernizálása és megerősítése, különös tekintettel a foglalkoztatási szolgálatokra; a foglalkoztatási és képzési lehetőségek jobb átláthatósága mind nemzeti, mind európai szinten az európai mobilitás megkönnyítése érdekében; a képzési igények, a munkaerő-piaci hiányok és szűk keresztmetszetek hatékonyabb előrejelzése; a gazdasági migráció megfelelő kezelése (19. integrált iránymutatás).”

3.4.1. Az EGSZB, mint már többször is, aláhúzza a foglalkoztatás terén való mobilitás jelentőségét. Ez a mobilitás feltételezi a megfelelő infrastruktúrák kialakításáról történő rendelkezést és az ellátottsági, valamint a lakóövezetek elérhetőségének biztosítását, ügyelve arra, hogy azokban minden általános érdekű szolgáltatás kielégítő minőségben és mennyiségben hozzáférhető legyen. A földrajzi mobilitáson túl elő kell mozdítani a vertikális társadalmi mobilitást is, mely egy ágazat különböző szakmái között biztosít átjárást, beleértve a tudásalapú társadalomhoz közvetlenül nem köthető ágazatokat is.

3.4.2. Az EGSZB hangsúlyosan szolt a bevándorlók lehetséges szerepéről a munkaerő-piaci szükségletek kielégítésében és az Unió növekedésének elősegítésében. Az EGSZB hangsúlyozza, hogy a migráns munkavállalókkal szemben nem szabad diszkriminatív politikát folytatni, valamint megfelelő intézkedéseket kell tenni – családjukkal együtt történő – fogadásuk és integrálásuk érdekében.

A MUNKAVÁLLALÓK ÉS A VÁLLALKOZÁSOK ADAPTÁCIÓS KÉPESÉGÉNEK JAVÍTÁSA, ILLETVE A MUNKAERŐPIAC RUGALMASSÁGÁNAK NÖVELTÉSE

3.5 **„Iránymutatás. A rugalmasságnak a foglalkoztatás biztonságával együtt járó elősegítése és a munkaerőpiaci szegmentálódásának csökkentése** a következők révén: a foglalkoztatással kapcsolatos jogalkotás kiigazítása, adott esetben a határozatlan vagy határozotti idejű szerződések által biztosított rugalmasság mértékének felülvizsgálatával; a változások, hatékonyabb előrejelzését és pozitív kezelését, beleértve a gazdasági szerkezetátalakítást, nevezetesen a kereskedelem nyitására kapcsolódó változásokat, a szociális költségek csökkentése és az alkalmazkodás megkönnyítése érdekében; a foglalkoztatási státusz változásainak támogatását, ideértve a képzést, az önfoglalkoztatást, a vállalkozásindítást és a földrajzi mobilitást; a munkaszervezés innovatív és kiigazítható formáinak elősegítése és terjesztése, ideértve a jobb egészségügyi és biztonsági feltételeket, illetve a szerződéses és a munkaidőre vonatkozó rendszerek sokféleségét; a munka minőségének és termelékenységének javítása céljából; az új munkahelyi technológiákhoz való alkalmazkodás, határozott fellépés a be nem jelentett munkavállalás szabályos foglalkoztatássá alakítása érdekében (20. integrált iránymutatás). Lásd a 41. integrált iránymutatást is: A makrogazdaság és a strukturális politikák közötti nagyobb koherencia előmozdítása.”

3.5.1. Az EGSZB szerint „fontos, hogy a munkaerő-piacon megtaláljuk a kellő egyensúlyt a rugalmasság és a biztonság között annak érdekében, hogy a vállalkozások több munkahelyet kínálhassanak, és hogy a munkavállalók ezzel párhuzamosan élvezhessék a szükséges biztonságot. Az EGSZB jónak tartja a foglalkoztatási munkacsoport által, »A rugalmasság elősegítése a biztonsággal párhuzamosan a munkaerő-piacon« című fejezetben előterjesztett megközelítést. Jóllehet a szociális és strukturális feltételek mások egyik tagállamban, mint a másikban, ezen a téren találhatunk közös elemeket, amelyeknek az EGSZB szerint különleges jelentőséget kell tulajdonítani.”

3.5.1.1. Az EGSZB mindazonáltal felhívja az Európai Bizottság és a Tanács figyelmét a fiatalok és kevésbé fiatalok helyzetének bizonytalanabbá válásának veszélyére, melynek eredményeként gyengülhet tárgyalási pozíciójuk a fizetésüket, munkakörülményeiket és szociális védetségüket, így különösen nyugdíjjogosultságukat érintő kollektív szerződés megkötésekor. Ez oda vezethet, hogy visszalépés történik a szociális normák szintje és az uniós intézmények által nemzetközi egyeztető és tárgyalási fórumokon is támogatott „európai szociális modell” tekintetében.

3.5.1.2. Érdemes lenne megpróbálni „a piacnyitással összefüggő változások” kezelését elválasztani az európai polgárok százmillióit érintő, a foglalkoztatás, fizetések és az életkörülmények terén jelentkező folyamatos rosszabbodástól. Az EGSZB azt is hangsúlyozza, hogy a 4. iránymutatásban megkövetelt és a 20. iránymutatásban kifejtett makrogazdasági intézkedések olyan jelentős humán- és gazdasági költséggel járnak, amelyet az Európai Bizottság jobban tenne, ha az iránymutatások hatálybalépését megelőző hatástanulmány keretében értékelné ki. Ahogy fentebb jeleztük, az EGSZB saját kezdeményezésre elvégzi majd az iránymutatások végrehajtásának keresztértékelését minden tagállamban.

3.5.2. Az EGSZB hangsúlyozza, nem szabad összekeverni a rugalmasságot és a be nem jelentett munkavállalást, még ha ugyanabban az iránymutatásban szerepelnek is. A be nem jelentett munkavállalás külön kezelendő kérdését nem lehet a szerződések és a fizetések rugalmasságának elősegítésével megoldani.

3.5.2.1. Az EGSZB ragaszkodik a be nem jelentett munkavállalás elleni célirányos küzdelemhez. Saját kezdeményezésű véleményében (CESE 325/2004) az EGSZB kiemelt néhány olyan elképzelést, amelyek segítségével megtalálható a probléma megfelelő megközelítése:

3.5.2.2. Jobban kell ösztönözni a munka bejelentését.

3.5.2.3. Nagyon gyakran a nők és a többi kedvezőtlen helyzetben lévő csoport érintett elsősorban, ha rosszul fizetett, be nem jelentett munkavállalásról van szó. Fontos lenne helyzetük alaposabb elemzése, hogy meg lehessen tenni a szükséges intézkedéseket.

3.5.2.4. Meg kell vizsgálni a vállalatokra vonatkozó jogszabályokat a bürokratikus terhek csökkentése érdekében, főként az új vállalkozások elindításával kapcsolatban.

3.5.2.5. A be nem jelentett munkavállalást nem szabad kisebb súlyú szabálysértésnek tekinteni. Javítani kell az elfogadott szankciók hatékonyságát annak érdekében, hogy a „fekete munka” ne legyen kifizetődő.

3.5.2.6. A 2004. május 1-jei bővítés új tagállamaiból érkezett „munkavállalók szabad mozgására”, illetve inkább annak hiányára vonatkozó átmeneti intézkedések értékelése során számot kell vetni mindazokkal a nehézségekkel, amelyekkel a munkaadóknak és a munkavállalóknak kellett szembenézniük, figyelembe véve a képzések változásait, illetve a demográfiai, kulturális és a mobilitás igényét érintő változásokat. Ugyanis meg kell vizsgálni, hogy ezek az intézkedések fékeztek-e az Európai Unión belüli mobilitást, és ösztönözték-e a be nem jelentett munkavállalást ezeknek az országoknak a munkavállalói körében.

3.5.3. Az EGSZB csodálkozva veszi tudomásul, hogy az Európai Bizottság a jelen iránymutatás fejtegetésekor a gazdasági szerkezetváltás tárgyában az érintettek, mindenekelőtt a foglalkoztatottak és azok képviselői részvételének jelentőségét egyetlen szóval sem említi. Ez annál inkább is meglepő, mivel az Európai Bizottság nemrég előterjesztett közleményében (tárgy: „Szerkezetváltás és foglalkoztatás”) mindezt részletesen taglalta és hangsúlyozta, amit az EGSZB határozottan üdvözöl, és hamarosan egy különálló véleményben ismertet.

3.6 „Íránymutatás. A foglalkoztatásbarát bérek és más munkaerőköltségek növekedésének biztosítása a következők révén: teljes mértékben tiszteletben tartva a szociális partnerek szerepét, a béralku-rendszerek megfelelő keretének ösztönzése a termelékenység és a munkaerő-piaci tendenciák ágazati és regionális szintű különbségeinek figyelembevételével; a nem bérjellegű munkaköltségek szerkezetének és mértékének, illetve mindezeknek a foglalkoztatásra, különösen az alacsony bérezésű munkavállalók és az első ízben a munkaerő-piacon munkát vállalók esetében gyakorolt hatásának felügyelete és adott esetben felülvizsgálata. (21. integrált iránymutatás) Lásd az 5. integrált iránymutatást is: *A makrogazdasági stabilitáshoz és a növekedéshez hozzájáruló beralakulás biztosítása.*”

3.6.1. „A gazdaságpolitikák fő iránymutatásai a 2003–2005 közötti időszakra” tárgyban, 2003-ban alkotott véleményében ⁽⁸⁾ az EGSZB így fogalmazott:

„Az EGSZB elvben üdvözli, hogy a »Fő iránymutatások« bizonyos fokú koherenciát követel a nominálbérek alakulása, a termelékenység növelése és a középtávú infláció között. Nem érti ugyanakkor, hogy a már több alkalommal kifejezett, a mérsékelt, ésszerű és mértéktartó fizetési megállapodásokkal kapcsolatos elvárás miként értelmezhető úgy, hogy a fizetések növekedésének mértéke a termelékenység növekedésének mértéke alatt kell, hogy maradjon, különben felborul a kínálati és keresleti tényezők egyensúlya.

⁽⁸⁾ CESE 1618/2003 sz. vélemény – Előadó: DELAPINA

Amennyiben kizárólag a kínálat oldaláról vizsgáljuk a kérdést, a mértéktartóbb fizetésemelések hatására a munka tényező relatív árai csökkennek, és így segítik a foglalkoztatást. Ekkor azonban figyelmen kívül hagyjuk, hogy a foglalkoztatottak nem csupán a kínálati oldalon befolyásolják az árakat: meghatározó hatást fejtenek ki a háztartási kereslet oldalán is. A fizetések jelentős mérséklése tehát gyengíti a globális keresletet, és így a növekedést és a foglalkoztatást is”...

3.6.2 Az EGSZB megerősíti, hogy támogatja a partnerek közötti szerződés szabadságának elvét.

3.6.3 Az EGSZB ezenkívül úgy ítéli meg, hogy a fizetések egyszerű kérdésén túlmenően foglalkozni kell a háztartások vásárlóerejének alakulásával is, amely jelenleg stagnál, sőt az utóbbi hús évben egyes tagállamokban csökkenő tendenciát mutat. Ugyanis az adóterhek növelése (gyakran helyi szinten), az ingatlanárak robbanása, az energiaárak növekedése negatív irányban kompenzálták a fizetések emelkedését, és csökkentették ennek hatását. Ennek eredménye érezteti hatását a fogyasztáson és így a növekedésen is. Az EGSZB felhív a jelenség tanulmányozására, amiben az EGSZB is kész részt venni.

A HUMÁN ERŐFORRÁSOKBA TÖRTÉNŐ BEFEKTETÉSEK FOKOZÁSA A JOBB OKTATÁS ÉS KÉPZÉS RÉVÉN

3.7 **„Iránymutatás. A humán erőforrás terén tett befektetések kiterjesztése és javítása** a következők révén: az európai kötelezettségvállalásoknak megfelelően hatékony, az élethosszig tartó tanulásra vonatkozó stratégiák létrehozása, ideértve a vállalkozásokra, a közhatóságokra és a magánszemélyekre vonatkozó megfelelő kezdeményezéseket és költségmegosztó mechanizmusokat; az iskolát korán elhagyó tanulók számának jelentős csökkentése érdekében tett intézkedés; a szakmai alapképzéshez, a középfokú és a felsőoktatáshoz való fokozottabb

hozzáférés, ideértve a szakmai gyakornokságot és a vállalkozói ismeretek oktatását; fokozottabb részvétel a folyamatos és a munkahelyi képzésben az egész életcikluson keresztül, különösen az alacsonyán képzett és az idősebb munkavállalók tekintetében (22. integrált iránymutatás). Lásd a 12. iránymutatást is: A K+F befektetések növelése és javítása.”

3.7.1. Az EGSZB helyesli és támogatja az Európai Bizottság javaslatát, melyek megfelelnek az EGSZB által több véleményben is kifejtett ajánlásoknak. Ugyanakkor szeretné, ha az ajánlásokhoz explicit mennyiségi célkitűzések is csatlakoznának. Ennek megfelelően az EGSZB hangsúlyozza a különféle szereplők (magánemberek, mindenféle közönség és vállalkozások) közös felelősségét a képzésbe történő befektetések finanszírozási szükségletének kielégíthetősége szempontjából.

3.8 **„Iránymutatás. Az oktatási és képzési rendszereknek az új munkahelyi követelményekre figyelemmel történő kiigazítása** a következők révén: a foglalkoztatási igények hatékonyabb azonosítása és a jövőbeli szaktudásbeli és képzettségi követelmények hatékonyabb előrejelzése; az oktatási és képzési lehetőségek biztosításának kiszélesítése; a képesítések átláthatóságát támogató keretek kifejlesztése, illetve a nem formális és a formális tanulás értékelésének a javítása; az oktatási és képzési rendszerek vonzerejének, nyitottságának és minőségi előírásainak biztosítása. (23. integrált iránymutatás).”

3.8.1. Az EGSZB egyetért ezekkel a javaslatokkal, és emlékeztet arra, hogy már régóta kéri ezeknek az erőfeszítéseknek a fokozását az „oktatás európai térsége” megeremtetése érdekében^(*). Ismételtlen hangsúlyozza, hogy szükség van az egész életen át tartó tanulás és képzés fejlesztésére, valamint ezzel kapcsolatban a szociális partnerek és más civil szervezetek szerepének megerősítésére. Az EGSZB hangsúlyozza a képesítések átláthatóságának és harmonizációjának jelentőségét egész Európában és nemzetközi szinten.

Brüsszel, 2005. május 31.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Anne-Marie SIGMUND

^(*) Lásd többek között az EGSZB véleményét „Az oktatás európai térsége: természet, tartalom és perspektívák” tárgyában – Előadó: KORYFIDIS – HL C 139, 2001.5.11.