

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A válságból való kilábalás uniós stratégiája és ipari szerkezetváltás: bizonytalan munkahelyek vagy fenntartható foglalkoztatás? (saját kezdeményezésű vélemény)

(2011/C 318/07)

Előadó: **Martin SIECKER**

Társelőadó: **Ion POP**

2010. július 15-én az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság úgy határozott, hogy eljárási szabályzata 29. cikkének (2) bekezdése alapján saját kezdeményezésű véleményét dolgoz ki a következő tárgyban:

A válságból való kilábalás uniós stratégiája és ipari szerkezetváltás: bizonytalan munkahelyek vagy fenntartható foglalkoztatás?

A bizottsági munka előkészítésével megbízott Ipari Szerkezetváltás Konzultatív Bizottsága (CCMI) 2011. június 7-én elfogadta véleményét.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2011. július 13–14-én tartott, 473. plenáris ülésén (a 2011. július 13-i ülésnapon) 123 szavazattal 5 ellenében, 6 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

1.1 A vélemény azt a kérdést igyekszik megválaszolni, hogy az európai ipar miként tud legjobban kilábalni a válságból. Az EGSZB meggyőződve arról, hogy ehhez fenntartható munkahelyekre van szükség. Olyan munkahelyekről van szó, amelyek révén az emberek biztonságos és egészséges munkakörülmények között juthatnak jövedelemhez olyan légkörben, amelyben elismerik a munkavállalók jogait, és amely teret enged a gyümölcsöző szociális párbeszédnek. Igen termelékeny munkahelyek ezek, amelyek értéket teremtenek az innováció, a minőség, a hatékonyság és a termelékenység szempontjából. Így segítenek abban, hogy Európa stabil gazdasági növekedést mutathasson fel, és versenyképes maradjon a világ többi régiójával szemben.

1.2 Az EGSZB úgy véli, hogy az új munkahelyek létrehozásának legfontosabb feltétele a fenntartható és stabil gazdasági fejlődés. Az EGSZB üdvözlö, hogy több intézmény és szervezet olyan javaslatokat tett a gazdasági válságból való kilábalásra, amelyek a fellendülés szociális dimenzióját is figyelembe veszik. Hozzájárulást jelentenek ehhez az Európai Bizottság Európa 2020 stratégiájában meghatározott „kiemelt kezdeményezések”, valamint az európai szociális partnerek munkaerő-piaci politikára vonatkozó ajánlásai, de az Európai Unió Tanácsa, az Európai Parlament, az ILO és az IMF is tesznek olyan ajánlásokat, amelyek nem kizárólag a gazdasági érdekeket tartják szem előtt.

1.3 Az EGSZB megjegyzi, hogy a vállalkozások különféle munkáltatási modelleket alkalmaznak. Ez új foglalkoztatási formákhoz vezet. Ezek közé tartozik a bizonytalan munka is, amelynél a munkavállalókat határozott idejű szerződéssel, alacsony bérért, gyenge szociális védelem mellett, jogvédelem nélkül foglalkoztatják. Nem minden ideiglenes munka bizonytalan, a magasan képzett szabadfoglalkozásúak kiválóan elboldogulnak a munkaerőpiacon a megbízásos alapon végzett munkával. A határozott idejű szerződéssel végzett munka azonban lényegénél fogva bizonytalan, ha alacsony vagy semmilyen képzettséget nem igénylő termelő- vagy szolgáltatói munkáról van szó. A rugalmas biztonság csak akkor jelenthet megoldást a vállalkozások rugalmas munkaerő iránti igényére, ha sikerül eleget tenni annak a feltételnek, hogy a velejáró

biztonság az állandó munkahely által nyújtott biztonsággal hasonló szintű, ahogy azt az EGSZB rugalmas biztonságról szóló, korábbi véleménye (CCMI/066) megállapította.

1.4 A demográfiai változások – a munkaképes népesség öregedése, a munkaerőpiacra lépő fiatalok számának csökkenése – és a termelési folyamatokat érintő gyors technológiai átalakulás következtében Európában a képzett munkaerő komoly hiánya fenyeget. Ezért égetően fontos, hogy mindenki hozzáférhessen a munkaerőpiachoz, és ott is maradjon, illetve hogy senkit se zárjanak ki. Az EGSZB kiemeli, hogy a munkavállalóknak lehetőséget kell kapniuk arra, hogy munkával töltött éveik alatt szinten tartásuk kompetenciáikat és szakmai képzettségüket, és új készségeket szerezzenek. Ennek segítségével a munkavállalók alkalmazkodni tudnak munkakörnyezetük változásaihoz, egyúttal eleget lehet tenni a képzett munkaerő iránti igénynek a munkaerőpiacon. Annak érdekében, hogy versenyben maradjon a világ többi régiójával, az EU egyik legfontosabb feladata, hogy az imént vázolt folyamatot megfelelően és hatékonyan megszervezze.

1.5 Az EGSZB egyetért azzal, hogy a munkavállalók számára hozzáférést kell biztosítani elsősorban a szakképzést kínáló programokhoz. A vizsgálatokból az derül ki, hogy éppen azok a munkavállalók vesznek részt legritkábban képzéseken, akiknek a legnagyobb szüksége lenne rájuk, ezért a különféle munkavállalói csoportokhoz más-más intézkedéseket kell rendelni:

1.5.1 A költségvetésből egy jelentős részt a legalacsonyabb képzett munkavállalók számára kellene elkülöníteni, mivel nekik van a legnagyobb szükségük kiegészítő képzésekre. Ennek megfelelően az egyes munkavállalók például képzési támogatásban részesülhetnének, amelynek mértéke fordítottan arányos végzettségük szintjével, így a legalacsonyabb végzettségű munkavállalóknak jutna a legtöbb pénz.

1.5.2 Az idősebb munkavállalókat illetően olyan személyzeti politikára van szükség, amely jobban figyelembe veszi az életkort. Miközben az EU számos tagállamában felemelik a nyugdíjkorhatárt, sok idős ember még a jelenlegi korhatár elérése előtt elveszíti helyét a munkaerőpiacon – például azért, mert nem tud lépést tartani a fejlődéssel. A célirányos, specifikus képzés elősegítheti e probléma megoldását.

1.5.3 Igen fontos, hogy a képzések és tanfolyamok hatékonyak legyenek. Különböző tagállamokban tapasztalatokat gyűjtöttek új, eredményesebb képzési módszerekkel, és ismételten felfedezik többek között a munkahelyen történő tanulás jelentőségét. Az EGSZB kiemelten fontosnak tartja az ilyen jellegű kezdeményezések továbbfejlesztését, és kéri, hogy az Európai Bizottság gondoskodjon az idevonatkozó bevált gyakorlati példák átadásáról, így ösztönözve ezt a folyamatot.

1.5.4 Feladataik ellátása során a munkavállalók informális, de értékes ismereteket és tapasztalatokat gyűjtenek. Az ilyen módon szerzett kompetenciákat nem ismerik el kellőképpen, mivel nem kapcsolódik hozzájuk hivatalos diploma. Több tagállam is dolgozik a szerzett kompetenciák elismerésének rendszerén. Ez a kezdeményezés is érdemes az Európai Bizottság elismerésére és támogatására.

1.5.5 Az Oktatásügyi és Kulturális Főigazgatóság kezdeményezésére több eszközt is kidolgoztak arra, hogy az egész életen át tartó tanulás keretében európai szinten előmozdítsák a képességek áttekinthetőségét, valamint az oktatás és a képzés színvonalát. ⁽¹⁾ Ezeket az eszközöket most az oktatáson belül főként a diákok Európán belüli mobilitásának és alkalmazhatóságának növelésére használják. Az EGSZB kiemeli a szóban forgó eszközök jelentőségét, és kéri, hogy az Európai Bizottság vizsgálja meg, miként lehet ezeket az eszközöket a munkavállalók mobilitásának és alkalmazhatóságának Európai Unión belüli javítására is felhasználni.

1.5.6 Az ilyen jellegű intézkedések lehetővé tételéhez különféle eszközök állnak rendelkezésre. A programok közül többről meg lehet állapodni a kollektív szerződésben, a tagállamok pedig pénzügyi ösztönzőkkel, például adókedvezményekkel gondoskodhatnak a finanszírozásról. Az Európai Bizottság egyfelől a strukturális alapokból elkülönített társfinanszírozás révén, másfelől azzal segíthet, hogy a megfelelő uniós és tagállami intézmények körében terjeszti a példamutató megoldásokat.

1.5.7 Az EGSZB kiemeli, hogy a munkavállalókat nemcsak a képzési programokhoz való hozzáférés joga illeti meg, hanem jövedelembiztonságra és szociális védelemre is szükségük van ahhoz, hogy gyorsan változó társadalmunkban optimálisan, tehát a jövőtől való félelem nélkül elláthassák feladataikat.

1.6 Az EU arra törekszik, hogy versenyképes tudásalapú gazdasággá fejlődjön, több és jobb munkahellyel, valamint erősebb társadalmi kohézióval. A Lisszaboni Szerződésben feketén-fehéren áll, hogy az Európai Unió ezt a célt – többek között – a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemmel, a polgárok gazdasági és társadalmi előrevitelével, valamint az 1961-es Európai Szociális Chartában, a munkavállalók alapvető szociális jogairól 1989-ben elfogadott közösségi chartában, illetve az Európai Unió Alapjogi Chartájában (2000) rögzített szociális jogok biztosításával kívánja elérni.

1.7 Az EGSZB arra kéri az uniós intézményeket, hogy nagyobb meggyőződéssel érvényesítsék az európai szociális normákat. A tetterő hiánya ezen a területen többek között oda vezetett, hogy egyre több a dolgozó szegény, növekszik az egyenlőtlenség, a polgárok egyre jobban félnek a jövőtől, ugyanakkor egyre kevésbé bíznak egymásban, a társadalmat

szolgáltató intézményekben és a kormányzatokban – nemcsak a nemzeti szintű kormányok, hanem az európai intézmények vonatkozásában is, ahogy ezt a számos tagállamban egyre komolyabb euroszeptizmus is mutatja.

1.8 A tagállamokban sok kezdeményezéssel találkozhatunk a szóban forgó témával kapcsolatban. Közülük néhányat a véleményhez csatolt mellékletben ismertettünk. A példákat a CCMI tagjai szolgáltatták. A mellékletből kiderül, hogy lendületes lépésekről van szó, de az egyes országok és ágazatok között komoly különbségek vannak. A végrehajtás szintjén szükség van a tapasztalatok és a gyakorlatban bevált példák cseréjére. Mi az, ami működik, és mi az, ami nem? Melyek a kritikus tényezők? Az EGSZB azt tanácsolja, hogy az Európai Bizottság népszerűsítse, és megfelelő eszközökkel könnyítse meg a tapasztalatok és gyakorlatban bevált példák cseréjét.

2. Hol tartunk most?

2.1 A gazdaságot már három éve válság sújtja. Először a pénzügyi piacok kerültek válságba az Egyesült Államok lakáspiacának stagnálása miatt. A pénzügyi válság következtében 2008 második felében a „reálgazdaság” is visszaesett. A „hitelválság” megjelölés nem fedi le a teljes palettát. Nemcsak a likviditás és a (hosszabb megtérülési) tőke elérhetőségének korlátozotttá válásáról volt szó, hanem egy strukturális és általános bizalmi válságról a pénzügyi szektorban.

E saját kezdeményezésű véleményem nem a válságról szól, inkább azt a kérdést igyekszik megválaszolni, hogy az európai ipar miként tud legjobban kilábalni a válságból.

2.2 Európában 2009-ben és 2010-ben összesen 3,25 millió munkahely szűnt meg, főként az iparban és a mezőgazdaságban. Az EU-ban már a válság kirobbanása előtt felmerültek aggodalmak a demográfiai változás miatt. Mivel nyugdíjba vonulnak azok, akik a második világháború utáni születési hullám idején születtek, rövid időn belül nagy igény lesz jól képzett munkaerőre. Tekintve, hogy az idősebb munkavállalók távozását a válság felgyorsítja, az utánpótlási kereslet még sürgetőbb lett. Ezzel kapcsolatban két probléma is felmerül. Az egyik mennyiségi jellegű: egyes tagállamokban és bizonyos iparágakban nincs elegendő jól képzett fiatal munkaerő a piacon ahhoz, hogy kielégítsék a keresletet. A másik probléma minőségi: mivel a nemzedékváltás igen hirtelen módon zajlik, nehézségekbe ütközik az ismeretek vállalaton belüli átadása.

2.3 Az új munkahelyek létrehozásának legfontosabb feltétele a fenntartható, stabil gazdasági növekedés. 2010 kezdetétől gyenge fellendülés figyelhető meg, amelyet néhány ágazatban a termelés enyhe növekedése, valamint óvatosan emelkedő munkaerő-kereslet kísér – igaz, a helyzet tagállamonként különböző. A globalizáció hatására gyors ütemben változik a társadalom, és vele együtt a munkaerőpiac. A vállalkozások különféle munkáltatási modelleket alkalmaznak. Ez egyre inkább a foglalkoztatás új, köztük bizonytalan formáinak kialakulásához vezet. A Eurofound legutóbbi európai munkakörülmény-felméréséből az derül ki, hogy a legtöbb munkavállaló számára még mindig

⁽¹⁾ EQF, ECVET, Europass, EQAF.

az állandó munkahely a norma, de nő a határozott idejű szerződések részaránya. ⁽²⁾ Úgy tűnik, hogy a kollektív szerződés megkerülésének legfontosabb eszközei az alvállalkozás, a kiszervezés és az álvállalkozás – minimumszint alatti munkafeltételek mellett. Ezeket a modelleket az utóbbi években egyre gyakrabban alkalmazzák.

3. Hogyan jutottunk el ideig?

3.1 Az európai szociális modell a szociális kapitalizmus egyedi modellje, amely a második világháború után fejlődött ki Európában, és sikerrel vette fel a harcot a kapitalizmus vadhajtásaival szemben, miközben megtartotta annak jó oldalait. A modell ösztönzőleg hatott az európai tagállamokra egy olyan társadalom megteremtése során, amelyre az összetartás, a szolidaritás és a versenyképesség a jellemző. A végső cél az, hogy Európa minden polgára demokratikus, környezetbarát, versenyképes, szolidáris és társadalmi beilleszkedésen alapuló jóléti közösségben éljen.

3.2 Ez a kiindulópont köszön vissza a Lisszaboni Szerződésben is. A tisztességes belső piaci versennyel kapcsolatos gazdasági jogosultságok és rendelkezések mellett az EU többek között a következőket ígéri polgárainak:

- küzdeni kíván a társadalmi kirekesztés ellen,
- elkötelezetten támogatja a polgárokat a gazdasági és társadalmi fejlődésben,
- garantálja az 1961-es Európai Szociális Chartában, a munkavállalók alapvető szociális jogairól 1989-ben elfogadott közösségi chartában, illetve az Európai Unió Alapjogi Chartájában (2000) rögzített szociális jogokat,
- arra törekszik, hogy polgárai – az oktatáshoz való széles körű hozzáférés révén – minél magasabb szintű tudást szerezhessenek,
- garantálja a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének érvényesítését a foglalkoztatás és a munkavégzés tekintetében, ideértve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazást is az adott vállalkozáson belül, illetve az adott kollektív szerződés keretében.

3.3 A megvalósítás útja azonban rögzesebb. Létrejönnek ugyan új munkahelyek, de ezek határozott időre szóló, alkalmi állások, alacsony jövedelemmel, behatárolt szociális biztonsággal és csekély munkavállalói jogvédelemmel. Önmagában véve érthető, hogy a munkaadók nem ajánlanak azonnal állandó szerződést a munkavállalóknak most, amikor a gazdaság éppen csak kezd kilábalni a válságból. Az ilyen jellegű foglalkoztatás akár üdvözlendő kiegészítése is lehet a munkaerő-piaci kínálatnak, és egyidejűleg a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemhez is hozzájárulhat, mivel olyan csoportoknak kínál

munkát, amelyek egyébként nem kapnának esélyt a munkaerő-piacon. De nem szabad, hogy kizsákmányoláshoz vezessen: ha erősödik a fellendülés, és strukturálisnak tűnik a munka, ezeket az állásokat is olyan szerződéses formába kellene önteni, amely megfelelő jövedelmi szintet, szociális biztonságot és jogvédelmet biztosít.

3.4 Komolyabb probléma, hogy a méltányos munkafeltételeket nyújtó állandó munkahelyeket is bizonytalan munkahelyekre cserélik gyenge szociális biztonságot és jogvédelmet nyújtó alkalmi, határozott időre szóló szerződések alapján – nemcsak a magán, hanem az állami szektorban is. Ez ellentétes a polgároknak tett ígérettel a társadalmi kohézióról, melyeket a Lisszaboni Szerződés rögzített. Egyébként nem minden ideiglenes munka bizonytalan, a magasán képzett szabadfoglalkozásúak kiválóan elboldogulnak a munkaerőpiacon a megbízások alapon végzett munkával. A határozott idejű szerződéssel végzett munka azonban lényegénél fogva bizonytalan, ha alacsonyabb vagy semmilyen képzettséget nem igénylő termelő-vagy szolgáltatói munkáról van szó. ⁽³⁾

3.5 Európa sok területen még a világelső közé tartozik a jólét, a szociális védelem és a versenyképesség tekintetében, de egyre csökken az előnye mind saját múltjával, mind pedig más gazdaságokkal szemben. Amint az OECD 2008-ban készült tanulmányából is kiderül, egyre nagyobb a szegénység, erősödnek a jövedelmi egyenlőtlenségek, és korlátozzák a közkiadásokat. ⁽⁴⁾

3.6 Az Eurostat 2003-ban a „dolgozó szegényeket” felvette a társadalmi mutatók európai jegyzékébe. A „dolgozó szegények” aránya a 27 tagú EU-t tekintve 2008-ban 8,6 % volt, ami többek között annak a következménye, hogy az állandó és méltányos munka részaránya csökken, az alkalmi és bizonytalan munkáé pedig növekszik. Ez a polgárok körében egyre nagyobb bizalmatlansághoz vezet. Pedig a bizalmatlanságra épülő, szociális konfliktusok által megosztott társadalomban nincs tere a fenntartható, stabil gazdasági növekedésnek.

3.7 Az elmúlt évtizedekben jelentősen növekedett az anyagi egyenlőtlenség. Egyik utolsó könyvében ⁽⁵⁾ Tony Judt néhány figyelemre méltó példát hoz erre: Nagy-Britanniában az 1920-as évek óta nem volt ilyen nagy az egyenlőtlenség, az EU összes országa közül itt él a legtöbb szegény gyerek, az újonnan létrehozott munkahelyek többségét vagy nagyon jól, vagy nagyon rosszul fizetik, és 1973 óta sehol nem növekedett olyan mértékben a jövedelmek közötti különbség, mint Nagy-Britanniában.

Az Egyesült Államokban a General Motors vezérigazgatója 1968-ban a vállalatára jellemző átlagbér 66-szorosát kereste, WalMart-beli kollégája 2009-ben az átlagbér a 900-szorosát tette zsebre. Ez a példa a szélsőségeket mutatja, de az átlagértékek hasonló képet festenek. 1965-ben a nagyvállalatok igazgatói az USA-ban a vállalatukra jellemző átlagbér 24-szeresét keresték, 2007-ben azonban már a 275-szörösét. ⁽⁶⁾

⁽²⁾ Changes over time – first findings from the fifth European Working conditions survey. [Változások az idők során – Az európai munkakörülményekről szóló ötödik felmérés első megállapításai].

⁽³⁾ „Bizonytalan munka”: olyan határozott idejű szerződésen alapuló munka, amelyet a munkaadó bármikor egyoldalúan felmondhat anélkül, hogy ez kötelezettségeket vonzana maga után.

⁽⁴⁾ Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries [Az egyenlőtlenségek fokozódása: jövedelemelosztás és szegénység az OECD országokban].

⁽⁵⁾ Het land is moe, verhandeling over onze ontevredenheid [Fáradt ország – Értekezés az elégedetlenségünkéről](2010).

⁽⁶⁾ www.finfacts.ie/irishfinancenews/article_1020265.shtml.

3.8 A növekvő egyenlőtlenség magas társadalmi költségekkel jár. Wilkinson és Picket tanulmányából kiderül, ⁽⁷⁾ hogy egy olyan közösség, amelyben viszonylag nagy az anyagi egyenlőtlenség, a mindennapi élet szinte minden területén rosszabbul teljesít, mint egy viszonylag kis anyagi egyenlőtlenség jellemezte társadalom. Rosszabb az emberek egészségi állapota, rövidebb ideig élnek, több a bűnözés, és – ami a legnagyobb probléma – az egyenlőtlenség légköre aláássa az emberek egymásba és közösségbe vetett bizalmát. Végül pedig oda vezet, hogy az emberek a vezetőik – mind a nemzeti kormány, mind pedig az Európai Unió – ellen fordulnak, amint az egyre több tagállam fokozódó euroszkeptícizmusában is megnyilvánul. Még a társadalmi partnerek, például a szociális partnerek között is megrendül a bizalom.

4. Hová szeretnénk eljutni?

4.1 A gazdaság egyre gyorsabban változik. Ez – az előttünk álló demográfiai problémákkal ötvözve – gyors és mélyreható intézkedéseket igényel. A társadalom soha sincs „kész”, hanem folyamatosan alakul, és a munkaerőpiacnak együtt kell mozognia ezekkel a változásokkal. A munkaerőpiac átalakítása során azonban nemcsak gazdasági, hanem társadalmi érdekek is szerepet játszanak. Ily módon a kihívás az, hogy miként tudjuk a munkaerőpiacot az egész társadalom számára előnyös módon kialakítani?

4.2 Úgy tűnik, minden érintett intézmény egyetért abban, hogy a munkaerőpiacnak milyen irányba kellene elmozdulnia. Az Európai Unió Tanácsa javaslatokkal állt elő a foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokra vonatkozóan, ⁽⁸⁾ amelyben sok figyelmet fordít a szociális szempontokra. A foglalkoztatási miniszterek tanácsa rámutatott annak előnyeire, ha a vállalkozáson belül biztosítják a rugalmasságot ahelyett, hogy „külső” rugalmas héjat építenének ki. Az Európai Parlament állásfoglalást fogadott el, amelyben felkéri az EU-t, hogy dolgozzon ki stratégiát a „zöld munkahelyek” megteremtésére. Ez nemcsak a fenntartható jövő szempontjából jobb, hanem rákényszeríti Európát az innovációra is. ⁽⁹⁾ Ezzel kapcsolatban az EGSZB több véleményt kidolgozott. ⁽¹⁰⁾ Az Európai Parlament végül nagy többséggel állásfoglalást fogadott el az atipikus szerződésekről is, amelyben az állandó munkahelyek mellett és az állandó munkahelyek bizonytalanná alakítása ellen száll síkra. ⁽¹¹⁾

4.3 Az Európai Bizottság az Európa 2020 stratégia keretében több „kiemelt kezdeményezéssel” is előállt, amelyek konkrét javaslatokat tesznek ezzel kapcsolatban. Az „Iparpolitika a globalizáció korában” elnevezésű kezdeményezés több színvonalas és produktív munkahely létrehozására ösztönöz. A „Mozgásban az ifjúság” és az „Új készségek és munkahelyek menetrendje” elnevezésű kezdeményezés az „egyetlen szerződés” mellett emel szót. Az Európai Bizottság ezzel az új szerződésformával kíván szembeszegülni a munkaerőpiac kettéosztásával oly módon, hogy az újonnan belépőknek méltányos próbaidő

után lehetőséget ad szociális jogosultságok kiépítésére, és hozzáférést biztosít a szociális partnerek között létrejött kollektív megállapodásokon, illetve a jogszabályokon alapuló rendszerekhez.

4.4 A követendő politikával nagy vonalakban az európai szociális partnerek is egyetértenek. A Business Europe, az ETUC, az UEAPME és a CEEP 2007-ben ⁽¹²⁾ és 2010-ben is ⁽¹³⁾ jelentéseket és ezekben ajánlásokat tett közzé olyan munkaerőpiaci politikára vonatkozóan, amely nemcsak a gazdasági, hanem a társadalmi érdekeket is szem előtt tartja.

4.5 A 2010. szeptemberi oslói konferencián az IMF és az ILO hangsúlyozta, hogy nemcsak gazdasági szempontból, hanem a társadalmi kohézió szempontjából is alapvetően fontos a rendkívül magas munkanélküliség megszüntetése. Az IMF szerint el kell háritanunk annak kockázatát, hogy a munkaerőpiac számára ismét veszendőbe menjen egy teljes generáció. Az ILO már 1999-ben kidolgozta a tisztességes munkára vonatkozó menetrendet, amelynek célja, hogy az emberek szabadon, egyenlő feltételekkel, biztonságos körülmények között és méltósággal dolgozhassanak. 2009 júniusában az ILO jóváhagyta a Globális Foglalkoztatási Paktumot. Ez az új kezdeményezés a gazdaság fellendítésére és a munkahelymegőrzésre irányul. Legutóbbi, foglalkoztatásról szóló kiadványában ⁽¹⁴⁾ az OECD olyan politika mellett száll síkra, amelynek célja a tömeges és tartós munkanélküliség megelőzése.

4.6 A kiindulópont természetesen az, hogy Európa versenyképes maradjon a világ többi régiójával szemben. Ez csak az oktatásra, ismeretekre, innovációra, minőségre, hatékonyságra és termelékenységre építve érhető el. A munkaerőköltségek alapján az Európai Unió egyszerűen nem tud versenyezni olyan országokkal, mint pl. Kína, India vagy Brazília. Csak akkor tudna, ha az EU-ban erőteljesen megbontanák a munkafeltételeket – ami azonban ellentétes azzal a törekvéssel, hogy az Európai Unió versenyképes tudásalapú gazdaság legyen, több és jobb munkahellyel, valamint erősebb társadalmi kohézióval. Ami viszont módjában áll az EU-nak – amellet, hogy még többet tesz a kutatás és fejlesztés érdekében –, az a képzési befektetések ösztönzése és támogatása, miközben az általános képzésért a közoktatás, a célirányos szakképzésért pedig a szociális partnerek és az állam felelnek.

4.7 Sokan alábecsülik a célzott szakképzés jelentőségét. Az ilyen képzéseken való részvétel gyakran a fiatal munkavállalókra és a már viszonylag magasán képzett munkavállalókra korlátozódik. A 27 tagú EU-ban a magasán képzett munkavállalók 57,6 %-a vesz részt szakmai képzéseken, az alacsonyán képzett munkavállalók körében ez az arány 28,4 %. Az átlagtól felfelé Svédország (91 % és 57,6 %), lefelé pedig Románia (14 % és 3,9 %) tér el jelentősen. ⁽¹⁵⁾ A képzésekkel az alacsonyabb képzettségűeket, az időseket, a nőket és a migránsokat is meg

⁽⁷⁾ The Spirit Level: Why more equal societies almost always do better [A szellemi szint: Miért van az, hogy az egyenlőbb társadalmak szinte mindig jobban teljesítenek?] (2009).

⁽⁸⁾ 2010/0115. sz. intézményközi ügyirat.

⁽⁹⁾ P7_TA(2010)0299.

⁽¹⁰⁾ HL C 306, 2011.12.16., 70. o., illetve „Javaslat tanácsi határozatra a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról – Az Európa 2020 integrált iránymutatás II. része”, HL C 107., 2011.4.6., 77. o.

⁽¹¹⁾ 2009/2220(INI).

⁽¹²⁾ Key challenges facing European Labour Markets: A joint analysis of European social partners [Az európai munkaerőpiacokra váró főbb feladatok: az európai szociális partnerek közös elemzése].

⁽¹³⁾ Framework agreement on inclusive labour markets [Keretmegállapodás a befogadó munkaerőpiacokról].

⁽¹⁴⁾ OECD Employment Outlook [Munkaügyi kilátások] 2010: Moving beyond the Jobs Crisis [A foglalkoztatási válságból való kilábalás].

⁽¹⁵⁾ Eurostat Adult Education Survey [Eurostat-felmérés a felnőttoktatásról].

kell célozni – sőt: főként őket kell megcélozni, hogy e csoportoknak is újra tartós kilátásuk nyíljon a munkaerőpiacon való részvételre. Hathatós intézkedés ennek elősegítéséhez az, ha az egyes munkavállalókat iskolázási támogatásban részesítjük, amelynek mértéke fordítottan arányos képzettségi szintjükkel. A munkanélküliség elsősorban az alacsonyabban képzett, elavult tudású munkavállalókat sújtja, akik hagyományos, eltűnőfélben lévő ágazatokban dolgoznak. Újabb képzési intézkedések nélkül nem lehet kilátásba helyezni számukra azt, hogy egy másik, modernebb gazdasági ágazatban találjanak munkát. Márpedig, ha nem gondoskodunk arról, hogy ezek az emberek visszataláljanak a munkaerőpiacra, akkor hamarosan a munkaerőpiac minden szintjén hiány lesz a jól képzett munkaerőből.

4.8 Túlságosan kevés figyelmet kap az idős munkavállalók helyzete. Miközben az EU számos tagállamában felemelik a nyugdíjkorhatárt, sok idős ember még a jelenlegi korhatár elérése előtt elveszíti helyét a munkaerőpiacon. Adott esetben azért, mert nem tudnak lépést tartani a termelési folyamatokban bekövetkező gyors változásokkal, vagy mert idősebb korban gondot okoz a többműszakos munka. Annak érdekében, hogy az idősebb munkavállalók is egészségesen végezhesék tovább munkájukat, célirányos személyzeti politikára van szükség, amely jobban figyelembe veszi az életkort. Specifikus, célirányos kurzusokkal az említett problémák többségét ki lehet védeni. Az Eurostat adataiból⁽¹⁶⁾ azonban itt is az derül ki, hogy a szakmai képzéseken az idősek részvételi aránya jóval alacsonyabb, mint a fiataloké. (Az 55–64 évesek körében ez az arány 20,9 %, míg a 25–43 évesek körében 44,2 %).

4.9 Az oktatásnak és a képzésnek csak akkor van értelme, ha a programok hatékonyak, és a kurzusokon részt vevő munkavállalók valóban megszerzik azokat a kompetenciákat, amelyek a gyorsan változó munkaerőpiachoz való alkalmazkodáshoz szükségesek. A hagyományos módon, a konkrét munkakörnyezettől távol zajló elméleti oktatást a legtöbb esetben ki kell egészíteni például vállalatoknál eltöltendő gyakorlati időszakokkal. A gyakorlatban még túlságosan gyakran tanítanak hagyományos módon. Az utóbbi években különböző tagállamok már tapasztalatokat gyűjtöttek új, eredményes, gyakorlatias munkahelyi képzési formákkal. A Cedefop nemrégiben vizsgálta meg a munkahelyen történő tanulás hatásait.⁽¹⁷⁾ Határozottan ajánljuk az ilyen jellegű képzési programok kibővítését és ösztönzését.

4.10 A munkavállalók nemcsak a formális képzés keretében tanulnak: informális, de értékes ismereteket és tapasztalatokat gyűjtenek feladataik ellátása során is. Az ilyen módon szerzett kompetenciákat nem ismerik el kellőképpen, mivel ezek nincsenek igazolva, így nem jár értük hivatalos diploma. Ez korlátozza a munkavállalók mobilitását. Amíg meglévő munkahelyükön maradnak, nincs gond. Ha azonban munkahelyet szeretnének váltani, kevesebb a lehetőségük, mivel informális képzettségüket nem tudják felmutatni az új munkahely megszerzésére érdekében. Többek között az OECD⁽¹⁸⁾ és a

Cedefop⁽¹⁹⁾ már több alkalommal vizsgálta a szerzett kompetenciák elismerésének lehetőségeit. A tagállamok többsége már foglalkozik olyan rendszerek kifejlesztésével, amelynek segítségével értékelni lehet és el lehet ismerni az informális és nem formális tanulás eredményeit, de ez egyelőre csak kevés tagállamban vezetett konkrét eredményekre.⁽²⁰⁾ Ez a kezdeményezés több elismerést és támogatást érdemel.

4.11 Az Oktatásügyi és Kulturális Főigazgatóság kezdeményezésére több eszközt is kidolgoztak arra, hogy az egész életen át tartó tanulás keretében európai szinten előmozdítsák a képzések áttekinthetőségét, valamint az oktatás és a képzés színvonalát.⁽²¹⁾ Ezeket az eszközöket most az oktatáson belül főként a diákok Európán belüli mobilitásának és alkalmazhatóságának növelésére használják. Az EGSZB kiemeli a szóban forgó eszközök jelentőségét, és kéri, hogy az Európai Bizottság vizsgálja meg, miként lehet ezeket az eszközöket a munkavállalók mobilitásának és alkalmazhatóságának Európai Unión belüli javítására is felhasználni.

4.12 Az a munkaadó, aki befektet alkalmazottaiba azáltal, hogy munkaidőben látogatható tanfolyamokat szervez és megfizeti a velejáró költségeket, elvárhatja alkalmazottaitól, hogy azok magánidejükben tanuljanak, ha szükség van a tanfolyami összefüggéseken kívüli tanulásra. Gyorsan változó világunkban olyan oktatási programmal lehet a legjobban felkészülni a jövőre, amely nemcsak egy adott feladat ellátását célozza, hanem arra is kiképezi a munkavállalókat, hogy tágabb feladatkörben is foglalkoztathatók legyenek a munkahelyükön vagy a munkaerőpiacon. Egy ilyen programnak mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára megvannak a vonzó elemei. Az egyik fél számára jól képzett és lelkes munkaerő elérhetőségét jelenti, a másik fél számára pedig az erős munkaerő-piaci pozíciót. Ezt a folyamatot sürgősen újra kell indítani, mivel a legfrissebb adatokból az derül ki, hogy az egész életen át tartó tanulás programja már évek óta stagnál.⁽²²⁾

5. Hogyan érhető ez el?

5.1 A vállalatoknak biztonságra van szükségük, ha hosszú távon akarnak befektetni pl. új fejlesztésekbe. Németországban a megújuló energiákon alapuló új technológiák jóval gyorsabban fejlődtek, mint Európa többi részén, mivel a német állam többéves támogatási programot indított, amely az ágazatban tevékeny vállalkozóknak megadta azt a biztonságot, hogy strukturális fejlesztésről van szó, amelyet az állam több éven át támogat és ösztönöz. Ennek a politikának köszönhetően Németország mára élen jár a szóban forgó területen, és az ágazatban tíz év alatt kevesebb mint 70 000-ről majdnem 300 000-re növekedett a munkahelyek száma.

⁽¹⁹⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/5059.aspx>.

⁽²⁰⁾ Példák: Certificate of competences (CCE, Franciaország), illetve Ervaringscertificaat (Hollandia).

⁽²¹⁾ EQF, ECVET, Europass, EQAF.

⁽²²⁾ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem080&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>.

⁽¹⁶⁾ Lásd az 1. lábjegyzetet.

⁽¹⁷⁾ http://www.cedefop.europa.eu/successstories_on_workplace_learning

⁽¹⁸⁾ <http://www.oecd.org/dataoecd/9/16/41851819.pdf>.

5.2 Nemcsak a vállalkozásoknak van szükségük biztonságra, hanem a munkavállalóknak is – a jövedelem, a szociális védelem és a képzés terén. Ezek az elvek képviselik az európai szociális modell alapértékeit, ahogy azt a második világháború után Európában megalkották. A jól képzett munkavállalóknál adott a jövedelembiztonság, mert képesítésük hozzáférhetővé teszi számukra a munkaerőpiacot, illetve a méltányos munka biztonságát. Az önhibájukon kívül munkanélkülivé vált személyeknek szociális védelemre van szükségük, hogy az átmeneti időszakban tovább- vagy átképezhessék magukat egy másik munkahely megszerzése érdekében. Végezetül fontos, hogy a munkavállalók biztosak lehessenek abban, hogy mindegyikük részt vehet valamilyen oktatási programban, amelynek segítségével megvalósíthatja esetleges személyes ambícióit a munka és a jövedelem terén. Az európai szociális modellt a világpiacra csak úgy lehet fenntartani, ha a munkaképes lakosság motivált, képzett, felelősségteljes és rugalmasan bevethető. Ennek az az ára, hogy a munkaképes lakosságnak megadjuk az európai szociális modell alapértékeihez kapcsolódó biztonságot.

5.3 Egyébként a munkavállalók sohasem használják ki egyszerre mind a háromféle biztonságot. Ráadásul a háromféle biztonság költségei idővel mindig megtérülnek. Ha a munkaerőpiaci kereslet és kínálat között nagyobb az összhang, mert elegendő oktatási program áll rendelkezésre a munkanélküliek át- és továbbképzésére, akkor ritkább lesz a tartós munkanélküliség is.

5.4 A szociális partnerek közötti megállapodásra épülő rugalmas biztonság fontos eszköz lehet a munkaerőpiac azon része számára, ahol a rugalmas munkaerő iránti kereslet logikus, érthető és indokolt.⁽²³⁾ Az új foglalkoztatási formák sikerének nagyobb az esélye, ha a szociális partnerek konstruktív megbeszélések keretében kollektív megállapodásokat kötnek velük kapcsolatban. Ez csak bizalomra alapuló légkörben képzelhető el. Nemcsak a társadalom változott meg jelentősen, hanem a munkavállalók is. Manapság már nem mindenki keres életre szóló munkahelyet. Inkább azt szeretnék, hogy munkával töltött éveik alatt biztosan legyen megfelelő állásuk. Nem alkalmi, bizonytalan munkahelyek formájában, hanem olyan formában, amely – az 5.2. pontban leírtak szerint – nagyobb biztonságot nyújt a számukra. Ez a nagyobb vállalatoknál kitűnően megoldható úgy, hogy nem egy külső flexibilis „héjban” alakítják ki a rugalmasságot, hanem az állandó alkalmazottakat házon belül teszik rugalmasan bevethetővé. A foglalkoztatási miniszterek tanácsa ezt a lehetőséget 2010 júliusában tárgyalta meg. A rugalmas biztonságnak ez a formája sokkal jobban illik ahhoz a tudásalapú gazdasághoz, amely az EU kíván lenni. Az ilyen jellegű rugalmasság kialakításának legjobb módszere a szociális partnerek közötti kollektív megállapodás.

5.5 A vállalkozásoknak azonban csúcsidőben mindig szükségük van ideiglenes munkavállalókra. Ezenkívül a belső rugalmasság modellje kevésbé felel meg a közép- és kisvállalkozásoknak, pedig ezek a vállalkozások igen fontosak az európai gazdaság szempontjából: ők felelnek a foglalkoztatás legnagyobb részéért. Ezért olyan hatékony módszert kell keresni, amely csökkenti a különbséget az állandó munkaszerződéssel,

jó szociális védelemmel és erős jogi pozíciókkal rendelkező munkavállalók és a határozott idejű szerződéssel, minimális szociális védelemmel és gyenge jogi pozíciókkal rendelkező munkavállalók között. Ez utóbbi munkavállalók is garantált jogokat kell, hogy kapjanak olyan kérdésekben, mint a táppénz, a nyugdíj, a munkanélküli segély, a fizetett szabadság és a szülői szabadság. Például úgy, hogy adott feltételekkel, megfizethető díj ellenében rájuk is kiterjednek azok a szabályozások, amelyekről ágazati szinten kollektív tárgyalások keretében született megállapodás, illetve amelyeket országos szinten törvény rögzít. Mint Ausztriában, ahol időközben be is vezettek egy ilyen jellegű rendszert. A szociális partnereket és az adott állami hatóságokat e tekintetben is közös felelősség terheli.

5.6 A jövőben fontos kettős szerep hárul a humán erőforrás-menedzsmentre is. Elsősorban jelentős szerepet kell játszania azoknak a képzési programoknak a tartalmi kialakításában, amelyek segítségével a munkavállalók szinten tarthatják szakmai képzettségüket. De fontos feladat a megingott bizalom helyreállítása is a szociális partnerek között, hogy azok konstruktív megbeszélések keretében közösen kereshessék a megoldást a munkaerő-piaci problémákra. Ha az érintett feleknek a helyreállt bizalomnak köszönhetően sikerül megtalálniuk a megfelelő megoldásokat, olyan munkaerőpiac jöhet létre, amelyen a munkaadók megkapják az általuk kívánt rugalmasságot, a munkavállalók pedig a szükséges biztonságot.

5.6.1 A szóban forgó, hatékonyabbá tett humán erőforrás-menedzsment jelenti a kulcsot a szociális partnerek közötti bizalom helyreállításához, egyúttal pedig a fenntartható munkaerőpiac új megközelítéséhez. Alapját mindenekelőtt az alábbiak kell, hogy képezzék:

- a szakmák és a munkahelyek alakulásának előrejelzése, illetve gondoskodás arról, hogy ezek ne legyenek túlságosan megrterhelők,
- a munkavállalók ösztönzése arra, hogy vegyék kezükbe a kezdeményezést és vállaljanak felelősséget az egyéni és kollektív teljesítmény javítása érdekében,
- az (előkészítő) szakképzés azon formáinak felülvizsgálata, amelyek nem (vagy alig) alkalmazkodnak a helyi munkaerő-piaci szükségletekhez,
- jobb pályaválasztási tanácsadás a fiatalok részére több szakember és gyakorlati tapasztalattal rendelkező szakértő bevonása révén,
- kiemelt figyelem a szaktudásnak, a helyi hagyományos termelési módszereknek és a regionális termékeknek, amelyek viszonylagos ritkaságuk miatt a kulturális örökséghez tartoznak

5.6.2 A stabilabb és egészségesebb munkaerőpiac kialakítására való törekvésnek egy tágabb stratégia részét kell képeznie, amelyben más szektorok – például a közszolgáltatások és a szabad foglalkozások – is szerepet játszanak.

⁽²³⁾ Lásd az EGSZB „Hogyan alkalmazandó a rugalmas biztonság a szerkezetátalakítás kapcsán a fejlődés összefüggésében?” című véleményét. (HL C 318., 2009.12.23., 1–5. o.)

5.7 Jóllehet a munkaerőpiac alakulásának főbb irányait Brüsszelből határozzák meg, a kidolgozásra azonban csak a tagállamokban kerülhet sor. Erre leginkább a regionális szint tűnik alkalmasnak. A tudásalapú gazdaság megteremtése szempontjából az lesz a döntő, hogy a régiók képesek-e kreatív munkaképes lakosságot létrehozni és megtartani. Az EU ezt úgy ösztönözheti, hogy pénzügyi támogatást nyújt az európai strukturális alapokból, illetve a gyakorlatban bevált példákat gyűjt és bocsát rendelkezésre egy adatbázis formájában. A CCMI tagjai összegyűjtöttek néhány ilyen példát, ezeket mellékletként csatoljuk.⁽²⁴⁾ Az EGSZB kéri, hogy az Európai Bizottság a megfelelő uniós és tagállami intézmények körében terjessze és ajánlja ezeket a példamutató megoldásokat.

5.8 Európában több példát is találhatunk olyan, gazdag ipari múlttal rendelkező régiókra, ahol rövid idő alatt szinte teljesen

eltűnt a hagyományos ipar és vele a regionális foglalkoztatás és jólét alapja. Ilyen például Észak-Franciaországban Lille környéke vagy Németországban a Ruhr-vidék. Ezekben a régiókban az érintettek ahelyett, hogy görcsösen próbálták volna megtartani azt, ami volt, inkább elgondolkodtak azon, milyen esélyeket kínál a jövő – és eszerint cselekedtek. Azzal az eredménnyel, hogy mind Lille környékén, mind a Ruhr-vidéken perspektíva lett reménytelenségéből, és mindenféle új – főként fenntartható és tudásigényes – gazdasági tevékenység révén felvirágzott mindkét régió. Hiszen az európai gazdaság ereje mégiscsak ezekben az ágazatokban rejlik, Európának itt a legjobb a kilátása, és itt kell megerősítenie pozícióját. Sőt, mind Lille, mind a Ruhr-vidék Európa Kulturális Fővárosa lett. Ez az a szint, amelyen a kormányoknak és a szociális partnereknek formába kell önteniük azokat a kezdeményezéseket, amelyek végül elvezetnek az EGSZB egyik korábbi véleményében⁽²⁵⁾ meghatározott európai szociális modellhez.

Kelt Brüsszelben, 2011. július 13-án.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Staffan NILSSON

⁽²⁴⁾ <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/handout.doc>.

⁽²⁵⁾ HL C 309., 2006.12.16., 119. o.