



EURÓPAI BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2012.4.18.
COM(2012) 173 final

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

Út a munkahelyteremtő fellendülés felé

{SWD(2012) 90 final}
{SWD(2012) 92 final}
{SWD(2012) 93 final}
{SWD(2012) 95 final}
{SWD(2012) 96 final}
{SWD(2012) 97 final}
{SWD(2012) 98 final}
{SWD(2012) 99 final}
{SWD(2012) 100 final}

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

Út a munkahelyteremtő fellendülés felé

BEVEZETÉS

Az „Európa 2020: A foglalkoztatást és növekedést célzó új európai stratégia” egyik célkitűzése értelmében 2020-ra 75%-ra kell emelni a 20 és 64 év közöttiek foglalkoztatási arányát¹. Ha meg akarjuk valósítani ezt a célt, az uniós foglalkoztatás bővítése érdekében 17,6 millió új munkahelynek kell létrejönnie. A válság idején azonban a foglalkoztatási ráta 68,9%-ra esett vissza (2011. III. negyedéve)²; az uniós munkanélküliségi ráta 2010 elejétől tartósan meghaladta a 9,5%-ot, 2012 februárjában pedig elérte a 10,2%-ot. Noha 2011 közepéig 1,5 millió új munkahelyet vettek nyilvántartásba, mindez aligha tudta kiegyenlíteni a 2008 óta EU-szerte megszűnt 6 millió állást. A növekedés ütemének 2011 közepe óta tapasztalt mérséklődése, a 2012-re szóló, kevésbé kedvező előrejelzések³, valamint a tagállamok és régiók közötti egyre nagyobb eltérések csak gyarapították a kihívásokat a foglalkoztatás, a társadalmi befogadás és a szegénység leküzdése terén⁴.

Amellett, hogy egyes országokban a gazdasági recesszió második hulláma várható, és az államadósság-válság is elhúzódik, az európai gazdasági tevékenységekre hosszabb távú, Európa relatív globális versenyképességét befolyásoló strukturális átalakítások is kihatnak, mint például a környezetbarát, alacsony szén-dioxid-kibocsátású és erőforrás-hatékony gazdaságra való átállás szükségessége, a komplex migrációs áramlásokkal párosuló népességelöregedés, a technológia gyors fejlődése és egyúttal a jelentős feltörekvő gazdaságok gyors előretörése. Ezek a strukturális átalakítások – különböző formában – jelenleg és a jövőben is érintik majd a munkaerőpiacokat, különösen ami a munkahelyek létrehozását és megőrzését illeti. Ha azt szeretnénk, hogy e folyamatok közepette növekedjen (és ne mérséklődjön) az európai gazdaság versenyképessége, igen lényeges, hogy dinamikus, befogadó munkaerőpiacok jöjjenek létre, amelyek munkavállalói a megfelelő készségekkel rendelkeznek.

A Szerződés 3. cikke szerint az EU célkitűzései közé tartozik a teljes foglalkoztatottság és a társadalmi befogadás megteremtése. E célkitűzések, melyek az Európa 2020 stratégia középpontjában állnak, jelentik továbbra is az uniós polgárokat érintő legfőbb kérdéseket. A foglalkoztatásnövelés kilátásai nagymértékben függnek attól, hogy az EU megfelelő makrogazdasági, ipari és innovációs szakpolitikák révén milyen mértékben képes ösztönözni a gazdasági növekedést. A munkahelyteremtő növekedés elősegítése ugyanakkor tagadhatatlanul olyan foglalkoztatáspolitikát tesz szükségessé, amely az új munkahelyek létrehozásához kedvező feltételeket teremt, elősegíti a pozitív átalakulási folyamatokat, növeli a munkaerő-kínálatot, továbbá – földrajzi szempontból és a rendelkezésre álló készségeket

¹ A Bizottság közleménye: Európa 2020 – Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája, COM (2010) 2020, 2010.3.3. Az Európai Tanács 2010. június 17-i következtetései.

² A foglalkoztatásról és társadalmi helyzetről szóló uniós negyedéves áttekintés (2012. március).

³ A Bizottság szolgálatainak 2012. februári időközi előrejelzése szerint az uniós GDP stagnálni fog, és az euróövezetben enyhe gazdasági recesszió várható.

⁴ A közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum: *Munkaerő-piaci tendenciák és kihívások*.

illetően – összehangolja a munkaerő-piaci keresletet a kínálattal. Amellett, hogy a foglalkoztatáspolitikai hozzájárul a rövid távú fellendüléshez, olyan elengedhetetlen szociális beruházást jelent, amely megakadályozza, hogy hosszú távon jelentősebb társadalmi és fiskális költségek merüljenek fel⁵. Az EU 2012. évi növekedési jelentése határozott fellépésre szólít fel a munkahelyteremtés felgyorsítása és a munkahelyteremtő fellendülés biztosítása érdekében; ezt az üzenetet az Európai Tanács 2012-es tavaszi ülésén részt vevő állam- és kormányfők is nyomatékosan megerősítették⁶.

E politikai közlemény célja, hogy az éves növekedési jelentésben megfogalmazott foglalkoztatási prioritásokat kiegészítve középtávú szakpolitikai iránymutatást nyújtson az Európa 2020 stratégia foglalkoztatáspolitikai célkitűzései alapján. A foglalkoztatási iránymutatásokon⁷ alapuló közlemény intézkedéseket vázol fel, amelyek a jelenlegi helyzet fényében megkülönböztetett figyelmet igényelnek, célja pedig az, hogy a szükséges foglalkoztatáspolitikai reformok bevezetése érdekében bizalmat teremtsen az érintett szereplők körében. A közlemény ugyanakkor eleget tesz az Európai Tanács felhívásának⁸ is: ennek értelmében az új gazdasági kormányzást a foglalkoztatás- és szociálpolitika szorosabb nyomon követésének kell kísérnie, különösen azokon a területeken, amelyeken e politikák hatással lehetnek a makrogazdasági stabilitásra és növekedésre⁹.

A közleményt több bizottsági szolgálati munkadokumentum kíséri, amelyek arra keresnek választ, hogy mi módon kapcsolódhat a foglalkoztatáspolitikai más szakpolitikai területekhez az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés ösztönzése jegyében. Összességében e foglalkoztatáspolitikai csomag nemcsak az Európa 2020 stratégia „Új készségek és munkahelyek menetrendje” elnevezésű kiemelt kezdeményezésének elgondolásait viszi tovább, hanem jobb szinergiák biztosításával más kiemelt kezdeményezések, mint például az „Európai digitális menetrend”, az „Innovatív Unió”, a „Mozgásban az ifjúság”, az „Erőforrás-hatékony Európa”, az „Iparpolitika a globalizáció korában” és a „Szegénység és társadalmi kirekesztés elleni európai platform” célkitűzéseit is segít megvalósítani. A foglalkoztatáspolitikai csomag egyúttal azt is felvázolja, hogy mi módon mozgósíthatók az uniós költségvetési források és különösen az Európai Szociális Alap a munkaerő-piaci reformok támogatása és a gazdasági visszaesés esetén szükséges beruházások ösztönzése érdekében.

Míg a munkaerőpiacok dinamikáját mindenekelőtt tagállami szinten kell biztosítani, e közlemény uniós eszközöket mozgósít a munkahelyteremtő fellendülés támogatására; e célból a munkaerő-piaci keresletre és kínálatra egyaránt összpontosít, és további lépéseket tesz egy valóban uniós szintű munkaerőpiac megteremtése irányában.

⁵ Az Európai Tanács tagjainak 2012. január 30-i nyilatkozata így fogalmaz: „A növekedés és a foglalkoztatás csak akkor fog helyreállni, ha következetes és széles alapokon nyugvó megközelítést alkalmazunk, amely ötvözi a növekedési célú beruházást a költségvetési konszolidációval és a stabil makrogazdasági politikát a társadalmi kohéziót megőrző aktív foglalkoztatási stratégiával.”

⁶ Az Európai Tanács 2012. március 1–2-i ülésének következtetései.

⁷ A Tanács 2010/707/EU határozata (2010. október 21.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról.

⁸ Az Európai Tanács 2011. december 9-i következtetései.

⁹ Az Európai Tanács 2012. december 9-i következtetései.

1. A MUNKAHELYTEREMTÉS TÁMOGATÁSA

Az új munkahelyek létrehozására és a munkaerő (újbóli) elosztására irányuló támogatásnak a fellendülőben lévő fenntartható tevékenységekre, ágazatokra és vállalkozásokra kell összpontosulnia, különös tekintettel a kkv-kra¹⁰. A politikának továbbra is egyaránt összpontosítania kell a termelékenység és a foglalkoztatottság javítására, és hozzá kell járulnia a humán erőforrások oly módon történő elosztásához, hogy eleget tegyen az Európa 2020 stratégia által meghatározott gazdasági és társadalmi igényeknek, és megfelelő egyensúlyt teremtsen a forgalomképes és nem forgalomképes termékeket előállító ágazatok között. Feladatai közé tartozik ugyanakkor, hogy javítsa a kiszolgáltatottabb helyzetben lévő csoportok, mint például a fiatalok, a nők, az alacsonyan képzettek, az idősek vagy a kisebbséghez tartozók munkaerő-piaci lehetőségeit. Az Európa előtt álló kulcsfontosságú strukturális gazdasági kihívások fényében a több területet átfogó intézkedéseket konkrét fellépésekkel kell kiegészíteni azokban az ágazatokban, amelyekben különösen nagy eséllyel valósulhat meg a munkahelyteremtő növekedés.

1.1. A munkahelyteremtés elősegítése a gazdaságban a munkaerő-piaci kereslet ösztönzése által

A foglalkoztatáspolitikához hozzájárul az új munkahelyek létrehozásához kedvező feltételek megteremtéséhez. Ennek érdekében uniós költségvetési források (különösen az Európai Szociális Alap) is mozgósíthatók¹¹. A kínálati oldalra összpontosító intézkedések, mint például a készségekre és a munkaerő-piaci aktiválásra irányuló beruházások, valamint a munkaerő-piaci keresletet és kínálatot összehangoló szolgáltatások mellett számos, a munkaerő-piaci keresletet pozitívan befolyásoló eszköz is létezik.

- **Munkaerő-felvételt ösztönző támogatások nyújtása új munkavállalók felvétele esetén.** A tagállamok gyakran éltek a munkaerő-felvételt ösztönző támogatások lehetőségével, hogy mérsékeljék a gazdasági válság foglalkoztatásra gyakorolt negatív hatásait; e támogatások rendszerint hátrányos helyzetű csoportokra irányulnak. Megfelelő ösztönzők és munkaerő-felvételi támogatások kidolgozásával a munkaadók arra ösztönözhetők, hogy nettó értelemben vett új munkahelyeket hozzanak létre, vagyis olyan álláshelyeket, amelyek egyébként nem jöttek volna létre. A kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportokra, mint például a fiatalokra vagy a tartósan munkanélküli személyekre irányuló intézkedések pozitív hatással lehetnek különösen akkor, ha a munkaerő-felvételt ösztönző támogatások a célcsoportot segítő további intézkedésekkel párosulnak.
- **A munkát terhelő adóéknak a költségvetésre nézve semleges módon történő csökkentése:** fokozott áttérés a környezetvédelmi¹², a fogyasztási vagy a vagyonadó különböző formáira az újraelosztási hatások megfelelő nyomon követése mellett.

¹⁰ A 2002 és 2010 közötti időszakban a kkv-k a nettó értelemben vett új munkahelyek 85%-át adták.

¹¹ Biztosítani kell a uniós állami támogatási szabályoknak való megfelelést, egyúttal szem előtt tartva az ezekben a szabályokban előírt foglalkoztatástámogatási lehetőségeket; lásd mindenekelőtt az általános csoportmentességi rendelet 15., 16. és 40–42. cikkét), HL L 214., 2008. augusztus 9.

¹² A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Az alacsony szén-dioxid-kibocsátású, versenyképes gazdaság 2050-ig történő megvalósításának ütemterve (COM(2011) 112). A közlemény rámutat arra, hogy a kibocsátási egységek árverés útján történő értékesítéséből és a szén-dioxid-kibocsátás munkaerőköltségeinek csökkentését szolgáló megadóztatásából származó bevételek pozitív hatással lennének a foglalkoztatásra.

Számos tagállamban van lehetőség a munkaadói társadalombiztosítási járulékok csökkentésére, amelyek az adóék oroszlánrészét teszik ki. Amennyiben a járulékok célirányos csökkentésére a legkiszolgáltatottabb helyzetben lévő csoportok – különösen az alacsony keresetűek – esetében kerülne sor, az várhatóan e csoportok hosszabb távú foglalkoztatását is elősegítené, így ez az intézkedés a munkaerő-piaci kereslet ösztönzésének előszeretettel alkalmazott eszközévé válhatna. Ezen intézkedés kidolgozása és végrehajtása azonban körültekintő előkészítést igényel, hogy a támogatási feltételeknek (éppen hogy) eleget nem tevő csoportok foglalkoztatási kilátásai ne romoljanak. Emellett fölösleges költségek is felmerülhetnek, amennyiben a csökkentéseket nem a megfelelő területeken hajtják végre.

- **Az önfoglalkoztatás, a szociális vállalkozások és a vállalkozásindítások ösztönzése és támogatása.** Azok az álláskereső, akik vállalkozást készülnék alapítani és működtetni, számos jelentős akadállyal szembesülhetnek, beleértve a szakmai vagy üzleti készségek, illetve a mentorálási lehetőségek hiányát, valamint a finanszírozási forrásokhoz való nehézkes hozzáférést. A vállalkozói szellem ösztönzése, a kezdő vállalkozásokat támogató szolgáltatások és mikrofinanszírozási lehetőségek szélesebb körű biztosítása, valamint az álláskeresői járadékokat vállalkozásalapítási támogatássá alakító rendszerek működtetése lényeges szerepet játszik az önfoglalkoztatás elősegítésében és az új munkahelyek teremtésében. A támogatásnak a legnagyobb potenciállal bíró csoportokra kell irányulnia (például szakképzett munkanélküliek, nők és fiatalok), és a foglalkoztatási szolgálatok, a vállalkozásokat támogató szervezetek és a finanszírozást nyújtók szoros együttműködésén kell alapulnia. A szociális gazdaság szereplői és **a szociális vállalkozások** a befogadó munkahelyteremtés és a szociális innováció lényeges ösztönzői, ezért különleges támogatást igényelnek, többek között többek között közbeszerzési eljárások keretében vagy a pénzügyi forrásokhoz való hozzáférés révén.
- **Az informális vagy be nem jelentett munka rendszeres foglalkoztatássá alakítása.** A be nem jelentett munkavégzés illegális. A csökkent társadalombiztosítási és adóbevételek következtében a munkavégzés e formájának jelentős költségvetési vonzatai vannak. Emellett hátrányosan hat a termelékenységre és a munka minőségére, a készségfejlesztésre és az egész életen át tartó tanulásra. A be nem jelentett munkavégzés nem nyújt stabil alapot a nyugdíjjogosultsághoz és az egészségügyi ellátás igénybevételéhez. A be nem jelentett munkavégzés megelőzése és leküzdése, a szankciókról és illegális munkavállalókról szóló 2009/52/EK irányelv teljes körű végrehajtása, valamint a be nem jelentett munkavállalók rendes munkaerő-piaci integrációjának a támogatása hozzájárul a pénzügyi konszolidációhoz azáltal, hogy egyenlőbb versenyfeltételeket teremt a vállalkozások számára, és javítja a foglalkoztatás minőségét. Ehhez elengedhetetlen a tagállamok szorosabb együttműködése.
- **A nettó jövedelmek növelése.** A munkához kapcsolódó juttatások számos tagállamban az aktív keresők szegénységi rátájának csökkentését vagy a munkába állás ösztönzését szolgálják. A munkavállalók számára jövedelemkiegészítést biztosító rendszerek közös jellemzője, hogy az alacsony jövedelmű egyénekre vagy háztartásokra összpontosítanak, és a támogatásokat a kereset növekedésének mértéke szerint leépítik. A magasabb nettó jövedelmek ösztönzik az alacsonyabb képzettségű személyek foglalkoztatását, mivel egy adott bérszint mellett a munkáltatók

könnyebben betölthetik a megüresedett álláshelyeket akkor, ha a bérekre kisebb nyomás nehezedik. A munkához kapcsolódó juttatások kidolgozásánál azonban el kell kerülni az alacsony bérezést ösztönző tényezőket. Pozitív hatások érhetők el azokban az esetekben, ahol a jövedelemeloszlás alsó régióiban jelentős eltérések mutatkoznak.

- **A bérmeghatározási rendszerek korszerűsítése annak érdekében, hogy a béreket a termelékenység alakulásához lehessen igazítani, és új munkahelyek jölessenek létre.** Annak érdekében, hogy a gazdasági növekedés fokozódó munkaerő-kereslethez és új munkahelyek létrehozásához vezessen, olyan bérmeghatározási mechanizmusokra van szükség, amelyek biztosítják, hogy a reálbérek növekedése a termelékenység változását és a helyi munkaerő-piaci feltételeket tükrözze. A kollektív tárgyalások tagállami gyakorlatának megfelelően a bérek meghatározásánál figyelembe kell venni a tagállamok versenyképességét. Noha egyes ágazatokban vagy tagállamokban a bérek csökkentésére vagy kiigazítására lehet szükség, az aggregált kereslet fenntartását segítő, célirányos béremeléseket lehetne végrehajtani azokban az esetekben, amelyekben a bérek jelentős mértékben elmaradtak a termelékenység növekedésétől.

1.2. A kulcsfontosságú ágazatok munkahely-teremtési potenciáljának kiaknázása

Mint ahogyan arra az Európa 2020 stratégia is rámutatott, napjaink Európájában mélyreható strukturális átalakulások mennek végbe, amelyek közé tartozik mindenekelőtt a környezetbarát, alacsony szén-dioxid-kibocsátású és erőforrás-hatékony gazdaságra való átállás, társadalmunk előregedése és a technológia gyors fejlődése. Annak érdekében, hogy e kihívásokra megoldást találjunk és lehetőségeket kovácsoljunk belőlük, gyökeresen át kell alakítanunk gazdaságunkat az elkövetkező évtizedben. A gazdaság ily módon történő átszervezése hozzájárul majd a versenyképesség növeléséhez, jelentős erőforrásokat teremt a növekedés és a foglalkoztatás terén, továbbá a gazdasági és szociális igényekre is választ jelent majd. A 2012. évi növekedési jelentés három olyan területet határoz meg, amely jelentős munkahely-teremtési potenciállal rendelkezik.

- **A zöld gazdaságban emelkedett a munkahelyek száma** a gazdasági recesszió alatt; ez a határozott tendencia várhatóan a jövőben is folytatódni fog. Egyedül az energiahatékonysági és a megújulóenergia-ágazatban akár 5 millió új munkahely is létrejöhet 2020-ig¹³. A termékek és szolgáltatások piacainak átalakulása, a kutatási-fejlesztési és innovációs politikák, az új szabályozási keretek és a piacialapú eszközök erőforrás-hatékonyabb ipari és gazdasági struktúrákat eredményeznek majd, és közel valamennyi ágazatban számos munkakör újbóli meghatározását vonják maguk után. Míg a magas szén-dioxid-kibocsátású ágazatoknak alacsony szén-dioxid-kibocsátású és erőforrás-hatékony gazdasági rendszerekre kell áttérniük, és ezen ágazatokban számos munkahely átalakulásnak lesz kitéve, a zöld és alacsony szén-dioxid-kibocsátású ágazatokban új álláshelyek jönnek létre, ami különbözőképpen hat majd az egyes régiókra. A környezetbarát, erőforrás-hatékony gazdaságra való átállás kezdetben főként a magasan képzett munkavállalóknak kedvez majd; valószínű

¹³ Különböző modellek arra engednek következtetni, hogy a konkrét energiahatékonysági intézkedések végrehajtásával 2020-ig kétféle „zöld” munkahely létrehozása vagy megtartása lesz biztosítható, míg a megújulóenergia-szektor foglalkoztatási potenciálját hárommillió álláshelyre becsülik (a közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum: *A zöld gazdaság növekedésében rejlő foglalkoztatási lehetőségek kiaknázása*).

azonban, hogy a korszerűsített és fenntartható termelő és szolgáltató ágazatokban számos, közepes képzettséget igénylő munkahely jön majd létre, és az alacsonyabban képzett, illetve idősebb munkavállalóknak alkalmazkodniuk kell az új körülményekhez. Amint azt a közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum is alátámasztja, a környezetbarát és erőforrás-hatékony gazdaság ösztönzéséhez és kialakításához támogató munkaerőpiacokra és a szükséges készségek jövőbelátó meghatározására van szükség¹⁴. Ez a jelentős átállás csak az EU és a tagállamok együttes erőfeszítésével lehet sikeres.

- **Az EU-n belüli egészségügyi és szociális ágazatokban nagy ütemben növekszik a foglalkoztatás aránya;** ennek oka a társadalom előregedésében és a szolgáltatásoknak abból a célból történő kiszélesítésében keresendő, hogy a szolgáltatók jobban eleget tegyenek a minőségi követelményeknek, valamint a személyre szabott gondozás és a professzionális szociális szolgáltatások iránti növekvő keresletnek. Ezen ágazatok mérete és gyors növekedése (kétszerese a foglalkoztatottság általános növekedésének) arra enged következtetni, hogy az elkövetkező években továbbra is jelentős szerepet töltenek majd be az új munkahelyek létrehozásában. Annak érdekében, hogy kihasználható legyen ez a munkahely-teremtési potenciál, számos kihívást kell leküzdeni ezekben az ágazatokban. Idetartozik az egészségügyi szakemberek növekvő hiánya, az egészségügyi dolgozói állomány előregedése és a nyugdíjba vonulók helyébe lépő új munkavállalók számának elmaradása, a többszörös krónikus megbetegedésekkel foglalkozó új egészségügyi modellek bevezetése, az új készségek meglétét feltételező új technológiák egyre szélesebb körű alkalmazása, valamint a készség szintekben és a munkaszervezésben mutatkozó eltérések. Emellett a munkavállalók felvételét és megtartását a nehéz munkakörülmények, valamint az alacsony és csak lassan növekvő fizetések is megnehezítik. Az egészségügyi szolgáltatásoknak az egyre szigorúbb költségvetési terhek mellett, megfelelő mértékben és minőségben történő biztosítása szociális és foglalkoztatási szempontból is kihívást jelent; ezt a közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum¹⁵ is alátámasztja. Emellett a demográfiai és családmódelbeli változások, valamint a magánélet és a munka jobb összeegyeztethetősége iránti igény következtében új szolgáltatások jönnek létre számos tevékenységi területen, ami szintén új munkahelyek létrejöttével jár majd; ezt egy, a közleményt kísérő további bizottsági szolgálati munkadokumentum¹⁶ szemlélteti, amelyről nyilvános konzultáció indul.
- **Tovább növekszik az információs és kommunikációs (ikt-) szakemberek iránti igény.** Az ikt területén tevékenykedők foglalkoztatottsága évente 3%-kal növekedett, a munkaerő-piaci kereslet meghaladta a kínálatot. Az ikt-alapú alkalmazások fejlesztése és használata kulcsfontosságú lesz az európai vállalkozások nemzetközi versenyképességének növelése szempontjából, és a foglalkoztatottak számát is növeli majd. Az európai cégek és munkavállalók ikt-ismereteinek bővítése jelentős terheket ró majd az oktatási szektorra, a munkavállalók készségeivel kapcsolatos

¹⁴ A közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum: *A zöld gazdaság növekedésében rejlő foglalkoztatási lehetőségek kiaknázása.*

¹⁵ A közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum: *Cselekvési terv az uniós egészségügyi dolgozók tekintetében.*

¹⁶ A közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum: *A személyi és háztartási szolgáltatások foglalkoztatási potenciáljának kiaknázása.*

szakpolitikákra és az infrastruktúrára – mutat rá a közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum¹⁷

1.3. Uniós források munkahelyteremtés céljából történő mobilizálása

A kohéziós politikát támogató alapok (ESZA, ERFA és a Kohéziós Alap), valamint az EMVA és az Európai Tengerügyi és Halászati Alap fontos beruházási forrásokat jelentenek, amelyek elősegítik a fenntartható növekedést és munkahelyteremtést. E források az Unió gazdasági, szociális és területi kohéziójának erősítéséhez járulnak hozzá. A Bizottság javaslata szerint a 2014 – 2020 közötti időszakra ezeket a pénzügyi eszközöket szoros összhangba kell hozni az Európa 2020 stratégia célkitűzéseivel¹⁸. Nagyon fontos, hogy a nemzeti, regionális és helyi hatóságok teljes körűen és a lehető leghatékonyabban kihasználják a meglévő erőforrásokat annak érdekében, hogy Európa kifejleszthesse és kiaknázhassa gazdasági potenciálját, és ezáltal a foglalkoztatottságot és a termelékenységét is növelje.

Az **Európai Szociális Alap (ESZA)** társfinanszírozást biztosít a munkaerő-piaci aktiválási intézkedésekhez, beleértve a munkaerő-felvételt ösztönző támogatásokat, a szakmai és vállalkozói ismereteket közvetítő képzéseket, a mikrofinanszírozási programokat, továbbá a foglalkoztatáspolitikák Uniós-szerte történő kidolgozását és bevezetését. A 2014–2020 közötti időszakra a Bizottság legalább 84 milliárd EUR összeggel kívánja felruházni az ESZA-t, amelynek beruházási prioritásai közé tartozik majd az álláskereső és munkanélküli személyek munkaerőpiacra való beléptetése és a nem foglalkoztatott, oktatásban vagy képzésben nem részesülő fiatalok fenntartható munkaerő-piaci integrációja, többek között „ifjúsági garanciák” révén, emellett az önfoglalkoztatás, a vállalkozói készség és a vállalkozásalapítás, az oktatás és a társadalmi befogadás terén történő beruházások, valamint a közigazgatáson belüli kapacitásépítés.

A 2014–2020 közötti időszakban az **Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA)** fokozottabban hozzájárul majd az új munkahelyek létrehozásához azáltal, hogy forrásai a javaslat értelmében a kutatás, a technológiai fejlesztés és az innováció támogatására, a kkv-k versenyképességének növelésére és az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való átállás elősegítésére összpontosulnak majd, beleértve a megújuló energiák és az energiahatékonyság támogatását is. Az ERFA forrásait emellett az ikt-ágazatban is felhasználják majd, és kiegészítik az ESZA foglalkoztatást ösztönző és a munkavállalói mobilitást támogató eszközeit, többek között az oktatási és képzési infrastruktúrák finanszírozása, a foglalkoztatási szolgálatok infrastruktúráinak finanszírozása, továbbá az önfoglalkoztatás és a vállalkozásalapítás támogatása révén. ERFA-támogatásban részesülnek továbbá az egészségügyi és szociális infrastruktúrába történő beruházások.

Az **európai Progress mikrofinanszírozási eszköz** az önfoglalkoztatókat és a mikrovállalkozásokat támogatja: Uniós-szerte garanciákat nyújt és finanszírozást biztosít a mikrohitel-közvetítők számára. Így a 2007 és 2013 közötti időszakra előirányzott eszközökkel összesen akár 500 millió EUR összegű mikrohitel nyújtása is lehetővé válik. A Bizottság javaslatot tett a támogatásoknak a 2014 és 2020 közötti időszakra történő kiterjesztésére, hogy az eddig gyengén ellátott piaci szegmensek szükségletei is kielégíthetők legyenek, és a

¹⁷ A közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum: *Az információs és kommunikációs technológiákban rejlő foglalkoztatási lehetőségek kiaknázása.*

¹⁸ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Az Európa 2020 stratégia költségvetése – I. rész, COM(2011) 500, 2011. június 29.

szociális vállalkozások finanszírozási lehetőségei javuljanak. A mikrofinanszírozás elérhetőségét számos, az ERFA és az ESZA által társfinanszírozott feltöltődő pénzügyi eszköz is támogatja.

Az **Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap** (EGAA), melynek működését a Bizottság a 2014–2020 közötti időszakra is ki szeretné terjesztetni, a szerkezetátalakítási folyamatok kezelését segíti: társfinanszírozást nyújt azon munkavállalók átképzéséhez és álláskereséséhez, akik a globális kereskedelmi viszonyok változása miatti tömeges elbocsátásban érintettek.

Az **Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap** (EMVA) a munkahelyek nem mezőgazdasági tevékenységek irányába történő diverzifikálását és a vidéki kisvállalkozások fejlesztését támogatja, beleértve a készségekbe és a tudástranszferbe történő beruházásokat, valamint a fiatal termelőknek biztosított vállalkozásindítási támogatásokat is.

Az Európai Halászati Alap, amely a 2014–2020 közötti időszakban az új, egységes **Európai Tengerügyi és Halászati Alap** (ETHA) részévé válik, többek között képzések és kisvállalkozások támogatása révén a fenntartható halászatra való áttérést és a helyi gazdaságok diverzifikálódását segíti elő.

MUNKAHELYTEREMTÉS

A Bizottság a következőket javasolja:

- kulcsfontosságú foglalkoztatáspolitikai intézkedések a zöld gazdaság tekintetében;
- cselekvési terv az egészségügyi ágazat foglalkoztatási helyzete tekintetében;
- kulcsfontosságú intézkedések az ikt-ágazat foglalkoztatási helyzete tekintetében.

Ezeket a javaslatokat a közlemény melléklete is tartalmazza, a megfelelő bizottsági szolgálati munkadokumentumok pedig részletesen is kifejtik őket.

A Bizottság:

- konzultációt indít a személyi és háztartási szolgáltatásokban rejlő minőségi foglalkoztatási lehetőségekről;
- konzultációt indít egy, a munkaügyi felügyelet és más végrehajtó szervek közötti, a be nem jelentett munkavégzés megakadályozását szolgáló uniós szintű platform létrehozásáról, amelynek célja az együttműködés fokozása, a legjobb gyakorlatok megosztása és a felügyelet közös alapelveinek 2012 végéig történő meghatározása lesz.

A Bizottság sürgeti a tagállamokat és a Tanácsot, hogy:

- haladéktalanul folytassák az Európa 2020 stratégia végrehajtását, és az ezen közleményben foglalt politikai iránymutatások alapján fogadjanak el ambiciózus munkahely-teremtési stratégiát és szakpolitikákat, amelyek nemzeti munkaterveik részét képezik majd (nemzeti reformprogramjuk keretében).

2. A MUNKAERŐPIACOK DINAMIKÁJÁNAK HELYREÁLLÍTÁSA

A munkaerőpiacok dinamikus működésének feltétele, hogy a foglalkoztatáspolitikai megkönnyítse a termelékenységet és a minőségi foglalkoztatást ösztönző átmeneteket, a munkavállalók rendelkezzenek a szükséges készségekkel, és az álláskeresők megfelelő mobilitást tanúsítsanak a különféle földrajzi régiókban megüresedő munkahelyek betöltése érdekében. Az Európa 2020 stratégia különös hangsúlyt fektet a munkaerő-piaci reformra, a humántőke fejlesztésére és a földrajzi mobilitásra, hogy felkészítse az uniós munkavállalókat a változásokhoz való jobb alkalmazkodásra, és munkalehetőségeket teremtsen számukra.

2.1. Munkaerő-piaci reformok

A rugalmas biztonság közös uniós elvei továbbra is lényeges eszközt jelentenek a dinamikus munkaerőpiacok létrehozásában; céljuk, hogy a tagállamok egyértelműen az integrált strukturális munkaerő-piaci reformok útjára lépjenek. A rugalmas biztonság a munkaerő-piaci politikák sorát (szerződéses megállapodások, aktív munkaerő-piaci intézkedések, egész életen át tartó tanulás és társadalombiztosítási rendszerek) integrált és következetes módon fogja össze, a rugalmasságot és a biztonságot egyaránt növelve, és rugalmasabbakká téve a munkaerőpiacokat a gazdasági körülményekhez való alkalmazkodásban.

A válság idején számos tagállam jelentős strukturális munkaerő-piaci reformokat hajtott végre és ideiglenes intézkedéseket vezetett be a munkahelyek megőrzése érdekében. Ennek ellenére a nagyobb rugalmasság és biztonság irányában tett lépések szerények és egyenlőtlenek voltak. Az *Új készségek és munkahelyek menetrendje* kiemelt kezdeményezés keretében a rugalmas biztonságról folytatott uniós vita a költségvetési megszorítások közepette számos olyan esedékes intézkedés meghatározását tette lehetővé, amelyek segítségével az Európa 2020 stratégia keretében a munkaerőpiacok alkalmazkodhatnak a válsághoz és a strukturális átalakulásokhoz¹⁹.

A strukturális munkaerő-piaci reformok terén szükséges további lépéseknek mindenekelőtt a következő szempontokra kell összpontosítaniuk:

2.1.1. A munkaerő-piaci átmenetek támogatása és befogadó munkaerőpiacok létrehozása

- **A belső rugalmasság kihasználása a bizonytalanság és a költségvetési terhek csökkentése érdekében.** A válság megmutatta, hogy gazdasági visszaesés idején a belső rugalmasság igen hatékony eszköz lehet, mivel a munkahelyek fenntartását és az átállási költségek csökkentését szolgálja. A munkaidőszámlálás rendszerek vagy órabankok alkalmazása, a csökkentett munkaidőben való foglalkoztatás és a kollektív szerződésekben meghatározott, bizonyos munkakörülményekre vonatkozó eltérések mind hozzájárultak a munkahelyek fenntartásához és a vállalkozások versenyképességének megőrzéséhez, mivel ily módon elkerülhetők vagy késleltethetők voltak a létszámcsökkentések. Noha a csökkentett munkaidőben való foglalkoztatás valamelyest mérsékelte a termelékenységet, egyúttal hozzájárult a készségek, a foglalkoztatottság és a bizalom megőrzéséhez, és az e tényezőkhöz kapcsolódó költségek általában alacsonyabbak az álláskeresői járadékok költségeinél. Mivel azonban az e rendszerek finanszírozását lehetővé tevő jelenlegi pénzügyi mozgástér kisebb a két évvel ezelőttinél, a vállalati és magasabb szinten

¹⁹ A közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum: *Nyitott, dinamikus és befogadó munkaerőpiacok*.

folytatott szociális párbeszédnek nagyobb szerep jut a belső rugalmasságot biztosító optimális megoldások kidolgozásában.

- **Méltányos és fenntartható bérek meghatározása; az alacsony bérezést ösztönző tényezők kiküszöbölése.** A munkaviszonyban állás még a válság előtt sem jelentett garanciát a szegénység ellen; az uniós munkavállalók szegénységi rátája még mindig 8% fölött van. A munkaviszonyban állók körében magas az elszegényedés kockázata, különösen azokban az országokban, amelyekben egyenlőtlenül oszlanak meg a jövedelmek és alacsonyak a minimálbérek; különösen magas kockázat áll fenn a határozott időre szóló szerződéssel rendelkezők és az alacsony munkaintenzitású munkakörben dolgozók körében, valamint az egyszülős háztartásokban²⁰. A megfelelő szintű minimálbérek meghatározása segíthet a munkavállalók körében tapasztalt növekvő elszegényedés megakadályozásában²¹, és a megfelelő minőségű munka biztosításának lényeges eszköze. A legtöbb tagállamban jogszabályban előírt vagy egyéb módon kötelező jellegű, illetve általánosan alkalmazott minimálbérek vannak érvényben²². A minimálbérek keresletre és kínálatra gyakorolt hatása igen eltérő lehet az egyes tagállamokban a minimálbérszinttől, valamint más foglalkoztatáspolitikai intézkedésektől és intézményektől függően. Az alsó bérkülbszöböket – a szociális partnerek bevonásával – megfelelően rugalmasá kell tenni, hogy azok tükrözzék a gazdasági helyzet általános alakulását. Ebben az összefüggésben a munkaerő-piaci kereslet fenntartása érdekében hatékony eszköz lehet a már több tagállamban alkalmazott minimálbér-differenciálás.
- **Az átmeneti helyzetekben rejlő lehetőségek kiaknázása.** A munkaerő-piaci rugalmasság előfeltétele a biztonság a munkahely-változtatások során. Ma már számos munkavállaló, különösen pedig a fiatal munkavállalók számára mindennapi valóság, hogy szakmai pályájukat irányváltások jellemzik: e váltások fölfelé irányuló vagy vízszintes mozgások, de olykor lefelé is irányulhatnak. Az átmenetek minősége egy munkavállaló karrierjének minőségét is meghatározza. Annak érdekében, hogy az egyes munkavállalókat fel lehessen ruházni a foglalkoztathatóságuk biztosításához szükséges eszközökkel, és az átmeneti helyzetek sikeresek legyenek, biztonságot kell nyújtani szakmai pályájuk során, a különböző munkaerő-piaci státuszok közötti átmenetek idején is (pl. a képzésből a foglalkoztatásba való átmenet, a szülési szabadságról a munkahelyre való visszatérés, vagy pedig az önfoglalkoztatás és vállalkozásalapítás felé történő átmenet stb.). Egyes területek különös figyelmet igényelnek: **fiatalok** esetében az oktatásból a munkába való átmenet (bizonyított, hogy a tanulószerveződéses gyakorlati képzések és a minőségi szakmai gyakorlatok megkönnyítik a munka világába való belépést, ám újra és újra példa van arra is, hogy a munkáltatók visszaélnek a szakmai gyakorlatok lehetőségével); a **nők** munkaerő-piaci integrációja egyenlő bérezés, megfelelő gyermekgondozási lehetőségek biztosítása, bármiféle megkülönböztetés²³ és a nők munkaerő-piaci részvételét

²⁰ Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában, 2011; Elkerülhető-e munkával a szegénység? Az aktív keresőket érintő elszegényedési folyamatok és az EU szakpolitikái.

²¹ OECD: *Divided we stand: why inequality keeps rising* (Megosztott helyzetben: miért növekszik az egyenlőtlenség?), 2011.

²² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics. A minimálbérszint a havi átlagos bruttó kereset 30–50%-a között mozog.

²³ A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelv teljes körű alkalmazása révén.

akadályozó adókedvezmények felszámolása, valamint a szülési és szülői szabadság időtartamának optimális meghatározása révén; az **idősebb munkavállalókat** érintő átmenetek a nyugdíjrendszerek korszerűsítésének és a munkával töltött életszakasz meghosszabbításának összefüggésében: ezek az átmenetek átfogó intézkedéseket igényelnek, például adókedvezményeket, az egész életen át tartó tanulási programokban való részvételt karrier-tanácsadás és képzések kíséretében, rugalmas munkaszervezési formákat az azt igénylőknek, valamint biztonságos és egészséges munkahelyeket.

- **Kölcsönös felelősség a munkanélküliségből a foglalkoztatásba való átmenet támogatása érdekében.** A munkanélküliség jelenlegi magas szintjei következtében a munkanélküliségből a foglalkoztatásba való átmenetet támogató munkanélküli ellátási rendszereknek megfelelően rugalmasoknak kell lenniük ahhoz, hogy ösztönözzék az álláskeresőket mihamarabbi, tartós elhelyezkedését. A válság idején az álláskeresői járadékokra való jogosultságot bizonyos esetekben korábban védelmet nem élvező csoportokra is kiterjesztették, különösen az ideiglenes munkavállalókra, és emellett más helyzetekben is kiterjesztették az érintettek jogait. Noha figyelembe kell venni a legtöbb tagállam szűk költségvetési kereteit, igen lényeges, hogy ezek a jogok mindaddig megmaradjanak, amíg a válság hatásai érezhetők. Gyenge munkaerő-piaci kereslet mellett a járadékok csökkentése az elszegényedés kockázatát vonja maga után, miközben a munkanélküliségből kitörők száma nem növekszik. A munkaerő-piaci aktiválást feltételező követelményeknek kölcsönös felelősségvállaláson nyugvó megközelítésen kell alapulniuk: ennek értelmében a munkanélküliek jövedelmének biztosítása mellett továbbra is ösztönözni kell a munkavégzést, személyre szabott munkakeresési segítséget és tanácsadást biztosítva, és megakadályozva az elszegényedést.
- **Megfelelő szerződéses megállapodások a munkaerő-piaci szegmentálódás megakadályozása érdekében.** A különféle szerződéses megállapodásokhoz kapcsolódó jogok szintén bizonytalanná teszik az átmeneteket. Bizonyítékok igazolják, hogy az utóbbi években (a válságot megelőzően is) létrehozott új munkahelyek határozott időre szóló szerződéseken vagy a foglalkoztatás más, a hagyományostól eltérő formáin alapultak²⁴. Ennek következtében megnövekedett a munkaerő-piaci fluiditás, és a vállalkozások könnyebben hozzá tudták igazítani az alkalmazott munkaerőt a termelés és a munkaszervezés új formáihoz. Két irányelv²⁵ az egyenlő bánásmód elve alapján lefekteti a részmunkaidős foglalkoztatás és a határozott időre szóló munkaviszony kereteit, míg egy újabb irányelv²⁶ a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzést kívánja hasonlóképpen szabályozni. A munkáltatók előszeretettel élnek e típusú szerződésekkel, aminek az lehet az oka, hogy a határozatlan időre szóló/hagyományos munkaszerződések jóval magasabb összegű végkielégítéseket vonnának maguk után. Emellett ezek a munkahelyek gyakran nem jelentenek ugródeszkát a foglalkoztatás tartósabb formái irányába. Ezért megfelelő és kiegyensúlyozott reformokra van szükség a munkavédelmi jogszabályok terén annak érdekében, hogy csökkenthető legyen a munkaerő-piaci

²⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=hu&langChanged=true>, Munkaerő-piaci és társadalmi tendenciák.

²⁵ A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 97/81/EK irányelv és a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 99/70/EK tanácsi irányelv (1999. június 28.).

²⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

szegmentálódás, továbbá megakadályozható legyen a hagyományostól eltérő munkaszerződések túlzott mértékű alkalmazása és a színlelt önfoglalkoztatással való visszaélés. Általánosan fogalmazva a szerződéses megállapodások valamennyi formájának – a szerződés aláírásától fogva – biztosítani kell néhány alapvető jogot (beleértve a nyugdíjjogosultságot) a munkavállalók számára, többek között az egész életen át tartó tanulási programokban való részvételhez és a szociális védelemhez való jogot, valamint pénzbeli támogatást arra az esetre, ha a munkaviszony megszüntetésére a munkavállaló hibáján kívül került sor

- **A gazdasági átalakulásokra való felkészülés.** A kedvezőtlen piaci helyzet ellenére az uniós vállalkozások és alkalmazottaik széles köre vett részt kreatív szerkezetátalakítási folyamatokban, amelyek építő jelleggel, hatékonyan, innovatív megoldások bevetésével és sok esetben a hatóságok és az Európai Unió támogatása mellett nagyban hozzájárultak az elvesztett munkahelyek számának korlátozásához. Az elmúlt két évben erőteljes igény mutatkozott olyan intézkedések iránt, amelyek az erőforrások vállalkozások és szakmák közötti újbóli elosztását támogatják. Ezen intézkedések közé tartozik a munkavédelmi jogszabályok módosítása, a vállalati átszervezések során alkalmazott üzleti gyakorlatok megváltoztatása, valamint a megfelelő képzési és aktiválási stratégiák is, amelyek helyesen kialakított álláskereséssijáradék-rendszerek mellett – segítséget nyújtanak az elbocsátott dolgozók számára a munkahely-, illetve foglalkozásváltás során. A Bizottság a szerkezetátalakításról szóló zöld könyvre²⁷ adott válaszokra fog támaszkodni, ezt követően biztosítva a legjobb gyakorlatok terjesztését és azok megfelelő nyomon követését.
- **Az egész életen át tartó tanulásnak a foglalkoztatási biztonság kulcsává kell válnia.** Az egész életen át tartó tanulási programokban való részvétel – függetlenül attól, hogy munkavállalóról vagy munkanélküli személyről van-e szó – előfeltétele a foglalkoztathatóságnak. E tekintetben igen lényeges, hogy a munkáltatók alkalmazottaik – különösen az alacsonyán képzett és idősebb munkavállalók – továbbképzésére törekedjenek. A munkanélküli személyek esetében – különösen az alacsonyabban képzett és kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportok tekintetében – igen fontos a személyre szabott karrier-tanácsadás és a munkaerőpiacon keresett készségekre irányuló képzés. Azonban az új technológiák és a globalizáció következtében egyre csökken a közepes képzettséget igénylő munkahelyek száma, ami jelentős politikai erőfeszítéseket tesz szükségessé a közepes képzettségű munkavállalók átképzését illetően. A gazdasági recesszió felgyorsította a munkaerőpiaci polarizációt (csökkentve a közepes képzettségűek foglalkoztatási lehetőségeit), ami azzal a kockázattal jár, hogy a munkaerőpiac egyre inkább az alacsony és magas színvonalú foglalkoztatás között oszlik meg, és ez korlátozza a szakmai mobilitási lehetőségeket; erre a helyzetre megoldást kell találni.
- **A fiatalok számára lehetőségeket kell biztosítani.** A gazdasági válság és a munkaerőpiacok strukturális problémái az európai fiatalokat sújtják a leginkább – derül ki a nemrégiben megjelent „Több lehetőséget a fiataloknak” című

²⁷

A Bizottság közleménye: Szerkezetátalakítás és felkészülés a változásra: a közelmúlt tapasztalataiból levonható tanulságok, COM(2012) 7 végleges, 2012. január 17.

közleményből²⁸. A Bizottság ismételten kötelezettséget vállal amellett, hogy megoldást keressen a fiatalok körében tapasztalt drámai szintű munkanélküliségre, és ennek érdekében mobilizálja a rendelkezésre álló uniós forrásokat²⁹. Az Európai Tanács felhívása³⁰ szellemében elsőbbséget kell biztosítani a munkaerőpiacra való belépést segítő intézkedéseknek, többek között úgynevezett ifjúsági garanciák, a fiatalok aktiválását célzó intézkedések, minőségi szakmai gyakorlatok³¹ és ifjúsági mobilitási programok révén.

2.1.2. Valamennyi szereplő mozgósítása a jobb végrehajtás érdekében

- **A szociális párbeszéd megerősítése.** A foglalkoztatáspolitikai sikere döntően függ attól, hogy a reformokat konszenzus övezi-e. E politikák kidolgozása és végrehajtása számos esetben nem egyedül a kormányok, hanem a szociális partnerek feladata is. Az erős szociális párbeszéd azokat az országokat jellemzi, amelyek munkaerő-piaci jobban ellenálltak a válság hatásainak. A válság első szakaszában a szociális partnereknek a rugalmas biztonsággal kapcsolatos belső stratégiák végrehajtásában vállalt szerepe igen lényeges volt a gazdasági recesszió negatív hatásainak mérséklésében. Elengedhetetlen, hogy az érintettek közös útra lépjenek azon reformok irányában, amelyek segítségével a jövőben megteremthetők lesznek a fenntartható, minőségi munkahelyek létrehozásának feltételei; e reformok kidolgozásában és végrehajtásában a szociális partnereknek minden szinten tevékeny szerepet kell biztosítani. Egyre több vállalat esetében e részvétel transznacionális vállalati megállapodások formáját ölti, amelyek európai szinten nyújtanak konszenzuson alapuló válaszokat a válsággal járó kihívásokra, és stratégiákat dolgoznak ki a változás kezelésére. A transznacionális vállalati megállapodások ma már több mint 10 millió munkavállalóra terjednek ki; e megállapodások szerepe nagyobb elismerést és támogatást igényel.
- **Az állami foglalkoztatási szolgálatok elsődleges és központi feladatainak újbóli meghatározása.** Az állami foglalkoztatási szolgálatok fontos szerepet játszanak a zökkenőmentes munkaerő-piaci átmeneteket támogató aktiválási stratégiák végrehajtásában. Feladataik maradéktalan végrehajtása érdekében az állami foglalkoztatási szolgálatoknak úgynevezett átmenetkezelő ügynökségekké kell válniuk; ezeknek az aktív és passzív feladatoknak egy új kombinációját kell kínálniuk a munkavállalók karrierjében mutatkozó fenntartható átmenetek támogatása érdekében. Ennek fő eszközeit korszerű munkaerő-piaci információs rendszereknek, aktív és megelőző célú munkaerő-piaci intézkedéseknek, a foglalkoztathatóság korai szakaszban történő támogatásának, személyre szabott szolgáltatásoknak, az elektronikus szolgáltatások fokozott igénybevételének és a

²⁸ A Bizottság közleménye: A „Több lehetőséget a fiataloknak” kezdeményezés, COM(2011) 933, 2011. december 20.

²⁹ A közleményt kísérő *A Több lehetőséget a fiataloknak kezdeményezés végrehajtása: első lépések* című munkadokumentum egy időközi jelentést mutat be azokról a tagállamok által a közelmúltban hozott intézkedésekről, amelyek célja az ifjúsági munkanélküliség leküzdése. 2012 februárjában a Bizottság munkacsoportjai látogatást tettek abban a nyolc uniós országban, amelyben a legmagasabb a fiatalok munkanélküliségi ráta. E látogatások eredményeit a nemzeti reformprogramok is figyelembe veszik majd.

³⁰ Az Európai Tanács tagjainak 2012. január 30-i nyilatkozata.

³¹ A közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum: *A szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszere*.

mindenekelőtt az egyéb, többek között más tagállamokban működő állami foglalkoztatási szolgálatokkal is kialakított szilárd partnerségeknek kell jelenteniük.

- **Az erőforrások egyesítése és a hatékony partnerségek középpontba helyezése.** A beruházási eszközök szűkössége idején a pénzügyi és anyagi erőforrások egyesítése éppolyan fontos, mint az egyes érintetteknek a közös cél érdekében való mozgósítása. Példa lehet erre a különféle munkáltatói csoportok erőforrásainak összefogása. A hasonló munkaerő-felvételi és képzési igények alapján együttműködő kkv-k, amelyek egyénileg nem voltak képesek megfelelően képzett munkaerőt toborozni, most legyőzhetik ezeket a nehézségeket, és közös humánerőforrás-politikákat alakíthatnak ki. A megfelelő területi szinten kialakított partnerségek megkönnyíthetik az átmeneteket: e partnerségek kiterjedhetnek többek között az állami, magán- és civil szférában működő foglalkoztatási szolgálatokra, a társadalombiztosítási szervekre, az önkormányzatokra és a regionális kormányzatokra, az oktatási és képzési, valamint karrier-tanácsadási szolgáltatást nyújtókra, a nem kormányzati szervezetekre és a jóléti intézményekre. A partnerségek összetételét a szolgáltatások egymást kiegészítő jellegétől és az erőforrások költséghatékony elosztásától kell függővé tenni.

MUNKAERŐ-PIACI REFORMOK

A Bizottság sürgeti a tagállamokat és a Tanácsot, hogy:

- haladéktalanul folytassák az Európa 2020 stratégia végrehajtását, és az ezen közleményben foglalt politikai iránymutatások alapján fogadjanak el ambiciózus, a munkaerő-piaci reformokra irányuló stratégiát és szakpolitikákat, amelyek nemzeti munkaterveik részét képezik majd (nemzeti reformprogramok).

A Bizottság:

- a bizottsági szolgálatok konzultációjának eredményeire támaszkodva³² 2012 végéig javaslatot terjeszt elő egy, a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről szóló tanácsi ajánlásra;
- 2012 végéig javaslatot terjeszt elő egy, az ifjúsági garanciákról szóló tanácsi ajánlásra, és az ifjúsági garanciarendszerek keretében támogatja a fiatalok aktiválását célzó intézkedéseket;
- további intézkedéseket dolgoz ki a bevált gyakorlatok terjesztésére, és ösztönzi a transznacionális vállalati megállapodásokról folytatott vitát;
- az állami foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatával együttműködésben 2012 végéig európai cselekvési tervet dolgoz ki a megfelelő és hatékony foglalkoztatási szolgáltatások nyújtásáról, különös tekintettel az állami foglalkoztatási szolgálatok modelljeire, célkitűzéseire és feladataira az Európa 2020 stratégia célkitűzéseinek fényében;

³²

A közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum: *A szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszere.*

- számba veszi az új foglalkoztatási formákat, mint például a munkáltatók erőforrásainak összevonását, és jelentést készít a releváns politikai válaszok közös prioritásairól azon intézkedések támogatása érdekében, amelyek ösztönzik a vállalkozások rugalmasságát és a változásokhoz való alkalmazkodóképességét, és egyúttal elősegítik a fenntartható munkahelyek megőrzését és az új álláshelyek létrehozását.

2.2. Befektetés a készségekbe

Az Európai Álláshelyfigyelő szerint a magas szintű készségek továbbra is fontosak, és egyre növekszik azoknak az álláshelyeknek a száma, amelyek a megfelelő készségek hiánya miatt nem tölthetők be³³. Az uniós munkaerőpiacok készségigényeit előre fel kell mérni, és haladéktalanul tenni kell az egyensúlytalanságok leküzdése érdekében. A munkavállalókat fel kell ruházni a foglalkoztatáshoz szükséges készségekkel – ez előfeltétele a munkahelyteremtésnek. Európának és tagállamainak mélyrehatóan ismerniük kell ezeket az igényeket annak érdekében, hogy jobban reagálhassanak a gazdasági változásokra, és felszámolhassák a készségek iránti keresletben és kínálatban mutatkozó eltéréseket. A magas munkanélküliségi ráták ellenére bizonyos ágazatokban és/vagy régiókban hiány mutatkozik a szakképzett munkaerőben. A rendelkezésre álló készségek és a munkaerő-piaci igények kölcsönös megfelelésének hiánya valamennyi tagállamot érinti, noha különböző mértékben. E kihívásokra választ keresve számos ország nemzeti stratégiák és intézkedések bevezetésébe fogott, hogy felszámolja a készségek terén mutatkozó egyensúlytalanságokat. Európai szinten már megtörténtek az első lépések az Európa 2020 stratégia „Új készségek és munkahelyek menetrendje” nevű kiemelt kezdeményezésében felvázolt fellépések és intézkedések bevezetése terén. Az Európai Szociális Alap Unió-szerte alapvető forrást jelent a készségekbe történő beruházások számára; a 2007 és 2013 közötti időszakban az ESZA több mint 30 milliárd EUR-val támogatja a készségfejlesztést és az egész életen át tartó tanulást.

2.2.1. A készségigények jobb felmérése.

A szükséges készségek előrejelzésére és felmérésére több uniós eszközt is kifejlesztettek: az Európai Álláshelyfigyelő a rövid távon megüresedő álláshelyekre és a munkaerő-piaci feszültségekre vonatkozóan szolgál információkkal, a Cedefop rendszeres, hosszú távú előrejelzéseket készít, az Eurofound pedig lényeges adatokat szolgáltat a munkáltatók és munkavállalók körében végzett, munkakörülményekre vonatkozó felmérésekről (a készségbeli eltérések egyik magyarázatát ugyanis a munkakörülmények adják). Emellett a Bizottság nemrégiben támogatást nyújtott az európai képzési ágazati tanácsok létrehozásához annak érdekében, hogy mélyrehatóbban megismerje az egyes ágazatok igényeit.

Mindazonáltal Európa továbbra sem képes átfogó képet alkotni a készségek terén mutatkozó igényekről. A 2012 végéig bevezetendő uniós „készségkörkép” jelenti az első lépést a meglévő előrejelző eszközök egyesítése felé. A készségkörkép egyetlen platformon fogja majd össze az európai, tagállami és ágazati szinten kapott eredményeket a munkaerő-piaci kereslet és készségigények rövid és középtávú előrejelzéseit illetően, egészen 2020-ig. A készségkörkép segítségével könnyebben előre jelezhető lesz az egyes szakmákban – egy adott ágazaton belül vagy több ágazatra kiterjedően – várható készséghiány. A körkép referenciaként szolgál majd a tagállami, regionális vagy ágazati szinten működő,

³³ Az Európai Bizottság közleménye, 2012. évi éves növekedési jelentés, a közös foglalkoztatási jelentés tervezete, COM(2011) 815, Beveridge-görbe, 7. o.

készségekkel foglalkozó megfigyelőközpontok, az oktatási és karrier-tanácsadási szakemberek, valamint a foglalkoztatási és tanácsadó szolgálatok munkájához. Az eszköz emellett az előrejelzések és felmérések készítésével foglalkozó uniós szervek, például az Eurofound és a Cedefop jobb együttműködését is elősegíti. A szisztematikusabb, országokra lebontott elemzéseik segítségével e szervek hozzájárulnak majd a tagállamokban fennálló helyzet jobb megértéséhez, és adatokat szolgáltatnak az Európa 2020 stratégia keretében meghatározott strukturális reformprogramhoz. A készségigények hatékonyabb kezelése érdekében a különböző eszközök összefogása továbbra is a prioritások élén áll majd.

2.2.2. A készségek és képesítések átfogóbb elismerése.

Olyan uniós eszközök, mint az európai képesítési keretrendszer (EKKR) vagy az Europass önéletrajz azzal a céllal kerültek bevezetésre, hogy az érintett személyek Európa-szerte könnyebben válthassanak az oktatási intézmények, a vállalatok, az egyes ágazatok és országok között, és hogy a készségek és képesítések átláthatóbbá váljanak. Az EKKR terén elért előrelépések függvényében Európában valamennyi egyéni képesítésnek utalást kell majd tartalmaznia az európai képesítési szintre is. A nemzeti képesítési keretrendszerekbe integrálni kell a gazdasági ágazati szinten kiadott képesítéseket is. Az Europass önéletrajzot egy európai készségútlevél egészíti majd ki, amely áttekintést nyújt birtokosa készségeiről, e készségek megszerzésének módjától függetlenül.

2.2.3. Fokozottabb szinergia az oktatás és a munka világa között.

A készségek terén mutatkozó egyensúlytalanságok kiküszöbölése szempontjából igen lényeges az oktatás és a munka világa közötti szoros együttműködés, politikai és gyakorlati szinten egyaránt. Politikai szinten a Tanács adott területen illetékes tanácsainak (Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogasztóvédelmi Tanács, Oktatási, Ifjúsági, Kulturális és Sportügyi Tanács) – a bizottságok, úgymint a Foglalkoztatási Bizottság és az Oktatási Bizottság keretében – együtt kell működniük a sikeres szakpolitikai döntéshozatal érdekében.

Gyakorlati szinten szinergiákra van szükség annak érdekében, hogy könnyebbé váljon az oktatásból és képzésből a munka világába történő átmenet. Erre adna lehetőséget többek között a rövid képzési idejű programok bevezetése a felsőfokú képzésben, amely programok mindenekelőtt a bizonyos ágazatokban hiánykészségnek számító készségekre összpontosítanak.

Emellett a tudásfejlesztési szövetségek keretében már strukturáltabb együttműködés zajlik a felsőoktatási intézmények és a vállalkozások között; ennek célja a vállalkozói szellemet, a problémamegoldó készséget és a kreatív gondolkodást ösztönző új tantervek kidolgozása. A oktatás és a munka világa között létrejövő uniós szintű szövetségeknek ki kell terjedniük a szakképzéssel foglalkozó szervezetekre is, hogy az európai képzési ágazati tanácsok elemzéseinek eredményei gyakorlati tantervek és képzési módszerek keretében hasznosulhassanak.

A készségek, kompetenciák és foglalkozások jelenleg kidolgozás alatt álló, többnyelvű európai osztályozási rendszerének szintén elő kell segítenie a munkaerőpiacok, valamint az oktatási és képzési ágazat együttműködését, mivel az egyes foglalkozásokhoz hozzárendeli a szükséges készségeket és kompetenciákat. Emellett a készségekre irányuló olyan eszközök összekapcsolása, mint az európai önéletrajz és a készségútlevél – beleértve az európai

készségútlevelet is – megkönnyíti majd a munkaerőpiacokra való belépést és az azok közötti váltásokat.

Ezeket az eszközöket és intézkedéseket az oktatás és képzés korszerűsítésére irányuló erőfeszítéseknek kell kísérniük, amelyek révén a készségkínálat mennyiségileg, minőségileg és relevanciáját tekintve is javítható. 2012 második felében a Bizottság kezdeményezést terjeszt majd elő, amelynek célja az oktatásban és képzésben rejlő lehetőségek kiaknázása a növekedés, a foglalkoztatás és a versenyképesség növelése érdekében.

BEFEKTETÉS A KÉSZSÉGEKBE

Annak érdekében, hogy kiküszöbölje a készségkereslet és -kínálat közötti eltéréseket az EU-ban, és elősegítse a készségigények előrejelzését, a Bizottság a következő intézkedéseket hozza:

- a tagállamokkal és a szociális partnerekkel együttműködésben arra törekszik, hogy az Eurofound és a Cedefop által uniós és ágazati szinten összegyűjtött szakismeretek mélyrehatóbb országspecifikus ismeretekkel egészüljenek ki, és a két intézmény megerősítse együttműködését;
- 2012 végéig – mindenekelőtt az Európai Álláshelyfigyelő adatai alapján – uniós „készségkörképet” készít;
- a új szakaszba lépteti a készségek és képesítések elismertetését: iránymutatást nyújt az európai képesítési keretrendszer szintjeinek valamennyi, az EU-ban nyújtandó új képesítés esetében történő szisztematikus feltüntetéséhez, és fokozottabb megfelelésekre törekszik a felsőoktatási képesítési keretrendszerrel;
- 2013-tól biztosítja, hogy az évente kibocsátott képesítések legalább egynegyede tartalmazzon utalást az európai képesítési szintre;
- 2012 végéig bevezeti az európai készségútlevelet;
- a készségkínálat irányítása céljából támogatja egy, a munkáltatók és az oktatási intézmények képviselőiből álló hálózat létrehozását.

2.3. Egy európai munkaerőpiac felé

A legtöbb európai ország munkaerőpiacát egyszerre jellemzi egy tartósan nagy arányú, számos területet érintő munkanélküliség és – a gyorsan fejlődő régiókban vagy ágazatokban – a nehezen betölthető állások megléte³⁴. Gyakoriak továbbá a munkaerő-piaci kereslet és kínálat összhangjának hiányából eredő strukturális problémák. Amint arra a 2012. évi növekedési jelentés³⁵ is rámutat, az európai szintű munkavállalói mobilitás túl gyenge³⁶ az uniós munkaerő-piacok teljes méretéhez és az azoknak megfelelő aktív népesség nagyságához képest, ami megakadályozza, hogy kiigazításokat lehessen végrehajtani a gazdaság és a foglalkoztatottság növekedésének támogatását célzó források elosztásában. Az európai munkaerőpiac integrációjának elmélyítése és a munkaerő-piaci kereslet és kínálat hatékony összhangjának biztosítása lényeges előfeltétele annak, hogy valamennyi foglalkoztatási

³⁴ Az Európai Bizottság közleménye, 2012. évi éves növekedési jelentés, a közös foglalkoztatási jelentés tervezete, COM(2011) 815, 2011. november 23.

³⁵ Az Európai Bizottság közleménye, 2012. évi éves növekedési jelentés, COM(2011) 815, 2011. november 23.

³⁶ 2010-ben az európai munkaképes korú polgárok (15–64 évesek) mindössze 2,8%-a élt saját tagállamától eltérő tagállamban (az EU munkaerő-piaci felmérése).

lehetőség kiaknázható lehessen. E tekintetben a mobilitás nemcsak azt jelenti, hogy a munkavállalók az új álláshelyek közelébe költöznek, vagy jobb munkahelyeket tölthetnek be; a mobilitás az általános és szakmai készségek javítását, továbbá a munkavállalók alkalmazkodóképességének és foglalkoztathatóságának növelését is jelenti.

2.3.1. *A munkavállalók szabad mozgásának útjában álló jogi és gyakorlati akadályok felszámolása*

Az uniós munkavállalók mobilitását továbbra is jelentős akadályok gátolják. Ezek a részben kulturális tényezők – például nyelvi vagy lakhatási problémák, hátrányos megkülönböztetés – mélyen a társadalomban gyökereznek, és nehezen küzdhetők le rövid távon. A nyelvi akadályokat a mobilis munkavállalók idegen nyelvi készségeinek javítására irányuló, célzott képzési programok támogatásával lehetne leküzdeni. Ennek érdekében olyan intézkedésekre van szükség, amelyek nyitott hozzáállást teremtenek az európai mobilitásban rejlő lehetőségek irányában. A mobilitást választó munkavállalók ugyanakkor egyéb nehézségekkel is szembesülnek³⁷, amelyek az uniós jogrend által biztosított jogok gyakorlásával és az EU-n belüli földrajzi mobilitás nem megfelelő támogatásával függnek össze. Noha az uniós jogok („vívmányok”) igen átfogóak³⁸, az európai polgárok mindmáig jogi, adminisztratív és gyakorlati akadályokkal szembesülnek az országhatárok átlépése során:

- **A Bulgáriából és Romániából származó munkavállalók szabad munkaerő-piaci belépését** kilenc tagállam továbbra is **korlátozza** annak ellenére, hogy az ezekből az országokból származó munkaerő beáramlása összességében kedvezően hatott a fogadó országok gazdaságára³⁹. Noha a Bizottság elismeri a tagállamok azon jogát, hogy 2013. december 31-ig a csatlakozási szerződésnek megfelelően korlátozásokat alkalmazzanak a munkavállalók munkaerő-piaci belépésére, ismételten felhívja a figyelmet arra, hogy igen lényeges fokozatosan előkészíteni a bulgáriai és romániai munkavállalók szabad mozgását biztosító uniós jogszabályok teljes körű végrehajtását.
- A tagállamok azon jogát, hogy az EUMSZ 45. cikke (4) bekezdésének megfelelően **bizonyos közszolgálati álláshelyek betöltését** saját állampolgáraikra **korlátozzák**, kivételes esetekben fenn lehet tartani. Ítélezési gyakorlatában a Bíróság következetesen érvényesíti azt az elvet, hogy ezt a kivételt megszorítóan kell értelmezni, és hogy e kivétel olyan álláshelyekre vonatkozik, amelyek közvetlenül vagy közvetve a közjog által biztosított hatáskörök, valamint az állam vagy egyéb közigazgatási hatóságok általános érdekeinek védelmét szolgáló feladatok gyakorlásával járnak⁴⁰. Ezeket a kritériumokat eseti alapon kell értékelni.
- **A szakmai képesítések elismerésének hiánya** valós problémát jelent az egységes piac működése szempontjából, különösen a munkavállalók szabad mozgása és a munkaerő mobilitása tekintetében. 2011. december 19-én a Bizottság a szakmai

³⁷ Eurobarométer különfelmérés, 2010. június: „Földrajzi és munkaerő-piaci mobilitás”.

³⁸ A polgárok azon jogát, hogy az Unió bármely tagállamában szabadon állást keressenek, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 15. cikke is elismeri.

³⁹ Jelentés a Bulgáriából és Romániából származó munkavállalók szabad mozgására vonatkozó átmeneti rendelkezések működéséről, COM(2011)729, 2011. november 11.

⁴⁰ Lásd mindenekelőtt a C-290/94. sz. ügyet.

képesítések elismeréséről szóló irányelv⁴¹ korszerűsítésére irányuló javaslatot fogadott el, amelynek célja az irányelvnek a változó munkaerő-piaci helyzethez való hozzáigazítása. A javaslat egy európai szakmai igazolványt vezetne be a nagy mobilitású szakemberek számára, és jobb hozzáférést kíván biztosítani a tájékoztatási és e-kormányzati szolgáltatásokhoz.

- **A társadalombiztosítási és nyugdíjjogosultságok elvesztésétől való félelem** továbbra is jelentős mértékben foglalkoztatja azokat a munkavállalókat és álláskeresőket, akik azt fontolgatják, hogy Európán belül más országba telepednek. Az egyik lényeges szempont a más tagállamban munkát keresők azon joga, hogy több mint három hónapon keresztül megőrizték az álláskeresői járadékra való jogosultságukat. Noha az uniós jogszabályok lehetőséget biztosítanak a tagállamoknak arra, hogy az e jogosultsághoz fűződő jogot legfeljebb 6 hónapos időszakra kiterjesszék, e jogokat a megfelelő nemzeti joggyakorlatok még nem biztosítják.
- Emellett **számos mobilis munkavállaló** továbbra sincs **tisztában jogaival és kötelezettségeivel**. A Bizottság ismételten rámutat annak szükségességére, hogy szavatolni kell a szociális biztonsági rendszerek koordinálására vonatkozó rendeletek⁴² helyes alkalmazását, mivel azok különös hangsúlyt fektetnek a tagállamok azon kötelezettségére, hogy polgáraikat tevékenyen támogassák jogaik⁴³ érvényesítése során. A hatályos uniós rendelkezések hiányos alkalmazása következtében a Bizottságnak kiegészítő végrehajtási mechanizmusokat kell majd találnia annak érdekében, hogy biztosítsa a munkavállalók tényleges szabad mozgását. Emellett továbbra is lényeges kérdéskört képvisel az uniós jogok nem megfelelő ismerete, valamint a jogok megsértése esetén a segítséghez való nehéz hozzáférés. Az egységes piacon belül a Bizottság és a tagállamok együttesen dolgoznak azon, hogy megkönnyítsék az információhoz és az olyan ingyenes segítségnyújtási szolgáltatásokhoz való hozzáférést, mint az Európa Önökért portál keretében működő Európa Önökért Tanácsadó Szolgálat és SOLVIT.
- Azok az **adózási akadályok, amelyekkel** a határozott vagy határozatlan időre másik tagállamban munkát vállaló vagy munkavégzés céljából naponta a határ túlfelhalára utazó **uniós polgárok szembesülnek**, lényegesen korlátozzák az uniós munkaerő mobilitását. Ezek az akadályok a különféle juttatásoknak, adókedvezményeknek és adólevonásoknak a munkavégzés szerinti országban történő megszerzésével kapcsolatos nehézségektől vagy a nem honos munkavállalók jövedelmére alkalmazott magasabb progresszív adókulcsoktól egészen a kettős adóztatás problémáig terjednek.

⁴¹ Európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló bizottsági javaslat, COM(2011) 883, 2011. december 19.

⁴² Az Európai Parlament és a Tanács 883/2004/EK rendelete (2004. április 29.) és az Európai Parlament és a Tanács 987/2009/EK rendelete (2009. szeptember 16.).

⁴³ Az Unión belül jogszerűen lakóhellyel rendelkező és tartózkodási helyét szabadon megváltoztató minden személy azon jogát, hogy – az uniós joggal és a nemzeti jogszabályokkal összhangban – szociális biztonsági ellátásokat és szociális előnyöket szerezzen, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 34. cikke is külön elismeri.

2.3.2. A határokon átnyúló munkaközvetítés javítása

Az összesen 25 000 munkáltatót nyilvántartó és évente mintegy 150 000 betöltendő álláshelyet kínáló Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) még nem aknázza ki teljes mértékben közvetlen foglalkoztatási potenciálját. A Bizottság ezért az EURES tevékenységét a munkaerő-közvetítésre, valamint a munkaerő elhelyezkedésére és felvételére kívánja összpontosítani; e célból a szolgáltatásnak a lehető legtöbb érintettet kell megszólítania, ezért valamennyi európai nyelven innovatív önellátó szolgáltatások kerülnek bevezetésre, és a tagállamokban megüresedő álláshelyekre, illetve a feltöltött önéletrajzokra vonatkozó adatok cseréjét teljes szemantikai interoperabilitás biztosítja majd⁴⁴. Ennek köszönhetően az EURES könnyebb és valós idejű hozzáférést biztosít majd az uniós állásajánlatokhoz, a munkavállalók pedig olyan jelentkezőket választhatnak ki, akik rendelkeznek a vállalkozásuk továbbfejlesztéséhez szükséges készségekkel.

Az EURES emellett célzott munkaerő-piaci mobilitási programokkal is bővül majd: ezek a hiányszakmák és a nagy mobilitási hajlandóságot mutató munkavállalók speciális csoportjainak támogatására, valamint az európai munkavállalókat fogadó vagy erre készülő tagállami munkaerőpiacokra összpontosítanak majd. Ezzel kapcsolatban az EURES teljes mértékben kiaknázza majd a Bizottság által kifejlesztett eszközök – például az Európai Álláshelyfigyelő⁴⁵ és az Európai Foglalkoztatási Mobilitási Közlemény⁴⁶ – biztosította lehetőségeket a megüresedő álláshelyek és a munkaerő-felvétel tekintetében. A releváns érintettekkel, például a szociális partnerekkel és a foglalkoztatási szolgálatokkal folytatott rendszeres konzultációk révén az EURES még inkább képes lesz arra, hogy választ adjon a nehezen betölthető állások problémájára.

A cél az, hogy az EURES első kapcsolattartó ponttá váljon minden olyan polgár, jogszerűen az EU-ban tartózkodó munkavállaló vagy álláskereső, illetve munkáltató számára, aki egy másik tagállamban szeretne munkát vállalni vagy munkatársakat toborozni, és hogy ezen érintettek első választása magától értetődően e portálra essen; így az EURES hozzájárul majd az európai munkaerő-piac hatékonyságához⁴⁷.

2.3.3. Az uniós ki- és bevándorlás hatásainak figyelembevétele.

Mivel a legdinamikusabb gazdasági ágazatok munkaerő-szükséglete 2020-ig várhatóan jelentős mértékben növekedni fog, és az alacsony képzettséget igénylő tevékenységek iránti kereslet tovább csökken, igen valószínű, hogy hiány lép fel a képzettséget igénylő, munkakör-specifikus készségek terén. Rövid távon az uniós szintű mobilitás segíthet az egyes szakmákat jellemző munkaerőhiány enyhítésében és/vagy a 27 tagállamban a kereslet és kínálat között mutatkozó eltérések orvoslásában. Hosszabb távon és különösen az EU-ban végbemenő demográfiai változások tekintetében az EU munkaerőpiaca számára igen lényeges a harmadik országok állampolgárainak gazdasági célú bevándorlása. A számos tagállamot érintő tartósan nagy arányú munkanélküliség azonban hátrányosan befolyásolta a munkavállalási célú bevándorlás általános elfogadottságát, egyes tagállamok pedig a gazdasági válság miatt a magasan képzett munkaerő kivándorlásával küzdenek.

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>

⁴⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=hu>

⁴⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=hu>

⁴⁷ A közleményt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentum: *Az EURES reformja az Európa 2020 stratégia célkitűzéseinek megvalósítása jegyében.*

EGY EURÓPAI MUNKAERŐPIAC FELÉ

A munkavállalók szabad mozgása

A Bizottság:

- 2012 végéig jogalkotási javaslatot terjeszt elő, hogy biztosítsa a mobilis munkavállalók támogatását (tájékoztatás és tanácsadás) a Szerződésből és a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló 492/2011/EU rendeletből⁴⁸ eredő jogok gyakorlásával kapcsolatban.
- 2012-ben új lendületet kíván adni a nyugdíjak hordozhatóságáról szóló, a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzése és megőrzése vonatkozásában minimumkövetelményeket meghatározó irányelvvel kapcsolatos munkának.
- Tovább kívánja fejleszteni az Európa Önökért portált, hogy egy egyablakos tájékoztatási ponttá váljon az uniós jogokkal kapcsolatban, és könnyű hozzáférést biztosítson az olyan, személyre szabott szolgáltatásokhoz, mint az Európa Önökért Tanácsadó Szolgálat és a SOLVIT.
- Megvizsgálja a határ menti ingázók esetében alkalmazott adóintézkedéseket, hogy intézkedésekre tegyen javaslatot nemcsak a munkavállalókat és alkalmazottakat, hanem az önfoglalkoztatókat és nyugdíjasokat is érintő adózási akadályok felszámolása érdekében.

A Bizottság sürgeti a tagállamokat, hogy:

- a szakmai képesítések régóta szükséges elismerésének további előmozdítása érdekében kövessék a szakmai képesítések elismeréséről szóló irányelv korszerűsítésére irányuló bizottsági javaslatot;
- hívják fel a figyelmet a diszkriminációellenes, valamint a nemek közötti egyenlőségről és a munkavállalók szabad mozgásáról szóló uniós jogszabályok által biztosított jogokra, továbbá – a Bíróság jogértelmezése szerinti uniós jognak megfelelően – biztosítsanak (könnyebb) hozzáférést az uniós polgárok számára a közszolgálati álláshelyekhez;
- fontolják meg újból, hogy szükségesnek tartják-e a bulgáriai és romániai munkavállalók szabad munkaerő-piaci hozzáférésére vonatkozó korlátozások fenntartását az átmeneti időszak végéig;
- legfeljebb 6 hónapos időszakra tegyék átvihetővé az álláskeresői járadékot azon álláskeresők számára, akik arra jogosultak, és munkakeresés céljából a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet 64. cikkének megfelelően más tagállamba távoznak;
- hozzanak létre hatékonyabb kommunikációs csatornákat a mobilis munkavállalókkal való kapcsolattartás céljából, hogy az Európán belül más országba költöző munkavállalók teljes körűen hozzáférhessenek a jogaikat és kötelezettségeiket illető információkhoz;
- könnyítsék meg a határokon átnyúló adószabályok betartását standardizált adóigénylőlapok és adóbevallási nyomtatványok alkalmazása, az információknak az EU

⁴⁸ HL L 141., 2011.5.27., 1. o.

más hivatalos nyelveire történő lefordítása, valamint az információs technológiák nagyobb mértékű kihasználása révén.

Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES)

A Bizottság a következőket javasolja:

Az Európai Foglalkoztatási Szolgálatot (EURES) az Európa 2020 stratégia célkitűzéseit figyelembe vevő átfogó, az európai foglalkoztatást segítő eszközzé kell tenni a következők révén:

- a szolgálatot olyan keresletalapú európai álláskereső és munkaerő-felvételi eszközzé kell tenni, amely kielégíti a gazdaság szükségleteit, és egyúttal – a lehető legtöbb érintett megszólítása és a minél nagyobb elérhetőség érdekében innovatív online munkaközvetítő eszközökkel, többek között mobil internetes alkalmazásokkal – teljesíti a betöltendő álláshelyek átláthatóságának biztosítására irányuló jogi kötelezettséget;
- 2013-tól bevezeti a „Match and Map” elnevezésű innovatív online önkiszolgáló szolgáltatást, amely a felhasználók számára földrajzilag feltérképezi a profiljukhoz illő betöltetlen európai álláshelyeket; a szolgáltatás emellett személyre szabott visszajelzést ad arról, miért nem felel meg egymásnak egy adott állás és készség, továbbá erre vonatkozóan tájékoztatást nyújt a hiányzó készségek pótlását szolgáló tanulási lehetőségekről.

A Bizottság felkéri a tagállamokat arra, hogy fokozzák az EURES használatát:

- gondoskodjanak arról, hogy az összes foglalkoztatási szolgálat által nyilvántartott valamennyi releváns álláshely szisztematikusan, mind tagállami, mind pedig európai szinten – az EURES révén – hozzáférhető legyen;
- kövessék nyomon és növeljék az EURES-rendszerben megadott, üres álláshelyekre vonatkozó adatok minőségét;
- törekedjenek a megüresedő álláshelyek és a munkavállalói önéletrajzok európai szintű jobb megfeleltethetőségére, hozzájárulva a készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozási rendszerének továbbfejlesztéséhez;
- az EURES-t tegyék a jelentős munkaerő-piaci szereplők szolgáltatásainak szerves részévé.

Migráció

A Bizottság a következőket javasolja:

- 2012 vége előtt konzultációt kell indítani, széles körű vitát kezdeményezve a tagállamok, a szociális partnerek és az érdekelték bevonásával arról, hogy a gazdasági migrációban rejlő lehetőségek tekintetében milyen szerep jusson az uniós szakpolitikáknak.

3. JOBB UNIÓS KORMÁNYZÁS

Az európai szemeszter egy uniós szinten elfogadott új megközelítés első lépése, amellyel a tagállamok és az uniós intézmények a költségvetési és gazdasági koordináció megerősítésére és egy összehangolt gazdaságpolitika kialakítására törekednek. Az európai szemeszter

ugyanakkor eredményes kormányzási módszer az Európa 2020 stratégia célkitűzéseit támogató tevékenységek végrehajtásának nyomon követésére és irányítására. Emellett a költségvetési és gazdasági politikák koordinációját nemrégiben megerősítette a hatos csomag, a kettes csomagra irányuló javaslat, valamint a gazdasági és monetáris unióbeli stabilitásról, koordinációról és kormányzásról szóló szerződés. A jobb uniós szintű foglalkoztatáspolitikai kormányzás és koordináció kulcsfontosságúvá vált – legalább két okból. Először is a munkaerő-piaci részvétel, a munkanélküliség és a munkaerőköltségek mind kihatnak a makrogazdaság stabilitására; e tényezőket a makrogazdasági egyensúlyhiányok megelőzéséről és kiigazításáról szóló új rendelet is figyelembe veszi. Másodsorban a válság ismételten rámutatott az uniós gazdaságok és munkaerőpiacok kölcsönös függőségére és arra, hogy az új gazdasági kormányzást a Szerződésben meghatározott európai foglalkoztatási stratégiának megfelelően a foglalkoztatás- és szociálpolitikák erőteljesebb összehangolásának kell kísérnie.

3.1. A megerősített tagállami jelentéstétel kiegészítése, valamint koordináció a fokozott többoldalú felügyeleti eljárás révén.

2011. decemberi ülésén az Európai Tanács elismerte annak fontosságát, hogy a megerősített gazdasági koordinációval párhuzamosan a foglalkoztatás- és szociálpolitikákat fokozottan figyelemmel kell kísérni⁴⁹. Ezt a politikai kötelezettségvállalást az Európai Tanács 2012-es tavaszi ülése is megerősítette, amelynek résztvevői átfogó foglalkoztatáspolitikai kezdeményezéseket felölelő nemzeti munkatervek készítésére szólították fel a tagállamokat.

A tagállamok nemzeti reformprogramjainak szerves részét képező nemzeti munkatervek kulcsfeladatokat fogalmaznak meg az Európai Tanács foglalkoztatáspolitikai iránymutatásai mentén; e tervek a munkaerőpiacok strukturális problémáira irányulnak, és rövid és középtávú hatást kívánnak kifejtetni a munkaerő-piaci helyzetre. A tervekben egyértelmű ütemtervet kell meghatározni arra vonatkozóan, hogy az elkövetkező 12 hónapban miként kerül sor a többéves reformterv végrehajtására.

Amellett, hogy a foglalkoztatási arányok javítását erőteljesebben a nemzeti reformprogramok előterébe helyezik, a nemzeti munkaterveknek a foglalkoztatáspolitikák jobb európai szintű koordinációját is elő kell segíteniük. Egy fokozott uniós szintű, kölcsönös nyomás ösztönözheti a jobb végrehajtást, és segíthet szem előtt tartani a célt. E nyomásgyakorlás legfontosabb eszköze a Tanács azon lehetősége, hogy a Szerződésben foglaltaknak megfelelően országspecifikus ajánlásokat fogadjon el. A szakpolitikai koordináció elmélyítése érdekében a Foglalkoztatási Bizottság idén új munkamódszereket fogadott el; ezek keretében számos kölcsönös felülvizsgálatra kerül majd sor, amelyek segítségével a Foglalkoztatási Bizottság többoldalú, a bizottsági és tanácsi értékelésekbe integrálható véleményt alakíthat ki a reformok végrehajtásáról. A többoldalú felügyelet megerősítését szolgálhatja továbbá egy objektív adatokon alapuló munkaerő-piaci nyomonkövetési rendszer bevezetése, valamint egy olyan rendszer, amely az országspecifikus ajánlásokat nem teljesítő országokat kíséri figyelemmel. Ezáltal biztosítani lehetne a tagállamok előrelépéseinek folyamatos, átlátható és átfogó felügyeletét a foglalkoztatáspolitikai és az Európa 2020 stratégia kiemelt céljainak megvalósítása terén.

⁴⁹ Az Európai Tanács 2011. december 9-i következtetései és a Tanács (Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács) 2011. december 1-jei következtetései.

3.2. A szociális partnerek erőteljesebb bevonása

Tagállami szinten a szociális partnerek fontos szerepet töltenek be a munkaerő-piaci szabályok kidolgozásában és a bérek meghatározásában, és a háromoldalú konzultációk keretében nagymértékben befolyásolnak más strukturális politikai területeket is, például a szociális biztonságot. Lényeges szerepük van emellett az olyan intézkedések végrehajtásában, mint a tanulószerveződéses gyakorlati képzések vagy a megfelelő területen történő, egész életen át tartó tanulás. Európai szinten a szociális partnerek jelenleg – a megfelelő jogalkotási javaslatokra irányuló konzultációk mellett – a kétévente megrendezett makrogazdasági párbeszédben vesznek részt, és emellett félévente, a Háromoldalú Szociális Csúcstalálkozó keretében a legfelsőbb politikai szinten folytatnak eszmecserét⁵⁰. A makrogazdasági párbeszéd és a Háromoldalú Szociális Csúcstalálkozó jelentős lehetőséget teremt a szociális partnerek bevonására, az európai szemeszter összefüggésében is. Ugyanakkor lehetőség lenne a szociális partnereknek az uniós szintű gazdaság- és foglalkoztatáspolitikák koordinációjába történő bevonására irányuló mechanizmusok továbbfejlesztésére, az európai szemeszter fényében is⁵¹.

Igaz, hogy a szociális párbeszéd autonómiájához nem fér kétség, és a tagállami gyakorlatok tiszteletben tartása is biztosított (*az EUMSZ 152. cikkének és 153. cikke (5) bekezdésének megfelelően*), az európai gazdasági kormányzás azonban csak akkor lehet eredményes és befogadó, ha a szociális partnereket – a felügyeleti és koordinációs mechanizmusok terén tett előrelépéseknek megfelelően – bevonják a gazdaság- és foglalkoztatáspolitikák kidolgozásába és végrehajtásába. Idetartoznak a bérmeghatározási mechanizmusok, mivel a 2011. évi országspecifikus ajánlások⁵² a bérekkel kapcsolatban számos kérdést vetettek fel; a fajlagos munkaköltségek alakulását tagállami szinten a makrogazdasági egyensúlyhiányok megelőzésével és kiigazításával összefüggésben kísérik figyelemmel⁵³.

3.3. A politika és a finanszírozás kapcsolatának megerősítése

A humántőkébe történő jelentős beruházások nélkül lehetetlen lenne dinamikus és befogadó munkaerőpiacokat létrehozni, leküzdeni az egyensúlytalanságokat, biztosítani a készségek fejlesztését és növelni a földrajzi mobilitást. Ezért a 2014–2020 közötti időszakra szóló többéves pénzügyi keretre vonatkozóan a Bizottság az Európai Szociális Alap forrásainak elosztásakor minimumösszegek bevezetését javasolta minden egyes régiótípus esetében, amelyek uniós szinten legalább 84 milliárd EUR-t tennének ki. Az európai szemeszter segítségével koordinált intelligens költségvetési konszolidáció keretében szükségessé válik a nemzeti költségvetési prioritások (újboldi) értékelése; ezen túlmenően azonban az uniós költségvetésnek az Európa 2020 stratégiával történő, a következő programozási időszakban végrehajtandó szoros összehangolását is lehetőségként kell megragadni, hogy az uniós forrásokat jobban és hatékonyabban a reformokra irányuló tagállami erőfeszítések támogatására lehessen fordítani⁵⁴.

⁵⁰ 2012 folyamán az EUMSZ rendelkezéseinek megfelelően a Bizottság javaslatot tesz a Növekedési és Foglalkoztatási Háromoldalú Szociális Csúcstalálkozó létrehozásáról szóló 2003/174/EK tanácsi határozat naprakésszé tételére.

⁵¹ A Tanács (Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács) 2011. december 1-jei következtetése, 9.5. pont.

⁵² A Tanács 2011. július 12-i ajánlása a nemzeti reformprogramokról.

⁵³ Az Európai Parlament és a Tanács 1176/2011/EU rendelete (2011. november 16.).

⁵⁴ A Közös Stratégiai Kerethez tartozó Európai Regionális Fejlesztési Alapra, Európai Szociális Alapra, Kohéziós Alapra, Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alapra és Európai Tengerügyi és Halászati

Ennek érdekében az ESZA által támogatott partnerségi szerződések és a 2013. évet követő operatív programok prioritásait szorosan össze kell hangolni az uniós gazdasági kormányzás és különösen a megújított foglalkoztatáspolitikai kormányzás iránymutatásaival. A Bizottság ugyanakkor támogatja a partnerségi szerződésekhez kapcsolódó alapok megerősített koordinációját és integrációját, beleértve az ESZA-t és az ERFA-t, valamint az EMVA-t és az ETHA-t is. E megközelítés a lehető legnagyobb szinergiára törekszik a foglalkoztatás területén is.

A Foglalkoztatási Bizottság új feladatai közé tartozó, a reformok végrehajtására és a bevált gyakorlatok cseréjére vonatkozó megerősített kölcsönös felülvizsgálat keretében értékelni kell az adott beruházás eredményességét is, hogy azt szükség esetén optimalizálni lehessen.

A Bizottság a következőket javasolja:

a foglalkoztatáspolitikai **koordináció és többoldalú felügyelet megerősítése** a következők révén:

- a közös foglalkoztatási jelentés tervezete mellett évente összehasonlító teljesítményértékelést kell közzétenni, amely meghatározott foglalkoztatási mutatókat tartalmaz. A teljesítményértékelési rendszer, amelynek kidolgozására a tagállamokkal együttműködésben kerül sor, a már meglévő közös értékelési kereten és a tagállamokkal közösen fejlesztett, a legnagyobb foglalkoztatáspolitikai kihívásokat meghatározó foglalkoztatási teljesítményértékelésen fog alapulni;
- 2012 végéig a tagállamokkal és valamennyi érintett szereplővel együttműködésben eredménytáblát kell kidolgozni a nemzeti reformprogramok részét képező nemzeti munkatervek tagállami végrehajtása terén tett előrelépések nyomon követése érdekében; erre első alkalommal a 2013. évi éves növekedési jelentés (közös foglalkoztatási jelentés) keretében kerül majd sor.

az uniós szociális partnerek erőteljesebb bevonása az európai szemeszter folyamatába a következők révén:

- az uniós szociális partnerek hatékony bevonása a foglalkoztatáspolitikai stratégiai prioritások meghatározásába i. a növekedési és foglalkoztatáspolitikai prioritásokról az európai szemeszter összefüggésében folytatott vita keretében, és ii. a Gazdasági és Pénzügyi Tanács, illetve a Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács tavaszi ülését megelőzően. Az utóbbi ülésen a Tanács elnöksége is részt vesz;
- a szociális partnereknek a Szerződés 152. cikkében meghatározott autonómiáját teljes mértékben tiszteletben tartva uniós háromoldalú testület létrehozása, amelynek célja a bérek alakulásának a termelékenység, az infláció és a belső kereslet, a munkanélküliség és a jövedelemegyenlőtlenség függvényében történő nyomon követése és az erről folytatott eszmecsere lenne.

a foglalkoztatáspolitikai és a megfelelő pénzügyi eszközök kapcsolatának megerősítése a következők révén:

Alapra vonatkozó közös rendelkezések megállapításáról, az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra és a Kohéziós Alapra vonatkozó általános rendelkezések megállapításáról és az 1083/2006/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló bizottsági javaslat, COM(2011) 615.

- a nemzeti reformprogramok és különösen a nemzeti munkatervek prioritásainak figyelembevétele a 2014–2020 közötti időszakra szóló partnerségi szerződések és operatív programok kidolgozása során, beleértve az azokra vonatkozó teljesítménykeretet is, figyelembe véve a megfelelő országspecifikus ajánlásokat és a Foglalkoztatási Bizottság megjegyzéseit;
- szükség esetén a partnerségi szerződések és az operatív programok felülvizsgálata a megfelelő országspecifikus ajánlások fényében, amint azt a közös stratégiai keretbe tartozó alapokra vonatkozó közös rendelkezésekről szóló rendeletjavaslat 21. cikke is előírja;
- a 2014–2020 közötti időszakban a nemzeti reformprogramok előkészítése során az alapok teljesítménykeretén alapuló értékelés figyelembevétele.

A Bizottság felszólítja a tagállamokat és a Tanácsot, hogy:

- a Foglalkoztatási Bizottság keretében dolgozzák ki a többoldalú felügyelet megerősítését biztosító mechanizmusokat a foglalkoztatáspolitikai terén;
- a Foglalkoztatási Bizottságban vitassák meg és fogadják el ezeket az új mechanizmusokat, hogy a Tanács mihamarabb elfogadhassa őket, és hogy a mechanizmusok a 2013. évi európai szemeszter során maradéktalanul végrehajthatók legyenek;
- teljes mértékben használják ki a 2014-től közös gazdálkodás keretében rendelkezésre álló ESZA-forrásokat, és támogassák a legnagyobb foglalkoztatáspolitikai kihívásokkal kapcsolatos beruházásokat.

Következtetések

E közlemény célja, hogy a jelenlegi kritikus helyzetben bemutassa az Európa 2020 stratégia foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseinek megvalósítását szolgáló leghatékonyabb lépéseket és megerősítse a stratégia foglalkoztatáspolitikai dimenzióját. A közlemény erre tartalmi megközelítésben törekszik: a tagállamok nemzeti munkaterveivel kapcsolatban alapvető iránymutatással szolgál, és javaslatokat tartalmaz az uniós szintű kormányzás foglalkoztatáspolitikai dimenziójának megerősítésére:

- A Bizottság szakpolitikai iránymutatás nyújtását javasolja a munkahelyteremtés és a munkaerő-piaci reformok ösztönzése céljából, és az e téren tett beruházások fontosságát hangsúlyozza, ezért ambiciózus megközelítés elfogadására szólítja fel a Tanácsot.
- A Bizottság intézkedéseket vázol fel a készségkereslet és -kínálat közötti eltérések felszámolása és a munkavállalói mobilitás javítása céljából; ennek érdekében meg kell szüntetni a ténylegesen uniós szintű munkaerőpiac előtt álló akadályokat.
- A Bizottság módszereket javasol a többoldalú felügyelet megerősítésére, a szociális partnereknek a foglalkoztatáspolitikai kormányzásba történő erőteljesebb bevonására, valamint a szakpolitikák és a finanszírozás jobb összehangolására annak érdekében, hogy az uniós költségvetési forrásokkal a lehető legjobb eredményeket lehessen elérni a foglalkoztatás terén.

MELLÉKLET

A mellékletben bemutatott három cselekvési tervre (Kulcsfontosságú foglalkoztatáspolitikai intézkedések a zöld gazdaság tekintetében, Cselekvési terv az uniós egészségügyi dolgozók tekintetében és Kulcsfontosságú intézkedések az ikt-ágazat foglalkoztatási helyzete tekintetében) irányuló javaslat a közlemény 1.2. szakaszán („A kulcsfontosságú ágazatok munkahely-teremtési potenciáljának kiaknázása”) alapul. E cselekvési terveket a vonatkozó bizottsági szolgálati munkadokumentumok is alátámasztják.

Kulcsfontosságú foglalkoztatáspolitikai intézkedések a zöld gazdaság tekintetében

A Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanácsnak a versenyképes, alacsony szén-dioxid-kibocsátású, erőforrás-hatékony és zöld gazdaságot szolgáló foglalkoztatáspolitikákról szóló, 2010. decemberi következtetéseire reagálva az itt bemutatandó *kulcsfontosságú foglalkoztatáspolitikai intézkedések* célja a zöld gazdaságra való sikeres átállás.

A Bizottság:

1. Ösztönözni fogja a zöld foglalkoztatás nemzeti munkaprogramokba történő integrálását:

- együttműködik a Foglalkoztatási Bizottsággal annak érdekében, hogy felhasználja annak zöld foglalkoztatási mutatóit, és biztosítsa a **reformintézkedések** egységes **nyomon követését**;
- arra ösztönzi a tagállamokat, hogy **aktív munkaerő-piaci intézkedésekkel és az egész életen át tartó tanulás eszközeivel** támogassák a **munkaerő áttelepítésére és átképzésére** irányuló igényeket, és ennek érdekében e politikai lépéseket adott esetben tegyék regionális, város- és helyi fejlesztési stratégiáik részévé;
- a 2013. évi európai szemeszter során fokozott figyelmet fordít **az energiahatékonyság foglalkoztatáspolitikai dimenziójára** és a szükséges reformok végrehajtására. A tagállamokat arra ösztönzi, hogy **használják ki jobban a környezetvédelmi adók és a kibocsátáskereskedelemből származó bevételek lehetőségét**, hogy az adórendszerek függetlenebbekké váljanak a munkából származó bevételektől.

2. Elmélyíti a „zöld” készségekről szerzett ismereteket:

- gondoskodik arról, hogy a **készségigények előrejelzését uniós szinten biztosító eszközök** (uniós „készségkörkép”, készségek, kompetenciák és foglalkozások európai osztályozási rendszere, a CEDEFOP és az EUROFOUND felmérései stb.) kiterjednek a zöld ágazatok új készségek iránti igényére is;
- 2013-ban **az érintett munkaerő-piaci szereplőkkel közösen számos, az egymástól való tanulás elősegítését szolgáló tevékenységet** szervez, amelyek mindenekelőtt azzal foglalkoznak majd, hogy miként helyezhetők el a készségek és a képzés témakörei a zöld növekedési stratégiák tágabb összefüggésében (a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatóságának kölcsönös tanulási programja), és milyen együttműködési formák alakíthatók ki a gazdaság szereplőivel annak érdekében, hogy az

álláskeresőket és az elbocsátás veszélyének kitett munkavállalókat az új zöld szakmák irányába lehessen terelni (az állami foglalkoztatási szolgálatok közötti párbeszéd);

- **2013/2014-ben** az „Intelligens energia – Európa” program keretében ösztönzi a **készségek tanúsítását szolgáló szabványosított eljárások** további bevezetését.

3. Ösztönzi az uniós pénzügyi eszközök szélesebb körű felhasználását az intelligens zöld beruházások terén:

- együttműködik az **Európai Beruházási Bankkal** annak érdekében, hogy **tovább növelje** az energiahatékonysági és a megújulóenergia-ágazat **köz- és magánberuházásaira irányuló hitelnyújtási képességet**;

- arra ösztönzi a tagállamokat, hogy az **ESZA által támogatott, 2014–2020 között zajló** operatív programok keretében foglalkozzanak a zöld ágazatok képzési szükségleteivel, valamint az állami foglalkoztatási szolgálatok kapacitásainak kérdésével annak érdekében, hogy előrelépések történjenek a zöld munkaerőpiacra való átállásban; emellett a Bizottság javaslatának megfelelően az energiahatékonyság és a megújuló energiák terén történő beruházásokra összpontosítja az **ERFA** forrásait;

- 2013-ban a Progress mikrofinanszírozási eszközzel összefüggésben **fórumot** szervez a **mikrofinanszírozás és a szociális vállalkozás terén érintettek számára** azzal a céllal, hogy a helyi pénzügyi közvetítő szervezeteket a vállalkozói tevékenység támogatására ösztönözze a zöld gazdaságban;

- azon innovatív kezdeményezések célzott támogatása, amelyek a PROGRESS „**társadalmi kísérletek**” tevékenysége keretében az erőforrás-hatékonyság és a befogadó foglalkoztatás kapcsolatával foglalkoznak.

4. Partnerségeket hoz létre a munkaerő-piaci szereplők között:

- a **PARES** (Társulás a foglalkoztatási szolgálatok között) 2013-ra szóló, a foglalkoztatási szolgálatok innovatív projektjeit támogató pályázati felhívása keretében támogatja a „zöld” munkahelyeket és a zöld gazdaságra való átállást támogató együttműködési projekteket;

- együttműködik az **európai szociális partnerekkel** annak érdekében, hogy a **2012–2014 közötti időszakra szóló munkaprogramjuk** keretében indított konkrét kezdeményezésekkel megoldásokat dolgozzon ki az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való áttérés megkönnyítésére;

- egy 2013-ban megjelenő, a **bevált gyakorlatokat bemutató kézikönyv** segítségével felhívja a figyelmet a legjobb két- és háromoldalú kezdeményezésekre.

Cselekvési terv az uniós egészségügyi dolgozók tekintetében

Annak érdekében, hogy támogassa a tagállamokat az egészségügyi ágazatot érintő kihívások kezelésében, és összhangban a tagállamok az iránti elkötelezettségével, hogy együttműködjenek egymással e területen (amint azt a Tanács 2010. decemberi következtetései is megerősítik), a Bizottság **cselekvési tervre** tesz javaslatot, amely az alábbi intézkedéseket foglalja magában:

A Bizottság:

1. Uniós szinten javítja a munkaerő-szükséglet előrejelzését és a munkaerő-tervezést az egészségügyi ágazatban:

- 2012 végéig a közegészségügyi programon belüli, a munkaerő-szükséglet előrejelzésével és munkaerő-tervezéssel foglalkozó, három évre szóló uniós együttes fellépés keretében a tagállamok és szakmai szervezetek részvételével európai platformot hoz létre, amelynek célja a bevált gyakorlatok cserélje, az egészségügyimunkaerő-szükséglet előrejelzését és a **hatékony munkaerő-tervezést** szolgáló módszerek kidolgozása, valamint az egészségügyi dolgozókra vonatkozó uniós adatállomány fejlesztése;

- 2014-ig iránymutatásokat dolgoz ki az egészségügyi szakmákkal kapcsolatos oktatási és **képzési kapacitáscserére** vonatkozóan, hogy a lehető legjobban kihasználhatók lehessenek a meglévő kapacitások; ennek során egy 2013-ban megjelenő tanulmány eredményeire támaszkodik majd, amely fel fogja térképezni a tagállamok egészségüggyel kapcsolatos oktatási és képzési kapacitáit, különös tekintettel az orvostudományi egyetemekre és az ápolóképző intézményekre;

2. Biztosítja az egészségügyben szükséges készségek jobb előrejelzését:

- az **ápolásban és gondozásban dolgozók tekintetében** támogatja egy európai **képzési tanács** 2013-as létrehozását; a tanács feladata lesz az e szakmák esetében szükséges készségek jobb elemzése és előrejelzése, megfelelően figyelembe véve a szakmai képesítések elismeréséről szóló irányelv korszerűsítésére irányuló javaslatot;

- a 2013-ban létrehozandó, kísérleti jellegű **ágazati szakképzettség-fejlesztési szövetség** munkájával támogatja az oktatással/szakképzéssel foglalkozó szervezetek és az egészségügyi munkáltatók közötti partnerségeket;

- támogatja a **folyamatos szakmai továbbképzéssel** kapcsolatos bevált gyakorlatok cseréjét a készségek és kompetenciák naprakésszé tétele és az egészségügyi dolgozóknak az egész életen át tartó tanulás eszközeivel biztosított megtartása érdekében; e célból 2013-ban felülvizsgálja és feltérképezi az egyes tagállami rendszereket és gyakorlatokat;

- 2014-ig ajánlásokat dolgoz ki az egészségügyi asszisztensek **képzési követelményeire** vonatkozóan, beleértve a **nem hivatásos gondozók oktatásának támogatását is**; ennek során az egészségügyi asszisztensektől elvárt készségek és kompetenciák elemzésére támaszkodik, és az egészségügyi asszisztensek tekintetében kísérleti szakértői hálózatot és adatbázist hoz létre;

3. Ösztönzi az egészségügyi dolgozók felvételére és megtartására irányuló eszmecserét:

- 2013-ig **feltérképezi** az egészségügyi ágazatban a **dolgozók felvételét és megtartását célzó innovatív és hatékony stratégiákat** annak érdekében, hogy a tagállamok **megoszthassák egymással a bevált gyakorlatok terén** tett tapasztalataikat; a stratégiák feltérképezésére közbeszerzési eljárást ír ki, és a tagállamokkal közösen mérlegelni fogja egy együttes fellépés lehetőségét;

4. Támogatja az egészségügyi dolgozók etikus toborzását:

- egy közös megközelítés kidolgozása révén **támogatja** a tagállamokat a **WHO egészségügyi dolgozók nemzetközi toborzásáról kiadott világszintű magatartási kódexének** (Global Code of Practice for the International Recruitment of Health Personnel) végrehajtásában.

Kulcsfontosságú intézkedések az ikt-ágazat foglalkoztatási helyzete tekintetében

Az „E-készségek a 21. századra” című bizottsági közlemény végrehajtása terén jelentős előrelépések történtek⁵⁵. Ma már általános az egyetértés a tekintetben, hogy az e-készségeket illetően hosszú távú uniós stratégiára van szükség, amely – az információs és kommunikációs technológiákban rejlő foglalkoztatási lehetőségek kiaknázása érdekében – a Bizottság, a tagállamok, a régiók és a szociális partnerek tevékeny együttműködésén alapul.

A Bizottság:

1. Többoldalú partnerségeket hoz létre az érdekelttek között, hogy:

- az egyes ikt-szakmákban jelentkező keresleti-kínálati **egyensúlyhiány** jobban feltárható legyen;
- mozgósítsa azokat a szervezeteket és hálózatokat, amelyek az **ikt-készségekre irányuló képzések kidolgozását, nyújtását és tanúsítását végzik**, mindenekelőtt a foglalkoztathatóságra és az informális kompetenciák tanúsítására fektetve a hangsúlyt;
- támogassa a **figyelemfelkeltő kampányokat** (Európai e-skills hét⁵⁶ – *European e-Skills Week, Légy te is online!* hét – *Get Online week*) és **népszerűsítse az ikt-szakmákat** annak érdekében, hogy felkeltse a fiatalok és az e területen alulreprezentált csoportok, például a nők, a pályafutásuk közepén járó munkavállalók és a kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportok érdeklődését, és megnyerje őket e terület számára;

2. Megerősíti az e-készségek európai keretét:

- az **uniós „képességkörkép”** honlapján 2013-ig külön rovatot hoz létre az ikt-életpályák számára;
- **2012-ben továbbfejleszti az e-kompetenciák CEN⁵⁷ által kidolgozott európai keretrendszerét**, aminek köszönhetően az 2013-ra rendelkezni fog a digitális kompetenciákra vonatkozó deszkriptorokkal és egy olyan, minden tanuló számára kifejlesztett önértékelő eszközzel, amely a bevezetendő európai készségútlevelel részét képezi majd;
- 2013-ban az e-oktatásra vonatkozó **európai szintű iránymutatásokat** dolgoz ki a vállalkozások szükségletei és a többek között az ágazati kezdeményezések által képviselt legjobb gyakorlatok alapján;

⁵⁵ Az „E-készségek a 21. századra” című bizottsági közlemény végrehajtása terén tett előrelépések értékelése, 2010. október,
http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/reports/eskills21_final_report_en.pdf.

⁵⁶ Lásd: <http://eskills-week.ec.europa.eu>.

⁵⁷ Európai Szabványügyi Bizottság (CEN).

- a célirányos, gyakorlati jellegű e-készségek támogatása érdekében a felsőfokú képzésben és a szakképzésben egyaránt támogatja a rövid képzési idejű programokat;

3. Támogatja a magasan képzett ikt-szakemberek számának növelését:

- 2012 során **minőségtanúsító védjegyeket** dolgoz ki azon **ágazati gyakorlati ikt-képzések** és tanúsítványok tekintetében, amelyek megfelelnek a szakképzés európai minőségbiztosítási referenciakeretének (EQAVET); 2013-ban kísérleti projektet fejleszt ki továbbá, amely **interaktív térképet készít a vállalatok által kibocsátott ikt-tanúsítványokról**, és online önértékelő tesztet fejleszt ki az ikt területén tevékenykedők számára;

- a **számítási felhőről** szóló jövőbeli uniós cselekvési tervvel összefüggésben ösztönzi az ikt-készségekkel, a vállalkozásalapítással és -működtetéssel, valamint a számítási felhővel kapcsolatos tevékenységek közötti szinergiákat;

- továbbfejleszti a 2012-ben indított, **e-irányítással (e-leadership) kapcsolatos uniós kezdeményezést**, amely a vállalkozók, menedzserek, az ikt területén tevékenykedők és a tapasztalt felhasználók szükségleteire összpontosít, különös tekintettel a kezdő vállalkozásokra és a kkv-kra;

4. Ösztönzi az uniós pénzügyi eszközök szélesebb körű felhasználását az ikt-készségekbe történő beruházások terén:

- arra ösztönzi a tagállamokat, hogy oktatási és képzési rendszereiken belül fokozzák a digitális képzés jelentőségét, és az **ESZA által támogatott, 2014–2020 között zajló operatív programok** keretében segítsék elő a digitális társadalmi befogadás folyamatát.