



## ***Európai munkaerőpiaci kihívások:***

### ***Az európai szociális partnerek közös elemzése***

**I. Bevezető**

**II. Elemzés**

**III. Kihívások**

**IV: Az európai szociális partnerek ajánlásai**

**2007. október**

# I. BEVEZETŐ

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP és ETUC hangsúlyozottan támogatja a lisszaboni stratégia célkitűzését: Európa váljon a világ legversenyképesebb, tudásalapú gazdaságává, mely fenntartható gazdasági fejlődést képes biztosítani, több és jobb munkahelyet teremt és erősebb szociális kohéziót kovácsol. Tekintve a globalizáció, a technológiai fejlődés és az előregedő társadalom támasztotta kihívásokat, a lisszaboni stratégia céljai éppolyan időszerűek és nélkülözhetetlenek, mint 2000-ben, a program születésekor. A lemaradás a gazdasági növekedés és munkahelyteremtés terén megoldásra váró feladat Európában.

A lisszaboni stratégia lényege, hogy növeljük Európa versenyképességét a magas hozzáadott értéket képviselő termékek és szolgáltatások terén. Tág értelemben véve, hogy biztosítsuk Európa világpiaci helyét és szerepét. Ehhez eszköze az innováció, a technológia és a termelékenység. Európa nem szállhat szembe munkaigényes termékek tekintetében olyan országokkal, ahol alacsonyak a bérek.

Annak érdekében, hogy javulhasson a foglalkoztatottság aránya, fokozódjon a növekedési potenciál és erősödjön az európai szociális párbeszéd szerepe, mint arról a szociális párbeszéd 2006-2008. évi programja is rendelkezik, az európai szociális partnerek közös kezdeményezést indítottak, hogy feltárják és elemezzék az európai munkaerő-piac kihívásait. A jelen elemzés szolgál alapul a közös ajánlásokhoz, melyeket a szociális partnerek az EU és nemzeti intézményekhez terjesztenek be, a foglalkoztatási akciókeret program prioritásainak kijelöléséhez, az életen át tartó tanulásról vagy a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci integrációjáról szóló autonóm keretmegállapodás tárgyalásaihoz.



ETUC  
John Monks

Főtitkár



BUSINESSEUROPE  
Philippe de Buck

Főtitkár



UEAPME  
Hans Werner

Főtitkár



CEEP  
Müller Rainer  
Plassmann

Főtitkár

Az európai munkaerő-piac kihívásait elemző jelentés teljes szövege elérhető az alábbi honlapokon:

[www.businessseurope.eu](http://www.businessseurope.eu)

[www.ueapme.com](http://www.ueapme.com)

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

[www.ceep.eu](http://www.ceep.eu)

## II. ELEMZÉS

### 1. Gazdasági növekedés

Az EU-ban 1996-tól 2006-ig terjedő időszakban a valódi GDP növekedés átlagban 2,4% volt, mely megfelelt az előző évtized átlagos gazdasági növekedésének. A tapasztalható kedvező tendenciák ellenére a lisszaboni stratégiában (2000.) kitűzött 3%-os növekedés csak megfelelő intézkedések segítségével teljesíthető.

Az európai szinten megjelenő fejlődés mögött jelentős eltérések rejlenek az egyes tagországok eredményeit illetően, illetve az országokon belül régiók szintjén is. Az új tagállamok felzárkóznak az EU15 tagállamokhoz, mely előnyösen hat az EU mutatóira, míg az utolsó évtizedben néhány nagyobb gazdaság gyengébb eredményeket mutatott.

Egyfajta gazdasági növekedési mérési módszer szerint egyrészt a népesség nem gyarapodik dinamikusan, másrészt a termelékenység növekedéséből származó bevétel visszaesett. Ezek mellett egyidejűleg a növekedés elmarad a lisszaboni stratégiában kitűzött mértéktől (lásd: 2., 5. és 9. fejezet).

Például az EU és USA között a népességnövekedési különbség elérte az évi 0,8%-ot az elmúlt évtizedben. Hagyományosan a migráció az amerikai munkaerő-piac dinamizmusát nagyobb mértékben lendítette fel, mint az európaiat. Ha figyelembe vesszük a demográfiai különbségeket, azt látjuk, hogy az egy főre eső GDP növekedés nagyjából mind az EU-ban, mind az USA-ban 2% körül mozgott az utolsó évtizedben. Míg a megelőző 10 évben az egy főre eső európai GDP növekedés meghaladta az amerikaiat.

Az egy munkaóraóra eső termelékenység növekedése 1,5% körül stabilizálódott az utolsó évtizedben, mely egyrészt visszaesést jelent az elmúlt évtizedben tapasztalt 2,2%-hoz képest, másrészt elmarad az amerikai teljesítményi szinttől. Számolva a demográfiai csökkenéssel is a termelékenységi növekedés a várható gazdasági növekedés még jelentősebb tényezőjévé fog válni.

Ugyanakkor az elmúlt 10 évben a folyamatosan emelkedő foglalkoztatási ráta pozitív irányban hatott a növekedésre (évenkénti 0,8% EU-15-ben és 0,5% EU25-ben). A foglalkoztatási arány az EU15-ben 1994. és 2005. között 59,9%-ról 65,4%-re javult. Ez az eredmény részben a jobb munkaerő-piaci részesedésnek, részben a csökkenő munkanélküliségnek (lásd: 2. fejezet) köszönhető.

A termelékenység, foglalkoztatottsági arány és növekedési potenciál fokozásához fontos összetevő általában a beruházást segítő környezet, különös tekintettel az innovációra, kutatásra és oktatásra.

Továbbá a költségvetési - és pénzügypolitika megfelelő egymásra hatása is jelentős szerepet játszik a növekedési, foglalkoztatottsági és termelékenységi eredmények befolyásolásában. A költségvetési politika terén alapvető cél a közfinanszírozásokat illetően fenntarthatóan, hosszú távon az anticiklikus fiskális politika alapelveinek való megfelelés. Ezzel a követelménnyel ellentétben azonban sok tagországban a költségvetési politika lanyhult a kedvezőbb időszakban

és szigorodott az üzleti ciklus lefelé ívelő szakaszában. Ez a tendencia különösen a nagy euró övezetbéli országoknál figyelhető meg. Emellett az egy főre eső (fajlagos) köztartozások is magasak.

A pénzügypolitikát illetően az infláció az elmúlt évtizedben mind az EU-ban, mind az euró övezetben viszonylag stabil maradt az árstabilitást figyelembe véve. Pozitív korreláció figyelhető meg (0,55) a rövid távú kamatlábak és a ciklikus feltételek között (megjegyzés: kibocsátási résnél mért) az euró zónában, az Egyesült Királyságban vagy Svédországban. A valutaváltás alakulása változatos képet mutat az egyes tagországokban. A tendencia azonban prociklikus fejlődést példáz mindenütt 2006-ban 5% körüli érték körüli volt, meghaladva az évtizedes átlagot a legtöbb EU tagországban. A másik foglalkoztatást és növekedést meghatározó tényező a bérek növekedése, melyről a szociális partnerek autonóm módon döntenek a termelékenységi tendenciákat szem előtt tartva.

## 2. Foglalkoztatás, munkanélküliség, termelékenység

Európa munkaerő-piaci termelékenysége folyamatosan növekedett az elmúlt évtizedben, mely tükröződik az emelkedő foglalkoztatási rátában is. Ez utóbbi 2005-ben elérte a 64,4%-ot leginkább az idősebb munkavállalók és a nők nagyobb arányú foglalkoztatásának köszönhetően. A munkanélküliségi ráta 7,9%-ra csökkent 2006-ban, mely a kilencvenes évek óta a legkedvezőbb statisztikai adat.

Bár tekintve a 16 millió munkanélkülit Európában, a közösség még mindig elmarad a Lisszabonban megálmodott 70%-os foglalkoztatási rátától és a foglalkoztatási helyzet mint olyan még mindig elégtelen. A hosszú távú munkanélküliség ijesztő és vannak olyan társadalmi csoportok, melyek különösen érintettek a kérdésben. Például a fiatalok, akik körében a munkanélküliek aránya az átlag kétszerese, vagy a nők, akik foglalkoztatási aránya 15%, alacsonyabb, mint a férfiaké.

Míg a munkaerő-felhasználás javult egész Európa szerte, a termelékenység növekedése kiábrándítóan kevés a maga 1,4%-ával az elmúlt évtizedben. A helyzetkép azonban eltérő tagországonként mind az eredményeket, mind a tendenciákat tekintve. Általában véve az euró zóna tagállamaiban gyengébb volt a termelékenységi növekedés, melynek gyökerei leginkább Olaszország és kisebb mértékben Spanyolország pozicionális gyengülésére nyúlnak vissza. A szerény európai eredményeknek ellenpéldái az új tagállamok, Írország és az Egyesült Királyság. Az európai átlagérték mögötti országoként és egy-egy országon belüli különbségeket a 6. sz. táblázat szemlélteti.

Az USA-val összehasonlítva az EU-ban több új munkahelyet teremtettek azokban az ágazatokban, melyek a termelékenységi növekedésben nem járnak elől, míg azokban a szektorokban kevesebb új munkahely jött létre, melyek élénkebb növekedést produkáltak. Ez magyarázza a két kontinens között az elmúlt évtizedben egyre szélesebbé fejlődő szakadékot.

### 3. Néesség

Tekintve a jelenlegi tendenciákat - születéskor várható hosszabb élettartam, csökkenő születési arány – az EU-nak az öregedő társadalom és a fogyó munkaerő problémájával kell szembenéznie a jövőben. Népeségi előrejelzések azt jósolják, hogy az elkövetkező 50 évben mintegy 15% csökken majd a munkakorú (15-64 év) lakosság száma. A jelenség által különösen érintettek a közép-kelet európai és néhány nagyobb tagállam. Arányokat tekintve ez azt jelenti, hogy a jelenlegi 4:1 munkakorú - nyugdíjas ráta 2:1-re módosul a 21. század közepére. Sok tényező befolyásolja a népesség változását, mint például a nemek közötti esélyegyenlőség, munka és magánélet közötti egyensúly, munkaerő-piaci feltételek.

A megfelelő intézkedések hiányában veszélybe kerül a nyugdíj- és egészségbiztosítási rendszerek fenntartható finanszírozása tekintve, hogy több lesz a nyugdíjasok száma, míg az aktív hozzájárulók aránya csökken. Messzebbmenő gazdasági következményeket is eredményezhet ez a változás a lanyhuló növekedési potenciáltól kezdve a képzettségi szakadékig, mivel a szaktudás átörökítése a munkaerő-piacra lépő fiatalokra lelassul. Az oktatás általános szintje azonban továbbra is fokozatosan emelkedik, főleg, ha figyelembe vesszük, hogy az aktív munkaerő-piacról kivonuló idős dolgozók alacsonyabb iskolázottsági szinttel rendelkeztek. Kihívást jelent azonban a szociális védelmi rendszer finanszírozási alapjának szélesítése, a foglalkoztatási arány növelése főként a nők és idősek körében, valamint a termelékenység fokozása.

A nettó migránsok száma emelte az EU össznépeségét a múltban és ez a tendencia folytatódni látszik. A legvalószínűbb scenárióval számolva azonban ez az arány nem lesz elégséges ahhoz, hogy kompenzálja az európai munkakorú népesség visszaesését. Következésképpen nem nyújthat hosszú távú megoldást az EU demográfiai problémájára. Továbbá kardinális kérdés az európai munkaerő-piac számára a bevándorló munkavállalók képzettségi és készségszintje.

### 4. Munkahelyteremtés

Az 1995-2005-ös időszakban az EU25 tagországai mindösszesen 18,5 millió új munkahelyet teremtettek. A globális növekedés mögött dinamikus munkahelyteremtés és megszűnés húzódik meg: évente 5-8% között szaporodott az új munkahelyek száma, míg a régiek 3-4%-a szűnt meg. Ez példázza az ágazatok és vállalatok közötti jelentős forrás-átcsoportosulást. Kkv-k, főként a mikro és az újonnan beinduló vállalkozások járulnak hozzá leginkább a nettó munkahelyteremtéshez.

Az elmúlt évekhez hasonlóan továbbra is a szolgáltatási szektor vállalatai foglalkoztatják a legtöbb munkavállalót és ez a folyamat felgyorsulni látszik. Az elmúlt 5 évben mintegy 14 millió új munkahellyel bővült az ágazat. Leglátványosabban az üzleti, egészségügyi, szociális, hotel és vendéglátói szolgáltatások fejlődtek, illetve az oktatás. Ezzel ellentétben a gyártás területén a foglalkoztatottak száma 2 millióval csökkent ugyanebben az időszakban.

## 5. Szerződéses megállapodások

2005-ben a határozatlan idejű munkaszerződések tették ki a munkaszerződések 85%-át Európában. Ugyanakkor a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók aránya 1997-től 2005-re 12%-ról 15%-ra nőtt.

A megfigyelt növekedés tíz tagállamban követhető nyomon erőteljesen 2000-től kezdődően. Ezek közül is Lengyelország áll a vezető helyen. Ugyancsak 10 tagállamban változatlan maradt a határozott idejű szerződések aránya az évek során, míg a maradék öt államban csökkent. A változatos fejlődési trendek mellett a határozott idejű szerződések gyakorisága is eltérő képet mutat tagországonként. 2,5%-tól (RO) egészen 33%-ig terjedhet (ES) a 2005-ös adatokra támaszkodva.

Munkavállalók körében végzett felmérések szerint ezek a szerződések jobbra és egyre inkább kényszerűségből köttetnek. 2001-ben a munkavállalók 37%-a nyilatkozott így, míg 2004-ben már 48%-uk.

A részmunkaidős munkavállalók aránya is növekedett, főleg a 2000- 2005. közötti időszakban, 16%-ról 18,4%-ra, masszívan hozzájárulva a foglalkoztatás globális növekedéséhez. A részmunkaidős foglalkoztatás gyakorisága szintén eltérő tagországonként. Bulgáriában 2,1%, míg Hollandiában 46,1%.

A dolgozói felmérések szerint a munkavállalókat 80%-ban családi, egészségügyi okok motiválják, hogy a részmunkaidő mellett döntsenek, illetve egyéb személyes kötelezettségvállalás, képzésben való részvétel. 15%-ról 20%-ra emelkedett 2002-re azonban azon részmunkaidős munkavállalók aránya, akik teljes munkaidőben kívánnának dolgozni. 2005-ben a foglalkoztatott nők közül 32,3% uknak volt részmunkaidős állása, míg férfiak körében ez a ráta mindössze 7.4% EU viszonylatban. A nemek közötti ilyen jellegű eltérés minden tagállamban megfigyelhető – eltérő mértékben ugyan.

Az önfoglalkoztatás aránya csökkent 1997. és 2005. között 16.6% -ról 15.6% -ra. Az összfoglalkoztatáson belül az önfoglalkoztatás részesedése eltér tagállamonként: például 5% Svédországban, míg 44% Romániában.

Nullától hatig terjedő skálán az állás biztonsága az EU-ban a standard szerződések esetében átlagosan 2,366 (18 EU tagállamra számított egyszerű átlag eredményeit mutatja a 11. sz. táblázat) szemben 10 nem EU OECD ország eredményeivel, ahol ez a mutató 1,75. A standard munkaszerződésekben a foglalkoztatás biztonságára vonatkozó jogszabályok értékelése igen széles tartományban mozog 1,1-től (UK) 4,2 (P). Ezek a globális adatok szintén csak nagy különbségeket rejtenek a nemzeti foglalkoztatás biztonsági jogszabályok szerkezete és részletes jellemzői között (EPL).

A biztonság nem változott 1994. és 2003. között Szlovákia kivételével, ahol némileg enyhítettek a szabályokon.

A határozott idejű szerződések védelme is vegyes képet mutat országonként, mértéke 0,4-től (UK, SK) 3,6 (FR). Az átfogó jellegű indikátorok mögött a határozott idejű munkaszerződésekre



és munkaerő kölcsönzésre vonatkozó EPL szabályok szintén eltérnek részleteikben az egyes országokban.

A fejlődés leglátványosabban 1994-től követhető nyomon ezen a területen. Németországban, Görögországban, Dániában, Olaszországban, Belgiumban, Hollandiában, Szlovákiában jelentősen lazultak az ideiglenesen foglalkoztatott munkaerőre vonatkozó jogszabályok, míg Spanyolországban és Portugáliában szigorodtak az előírások.

Az EPL szerkezete és ALMP-hez, illetve egyéb munkaerő-piaci intézményhez való viszonya meghatározza a munkaerő-piaci eredményeket, pl: az egyes kategóriákban a foglalkoztatási - munkanélküliségi arányt, a munkanélküliség hosszát, az egy munkakörben eltöltött idő hosszát, az állások stabilitását, a termelékenységet. Ezek az összefüggés azonban összetett. A feketemunka előfordulásának megbecslése a legnehezebb feladat. Az egyes országok összehasonlítása pedig bizonytalan. A rendelkezésre álló adatok azonban azt mutatják, hogy minden tagállamban kivétel nélkül elterjedt a feketemunka. Káros hatása, hogy torzítja a versenyképességet és aláássa a szociális védelmi rendszer finanszírozását.

## 6. Aktív munkaerőpiac politika

Az aktív munkaerőpiac politikai eszközök közé tartoznak az állami foglalkoztatási szolgálatok, vállalkozásindító ösztönzések, osztott munkakör, munkakör rotáció, képzés, speciális segítségnyújtás hátrányos helyzetű csoportok pl: csökkent munkaképességűek részére. Az ALMP-k (aktív munkaerőpiac politikák) célja és rendeltetése, hogy elősegítsék a munkaerő-piaci mobilitást, a munkanélküliek és inaktívak integrálását a dolgozók társadalmába. Az ALMP-k tartalma országfüggő.

2004-ben az ALMP-kre a GDP 0,5% -át fordították az 1995-ös közel 1%-hoz képest. Ehhez párosult még a kiadások átstrukturálódása is. Képzésre fordítottak közel 30%-ot, mely nagyjából változatlan 1995-höz viszonyítva. Viszont két kategóriában történt azonban lényeges változás: az állami foglalkoztatási szolgálatok, illetve a munkakör rotáció, munkakör megosztás kapott nagyobb részesedést az összkidadásokból. Ennek ára lett azonban a közvetlen munkahelyteremtéstől, programoktól és a csökkent munkaképességűek bevonásától való elvonás.

2004-es adatokat alapul véve az ALMP-kre fordított források igen különböznek az egyes tagországokban, főként, ha arról azokat kérdezzük, akik munkára vártak. Azok az országok, amelyek 1995-ben keveset áldoztak a cél érdekében növelték kiadásukat ebben az irányban. Azokban az országokban azonban csökkent a ráfordítás, akik a középmezőnyben foglaltak helyet ugyanabban az időben. A legtöbbet költő országok magatartása eltérő volt. A mennyiségi dimenzió mellett meg kell vizsgálnunk az ALMP minőségét és a ráfordítás hatékonyságát is, hiszen ez a leglényegesebb tényező, mely meghatározza a több és jobb munka teremtésének feltételét.

## 7. Oktatás, képzés és az életen át tartó tanulás

### A. Oktatás

2005-ben az EU munkakorú népességének mintegy 33%-a részesült csupán alapfokú oktatásban, 47%-a középfokú képzettséggel rendelkezett és 20%-uk tanult felső fokon. 2000-től a felsőfokú oktatásban részesülők aránya nőtt, míg az alapfokú képzettséggel rendelkezőké csökkent. Ebben a tekintetben a nemek között nincs jelentős különbség.

A 15 évnél fiatalabb európai diákok közel 20% -a küszködik súlyos olvasási nehézségekkel. 2000. óta ezen a területen nem értek el javulást, hogy megvalósítsák az EU E&T 2010 15%-át. Továbbá a fiatalok közel 16%-a hagyja abba korán tanulmányait szemben az EU-2010 10%-os célkitűzésével. Tagországokként ez a tendencia eltérő. Leggyakoribb a mediterrán országokban, legritkább a skandináv és néhány közép-kelet európai országban.

### B. Életen át tartó tanulás

2005-ben az EU27 tagországaiban a felnőtt populáció 9,7%-a részesült oktatásban vagy képzésben, mely növekedési tendenciát mutat a 2000-es 7,1%-hoz képest. Igaz, ez részben a módszertani változásoknak tudható be, történt azonban előrelépés a 12%-os cél elérése érdekében.

Az életen át tartó tanulás programja legnépszerűbb a fiatalok körében és a kor előre haladtával csökken a résztvevők aránya.

Nemzetiségként is jelentősen eltér a programban való aktivitás mértéke. Legmagasabb az UK-ban és a skandináv országokban.

Továbbá a felnőttek részvétele a nemformális oktatásban átlagosan több mint háromszorosa, mint a formális oktatásban.

A 2005-ben végzett Európai Munkakörülmények felmérés szerint az EU25-ben a munkavállalók 27%-a részesült a munkáltató által finanszírozott vagy szervezett képzésben, illetve az önfoglalkoztatottak esetében a saját maguk által fizetett valamilyen képzésben.

EU27-re vonatkozóan nem áll rendelkezésre adat. EU15 viszonylatában azonban ez az arány visszaesés a 2000-es adatokhoz képest, mikor is 30% volt ez a ráta. Az egy főre eső képzéssel töltött napok száma a munkavállalók illetve önfoglalkoztatottak körében szintén csökkent 2005-ben a 2000-es felméréshez képest 14,3%-ról 11,2%-ra. A munkavállalók 27%-a részesült munkaköréhez kapcsolódó képzésben, 17%-uk egyéb munkahelyi képzésben.

A Dublini alapítvány negyedik munkakörülményi felméréséből kiderül, hogy a munkáltatók által finanszírozott képzésekben a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók 32%-a részesült, szemben a határozott idejű szerződéssel rendelkező dolgozók 29%-ával, illetve a kölcsönzött munkaerő 18%-ával. Az alapfokú képzettséggel rendelkező munkavállalók 10%-ának járt ki ez a jog összehasonlítva a harmadfokú képzettséggel rendelkező dolgozók 40%-ával.



## 8. Társadalmi kohézió

Az elszegényesedéssel veszélyeztetett népesség aránya az EU25-ben stabilan 9% maradt 2000. és 2005. között. Számokban kifejezve ez 72 millió embert érintett. Az egyes tagországokban persze más-más ennek mértéke. Legkisebb Svédországban (9%) és a legmagasabb Litvániában és Portugáliában (21%). A társadalmi transzferek fontos szerepet játszanak az elszegényesedési kockázat csökkentésében. Nélkülük a nyugdíjat leszámítva az EU népességére vetítve a kockázat aránya 2005-ben 26% lett volna 16% helyett a 2000-es 23%-ról növekedve.

A gyermekkori szegénység EU25-ben stabilan 20% körül maradt 2000. és 2005. között. Ez magasabb, mint a felnőttkori szegények aránya. Itt is eltérőek az egyes tagállami adatok Svédország 7%-ától Lengyelország 27%-áig.

A jövedelmek egyeletlen elosztása (Gini koefficiens szerint kalkulálva<sup>1</sup>) 31 körüli volt 2005-ben. 2000-ben ez az érték 29. Tagországok különbsége mutatkozik Szlovénia 22-es értéke és az UK vagy Görögország 35-ös értéke között.

EU25-ben a szociális kiadások a GDP 27,3% volt 2000-ben. Tagországonkénti eltérést mutatja a litván és észt 13,4% szemben a svédek 33,5%-os kiadásával.

Az EU15-ben (2000) a dolgozók 15% -a volt alulfizetett<sup>2</sup>, ezen a fizetésen az átlagfizetés kétharmadát értjük. Dániában ez az arány 8,6%, míg 19.4% az UK-ban (Forrás: Foglalkoztatás Európában (Employment in Europe) 2004, 168. oldal).

Az adózási és járadék rendszerek eltérő képet mutatnak a tagországokban. Konstruktívjuk hatást gyakorol a munkaerőpiacra. Ez a hatás több síkon is mutatkozik: feltételek, a járadék időtartama és szintje, foglalkoztatási szolgálatok hatékonysága. A munkanélküliség járadék rendszerének vannak pozitív és negatív hatásai is. Egyrészt anyagi biztonságot ad az új munkakeresés időszakára. Másrészt azonban nem motiválja a munkanélküli dolgozót, hogy újra elhelyezkedjen.

A foglalkoztatásra gyakorolt nettó hatások szintén eltérőek az egyes tagországokban. Különösen, ami a az aktív munkaerőpiac politikával való kölcsönhatását illeti. EU-25 országaiban az a munkanélküli polgár, újra elhelyezkedik, bruttó jövedelem 75%-tól esik el átlagosan a magasabb adók, társadalombiztosítási járulék miatt, valamint hogy nem jogosult többé a munkanélküli, illetve egyéb járadéokra (adóval terhelt).

Hasonló módon az alacsony fizetésű dolgozók esetében egyéni dolgozóra nézve az bruttó jövedelem 50%-át teszi ki a befizetett személyi jövedelemadó és a társadalombiztosítási járulék, illetve mivel hogy elesik a járadékoktól, mivel a bruttó bér az átlagfizetés 33%-áról 67%-ára nő. Egy kétgyermekes, egykeresős családmoddellnél a bruttó jövedelem 62%-a marad megélhetésre. A munkaerő után fizetett összes adó az alacsony bérűek esetében az EU25-ben csaknem 40%.

<sup>1</sup> Gini koefficiens a jövedelmek társadalmi elosztását méri nullától 100-ig terjedő skálán. Nulla a teljes egyenlőség esete, 100 a teljes egyenlőtlenségé

<sup>2</sup> Ezek a számadatok nem tartalmazzák a munkahelyi juttatásokat.

Az adó mértéke szintén országfüggő, pl 49% Belgiumban, de Írországban kevesebb, mint 20%, csakúgy, mint Cipruson és Máltán is.

## 9. Mobilitás

### A. Földrajzi mobilitás az EU-ban

Az országok közötti mobilitás mértéke alacsony az EU-ban. Átlagosan azon dolgozók aránya, akik más tagországban születtek, a dolgozó népesség 1,5%-a (1,2% az EU15-ben és 0,3% az EU10-ben), szemben a harmadik országból származó munkavállalókkal, akik aránya 3,4%. Míg a tagországok közötti mobilitás csekély, a legutóbbi felmérések azt mutatják, hogy az EU dolgozó népesség 20%-a váltott lakóhelyet élete során, csakhogy jobbára egy országon belül. Az egyes nemzetiségek mobilitási habitusa azonban eltéréseket mutat. Leginkább az északi országok polgárai mozognak régiók vagy országok között, a munkakorú népesség 40%-a.

### B. Munkaerő-piaci mobilitás az EU-ban

A munkahelyváltás gyakorisága is változó az egyes tagországokban. A legutóbbi munkáltatóváltásokat elemezve kiderül, hogy a jelenleg is munkaviszonyban álló dolgozók 8%-a egy éven belül tette meg ezt a lépést, 33%-uk az elmúlt 5 éven belül legalább egyszer váltott munkahelyet és 50%-uk az elmúlt 10 évben.

Az EU25-ben az egy dolgozóra jutó munkahelyek száma jelenleg 3,9. Ennek tagországonkénti megoszlása 5-6-tól (skandináv országok) terjed 2,9-ig (Ausztria, Szlovákia, Málta, Szlovénia).

## 10. A munkahely minőségének egyéb tényezői

2000. és 2004. között folyamatosan csökkent mind a halálos, mind a halált nem okozó balesetek száma. 2000-ben minden 100 000 dolgozóból 4,6 szenvedett halálos baleset. Ezt az arányt 3,8-re sikerült csökkenteni. Míg a halált nem okozó balesetek száma 4 000-ről 3 200-ra csökkent. Ez a tendencia hosszú távon is folytatódik. A globális számadatokon belül azonban a tagállamok és az egyes ágazatok eredményei eltérőek. Az EU-ban a munkahelyi balesetek a gazdaságra 55 milliárd eurós költséget rónak. Mely a GDP 0,64%-nak felel meg.<sup>3</sup>

A 0-3 éves gyermekek után, illetve a három éves kortól az iskolaköteles kor kezdetéig igénybe vehető gyermekgondozási juttatásokhoz való hozzáférés eltérő az egyes tagállamokban. Sok országban még komoly erőfeszítéseket kell tenni annak érdekében, hogy a vonatkozó barcelonai célokat, a 33% és 90%-os gyermekgondozási lefedettséget elérjék.

A női és férfi munkavállalók átlagkeresetét összehasonlítva kitűnik, hogy a kettő közötti különbség az EU25 országaiban némileg csökkent. Bár a 2004-es adatokat figyelembe véve a meglévő 15%-os szakadék joggal indokolja a munkaerő-piaci szegregációtól való félelmet.

Tagországokban eltérő mértékben érzékelhető a különbség. 5% alatt van Máltán és Portugáliában, míg meghaladja meg a 20%-ot is Németországban, Észtországban, Szlovákiában és Cipruson.

<sup>3</sup> SEC(2007) 215/2 Bizottság munkadokumentuma. A munkahely minőségének és a termelékenység javítása: Közösségi stratégia 2007-2012. munkahelyi biztonság és egészség c. közlemény kiegészítő dokumentuma. A legfrissebb elérhető adat az EU15-re vonatkozóan 2000-ből.

Hat év után az ideiglenesen foglalkoztatott munkavállalók 55%-a kapott végleges munkaszerződést. 16%-uk továbbra is ideiglenesen foglalkoztatott, 20%-ukat nem foglalkoztatják és 6,4%-uk önfoglalkoztató lett. Hat év után az állandó munkahellyel rendelkezők 76,7%-a még mindig állandó alkalmazásban áll, 4%-uk ideiglenesen foglalkoztatott, 3,1%-uk önfoglalkoztató és 15,8%-uk egyáltalán nem áll alkalmazásban.

Az alacsony bérezésű állásokból való kilépés egyre gyakoribb, de valószínűségének növekedése lelassult. Hét év elteltével 39,2%-uk talált egy közepesen fizetett állást és 4,8%-uk jól fizetett. 26,2%-uk azonban továbbra alacsony béren foglalkoztatott, míg 29,8%-uknak egyáltalán nincs bevétele. Azokban az országokban a legnagyobb az alacsony bérezésű állások elhagyása, ahol a legkisebb azok előfordulása (Dánia, Olaszország, Finnország, Portugália és Ausztria). Az ilyen pozíciókból történő mobilitást a munkahelymegtartás és előléptetés egyéb aspektusainak függvényében is meg kell vizsgálnunk, hogy a nemzeti munkaerő-piac teljesebb elemzését kapjuk.

A kollektív tárgyalás eltérő mértékű lefedettsége szembetűnő a tagországok között. Ez a munkaügyi kapcsolatok eltérő rendszerére vezethető vissza, illetve a kollektív megállapodások kiterjeszthetőségének lehetőségére.

Felmérési adatok szerint a dolgozók több mint 80%-a elégedett vagy nagyon elégedett a munkakörülményeivel.

Több mint 34% -uk vallja, hogy keményebb követelménnyel is megbirkózna, míg 52%-uk becsli úgy, hogy a követelmények megfelelnek készségszintjének.

A munkahely minősége, termelékenység, innováció és munkaerő-piaci befogadás egymást erősítő jelenségek.

### III. KIHÍVÁSOK

A II. fejezet mutatta be a munkaerő-piac azon a kedvező fejleményeit, melyeknek az elmúlt évtizedben lehattünk tanúi. Az európai szociális partnerek azonban úgy vélik, ezek nem adnak megelégedésre okot. A jobb és több munkahely elősegítése érdekében Európának nagyobb mértékű növekedésre, aktívabb termelékenységre, foglalkoztatásra és erősebb társadalmi kohézióra van szüksége. Ehhez megfelelő gazdaság és szociálpolitikát kell kialakítani, melyek segítik egymást. Prioritásuk legyen a foglalkoztatás és termelékenység kettős célja. Formálásánál tartsák tiszteletben és szem előtt a tagállamok sokszínűségét és nemzeti sajátosságait. Az intézkedések meghozatalánál a szociális partnerek a következőket javasolják:

#### A. Aktív munkaerő-piac és gazdaságpolitika

##### **Aktív munkaerőpiac politika, oktatás és képzés**

Európának határozottan el kell köteleznie magát az aktív munkaerő-piac politika mellett, mely az „emberekbe ruház be”, illetve célul kell kitűznie a munkaerő-piac politika makroökonómiával való szoros összekapcsolását.

Napjaink munkaerő-piacán mindenkoránál biztosabbnak kell lenni abban, hogy a munkavállalók birtokában vannak a megfelelő készségeknek és képességeknek ahhoz, hogy lépést tartsanak a változásokkal, belépjenek a munkaerő-piacra, illetve ott maradjanak és élni tudjanak az új munkalehetőségekkel.

A nagyobb foglalkoztatási ráta egyik aspektusa, hogy aktív munkaerőpiac politikát léptessünk életbe. Ennek feltétele, hogy rendelkezésre álljanak a szükséges költségvetési keretek, melyek lehetővé teszik a beruházásokat, másodsorban hogy működjenek jól az állami foglalkoztatási szolgálatok, melyeken belül elérhetők legyenek az egyéni kiegészítő szolgáltatások. Ezek mind kulcsfontosságú szerepet játszanak a munkakeresés megkönnyítésében annak érdekében, hogy a kínálat és kereslet között nagyobb határfokú legyen a megfelelés.

A hatékonyan működő munkaerőpiac, az ALMP-k szerepe, illetve a jól szervezett munkanélküli járadék rendszer, a munkanélküliek jogainak és kötelességeinek meghatározása különösen nagyban járul hozzá a munkaerőpiacra történő integrálás folyamatához.

A foglalkoztathatóság javításának másik összetevője az életen át tartó tanulás programjának elősegítése, mellyel a fejleszthetők a kompetenciák és növelhetők a képzettségek. Az egyre fejlődő tudás és szolgáltatás alapú gazdaság szükségessé teszi az egyre képzettebb munkaerő rendelkezésre állását. Következésképpen Európának magasabbra kell tennie az oktatás szintjét és javítania az életen át tartó tanuláshoz való hozzáférést. Az oktatási és képzési rendszert az egyéni és a munkaerő-piaci szükségletekhez kell igazítani.

Az egyén az oktatási rendszerből az alapvető készségek birtokában hagyja el. Többek között rendelkezzen a társadalmi és vállalkozói ismeretekkel. Találjanak megoldást az iskolából korán kimaradó diákok problémájára. Az egyes oktatási ösvények és rendszerek legyenek átjárhatóak. Ennek maga után kell vonnia a kezdeti szakképzés átértékelését és jobb elismerését. A készségek aktualizálása nagyban függ az életen át tartó tanulásba történő megfelelő beruházástól. A beruházás felelőssége valódi partnerség kialakítása útján megoszlik az érintett

felek között, úgy mint közhatóságok, vállalatok, egyének. Az egyéneknek motivációra van szükségük, hogy részt vegyenek a programban és folyamatosan frissítsék ismereteiket. A munkáltatónak meg kell könnyíteni a készségfejlesztésbe való beruházást. Továbbá leginkább a kis- és középvállalkozásokat érintő probléma, hogy nem áll rendelkezésre elegendő megfelelő képzési lehetőség. Erre megoldást kell találni. A beruházások fokozása mellett növelni kell a kiadások hatékonyságát is.

A felvázolt háttér és a jövőbeli tendencia ellenére, hogy a demográfiai változások miatt csökkeni fog a munkaerő, különösen nagy jelentőséggel bír az idősebb dolgozók folyamatos képzése és szaktudásuk fejlesztése. Ezt azonban korán kell elkezdni és részét kell képezze egy átfogó, tágabb öregedési és életen át tartó tanulási stratégiának. Továbbá ha Európa teljesen ki akarja aknázni a munkaerő piacban rejlő potenciált, különös figyelmet kell szentelni a hátrányos helyzetű csoportok képzés és tanulásigényének.

Szilárd makrogazdaság-politika alakítása és kedvező üzleti környezet

A szilárd makrogazdaság-politika alapvető fontosságú egy olyan gazdaság számára, mely ki kívánja bontakoztatni teljes növekedési potenciálját és magas életminőséget kíván garantálni polgárai számára. Vezető szerepet kell hogy kapjanak az masszív és fenntartható növekedés érdekében. Emellett megfelelő kölcsönhatást kell biztosítani a következők között:

**1** stabil költségvetési politika, mely következetes halad az anticiklikusságot elősegítő stabilitási és növekedési paktum mentén,

**2** pénzügypolitika, mely elsősorban árstabilitást garantál és előítélet nélkül a Közösség általános gazdaságpolitikáját is támogatja annak érdekében, hogy növelje a foglalkoztatás, szociális védelem szintjét, a fenntartható és inflációmentes növekedést, a magas versenyképességet, a javuló életszínvonalat – ahogyan arról az EK szerződés 2. paragrafusára rendelkezik,

**3** bérpolitika, melyről a szociális partnerek autonóm módon rendelkeznek és melyben a reálbérek növekedése követi a termelékenység növekedését.

Emellett, a vállalkozásokat motiváló, innovációt elősegítő jobb és előnyösebb üzleti környezet, mely kulcsfontosságú az új munkahelyek teremtéséhez. Európában a vállalkozói potenciál felszabadításához megfelelő jogi, pénzügyi és adminisztrációs feltételeket kell teremteni, mellyel megkönnyíthetjük a vállalat alapítást és a vállalatok terjedését.

Ez különösen nagy jelentőséggel bír annak fényében, hogy a kis- és középvállalkozások teremtik a legtöbb új munkahelyet az EU-ban.

EU szinten a teljes és teljességében működő belső piac alapvető a gazdasági növekedés aktiválásához, a munkahelyteremtéshez és az innovációhoz. Prioritásként kell kezelni a kis-és középvállalkozások előtt fennálló belső piaci akadályokat felszámolását annak érdekében, hogy élni tudjanak az európai egységes piac által nyújtott minden előnnyel. Egyenlő esélyeket kell teremteni a belső piacon, a szociális területen is, illetve a közszolgáltatásokhoz való hozzáférést illetően is, mely megköveteli az alapelvek és jogszabályok tiszteletben tartását. Ez alapvető szükséglet a belső piac kielégítő működéséhez és központi szerepet játszik abban, hogy a polgároknak milyen kép alakul ki az európai integrációról, illetve hogy azt milyen mértékben támogatják.



A támogató, előnyös üzleti környezet teremti meg a keretfeltételeket a kutatáshoz, innovációhoz. Ki kell azonban egészíteni egy erős és koherens innovációs politikával is. A tudásalapú gazdasághoz masszív befektetésre van szükséges a kutatás és fejlesztés területén. Ezért a K+F ráfordításokat meg kell emelni, a lisszaboni stratégiában kitűzött cél értelmében (GDP 3%-a) szem előtt tartva a köz és magánberuházások egyensúlyát.

## B. Szociális védelem és kohézió

### Adó és szociális védelmi rendszerek

Jól kidolgozott és működő adó és szociális védelmi rendszerek egy versenyképes gazdaságban a hatékony munkaerő piac, a több és jobb munkahely feltételei. Az európai szociális rendszerek központi jellemzője, hogy munkanélküliség, nyugdíjazás, vagy munkaképtelenné válás esetén jövedelmet garantál különösen az öregedő társadalom, globalizáció és a technológiai fejlődés teremtette körülmények fényében. Ezen változások következményeként az adó és szociális védelmi rendszerek kihívásokkal szembesülnek:

- Ø megfelelő ösztönzés a munkaerőpiaci kereslet oldalán;
- Ø megfelelő ösztönzés a munkaerőpiaci kínálat oldalán;
- Ø a versenyképesség és a szociális kohézió kombinálása és a tisztességes jövedelemelosztás biztosítása;
- Ø a szükséges pénzügyi alap biztosítása a magas minőségű és univerzális közszolgáltatásokhoz, oktatáshoz és munkaerőpiac politikához.

Tekintve a munkaerőpiac változásait, a dinamikus munkaáramlást, a csökkenő munkakorú népességet, az adó és szociális védelmi rendszereket úgy kell megtervezni, hogy azok elősegítsék a munkaerő aktiválását, részvételét és reintegrációját. Ebben a tekintetben az aktív munkaerőpiac politika és egyéb intézkedések rendkívüli jelentőséggel bírnak. A foglalkoztatás, mobilitás elősegítése, a munkavállalók támogatása, hogy elfogadják és megbirkózzanak a változással mindenekelőtt olyan környezetben fontos, ahol nagyobb valószínűséggel váltanak állást.

Végül, a tagállamoknak lépést kell tenniük annak érdekében, hogy biztosítsák szociális védelmi rendszereik pénzügyi fenntarthatóságát.

### Támogató közpolitika és környezet

Magas minőségű közszolgáltatások fontos szerepet játszanak a hatékony munkaerőpiac és a versenyképes gazdaság fejlődésében. Költséghatékony szociális védelmi rendszerek, állami foglalkoztatási szolgálatok, az oktatás minősége az államilag finanszírozott iskolákban és egyetemeken, a felhasználók pénztárcájának megengedhető minőségi gondozási ellátás, a közhálózatok hatékonysága mind azt példázzák, hogyan erősíthetik a közszolgáltatások a gazdaság versenyképességét és segíthetik elő a foglalkoztatási ráta emelkedését. Mind a magán, mind a közszférának ki kell vennie szerepét a közszolgáltatások ellátásából. A döntéseket a szolgáltatásvégzéshez lehető legközelebbi ponton hozzák meg. A beruházás, akár magán, akár közforrásból is történik, költséghatékony módon történjék.

Az európai szociális partnerek erősen támogatják a Bizottság törekvését, hogy javítsák a szabályozást és őszintén hisznek a valódi előremenetelben a szabályzási költségek csökkentése felé és abban, hogy jobb szabályzás valósul meg a növekedés és



munkahelyteremtés érdekében az EU-ban. Ugyanakkor a szabályzás kedvező hatásairól sem szabad megfeledkezni.

### **Társadalmi kohézió**

Társadalmi kohézió, a magas foglalkoztatás és versenyképesség egymást erősítő tényezők. Az európai szociális partnerek úgy vélik, a munkaerő-piaci integráció a magas minőségű és jól kidolgozott jóléti rendszerek alapvető fontosságú szerepet játszanak a társadalmi kirekesztettség és szegénység elleni küzdelemben.

A hátrányos helyzetű csoportok integrálása a munkaerő-piacon létfontosságú mind az EU, mind a tagállamok gazdasági fejlődéséhez és társadalmi integrációjához. Az egyenlő esélyek biztosítása a lényeges mind a társadalmi kohézióhoz, mind a munkaerőpiac teljes potenciáljának mozgósításához.

## **C. Munkaügyi szabályzás és kapcsolatok**

### **Mobilitás**

A munkavállalók földrajzi és szakmai mobilitása a munkaerőpiac jó működéséhez szükséges jelenség. Kedvezően hat a munkaerő kereslet és kínálat közötti különbségek kiegyenlítésére azzal hogy feloldja bizonyos ágazatok és szakmák szűk keresztmetszetét. A földrajzi mobilitás hozzájárulhat a munka és életkörülmények felfelé ható konvergenciájához. Továbbá a földrajzi, illetve a szakmai mobilitásnak jelentős hatása van a növekedés és munkahelyteremtés szintjére. Az elmúlt években azok a tagállamok erős gazdasági növekedésről és alacsony vagy jelentős mértékben csökkent munkanélküliségi arányról számoltak be, ahol a mobilitási ráta magas volt. Ez mutat rá a mobilitás, illetve az erős gazdasági és munkaerő-piaci teljesítmény közötti összefüggésre.

A munkavállalók viszonylag alacsony szintű mobilitása Európa szerte több tényezővel is magyarázható a különböző európai és nemzeti politikák mentén, csak úgy, mint foglalkoztatás-, szociál-, belső piaci, oktatás és képzés-, fiskális politika.

A legnyilvánvalóbb korlátok az országok közötti mobilitás előtt a nyelvtudás hiánya, a képesítések és szakmai tapasztalat kölcsönös elismerése, adózási problémák. Továbbá a munkavállalókat az is visszatarthatja az országon belüli mobilitástól, hogy nincs megfelelően kiépített vagy megengedhető díjszabású tömegközlekedés, lakáslehetőség, illetve egyéb infrastruktúra. Továbbá a kulturális, szociológiai, pszichológiai nehézségek, az azokkal való megbirkózás minden szinten hosszú távú erőfeszítéseket követel meg.

Ezért a földrajzi és szakmai mobilitás támogatásra szorul általános munkaerő piaci intézkedések által az egyenlő bánásmód alapelveinek, az adózási és szabályozási eszközök tiszteletben tartása mellett.

### **Fekete munka**

Az európai szociális partnerek aggodalommal tekintenek a feketemunka elterjedésére sok tagállamban. A feketemunka maga összetett jelenség, előidézője több ok egymásra hatása és minden érintett félre nyugtalanítóan hat: munkaáltatóra, munkavállalóra és a tagállamra. A versenyképesség torzulásához vezet a vállaltok számára a munkaigényes ágazatokban. A munkavállalókat bizonytalan munkakörülményekbe kényszeríti és aláássa a szociális védelmi és adórendszer finanszírozását.

A feketemunka ellen csak akkor vehető fel eredményesen a harc, ha az érintett szereplők mind komolyan elkötelezik magukat a cél mellett. A siker a közhatóságok és szociális partnerek együttes felelőssége.

### **Szociális párbeszéd**

A szociális párbeszéd a szociális modell egyik tartópillére számos tagállamban és európai szinten is. Platformot biztosít a munkavállalók és munkáltatók kollektív tárgyalásaihoz, mely során elsősorban a tisztességes munkakörülmények, a társadalmi béke és kohézió, az életen át tartó tanuláshoz való hozzájárulás és a bérkülönbségek kiegyenlítéséhez teremtik meg a kereteket. A munkaerőpiac gördülékeny működésének feltétele az erős szociális partnerek jelenléte minden szinten.

A globalizáció, éghajlatváltozás és technológiai fejlődés, öregedő társadalom kihívásainak való megfelelést nagyban elősegítheti a hatékony szociális párbeszéd, mely erősíti a munkavállalók és munkáltatók alkalmazkodóképességét, a munkáltatók számára lényeges magas versenyképességet összeegyezteti a dolgozók szempontjából hangsúlyozott jó munkakörnyezettel.

Európai szinten a szociális partnerek jóváhagyták második hároméves munkaprogramjukat, melyben napirendre tűzik az EU legaktuálisabb megoldásra váró gazdasági és szociális kihívásait.

### **Munkajog és szerződéses megállapodások**

Munkajog a kollektív tárgyalás különböző formában szervezett és tradicionális rendszerével együtt alapvető fontosságú egyrészt a munkavállalók egyéni biztonságához, a kollektív jogok biztosításához, másrészt a munkáltatók számára a jogi biztonsághoz és a transzparenciához. A globalizáció és egyéb gazdasági és szociális változások által okozott, a munkavállalókra és munkáltatókra nehezedő nyomásra a munkajognak kell megoldást kínálnia. Prioritásként kell kezelni a munkajog átdolgozását, sőt, ha szükséges, a munkahely biztonsági intézkedések igényhez igazítását is, melyek szerepet játszanak a produktív és jövedelmező munkahelyváltás elősegítésében már meglévő vagy teljesen új pozíciókba.

A nemzeti intézetek sokszínűségét, valamint az eltérő társadalom gazdasági kontextusokat figyelembe véve a munkajogi reformok jellege és mértéke is eltér majd tagországonként. A munkáltatói és munkavállalói érdekek kielégítésével lehetőséget kell adni számukra, hogy megfeleljenek a változó gazdasági feltételeknek és össze tudják egyeztetni a munkát a magánélettel. Ebben a kontextusban a különböző munkaszerződéseket és az új típusú szerződések megjelenését kell tudni kezelni.

A rugalmasság és biztonság közötti egyensúly sikeresebb megteremtése érdekében az európai szociális partnerek több európai szintű keretmegállapodást kötöttek a különböző formájú rugalmas munkáról: a részmunkaidőről 1977-ben, a határozott idejű munkaszerződésekről 1999-ben, a szülői szabadságról 1995-ben és a távmunkáról 2002-ben. Ezekből az első három irányelvi szintre emelkedett. A fentebbi megállapodások szemléltetik a szociális partnerek készségét egy általános keret kidolgozására a diszkrimináció által érintett dolgozók védelmére, illetve mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára elfogadható rugalmas munkaformák kidolgozására, fejlesztésére a foglalkoztatás reformálása céljával.

## D. Rugalmas biztonság, flexicurity

Az európai szociális partnerek felismerték, hogy napjaink munkaerőpiacán muszáj fejleszteni a politikai intézkedéseket, melyek **mind** a rugalmasság, **mind** a biztonság igényeket kielégítik a dolgozók és a munkáltatók számára. A megfelelően alkalmazott intézkedésekkel mindkét felgyőztesként éli meg a szituációt és egyforma mértékben élvezhetik előnyeit.

Az európai szociális partnerek egyetértenek abban, hogy nincs olyan egységes modell, mely sikerre vezethetne mind a 27 EU tagállamban. Ugyanakkor minden, a rugalmasságot és biztonságot elegyítő program holisztikus és kiegyensúlyozott módon tartalmazza a következő összetevőket. Kielégítő egyensúlyukról a megfelelő szinten történjék döntés:

- Ø **Munkajog és szerződéses megállapodások**, melyek segítik a munkaerőpiacra jutást, az jövedelmező munkahelyváltást, illetve az egyensúly kialakítását a munkavállalók biztonságigénye és a munkáltatók rugalmassága között.
- Ø **Hatékony és magas minőségű aktív munkaerő piac politika**, az emberekbe történő beruházás és segítségük, hogy produktív módon tudjanak alkalmazkodni a változásokhoz.
- Ø **Az életen át tartó tanulás programja**, mely biztosítja a munkavállalók foglalkoztathatóságát a kompetenciák és képesítések fejlesztése által.
- Ø **Költséghatékony és fenntartható társadalmi védelmi rendszer**, mely jövedelmet garantál és gyorsítja a munkaerőpiaci integrációt.
- Ø **A szociális párbeszéd**, mely tárgyalások útján hozzájárul a rugalmasság és biztonság egyensúlyának kialakításához, javítja a munkaerőpiac gördülékeny működését és támogatja a vállalatok és dolgozók alkalmazkodóképességét.

A rugalmas biztonság működésének lényeges előfeltétele a szilárd makro ökonómiai intézkedések, a kedvező üzleti környezet kialakítása, mely felismeri és elősegíti teljes növekedési potenciál kiaknázását, valamint biztosítja a közszolgáltatások működtetéséhez és a munkaerőpiac politikához szükséges pénzügyi fedezetet.

Továbbá a rugalmas biztonság mellett intézkedéseket kell tenni a jó munkakörülmények, munkahely minőség biztosítására is, ahogyan azt lejjebb részletezzük.

A munkaminőség több dimenziót rejt: pályafutás és foglalkoztatás biztonsága; a dolgozók egészségének és jólétének támogatása; készség- és kompetenciafejlesztés; munka és magánélet egyensúlyának elősegítése. Emellett a fizetés, a munkahelyi egyenlőség és diverzitás is fontos szerepet játszik.

A munkaminőség lényeges összetevő a társadalmi potenciál maximális hasznosításának folyamatában és kardinálisan hozzájárul a gazdasági növekedés és termelékenység fokozásához.

## IV. Az európai szociális partnerek ajánlásai

### AKTÍV MUNKAERŐPIAC- ÉS GAZDASÁGPOLITIKA

#### Aktív munkaerőpiac politika

Szociális partnerek felszólítják a tagállamokat, hogy

- Ø teremtsék meg a szükséges forrásokat a magas minőségű aktív munkaerőpiac politika fejlesztéséhez. Ezek célrendszerében középponti helyet foglaljon el a munkanélküliek mielőbbi visszaintegrálása a munkaerőpiacra, készségfejlesztésük és a munkanélküli időszak minimalizálása;
- Ø hozzanak személyes igényekre szabott kiegészítő intézkedéseket a hosszú távú munkanélküliség megakadályozása vagy megfékezése érdekében;
- Ø koncentráltabb erőfeszítéseket tegyenek a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő piaci integrálása érdekében;
- Ø javítsák az aktivizálási intézkedések minőségét a költséghatékonyság és a hatékony működés maximalizálása érdekében.

Szociális partnerek felszólítják a Bizottságot és a Tanácsot, hogy:

- Ø terjesszenek be ajánlásokat a nemzeti szakpolitikák változtatására a Növekedési és Munkahelyteremtési stratégia eszközeit igénybe véve és kísérik figyelembe vevő végrehajtásukat
- Ø biztosítsák a tagállamok közötti kölcsönös felülvizsgálatot és utógondozást megbízható és friss statisztikai adatokra épülve és teremtsék meg a keretet a tagállamok bevált gyakorlatok cseréjéhez az aktív munkaerőpiac politika terén. Ennek célja az országspecifikus gyakorlatokból való tanulás.
- Ø koncentráljanak minőségi célokra főleg az aktiválást, az oktatást, az életen át tartó tanulást és a nemek közötti esélyegyenlőséget tekintve.

#### Oktatás és képzés

Szociális partnerek felszólítják a tagállamokat, hogy:

- Ø jobban alakítsák hozzá az oktatás és képzés rendszerét az egyéni és a munkaerőpiaci igényekhez;
- Ø segítsék elő az egyenlő értékelést és a szakképzések, illetve egyéb oktatási formák közötti átjárhatóságot a felsőoktatásban is.
- Ø A megszerzett képesítéstől függetlenül növeljék a felnőttek aktív részvételét a továbbképzésekben.
- Ø Támogassák a képesítések, formális és non-formális tanulás/kompetenciák elismerését és validálását
- Ø Javítsák a rendelkezésre álló képzések minőségét, hozzáférhetőségét és biztosítsák, hogy azok az egyének és a munkaáltatók igényeit kielégítik, különös tekintettel a kis- és középvállalkozások követelményeire.

Szociális partnerek tevékenysége:

- Ø Ahogyan kiolvasható akciókeretprogramjuktól, a szociális partnerek támogatják az életem át tartó tanulás programját és biztosítják, hogy a kompetenciák folyamatos fejlesztése, valamint képzések szerzése a vállalatok és a munkavállalók közös érdeke.

Az európai szociális partnerek 2006-2008. évi munkaprogramjukban kilátásba helyezték tárgyalások lefolytatását egy újabb keretmegállapodásról, melynek témája vagy a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci integrálása vagy az életem át tartó tanulás.

### **Makrogazdaság-politika, igénykezelési intézkedések:**

Szociális partnerek felszólítják a tagállamokat és az EU intézményeket, hogy:

- Ø erősítsék az anticiklikus makrogazdaság-politikát annak érdekében, hogy az aktív munkaerő piac politika teljes potenciálját felszabadítsák.
- Ø az európai központi bankok bevonásával ruházzanak be többet az EU makrogazdasági párbeszéd (kölni folyamat) minőségjavításába.

Az európai szociális partnerek megerősítik kötelezettségvállalásukat a makrogazdasági párbeszéd folyamata iránt és hangsúlyozzák a tárgyalások jelentőségét a pénzügy-, költségvetés-, valutaárfolyam-, bér- és strukturális politika megfelelő arányáról.

### **Kedvező üzleti környezet:**

A tagállamoknak és az EU intézményeknek egyesített erővel kell fellépniük annak érdekében, hogy:

- Ø Ambiciózus kutatási és innovációs menetrendet követve haladjanak, és megteremtsék a GDP 3%-ának K+F-re történő ráfordítását.
- Ø Erősítsék a kis- és középvállalkozások innovációs kapacitását azáltal, hogy megkönnyítik számukra a technológiához és finanszírozáshoz való hozzáférést, támogatási szolgáltatást nyújtanak innováció terén, elősegítik a klaszterek és hálózatok kiépülését.
- Ø Végrehajtsák a jobb szabályzási menetrendet különös figyelmet szentelve az egyszerűsítésnek, hatáselemzésnek és adminisztrációs költségek lefaragásának, de mindeközben vegyék számításba a szabályzás üdvös hatásait is.
- Ø Biztosítsák a belső piac alapelveinek és jogszabályainak végrehajtását és erősítését, egyenlő esélyeket teremtsenek szociális téren is, illetve a közszolgáltatásokhoz való hozzáférésben.
- Ø Támogassák a közösségi eszközök hatékony és teljes igénybevételét, szolgálja az a regionális infrastruktúrák fejlesztését vagy az ágazatokban történő szerkezetváltást, melyről az Európai Szociális Alap (ESZA), illetve az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) gondoskodik.
- Ø Biztosítsák a fenntartható és hatékony energiapiac megvalósulását az energiahatékonyság elősegítésével, illetve a hosszú távú, versenyképes áron kínált energiaellátás garantálásával.

## SZOCIÁLIS VÉDELEM, KOHÉZIÓ ÉS TÁRSADALMI BEGFOGADÁS

### Adózási és járadék rendszer

Az európai szociális partnerek felszólítják a tagállamokat, hogy:

- Ø gondoskodjanak a szociális védelmi rendszerek társadalmi kohézió és szolidaritás erősítésében, a szegénység elleni küzdelemben játszott szerepének fenntartásáról és fokozásáról. Ennek érdekében biztosítsák az magánéletben és munkahelyen tapasztalható társadalmi kockázatok széleskörű lefedettségét a változó munkaerőpiac időszakában a munkanélküliségre kiterjedően is.
- Ø Vizsgálják meg és ahol szükséges, avatkozzanak be az adó és járadék rendszer kölcsönhatásába a bérpolitikához való kötődés figyelembe vételével annak érdekében, hogy a motiválják a munkaerőpiacra való belépést és megtartsák ott a dolgozókat;
- Ø Vizsgálják meg és ahol szükséges, avatkozzanak be a szociális védelmi rendszerek, aktív munkaerőpiaci politikák, az életen át tartó tanulási és munka és magánélet egyensúlyát szolgáló politikák kölcsönhatásába;
- Ø Biztosítsák a szükséges reformok végrehajtását annak érdekében, hogy a szociális védelmi rendszerek pénzügyileg fenntartható legyenek.

Az európai szociális partnerek felszólítják az EU-t, hogy:

Növeljék a megújult OMC, nyitott koordinációs módszer hatékonyságát és lisszaboni stratégiával való koordinációját a szociális védelem és társadalmi befogadás területén. Ehhez a nemzeti politikák mélyreható és kritikus elemzése szükséges, illetve a bevált gyakorlatok cseréjének elősegítése. Általuk ugyanis megvalósíthatók a társadalmi kohéziós, nemek közötti esélyegyenlőségi célok, illetve egyenlő hozzáférés garantálható mindenki számára a megfelelő, pénzügyileg fenntartható, szükség szerint alakítható és hatékony szociális védelmi rendszerekhez és társadalmi befogadási politikákhoz.

### Támogató közkörnyezet:

A közszolgáltatások jelentőségét, illetve a versenyképesség és foglalkoztatás növelésében játszott szerepét elismerve a szociális partnerek közös erővel való fellépésre szólítják fel a tagállamokat és az EU intézményeket annak érdekében, hogy optimalizálják a:

- Ø Közszolgáltatások hatékonyságát
- Ø univerzális és egyenlő hozzáférést
- Ø folytonosságot, racionális árakat és szolidaritást
- Ø magas minőséget, biztonságot
- Ø a változásnak megfelelő módosításokat
- Ø polgárokhoz közeli működést, fogyasztói jogok tiszteletben tartását. Transzparenciát, demokratikus ellenőrzést
- Ø rendelkezésre állást, fenntarthatóságot, szociális és fizikai infrastruktúrát



## Társadalmi kohézió és befogadás

A szociális partnerek felszólítják a tagállamokat, hogy:

- Ø biztosítsanak támogatást és adjanak ösztönzéseket a munkaerőpiacról távol maradó munkavállalóknak, hogy a szociális járadékok helyett a munkából szerzett jövedelemből éljenek;
- Ø biztosítsanak támogatást és adjanak ösztönzéseket a munkáltatóknak, hogy foglalkoztassanak a munkaerőpiactól távol maradó munkavállalókat;
- Ø fejlesszék vagy javítsák a készségeket, az oktatási hátrányokat pedig személyre szabott oktatással és képzéssel küszöböljék ki;
- Ø Biztosítsanak egyenlő hozzáférési esélyeket az egészségügyi ellátáshoz, oktatáshoz, lakáshoz jutáshoz, társadalombiztosítási szolgálatokhoz, illetve az alapvető közművekhez, melyek fontos szerepet játszanak a társadalmi kirekesztettség hatásának enyhítésében, illetve kezelésében;
- Ø juttassák érvényre az európai és nemzeti diszkriminációellenességre vonatkozó jogszabályokat;
- Ø vegyék hasznát hatékonyan a meglévő pénzügyi eszközöknek, különös tekintettel az ESZA által nyújtotta lehetőségekre és karolják fel a hátrányos helyzetűek foglalkoztatási integrációját célzó finanszírozási politikákat.

A szociális partnerek felszólítják a Bizottságot és a Tanácsot, hogy:

- Ø bátorítsák a tagállamokat a növekedési és munkahely teremtési stratégia végrehajtására. A jobb és több munkahely létrehozása által integráljanak minél több dolgozót a munkaerőpiacra.

### Az európai szociális partnerek:

- 2006-2008. évi munkaprogramjukban kilátásba helyezték tárgyalások lefolytatását egy újabb keretmegállapodásról, melynek témája vagy a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci integrálása vagy az életen át tartó tanulás.

## MUNKAJOG ÉS MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

### Mobilitás

Az európai szociális partnerek felszólítják a tagállamokat és az EU intézményeket, hogy:

- Ø alkalmazzák a munkavállalók szabad áramlására vonatkozó közösségi intézkedéseket;
- Ø javítsák a tagországok közhatóságai közötti együttműködés minőségét;
- Ø kerüljék el a kiegészítő nyugdíjak kettős adóztatását;
- Ø javítsák az oktatási és képzési képesítések elismerését és transzparenciáját EU szinten;
- Ø könnyítsék meg azon harmadik országbéli munkavállalók országok közötti mobilitást, akik legálisan élnek már egy EU tagállamban;
- Ø biztosítsák az egészségügyi szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférést;
- Ø válaszolják meg a nem versenyképes záradékok és gyakorlatok által teremtett kihívásokat a munkavállalók önkéntes mobilitásának elősegítésére ;
- Ø emeljék a közlekedés és infrastruktúrák minőségi szintjét.

A fentebbi akadályok egy része európai szinten orvosolandó, míg másokkal nemzeti, regionális szinten kell foglalkozni, esetleg országok közötti együttműködéssel. Az európai szociális partnerek szemináriumot szerveztek annak meghatározására, mely területeken van szükség a szociális partnerek együttes fellépésre EU szinten a mobilitás akadályainak felszámolásához. A téma helyet kapott a 2006-2008-as munkaprogramban is.

### **Feketemunka**

Az európai szociális partnerek felszólítják a tagállamokat, hogy tegyenek lépéseket a feketemunka leküzdése érdekében:

- Ø a jogszabályok és jogok tiszteletben tartásával (adminisztráció, szociális ellenőrzések, bíróságok);
- Ø a szociális adminisztrációk közötti együttműködés erősítése által Európa szerte;
- Ø a szociális partnerek közös, nemzeti sajtóságot figyelembe vevő kezdeményezései által. Ez lehet feketemunka elleni kampány olyan ágazatokból kiindulva, ahol a probléma a legnyilvánvalóbb.

Az európai szociális partnerek tovább folytatják ezirányú tárgyalásaikat a 2006-2008. évi munkaprogramjuk keretében.

### **Szociális párbeszéd**

Európai szociális partnerek ajánlásokat tesznek a tagállamok részére, hogy törekedjenek a munkaerőpiaci egyensúly fenntartására és támogassák a szociális párbeszédet, a bizalmi légkört a munkaáltatók és a munkavállalói szerveződések között a következők által:

- Ø a szociális partnerek autonómiájának tiszteletben tartása a szerveződési és tárgyalási jog respektálása;
- Ø szociális partnerek szoros bevonásával a munkaerőpiac kormányzásába, a nemzeti reformprogramok tervezésébe és végrehajtásába, melyek célja a lisszaboni stratégia megvalósítása;
- Ø szociális partnerek segítségével és bevonásukkal azokban a döntésekbe, melyek a főleg ESZA keretből rendelkezésre álló, kapacitásfejlesztésre fordítható összegek elköltését illeti.

EU intézmények számára tett javaslatok:

- Ø Szociális párbeszéd elősegítése az (európai) szociális partnerek valódi autonómiájának tiszteletben tartása mellett, mely jelenti annak elismerését, hogy a szociális partnerek felelősek a szociális párbeszéd szervezéséért mind ágazati, mind ágazatközi szinten a hatályos Szerződés intézkedései értelmében;
- Ø a szociális partnerek konzultációja során a szükséges mozgásszabadság biztosítása, hogy biztosan hozzájárulhassanak a növekedési és munkahelyteremtési stratégia végrehajtásához.

### **Munkajog és szerződéses megállapodások:**

Az európai szociális partnerek felszólítják a tagállamokat, hogy:

Vizsgálják felül és szükség esetén igazítsák az igények szerint a munkajog, munkabiztonsági rendszerek konstrukcióját a szociális partnerek bevonásával, a kollektív párbeszéd gyakorlata által a következő célokat szolgálva:

- Ø az optimális egyensúly biztosítása rugalmasság és biztonság között minden foglalkoztatási jogviszonyban. Megfelelő biztonság a dolgozók számára a munkaszerződés jellegétől függetlenül azzal a céllal, hogy sikerrel kezeljék munkaerőpiac szegmentálódását;
- Ø kiegészítő foglalkoztatás biztonsági intézkedések kialakítása a produktív és jövedelmező munkahelyváltások elősegítése céljával;
- Ø jogi biztonság és transzparencia erősítése mind a munkáltatók, mind a munkások, mind a dolgozók számára a munkajog hatókörét, lefedettségét és érvényesítését illetően;
- Ø az európai szintű szociális irányelvek szabályainak és alapelveinek tiszteletben tartása és végrehajtása nemzeti szinten. Ezek közé értve azokat a direktívákat is, melyek az európai szociális partnerek keretmegállapodásaiból léptek irányelvi szintre, illetve az egyenlő elbánás és diszkriminációellenesség alapelveit is;
- Ø stabil foglalkoztatási jogviszony és fenntartható aktív munkaerőpiac politikák elősegítése;
- Ø keret biztosítása olyan munkahelyi gyakorlatok kifejlesztésére, melyek élen járnak a munka és magánélet egyensúlyának elősegítésében és ilyen módon támogatják az európai munkaerőpiac produktív potenciáljának teljes kiaknázását.

## RUGALMAS BIZTONSÁG, FLEXICURITY

### Ajánlások a rugalmas biztonságra

A több és jobb munkahely teremtése érdekében az európai szociális partnerek felszólítják a tagállamokat, hogy:

- Ø holisztikus és kiegyensúlyozott módon tervezzék meg a dolgozók és munkáltatók számára a rugalmasság és biztonság kérdésében érintett szakpolitikai intézkedések kívánatos elegyét (munkajog és szerződéses megállapodások, hatékony és magas minőségű munkaerő piac politikák, életen át tartó tanulás programja, költséghatékony és fenntartható szociális védelmi rendszerek, szociális párbeszéd. A rugalmas biztonság politikákat erősítse továbbá szilárd makrogazdaság-politika, kedvező üzleti környezet, megfelelő finanszírozási források és jó munkakörülményeket teremtő intézkedések.
- Ø vonják be a szociális partnereket a szakpolitikai intézkedések tervezésébe és fejlesszék kapacitásukat azokon a területeken, ahol ez szükségesnek bizonyul;
- Ø integráljanak különböző szakpolitikai intézkedéseket a nemzeti reformprogramokba;
- Ø koncentrált erőfeszítéseket tegyenek a különböző rugalmas biztonságra vonatkozó intézkedések megfelelő szinten történő hatékony végrehajtása érdekében.

Az európai szociális partnerek felszólítják a Bizottságot és a Tanácsot, hogy:

- Ø vonják be a szociális partnereket a rugalmas biztonság alapelveiről jelenleg európai szinten folyó vitába és vegyék figyelembe a jelen dokumentumot mint hozzájárulást.

A szociális partnerek kötelessége:

- Ø Aktívan szerepet vállalni a rugalmasság és biztonság dimenziójára ható politikai intézkedések tervezésében és végrehajtásában.