



MAGYAR TUDOMÁNYOS AKADÉMIA
VILÁGGAZDASÁGI KUTATÓINTÉZET

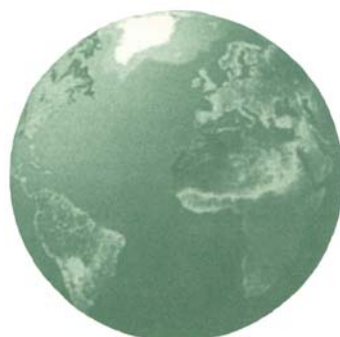
Műhelytanulmányok

87. szám

2010. május

Artner Annamária

Az EU foglalkoztatási és szociális helyzetének
egyres kérdései – problémák, viták, megoldások



1014 Budapest, Orszagház u. 30.
Tel.: 224-6760 • Fax: 224-6761 • E-mail: vki@vki.hu

1) AZ EURÓPAI INTEGRÁCIÓ FEJLŐDÉSÉNEK MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐI A MUNKAERŐPIAC SZEMPONTJÁBÓL

1.1. A célok

Az Európai Unió a 2020 stratégiában a foglalkoztatási és szociális helyzet javítását – ha nem is végleges megoldását – tűzte ki. A 20–64 éves korosztályban a foglalkoztatási rátát 75 százalékra kívánja növelni (a lisszaboni stratégia még csak 70 százalékot célozott, azt is sikertelenül), az iskolából idő előtt kiesők arányát 10 százalék alá szorítani, a 30–34 évesek körében a harmadfokú képzettséggel bírókét legalább 40 százalékra növelni. A szegénységből 20 millió főt akarnak kiemelni.¹

A célok természetesen szorosan összefüggnek. Az iskoláztatás kulcskérdés, hiszen a válságnak majd csak akkor lesz igazán vége, ha a termelés új technikai alapon, új struktúrában indul meg. Ehhez azonban megfelelően képzett munkaerőre lesz szükség, ellenkező esetben a tőke más-hová vonul.

¹ Ezekon kívül az Európa2020 stratégia fő indikátorai közé tartozik még, hogy a K+F arányát a GDP-ben három százalékra, a légszennyező anyagok (*greenhouse gas*) kibocsátását és energiateljesítményét pedig 20-20 százalékkal kívánják csökkenteni.

1.2. Se iskola, se munka

Az iskoláztatás nem csak a képzést szolgálja, szolgálta eddig. Köztudott, hogy az iskola egyszerre tölt be aktív és passzív munkaerőpiac-politikai funkciót: a képzéssel alkalmasabbá teszi a fiatalot a későbbi munkavállalásra, ugyanakkor amíg a fiatal iskolába jár, nem jelenik meg munkakeresőként a munkapiacra, nem szaporítja a munkanélküliek táborát. Eközben nem az államnak, hanem szüleinek kell eltartania (vagy a feketepiacra alkalmi munkával keres pénzt). Sőt, egyre több országban terjed az oktatás egy újszerű utóhatása: megjelent a se nem tanuló, se nem dolgozó fiatalok rétege (a jelenség spanyol nevéből „*nini*” – „*ni estudian, ni trabajan*” – nemzedékként vált ismertté). Kezdetben csak a több diplomával rendelkező, több nyelvet beszélő, de képzettségüknek megfelelő állást nem találó, viszonylag jó anyagi háttérrel rendelkező fiatalokat hívták így. Mára azonban már szélesebb rétegről van szó. Az iskolapadból, főiskoláról kikerülő, megfelelő állást nem találó, eltartott, esetleg alkalmi (fekete) munkából megélő fiatalokról, akik harmincas éveikben is szüleikkel laknak, esetleg barátaikkal közös albérletben. Latin-Amerikában 20 százalék körülire teszik a 16–29 éves, se nem dolgozó se nem tanuló fiatalok arányát, de most már Európa több országában is hasonló a súlyuk. (Tarres s.a., Saunders 2010) Európában a 25 éven aluliak 19,7 százaléka volt

munkanélküli 2009-ben, de Spanyolországban 37,8 százaléka, Magyarországon 26,5 százaléka. A fiatalok munkanélküliségi rátája ugyan éppen az oktatásból való részesedésük miatt szokott az átlagosnál magasabb lenni (a munkanélkülieket a gazdaságilag aktív lakossághoz szokás viszonyítani, és aki iskolás, az gazdaságilag nem aktív), mégsem csak az iskoláztatás miatti statisztikai hatásról van szó. Aki ugyanis nem keres munkát, szintén nem számít gazdaságilag aktívnak. A „*ni-ni*” nemzedék kapcsán ráadásul nem egyszerűen a munkátlanok számáról van szó, hanem egy kiábrándult, perspektívátlan életszemléletről: egy felmérés szerint Spanyolországban a 18–35 év közöttiek 54 százalékanak nincs semmiféle célja, ambíciója, terve a jövőre nézve. (Mangiarotti 2009)

Egyre gyakoribb, hogy egzisztenciával rendelkező szüleik segítik a fiatalokat (ha dolgoznak, ha nem), még családalapítás után is. Ez a fiatalokban a reményvesztettség („úgysincs megélhetést biztosító munka”) és az elkényelmesedés egyidejű érzését kelti, ami a későbbi munkába állásnak is komoly akadálya lehet, túl a szaktudás elévülése, a munkatapasztalat hiányán.

Erre a helyzetre nem ad megfelelő választ a nyugdíjkorhatár felemelése, hiszen ha tovább dolgoznak az idősebbek, kevesebb munkahely jut a fiataloknak, akik közül mind többen válnak nem vagy csak nehezen integrálhatóvá a munkaerőpiacon, így az időseknek mégiscsak dolgozniuk kell

az utolsó és az utáni pillanatig is, hogy eltartsák őket.

Ebből a *circulus vitiosus*ból a heti munkaidő és a nyugdíjkorhatár csökkentésével lehetne kitörni, ami társadalmi szinten gazdaságos lenne, ám ellentmond a vállalati profitkövetelményeknek, amennyiben megemeli a bérköltségeket (hacsak nem részbérért végzett munkáról van szó, ami szintén növekvő tendencia, viszont nem megoldás az eltartandók eltartására). (A társadalmi munkaidőalappal való gazdálkodás és a vállalati költséggazdálkodás ellentétéről részletesebben Artner 2007.) Ez a problematika nem jelenik meg sem az EU sem az egyes tagországok útkeresésében, és a korábban ebbe az irányba mutató, főként szakszervezeti kezdeményezéseknek a globalizáció, illetve a versenyképességi harc követelményei rövid úton véget vetettek.

1.3. Válságkezelés félúton

Az állami válságkezelés sok milliárd euró árán stabilizálta a munkaerőpiacot (megállította a munkanélküliség növekedését), ezzel azonban nem engedte érvényesülni a „teremtő rombolást”. A válságot lezárni képes új struktúra jelei egyelőre nem látszanak, még a régió legerősebb és pillanatnyilag egyetlen dinamikusnak nevezetű gazdaságában, Németországban sem. A foglalkoztatási, szociális, demográfiai vál-

ság végleges megoldása tehát még várat magára.

A válságkezelés során hosszabb távon ható munkaerő-piaci „megoldás”-ok is születtek, amelyek részben a nyugdíjkorhatár felemelésében, részben a szociális-jóléti kiadások csökkentésében, körének szűkítésében, feltételeinek szigorításában öltöttek testet. Az utóbbiak alól csak a legveszélyeztetettebb és a válságban is leginkább érintett társadalmi csoportok védelme képez kivételt, ami praktikusán azt jelenti, hogy az eddig támogatást kapók és arra kisebb-nagyobb mértékben rászorulók többsége kiesik a rendszerből, illetve kevesebb segítséghez jut.

Az EU tagországi munkaerőpiacának állapotát ugyanakkor alapvetően az európai gazdaság állapota határozza meg. Az euróövezet válsága a benne résztvevő országok eltérő termelékenységére, versenyképessége miatt tartós lesz, és az övezet beszűkülésének (egyres tagországok kilépésének) perspektíváját erősíti. Ezzel a „kétsebességű” Európa már ma is effektíve létező rendszere intézményesülne. (Ha és ameddig ez nem következik be, az övezet fenntartása tetemes anyagi áldozatokat követel a fejlettebb, gazdagabb országoktól is, amelyek árát később és a hazai munkavállalók, jóléti rendszerek kárára kell majd megfizetniük. Az euróövezet jelenlegi formában való fenntartása tehát csak teríti, de nem oldja meg annak belső objektív feszültségeiből eredő alapproblémáját.) A kétsebességű intézményesülő régió ver-

senyképessége ezáltal romlana, de úgy, hogy vezető államai (az euróövezetben mindenekelőtt Németország, Ausztria, a Benelux államok, Finnország, azon kívül az Egyesült Királyság, Svédország, a nem EU-tag Norvégia), legalábbis egy ideig még kedvező pozícióba kerülhetnek a világpiacon. A munkaerő-piaci helyzet ezzel a „másodrangú” (nem eurótag, nem északi) országokban szükségszerűen romlana.

2) MUNKAERŐ-PIACI POLITIKÁK A VÁLSÁG KEZDETÉN

A munkaerő-piaci politikákra fordított kiadások összegére, struktúrájára vonatkozó uniós szintű statisztikai adatokat csak másfél éves késéssel kaphatunk. Jelenleg csak a 2008-as évre állnak rendelkezésre megbízható adatok (a 2009-es számok 2011 közepén állnak össze). A válságnak csak az első hónapjai estek 2008-ra. A munkaerő-piaci politikák alakulása azonban így is tanulságos, mert lényegében még a válság előtti jellemzőket hordják magukon. Kiviláglik belőlük, milyen irányban kellene módosítani ezeket a jellemzőket ahhoz, hogy a válság körülményeinek és leginkább a válságból kivezető átstrukturálási-képzési követelményeknek jobban megfeleljenek. A jellemzők, természetesen, éppen úgy szóródnak, mint ahogy az EU tagországainak történelmi-gazdasági fejlettsége is.

- * Az EU27 átlagában a kormányok a GDP 1,6 százalékát költötték munkaerő-piaci politikákra (a továbbiakban LMP) 2008 folyamán. A legnagyobb arányt Belgium mutatja (3,3%), de a legtöbb ország az EU átlaga alatt költött. Az Egyesült Királyság, Görögország és Luxemburg mellett a 2004-ben csatlakozott 12 ország még a GDP egy százalékát sem fordította LMP-re. Ez részben annak tudható be, hogy ezekben az országokban viszonylag bőkezű szociális ellátórendszer él még, ami a válság kezdeti terheit is képes volt jórészt „automatikusan” kompenzálni.
- * Az is igen jellemző, hogy aktív munkahelyteremtő, foglalkoztatást-elősegítő eszközök (képzés, rehabilitáció, *start-ups*) helyett a passzív eszközök (támogatások) vannak túlsúlyban a kiadások között (átlagosan 60%).
- * 2005 és 2008 között az EU27-ben az LMP-kiadások reálértéke 17 százalékkal csökkent. Ez azonban eltérő trendeket takar. A kevésbé fejlett országok egy csoportjában a kiadások jelentősen nőttek (Szlovákia, a balti államok, Görögország, de ide tartozik Írország is), másutt viszont (mint például Svédország, Dánia, Németország, Hollandia, valamint Románia, Ciprus, Szlovénia) jelentősen csökkentek. Magyarország esetében minimális növekedéssel lényegében szinten maradtak. Mivel ebben az időben a munkanélküliség az EU-ban csökkent, az LMP-kiadások között is mérséklődött

a passzív eszközök aránya (átlagosan közel 20 százalékkal költöttek e célra kevesebbet az unióban). A csökkenést nagyrészt, de nem kizárólag a munkanélküliség csökkenése okozta. Voltak olyan országok, ahol a munkanélküliség csökkenése ellenére növekedtek az LMP-kiadások. Észtország, Görögország, Litvánia, Szlovákia tartozik ide.

- * 2008-ban a 27-ek átlagában legtöbbit a képzésre költöttek (az összes LMP kiadások 39 százaléka), a második legfontosabb eszközcsoporthoz a munkába állási ösztönzők voltak (24%), ezeket követték a támogatott foglalkoztatást és munkaerő-piaci rehabilitációt jelentő eszközök (16,1%), valamint a közvetlen munkahelyteremtés (13,4%). A 27-ből 11 országnál volt túlsúlyban a képzés az LMP-kiadások között, s 9 ország részesítette előnyben a foglalkoztatási (munkába állási) ösztönzőket. Az átlagosnál jóval többet költött képzésre Észtország (összkiadásai 86,8 százaléka), Ausztria (71,8%), valamint Görögország (62,5%). Tizenöt százaléknál kevesebbet költött viszont Csehország, Szlovákia, Svédország, Luxemburg, Bulgária és Belgium. Magyarország is inkább foglalkoztatási ösztönzőket alkalmazott (45,2%), mint képzést (31,1%). (Eurostat 2010)

Az aktív eszközök (különösen a foglalkoztathatóság növelése) az európai foglalkoztatási stratégia és így az Európa 2020 céljainak kulcsterülete, ezért az ezekben

való lemaradás veszélyezteti a kitűzött foglalkoztatásnövelés megvalósulását, s egyben mutatja a szükséges változtatások irányát.

3) AZ EURÓPAI VÁLSÁGME- NEDZSMENT MÓDJA, ÉRTÉKE- LÉSE A FOGLALKOZTATÁS SZEMPONTJÁBÓL

Az alábbiakban abba nyújtunk bepillantás, hogy milyen eszközökkel milyen sikerrel kezelték Európában a válságot a munkaerőpiac oldaláról, milyen irányban folyik a munkaerőpiac tartós gondjaira adható válaszok keresése, milyen javaslatok és érdekütközések fedezhetők fel a régióban. A körkép természetesen nem teljes.

3.1. Rövidített munkaidő

Az Európai Bizottság 2010 júniusában kiadott tanulmánya (EC 2010/b) felhívja a figyelmet, hogy a rövidített munkaidőnek a válság hatására megnövekedett alkalmazása csak átmeneti megoldást jelent a foglalkoztatási problémákra, miközben elhatalasztja a strukturális alkalmazkodáshoz szükséges lépéseket, és hosszabb távon életképtelen ágazatokat tart fent.

* A válság hatására kilenc EU-tagországban, ahol korábban ilyen nem volt, vezettek be újonnan rövidített

munkaidős programokat. Hollandia kivételével (ahol a részmunkaidős foglalkoztatás hagyományosan elterjedt foglalkoztatási forma) ezek mind az újonnan csatlakozott keleti államokat jelentik.

- * A többi tagországban a már korábban is létező munkaidő-rövidítési programok idejét, hatókörét, a nyújtható kompenzáció mértékét stb. kiterjesztették, illetve növelték.
- * A programokhoz a dolgozók továbbképzését támogató ösztönzőket kapcsoltak Írországra, Lettországra, Portugáliára és Lengyelországra, míg az oktatást kötelezővé tették Csehországra, Magyarországra, Hollandiára és Szlovéniára.
- * A munkaadókat szubvenciókkal, a társadalombiztosítási hozzájárulás mértékének csökkentésével ösztönözték a rövidített munkaidős programokba való bekapcsolódásra Ausztriára, Belgiumra, Németországra, Luxemburgra és Spanyolországra.

A részmunkaidő terjedésével foglalkozott az Európai Tanács által 1975-ben létrehozott, a munka- és életfeltételek javítását célzó európai alapítvány, az Eurofound szeptemberi jelentése is (Eurofound 2010/a) is, amely megállapítja, hogy a részmunkaidő sosem volt olyan elterjedt Európában, mint az elmúlt két évben. A European Restructuring Monitor (ERM) nevű projekt keretében készült tanulmány

szerint az unió tagállamai sikerrel alkalmazták „*flexicurity*” (rugalmas és egyben biztonságos munka – „rugbiztonság”) keretébe tartozó, gyakran képzéssel egybekötött rövidített munkaidőt a munkanélküliség enyhítésére. A jelentés főbb megállapításai a következők.

2010 végéig öt és fél millióval csökkent a foglalkoztatottak száma az Európai Unióban 2008 közepéhez képest; a feldolgozó- és építőipar foglalkoztatása nettó ötmillióval. Jelentős veszteséget könyvelt el még a szállítás, a kiskereskedelem, a kommunikáció és a pénzügyi közvetítés. A növekvő foglalkoztatású ágazatok közé számít az egészségügy, az oktatás, a számítógépprogramozás, a konzultáció és egyéb tudományos területek.

A munkaidő-csökkentés a legelterjedtebb volt Németországban, Belgiumban, Olaszországban, Franciaországban, az Egyesült Királyságban és Svédországban. A skála másik végén Csehország, Szlovákia, Bulgária, Portugália, Szlovénia, Magyarország, Spanyolország és Litvánia áll. Itt inkább az elbocsátásokban csapódott le a válság összmunkaidőt csökkentő hatása.

2008-ról 2009-re a rövidített munkaidőben alkalmazottak száma (nem csak az államilag támogatott projektek miatt) megháromszorozódott, megközelítve a kétmilliót. Az összes alkalmazott százalékában mérve a rövidített munkaidősök aránya a legmagasabb Olaszországban, Németországban, Hollandiában, Szlovéniában és Belgiumban, a legalacsonyabb pedig

Svédországban, az Egyesült Királyságban és Luxemburgban. Ami a rövidített munkaidő korosztályi megoszlását illeti, leginkább középkorúakat foglalkoztatnak ilyen módon, de Hollandiában, Dániában és Svédországban a fiatal korosztályok is nagy arányban részesednek. Szlovéniában, Észtországban, Lettországon, Romániában és Portugáliában viszont az átlagosnál több az idősebb részmunkaidős. A rövidített munkaidejű foglalkoztatás szakmaszerinti „vonzáspontja” a feldolgozóipar, az alacsony képzettséget igényelő, illetve kékgalléros munkahelyek.

Az Eurofound által vizsgált 15 rövidített munkaidős program nagy változatosságot mutatott úgy a rövidítés mértékében (10-100%), mint a dolgozóknak adott bérarányos kompenzációban (55-80%). A munkaidő-csökkentés következtében csökkenő társadalombiztosítási befizetések és jogsultságok kompenzálása nem volt jellemző, de van rá példa, mind a foglalkoztatók, mind az állam részéről.

A programokat csak néhány esetben párosították kötelező szakképzéssel, és a tudásnövekedés, a minőség ezekben az esetekben is kétséges: a dolgozók nem voltak elég motiváltak, a cégek ilyen irányú tapasztalata kevés és a képzési kapacitás, különösen a kisebb cégeknél, igen hiányos.

4) HOGYAN TOVÁBB? ÉRDEKELLENTEK ÉS KOMPROMISZ-SZUMOK EURÓPAI SZINTEN

Ebben a fejezetben előbb a válság foglalkoztatási hatásainak kezelését célzó nemzeti intézkedésekre, egyezményekre és vitákra hozunk példákat, majd az európai politikai eliten belüli véleményekből adunk ízelítőt, bemutatjuk a munkaadók, munkavállalók európai szintű együttműködési törekvéseit és érdekellentéteit, végül pedig a civil (szakmai) szféra egy kritikus álláspontját.

4.1. Tagállami prioritások, a foglalkoztatási helyzet kezelése – egyes példák

4.1.1. Egyesült Királyság

Az Egyesült Királyságban 2009-ben elfogadott, majd 2010 áprilisában életbe léptetett szabályozás szerint a 250 főnél többet foglalkoztató vállalatok dolgozóinak joguk van képzésükhöz munkaidő kedvezményt kérni munkáltatójuktól. A 2010 májusában megválasztott konzervatív-liberális koalíció a törvény hatályát (érdekegyeztetés után) 2011 áprilisától minden vállalatra kiterjesztette. (FPB 2010) 2010 közepe óta szó van a munkáltatók kényszernyugdíjaztatási jogának eltörléséről is. A kormány javaslata szerint nem küldhető nyugdíjba

az a 65 évét betöltött dolgozó, aki nem akar megválni munkájától. A szakszervezetek üdvözlik, és a *flexicurity* munkavállalókra kedvező hatásának értékelik a tervezett módosítást, a munkáltatók azonban tiltakoznak ellene, és munkaadói lehetőségeik szűkítését látják benne. (Hall 2010/a)

A brit munkaerő-piaci helyzetet jellemzi az is, hogy egy 2010 nyarán végzett felmérés szerint a munkavállalók számára megnövekedett az új eszközöket (*coaching*, mentorálás, *networking*) használó „tehetséggondozó” programok vonzereje a hagyományos képzési programokhoz képest. A felmérés készítői arra hívják fel a figyelmet, hogy érdemes a humán erőforrás-menedzsment területére csoportosítani a szűkös (a válság miatt beruházásfinanszírozáshoz elégtelen) anyagi erőforrásokat, mert itt azok jobban megtérülhetnek. (CIPD 2010) A felmérés azt tükrözi, hogy a munkaerőbe való beruházás (illetve a munkaerő képzettsége, rátermettsége, lojalitása, motiváltsága) jelentős mértékben képes a technológia kiváltására is.

2011-től az Egyesült Királyságban emelték, és a gyakornokokra vonatkozóan is bevezették a minimálbért (eddig ilyen nem volt). Az emelésből közel egymillió ember részesül, kétharmaduk nő. 2010 októberétől lépett életbe az Egyenlőségi Törvény módosítása, amelynek célja a nemi és minden egyéb munkahelyi diszkrimináció megakadályozása. A bérdiszkrimináció elleni fellépést azonban még mindig akadályozza a munkaszerződések klauzulájába

épített titoktartási kötelezettség a bérekkel kapcsolatban. (Hall 2010/b)

A brit munkaerő-piaci szereplők között most folyik a vita a kölcsönzött munkaerő helyzetéről. Az EU erre vonatkozó direktívájának megfelelően, illetve a nagyvállalati (Confederation of British Industry, CBI) és szakszervezeti szövetség (TUC) részvételével kötött egyezmény alapján a korábbi, munkáspárti kormány törvénybe iktatta a kölcsönzött munkaerő egyenlő bánásmódhoz való jogát. A 2011 októberében életbe lépő szabályozás szerint a kölcsönzött munkaerőt legfeljebb 12 heti „türelmi idő” után ugyanolyan jogok, javadalmazás stb. illeti meg, mint a közvetlenül (nem ügynökségen keresztül) foglalkoztatott munkaerőt. A 2010 májusában történt kormányváltás óta azonban felerősödött a munkaadói lobbis hangja a tekintetben, hogy az új konzervatív kormány módosítsa a törvényt, nagyobb rugalmasságot biztosítva a foglalkoztatóknak. A CBI 2010 júniusában a kormány számára kiadott anyaga is a nagyobb rugalmasság, a kérdéses törvény ilyen irányú módosítása mellett érvel („*az EU-direktíva fenyegeti az Egyesült Királyság munkaerőpiacának rugalmasságát*” ... „*a kormánynak egyszerűsíteni kell a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó törvényt, hogy biztosíthassa a meglévő munkalehetőségek fennmaradását és újak keletkezését*”, ... „*a munkaerő-kölcsönzési törvény káros változása kockára teszi a munkahelyteremtés eddig pozitív trendjét*”. CBI 2010:6., 13., 14. oldal) Hasonló érte-

lemben nyilatkozott az üzleti vezetők (Institute of Directors) lobbiszervezete is. A kormány, bár kinyilvánította, hogy szimpatizál a munkaadók törekvésével, a CBI-vel és a TUC-kal kötött fent említett 2008-as egyezményre, annak jogi érvényességére hivatkozva hátrította el eddig a törvénymódosítást (azt ugyanis a TUC megtámadhatná a bíróság előtt, ahol bizonyára nyerne). (Hall 2011)

4.1.2. Németország

Egy 2010 nyarán készült felmérésből kiderült (Vogel 2010), hogy a német vállalatok egyötödének vannak nehézségei a megüresedett munkahelyek betöltésével, és minden második vállalat úgy nyilatkozott, hogy az elmúlt években találkozott ezzel a problémával. Egy másik felmérés szerint 2012-ig 36 ezer új mérnökre lesz szükség évente a német gazdaságban a kilépők pótlására, de ez a szám 2023 és 2027 között meghaladhatja az évi 48 ezret. Holott már jelenleg sem képeznek elég szakembert az egyetemeken.

2010 ősze óta folynak a viták a szociális partnerek között a szakképzett munkaerő hiányának megoldásáról. A vélemények polarizálódnak. Az állam és több munkáltató a külföldi munkavállalók toborzását javasolja, ami ellen a német szakszervezeti szövetség (Deutsche Gewerkschaftsbund, DGB) tiltakozik, és helyette több, folyamatos képzési lehetőséget szeretne a munkanélküliek és az alacsony kvalifikációval

rendelkezők számára, továbbá az egyedülálló szülők gyermeknevelési támogatásának bővítését, hogy ezzel is elősegítsék szakképzett felnőttek munkába állását.

A DGB ugyanakkor szorgalmazza a már Németországban dolgozó bevándorlók külföldön szerzett szakképesítésének elismerését, az antidiszkriminációs politika javítását, így a fiatal immigránsok munkaerőpiaci integrálásának felgyorsítását (jelenleg a bevándorlók gyermekeinek 40 százaléka nem részesül megfelelő alap- és középfokú képzésben).

A német ipari és kereskedelmi kamara (Deutsche Industrie- und Handelskammer, DIHK) véleménye ezzel nagyrészt egybeesik, kiegészítve azzal, hogy a német oktatási rendszer is fejlesztésre szorul. A munkaadók szövetsége (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA) szerint 65 ezer szakképzett ember hiányzik a természettudományok területén, amelynek megoldásában a vállalatok maguk is igyekeznek szak- és folyamatos továbbképzéssel közrejátszani, de ehhez segítségre van szükségük. A BDA a nők, az idősek és az immigránsok fokozott munkaerőpiaci integrálása mellett a munkaerőpiac bevándorlók előtti megnyitásának szükségességét hangsúlyozta. (Vogel 2010)

A fém- és elektromos iparban 2010 februárjától regionális munkahelymegőrző egyezmények (kollektív szerződés-csomagok) születtek a szakszervezet (IG Metall) kezdeményezésére. Az első egyezményt Baden-Württembergben és Észak-Rajna

Vesztfáliában írták alá, ami mintául szolgált a további egyezményekhez. Tartományonként eltérő részletekkel, de mindenütt hasonló lényegi tartalommal bírnak ezek a kollektív szerződések, amelyek elsősorban a munkaidő-csökkentés révén történő munkahelymegőrzést és egyben a szakképzést szolgálják.

- * A munkahelyek megtartását legalább 12 havi (vállalatonként önkéntesen 24 hónapra meghosszabbítható) rövidített munkaidős alkalmazással biztosítja a Zukunft in Arbeit, (ZiA) egyezmény, amelynek hatálya alatt a dolgozó nem bocsátható el. Az első hat hónapban a kieső bért az állam (Bundesagentur für Arbeit) finanszírozza. A munkaadók költségeit az is csökkenti, hogy a prémiumokat (amik többféle jogcímen, például karácsonyra járnak) nem évente, egészben, hanem havonta fizeti ki a munkáltató a ledolgozott órák számával arányosan.
- * Ez után az első szakasz után a csökkentett munkaidőhöz csökkentett bér jár, de a 31 óránál rövidebb heti munkaidő esetében a kieső munkabért részben kompenzálják (26 óra esetén például 28 órát fizetnek).
- * A fiatalokat, akik szakképesítést szereznek, azzal támogatják, hogy munkahelyüket legalább 12 hónapra biztosítják.
- * A folyamatos képzésre vonatkozó egyezmény (Zukunft in Bildung, ZiB) szerint csökkentett bérért végzett mun-

kával folyamatos tanulmányi szabadságra szerezhetnek a fiatalok jogosultságot (például két évi kétharmad bérért végzett munkáért egy évi tanulmányi szabadság jár). Ez a lehetőség az 500 főnél többet foglalkoztató vállalatok munkaeerő állományának egy százalékára terjedhet ki.

Mind az IG Metall, mind a munkáltatók igen elégedettek az egyezményvel, és arra kérték a kormányt, hogy további segítségként mérsékeljék a munkaadók társadalombiztosítási befizetési kötelezettségeit a csökkentett munkaidős foglalkoztatás teljes ideje alatt. (Kraemer 2010)

A válságjelek enyhülése, a gazdaság beindulása új toborzással járt. Ennek jellemző hatása Németországban is (az Egyesült Királysághoz hasonlóan) a munkaeerőkölcsönzők és a határozott időre szóló munkaszerződések terjedése. A szakszervezetek veszélyesnek tartják a trendet, amely szerintük letöri a béreket, és ezért az egyenlő bérezést garantáló törvénykezésért szállnak síkra. A munkáltatók ellenben óva intenek a foglalkoztatás ilyen korlátozásától.

4.1.3. Lengyelország

Igen érdekes, és Magyarország számára is tanulságos a lengyel Foglalkoztatási és Szociálpolitikai Minisztérium tanulmánya (*Flexicurity in Poland*), amely a *flexicurity* helyzetét, ezen belül is különösen a dolgozók vállalati képzését mérte fel. Eszerint Lengyelországban a munkáltatók többsége

nem hajlandó a dolgozók képzésébe pénzt és időt fektetni. Inkább új munkaeerőt toboroznak. A munkáltatókat ebben – egyelőre – nem akadályozzák finanszírozási gondok.

A 2009-ben 750 vállalat kikérdezésén és 30 munkaadóval készített interjúk alapuló tanulmány szerint a vállalatok kevesebb mint egyharmada készített képzési tervet a korábbi évben (2008), a többi nem érezte ezt szükségesnek. A tanulmány szerzői ezt a humánerőforrás-fejlesztés szemléletével magyarázzák. Azzal, hogy a lengyel vállalati szférában igen szigorúak a munkaeerő-kiválasztás kritériumai: csak azt veszik fel, aki tökéletesen megfelel az adott munkára, ahelyett, hogy tovább képeznék régi vagy új dolgozóikat. (Sztandar-Sztanderska 2010)

A vállalatok többsége nem tudta megmondani, vajon a következő évben fogja-e oktatni dolgozóit (53,4 százalékuk szerint „nincs rá szükség”), 24 százalékuk állította biztosan, hogy nem, és csak 18,6 százalékuk felelt igennel. A képzési hajlandóságot általában jellemzi, hogy a vállalatok mindössze 32 százaléka tervezi, hogy valamikor a jövőben indít ilyen programot dolgozói számára. Igen érdekes, hogyan oszlik meg ez a hajlandóság vállalati jellemzők szerint:

- * Az állami vállalatok nagyobb része (43%-a) tervez képzést, mint a magáncégeké (31%).
- * A képzési hajlandóság a legnagyobb vállalatoknál 91 százalékos, aztán mérettel arányosan csökken. A mikrovállal-

kozások 81 százaléka egyáltalán nem foglalkozik ilyesmivel.

- * Az iparvállalatok hajlanak leginkább a képzésre (55 százalékuk tervezi), az agráriumban viszont mindössze 4 százaléka ez az arány.
- * Minél régebbi egy vállalat, annál inkább hajlandó dolgozóit tanítani (50%), míg az új vállalatoknak csak 25 százaléka gondol erre.
- * A nagyon jó gazdasági pozícióban lévő vállalatok 43, a romló helyzetűeknek viszont csak 19 százaléka vette tervbe alkalmazottai továbbképzését.
- * Leginkább a közepes (100-200 ezer lakosú) városokban elhelyezkedő vállalkozások gondolnak oktatásra (48%), a nagyvárosokban lévőknek csak 26 százaléka, a városon kívüli vállalatoknak pedig csak 8 százaléka.
- * És ami talán a legfontosabb – és a német példából a visszajáról, pozitíve megmutató – tanulság, hogy azok a vállalatok, ahol van szakszervezet, 75 százalékban terveznek képzést, ahol viszont nincs, ott csak 28 százalékban. (Sztandar-Sztanderska 2010)

4.1.4. Belgium

Belgiumban 1996 óta van érvényben a poszt-fordista ihletésű nemzeti kollektív alku rendszere. A szociális partnerek évről évre megállapodnak a bérnövekedés maximumában a privát szektorban (a bérnövekedés mértéke nem haladhatja meg Bel-

gium szomszédai, azaz Franciaország, Hollandia, Németország bérnövekedési ütemét). A 2010 végén kezdődő alkuban a munkáltatók alacsony bérnövekedést, sőt bérbefagyasztást javasolnak, a szakszervezetek viszont tiltakoznak az ellen, hogy a „dolgozók kétszer fizessék meg” a válság terhét. A megegyezés jóval nehezebb lesz, mint korábban, amikor még az állam pénzügyi segítsége lehetővé tette a kölcsönös kompromisszumokat.

4.1.5. Hollandia

Hollandiában a 2010 októberében megválasztott új koalíciós (jobboldali, keresztény, liberális) kormány tervezett megszorításaival kapcsolatban polarizálódni a vélemények. Az államadósság csökkentése végett 18 milliárd eurós kiigazítást terveznek az elkövetkező négy évre. A profitadó (!) és az adminisztrációs költségek csökkentése, a közszektor béreinek befagyasztása, a nyugdíjkorhatár felemelése (65-ről 66 évre), a szociális kiadások csökkentése, illetve jogosultsági körök szűkítése is szerepel a csomagban. A munkáltatók, valamint az önfoglalkoztatók (akik számára könnyítéseket tartalmaz a tervezet) üdvözlik a tervet, a szakszervezetek azonban a jövedelmi polarizáció várható növekedése, a legsérülékenyebb társadalmi csoportok (például a fogyatékkal élők, a gyermekeket nevelők) helyzetének romlása miatt hevesen ellenzik azt. (Grünell 2011)

A munkaerő-piaci politikák GDP-arányos költsége 2008-ban Hollandiában volt a negyedik legnagyobb az EU-ban (2,3%), miközben a munkanélküliségi ráta a legalacsonyabbak közé tartozott. Mindez természetesen szorosan összefügg a nagyarányú részmunkaidős foglalkoztatással (ami nem valósítható meg különböző szociális kedvezmények, például a családtámogatás nélkül). A legnagyobb (65%-os) arányban a támogatott foglalkoztatás és munkaerő-piaci rehabilitáció részesedett az LMP-büdzséből. Ez is közrejátszott a munkanélküliség csökkenésében, és így abban, hogy az LMP-kiadások már 2005 és 2008 között is több mint 20 százalékkal csökkentek. (Eurostat 2011)

4.2. Vélemények, törekvések az Európai Parlament különböző bizottságaiban a munkaerőpiac jövőjéről

Az Európai Parlament Válságbizottságában (Crisis Committee) 2010 februárjában foglalkoztak a nyugdíjrendszerrel. Az itt meghallgatott képviselők véleményei közül idézünk néhányat (EP 2010/a):

* Az előregező társadalom költségei tízszer nagyobbak lesznek, mint a válságé. Félő, hogy a pénzügyi válság évtizedekig tartó szociális válságba fordul (Edward

Whitehouse, az OECD vezető közgazdásza).

- * Ugyanígy vélekedett a német liberális Wolf Klinz, hangsúlyozva, hogy ezért elkerülhetetlen a nyugdíjrendszerek hosszú távú reformja.
- * A bizottsági vitában a nemzeti nyugdíjrendszerek nagyfokú eltérései miatt a legtöbben rendkívül bajosnak tartották a páneurópai nyugdíjmodell kialakítását, holott az elvileg kívánatos lenne, mint azt az osztrák Othmar Karas, az Európai Néppárt európarlamenti képviselője felvetette. Itt jegyezzük meg, hogy a Világ-gazdaság című lapnak adott interjújában 2011 elején Andor László, az EU foglalkoztatásért, szociális ügyekért és társadalmi befogadásért felelős biztosa is a nyugdíjkorhatár felemelésének szükségessége mellett tette le a voksát, jelezvén az uniós perspektívát! Elmondta, hogy 2011 második felében az Európai Bizottság tervezi egy fehér könyv közreadását, amely egy uniós nyugdíjpolitika körvonalai felé tett lépést jelenthet. (Kocsi 2010)
- * A francia szocialisták részéről Pervenche Berès úgy vélte, a magánnyugdíj-pénztáraknak át kellene gondolniuk, hogyan fektetik be a megtakarításokat, és a nyugdíjhoz közelálló esetében konzervatívabb befektetési stratégiát kéne alkalmazniuk.
- * A nyugdíjrendszer központjában a felosztó-kirovó rendszer kell álljon, de a

legjobb megoldás, ha sokkal több gyermek születik (Vit Samek, cseh szakszervezeti képviselő)

- * A szociális rendszer fenntartása és bővítése érdekében újra kell indítani a *single market* projektet a skandináv *flexicurity* rendszer alapján: magasabb és progresszívebb adók, amik lehetővé tennék a fiskális politikák jobb harmonizálását és az adóverseny elkerülését. (Mario Monti, az EU 2020–2030 elméleti csoport tagja, egykori EU-biztos)
- * Garantált minimumjövedelmet kell bevezetni a gyermekek számára, amit a nyugdíjak megadóztatásából fedeznének. (Sir Tony Atkinson, oxfordi professor)
- * A helyi kormányzatok szerepéről szólva Jeremy Smith, az Európai Önkormányzatok és Régiók Tanácsának főtitkára arról szólt, hogy a válság miatt a helyi kormányzatok csak a legelesettebb társadalmi csoportokat tudják támogatni, miközben még további megszorításokra lesz szükség.

Az Európai Parlament Foglalkoztatási Bizottságában 2010 tavaszán a dolgozó szegények kérdését vitatták meg.

- * Az ETUC képviselője azt emelte ki, hogy az újonnan született munkahelyeket az EU-ban a foglalkoztatás prekárius formái jellemzik. Erre utal az is, hogy az unióban a dolgozó szegények száma eléri a 20 milliót. Az ETUC képviselője e helyzet kezelésére új törvény megalkotását javasolta. (EP 2010/c). A bizottság

elnöke, a francia szocialista Pervenche Berès szerint a pénzügyminiszterek súlyosbítják a szociális helyzetet, és aláássák a szegénység csökkentésének célját.

- * A munkáltatók képviselőjében Rebecca Smith (Business Europe) arra hívta fel a figyelmet, hogy a foglalkoztatás nem garancia a szegénység elkerülésére, és hogy a munkahelyteremtéshez a növekedés felgyorsítása a kulcs.
- * A brit liberálisok képviselője, Liz Lynne támogatta az európai minimumjövedelem bevezetésének koncepcióját, azzal érvelve, hogy a közös standard hiánya nagy különbségekhez vezetett Európán belül a szegénység tekintetében. Úgy vélte azonban, hogy az ötletet az EU-miniszterek blokkolnák.

A Női Jogok Bizottságában (Women's Right Committee) márciusban egy 18 éve javasolt direktíváról szólt a vita, amely a szabályozás módosításával a gyermekvállalást tenné könnyebbé, a nők helyzetét egyenjogúbbá. A felmérések szerint az európai nők kevesebb gyermeket szülnek, mint szeretnének. Ezt a gyermekvállalást segítő szolgáltatások (például a háztartási, gyermekfelügyeleti munkák kedvezőbb szabályozása, a férfiak ösztönzése a kisgyermek gondozására stb.) könnyíthetné meg. A javaslat 20 hetes szülési szabadságot és gyermekenként évi kéthetes betegszabadságot iktatna direktívába. A javaslattal szemben mind szemléleti, mind anyagi érvek állnak. A javaslatot előterjesztő portugál szocialista EP-képviselő, Edite Estrela,

a skandináv országok jó példáját (férfiak részvétele a gyermekgondozásban) és a déliek konzervatív szemléletét („a nő helye otthon van”, „a gyermekét gondozó férfi rossz munkaerő”) ütköztette egy vele készített interjúban. Estrela arról is szólt, hogy a részmunkaidő a nők számára nem megoldás, mivel ezért alacsonyabb nyugdíjjal „büntetik” őket, s az időskori szegénység a nők körében nagyobb, mint a férfiaknál. (EP 2010/b)

4.3. Munkáltatók és munkavállalók – európai szintű törekvések

4.3.1. *Vita a stratégiában*

John Monks, az ETUC főtitkára még 2010 májusában levélben fordult Manuel Barrosohoz, a bizottság elnökéhez, amelyben kérte, hogy a bizottság kezdeményezzen európai szintű összefogást a válság miatt szükségessé vált átstrukturálás ügyében. A szociális partnerek együtt, „proaktív szemlélettel” dolgozzanak ki stratégiát, gondoskodva az előrejelzésről, a váltás menedzseléséről és arról, hogy a dolgozók információkhoz jussanak, konzultálhassanak nemcsak az átstrukturálás kérdésében, de minden őket érintő döntés előtt.

Barroso válasza június végén az eddigi szociális partnerség lépéseinek felemlítése mellett az volt, hogy egy EU-keretprogram segítené a nemzeti protekcionista reakciók elkerülését, és hogy a bizottság egy új ipar-

politikai kommunikét fog kiadni még 2010-ben. Lehetséges, hogy a szükséges keretprogram megalkotásához a bizottság meghívja a szociális partnereket is.

A két fél (a munkavállalók és a bizottság) európai szintű egyeztetési hajlamával szögesen ellentétes a munkáltatók véleménye. A Business Europe elnöke, Philippe de Buck szerint semmi szükség európai szintű menedzsmentre, az EU maradjon a jó megoldások (*good practices*) cseréjének megszervezésénél. Ne alkosson keretprogramot, mert az „kontraproduktív” lenne. Az átstrukturálás menedzselése nemzeti feladat. (Broughton 2010/a)

4.3.2. *Együttműködés vállalati szinten*

Az ellentétek a hosszabb távú és globális stratégiai kérdésekben jelennek meg, miközben a közvetlen napi problémákat vállalati szinten esetenként sikeres együttműködésben tudják kezelni munkáltatók és munkavállalók. Alább erre hozunk két példát.

2010 júliusában létrejött az első európai szintű kollektív szerződés a fémiparban. Két vállalat (az Alstom és a Schneider Electric), valamint az európai fémipari szakszervezeti szövetség (European Metalworkers' Federation) kötötte. Az egyezmény célja, hogy a fenti két vállalat által az Areva-csoporttól átvett és maguk között felosztott leányvállalat (Areva T&D) munkásait védjék. A megállapodás szerint az üzemeket három évig nem lehet bezárni, a dolgozókat ugyanott vagy legfeljebb

egy órai utazással (10 km-rel) távolabb alkalmazzák, mint eddig, javadalmazásuk és előmenetelük szakképzettségüknek, illetve korábbi munkahelyüknek megfelelően történik. 2013. március 24-éig nem kerül sor kollektív elbocsátásokra sem („*hacsak a gazdasági kondíciók nem romlanak jelentősen*”, amiként azt az Areva-csoport szabályzata specifikálja). Az egyezmény szól még az átvett dolgozók továbbképzéséről, a régi tulajdonossal kötött, az egyenlő esélyek biztosítását garantáló egyezmény befogadásáról és arról, hogy mindezt az érdekelt felek monitorozni fogják. (Turlan 2010/a)

2010 nyarán a PSA Peugeot Citroën felújította a szakszervezettel kötött egyezményét, amelyben a vállalat megerősíti elkötelezettségét a nemzetközi munkaügyi standardok iránt, és arra szólítja fel üzleti partnereit, hogy ebben kövessék. Az egyezmény a már működő európai szintű dolgozói tanács (European Works Council) mellett létrehozott egy globális szintű vállalati munkatanácsot is (World Works Council), és a szakszervezetet bevonja a környezetvédelmi és fenntartható fejlődést célzó lépések végrehajtásába. Ezzel a globális és környezetvédelmi elemmel az egyezmény egyike a legújabb típusú munkaügyi kapcsolatoknak a nemzetközileg működő vállalati szférában. (Turlan 2010/b)

4.3.3. Együttműködés európai szinten

Másik két példánk már az európai szintű munkáltatói–munkaadói–kormányzati együttműködést érinti. Mint majd látható, ezek jelentősége, hatóköre egyelőre még a fentieknél is kisebb, többnyire informálásra, konzultációra szorítkozik.

2010 szeptemberében a biztonsági szolgálatok európai szakmai szervezete (CoESS) és a szolgáltatási és kommunikációs szakszervezeti szövetség, az UNI-Europa, a bizottság (European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities) koofinanszírozásával egy honlapot nyitott (<http://www.mobility-privatesecurity.org>), amely a munkáltatók és munkavállalók informálását célozza a magán biztonsági szolgálati piacon, ahol igen jelentős mértékű a transznacionális foglalkoztatás. A nemzeti szabályozások eltérése és a féllegális szolgáltatások elterjedtsége tette szükségessé, hogy a munkaerő-piaci szereplők számára ismertté tegyék a törvényi lehetőségeket és elvárásokat.

Az Európai Bizottság 2010 júniusában új dialógust kezdett el a szociális partnerekkel az oktatási szektorban. Sokat kellett erre várni, a szakszervezetek már négy éve kampányoltak emellett. A párbeszéd témái az oktatás, a munka és a tanulási környezet, a demográfiai hatások, valamint az utánpótlás és a foglalkoztatottak megtartása a költségvetési megszorítások tükrében. (Broughton 2010/b)

4.4. Vélemény a civil szférából

Európa jövőjéről nemcsak a munkavállalói, munkaadói és politikusi oldal, hanem a civil szféra különböző szervezetei is gondolkodnak. Az egyik ilyen kezdeményezés az alternatívát kereső közgazdászok nemzetközi hálózata (*European Economists for an Alternative Economic Policy in Europe*). Az Európa 2020 foglalkoztatási stratégiájának a filozófiájáról az a véleményük, hogy mivel az a strukturális munkanélküliségre koncentrált, nem nyújt megoldást a ciklikus munkanélküliség problémájára. Bár az Európa 2020 a foglalkoztatási rátát növelni kívánja, ezt egyidejűleg a *flexicurity* kiterjesztésével akarja elérni, az aktív munkaerő-piaci politikák alternatívájaként, holott már a lisszaboni stratégia gyenge eredményei is a munkaminőség rovására mentek. A 2008-ig létrejött munkahelyek elsősorban az atipikus (mint fentebb az ETUC megfogalmazásában láttuk, prekárius) foglalkoztatás terjedésének voltak köszönhetőek (a 2000 és 2008 között létrejött plusz munkahelyek 80 százaléka részmunkaidős és/vagy határozott idejű foglalkoztatás volt, nagyrészt nem a munkavállalói önkéntes döntése alapján), utána pedig az állami beavatkozás lassította a munkanélküliség növekedését. (EEAEPE 2010:34)

Ma az EU-ban minden üres álláshelyre 6,6 álláskereső jut (Magyarországon ez az arány 2010 decemberében 38 volt, a nem

támogatott álláshelyek nélkül pedig 50, NFSZ 2010), de az EU nem veszi tudomásul, hogy emögött alapvetően elégtelen munkaerő-kereslet és nem szerkezeti vagy frikciós állástalanság rejlik – írják a nem *mainstream* közgazdászok.

Megállapítják, hogy a nemi egyenjogúság kérdése az EU foglalkoztatáspolitikájából „eltűnt”. A „gender mainstreaming” teljes egészében hiányzik az EU új integrált irányvonalából, amik közül négy vonatkozik a foglalkoztatáspolitikára. A nemi egyenjogúságra utaló néhány megjegyzést leszámítva semmiféle kvantifikált célkitűzés nem szerepel benne. (EC 2010/a)

Az alternatív közgazdászok az Európa 2020 szociális céljait is elégtelennek tartják. A szegénység 20 millió fővel való csökkentéséhez az EU nem rendelt semmiféle politikát, kézzel fogható eszközöket, így a célszám mindössze egy „zászlóshajó”-projekt szerepét játssza – mondják. A szegények száma egyelőre csak nő, és az uniónak a piaci fellendülésbe vetett reményen kívül nincsen stratégiája ennek visszafordítására.

Miközben az állami K+F Európában megfelel a nemzetközi szintnek (a GDP egy százaléka, ahogy az USA-ban és Japánban is), a vállalati K+F súlya az elmúlt évtizedben nem nőtt, így az Európa 2020-ban kitűzött cél, miszerint a kutatási-fejlesztési kiadások arányát három százalékra kell növelni, a vállalati szféra lemaradása miatt szükséges. A közgazdászok szerint mindez ellentmond az állami beavatkozással szem-

ben a piaci folyamatokat abszolút előnyben részesítő gazdaságpolitikai szemléletnek.

Általános problémaként vetik fel, hogy az EU kezdeményezései továbbra is súlyos hiányosságot mutatnak a politikai legitimitás terén. Az EU-n belül a nemzeti vitákra koncentrálódik az előkészítés, az egyéb érdekek reprezentációja elégtelen, a döntéskor pedig az európai „politikai-technokrata” elit kap szerepet, elszámoltathatóság nélkül. A válság súlyát a lakosság viseli, s annak legsérülékenyebb részére rakódik aránylagosan a legnagyobb teher, ami – állítják a közgazdászok – ellentmond az EU alapjogokról szóló kartájában (*Charter of Fundamental Rights*) egyébként nagyvonalúan megfogalmazott emberi jogi elveknek is.

Az a véleményük, hogy az Európa 2020 a bukott lisszaboni stratégia utódaként fel sem veti a kudarc okait, és továbbra is ugyanazzal a piacszemlélettel operál, ami nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket. Az alternatív közgazdászok megkérdőjelezik azt az uralkodó nézetet, hogy az állami beavatkozás káros, és hogy a növekedés és munkahelyteremtés kulcsa a versenyképes piacok létrehozása lenne.

Az alternatív gazdaságpolitikát szorgalmazó közgazdászok EU-szintű adóharmonizációt hiányolnak, az adóelkerülés, az európai adóparadicsomok elleni koordinált fellépést. Felhívják a figyelmet, hogy e lépések helyett az államok eladósodása (a válság hitelből való finanszírozása) folyik, amellyel szembeállítják a bankok nagyará-

nyú *off-shore* tevékenységét és a transznacionális vállalatok „globális könyvelését”.

A megszorításokat nem tartják helyes válságkezelő lépésnek, sem a szociális-foglalkoztatási helyzet, sem a gazdasági fellendülés szempontjából. Egy sikeres Európa-stratégia szerintük abból indulna ki, hogy meghatározza, mely területeken kell beruházni a szegénység elleni harc, az innováció fellendülése, az energiafelhasználás hatékonysága, az oktatás stb. érdekében, hogy a kitűzött célokat elérhessük. Beruházások helyett megszorításokkal és az azoknak keretet adó stabilitási és növekedési paktummal e célok nem valósulhatnak meg – állítják. (EEAEPE 2010)

5) ÖSSZEZÉS

A foglalkoztatással, a demográfiai problémaként megjelenő munkahelyhiánnyal, és mindehhez kapcsolódva – igaz halkabban – a szociális kérdésekkel kapcsolatban sokféle vita, ütköző álláspont jelenik meg az EU-ban, de ezek nem válnak jól kidolgozott stratégiákká. Az uniós döntésekben elsősorban a vállalati érdekek (flexibilis munkaerőpiac, szociális megszorítások) érvényesülnek. A társadalmi gondokra az EU nem ad sem magyarázatot, sem pedig „feasible” megoldást. Az EU 2020 stratégia nem különbözik a lisszabonitól annyiban, hogy inkább csak kívánalmakat fogalmaz meg, mintsem kézzelfogható megoldásokat

kínálna. A foglalkoztatáspolitikai irányelvek ugyanakkor megszületésük (1998) óta „felpuhultak”, számuk, részletességük, spektrumuk csökkent.

Az Európai Unió a válság hatására a szétesés jeleit mutatja. Az országok (kormányok) saját nemzetgazdaságuk, munkapiacuk bajainak tűzoltó jellegű orvoslásával vannak elfoglalva, és ettől nem különböznek az euró védelmében hozott áldozatok sem (az eurózóna csorbulása súlyos következményekkel járna legerősebb gazdaságaira nézve is). Ezek a lépések azonban csak elhalasztják a várhatóan igen súlyos következményeket, mivel nem oldják meg a gazdasági és társadalmi feszültségeket, csak elhalasztják azok felszínre törését.

A kínálkozó megoldások (atipikus foglalkoztatási formák, közalkalmazottak juttatásainak, béreinek, foglalkoztatásának csökkentése, szociális kiadások visszafogása, nyugdíjkorhatár emelése stb.) megoldást jelenthetnének, ha nem emberekről lenne szó. Az életminőség romlását az emberek – nemzetgazdasági fejlettségtől, történelmi múlttól, kultúrától függően – különböző mértékben és különböző ideig viselik el. Ha a gazdasági fellendülés idejében jön, és az életszínvonal ismét megindulhat felfelé, a társadalmi felfordulás és a nyomában járó tekintélyuralmi rendszerek kialakulása/megszilárdulása elkerülhető. A gazdasági fellendülés azonban csak a termelés új technológiai alapokra állásával érhető el, ami azonban egyelőre még várat

magára, még Európa legerősebb gazdaságában, a jórészt a BRIC-országok felvevőpiacának lendületére és az euró gyengülésére kapaszkodó Németországban is.

Ezért a fellendülésre várni hazardírozás. A társadalom és a végső fogyasztók többségét kitevő bérből és fizetésből élők helyzetének javítására az Európa 2020 stratégiában foglaltaknál konkrétabb lépésekre van szükség. Ezek központjába a nem piaci foglalkoztatást célszerű állítani („2. munkaerőpiac”, „szociális gazdaság”), amely állami segítséggel létrejött, és jó esetben önfenntartóvá váló munkahelyeket jelent, beleértve a közösségi termelési formákat, a non-profit társulásokat, a szövetkezeteket is. Bár ilyen formák léteznek az EU-ban, a válságkezelés és a kilábalás kapcsán nem ezeken van a hangsúly. Holott a nem piaci foglalkoztatásra egy esetleges fellendülés után is szükség lesz, mivel az új technológiák várhatóan még kevesebb élők munkai igényével lépnek majd fel. Továbbá, ha az új technológiákra épülő fellendülésben létrejönnek is pótlólagos tevékenységi területek, amelyek felszívják a munkaerőt, a technológiai fejlődés centrifugális ereje időről időre kilöki a termelésből az élők munkát, és a vállalati profitmaximalizálás miatt munkanélküliség formájában halmozza fel.

Mindezt a foglalkoztatási helyzet végleges és megnyugtató megoldásához radikális gazdasági-társadalmi átalakításra van szükség.

* * * * *

REFERENCIÁK

- Artner Annamária (2007): Gondolatok a magyar foglalkoztatási helyzetről. *Egyenlítő*, Vol. 5, pp. 23–25.
- Broughton, Andrea (2010/a): Debate on EU framework for managing restructuring. Eurofound. 25 October, 2010
<http://www.eurofound.europa.eu/eir/o/2010/10/articles/eu1010031i.htm>
- Broughton, Andrea (2010/b): Social dialogue committee launched in education sector. Eurofound 03 September, 2010
<http://www.eurofound.europa.eu/eir/o/2010/06/articles/eu1006081i.htm>
- CBI (2010): Making Britain the place to work. An employment agenda for the new government. Confederation of British Industry – CBIReport June 2010.
[http://www.cbi.org.uk/ndbs/press.nsf/0363c1f07c6ca12a8025671c00381cc7/7d5aad93026f5007802577450051b71f/\\$FILE/CBI%20Place%20to%20Work%20Jun%2010.pdf](http://www.cbi.org.uk/ndbs/press.nsf/0363c1f07c6ca12a8025671c00381cc7/7d5aad93026f5007802577450051b71f/$FILE/CBI%20Place%20to%20Work%20Jun%2010.pdf)
- CIPD (2010): The talent perspective. What does it feel like to be talent-managed? Survey Report. Summer 2010. Chartered Institute of Personnel and Development. London
http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/95D2D604-36C6-450A-996A-01F45F0B17C5/0/5262_Talent_Perspective.pdf
- Dribbusch, Heiner (2011): More employers opt for agency workers and fixed contracts. Eurofound 03 January, 2011
<http://www.eurofound.europa.eu/eir/o/2010/11/articles/de1011039i.htm>
- EC (2010/a): Europe 2020. Integrated guidelines. European Commission for the economic and employment policies of the Member States. Brussels, 27.4.2010
<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>
- EC (2010/b): European Economy. Short time working arrangements as response to cyclical fluctuation. A joint paper, prepared in collaboration by Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Occasional Papers 64 June 2010. European Commission, Brussels
<http://www.eurofound.europa.eu/eir/o/2010/10/articles/eu1010021i.htm>
- EEAEP (2010): European Economists for an Alternative Economic Policy in Europe - EuroMemo Group - Confronting the Crisis: Austerity or Solidarity – EuroMemorandum 2010/2011 –24-26 September 2010, Greece.
www.euromemo.eu
- EP (2010/a): Pensions, unemployment under scrutiny by Crisis Committee. Social policy 02-02-2010 European Parliament Article
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IM-PRESS+20100226STO69648+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>
- EP (2010/b): Parental leave – how much is enough? EP rapporteur Edite Estrela interviewed. Employment policy 01-03-2010. European Parliament Article
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IM-PRESS+20100226STO69648+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>
- EP (2010/c): Are minimum incomes the answer to poverty and "working poor"? Social policy 29-03-2010 European Parliament Article
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=HU&type=IM-PRESS&reference=20100325STO71383>
- Eurofound (2010/a): Extending flexicurity – The potential of short-time working schemes. ERM Report 2010,

- Publications Office of the European Union, 2010 Luxembourg
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/2010/71/en/1/EF1071EN.pdf>
- Eurostat (2010): Labour market policy expenditure fell by more than 14% in real terms between 2005 and 2008. Eurostat. Population and social conditions. Statistics in Focus. 66/2010 (Sabine Gagel)
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-10-066/EN/KS-SF-10-066-EN.PDF
- FPB (2010): 'Time to train' legislation. Forum of Private Business.
http://www.fpb.org/page/721/Time_to_train.htm
- Grünell, Marianne (2011): Mixed reaction among social partners to new government coalition 03 January, 2011
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/11/articles/nl1011019i.htm>
- Hall, Mark (2010/a): Default retirement age to be abolished Eurofound 23 September, 2010
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/08/articles/uk1008019i.htm>
- Hall, Mark (2010/b): Employment law changes take effect. Eurofound 15 November, 2010
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/10/articles/uk1010019i.htm>
- Hall, Mark: (2011): Agency Workers Regulations to be introduced unamended. 03 January, 2011
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/11/articles/uk1011019i.htm>
- Kocsi Margit (2010): Andor: A nyugdíjkorhatár emelése semmiképpen sem elhibázott. Világgazdaság.hu 2011.
<http://www.vg.hu/velemen/interju/andor-a-nyugdijkorhatar-emelese-semmikeppen-sem-elhibazott-337504>
- Kraemer, Birgit (2010): Agreement to safeguard jobs signed in metalworking industry. Eurofound 10 May, 2010
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/04/articles/de1004029i.htm>
- Mangiarotti, Alessandra (2009): Neither-Nor Generation of 700,000 "Convinced Inactive" Aged from 15 to 35. No work, no studies. Corriere della Sera 16 luglio 2009
http://www.corriere.it/english/09_luglio_16/Neither_nor_generation_42228446-720b-11de-87a4-00144f02aabc.shtml
- NFSZ (2010): A munkaerő-piaci helyzet alakulása a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat legfrissebb adatai alapján 2010. december. Havi gyorsjelentés.
http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_afsz_stat_merop_2010
- Saunders, Doug (2010): Nini and the European Dream . The Globe and Mail. Jul. 17, 2010
<http://www.theglobeandmail.com/news/opinions/nini-and-the-european-dream/article1642865/>
- Sztandar-Sztanderska, Karolina (2010): Lack of eagerness among employers to train employees. Eurofound 24 August, 2010
<http://www.eurofound.europa.eu/euro/2010/04/PL1004019I.htm>
- Tarres, Manuel (s.a.): Ninis, „generation sin esperanza”?
<http://www.saludymedicinas.com.mx/nota.asp?id=2999&IDC=7&bann=jovenes&publi=1>
- Turlan, Frédéric (2010/a): European Framework Agreement on employment guarantees at Alstom and Schneider Electric. Eurofound 10 September, 2010
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/07/articles/eu1007011i.htm>
- Turlan, Frédéric (2010/b): Extended international framework agreement at PSA Peugeot Citroën. Eurofound 17 September, 2010
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/07/articles/eu1007021i.htm>
- Vogel, Sandra (2010): Debate on the future of skilled labour. Eurofound 15 November, 2010
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/09/articles/de1009019i.htm>