

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény – Tárgy: „A munkával töltött évek minősége, termelékenység és foglalkoztatás a globalizáció és a demográfiai változások tükrében”

(2006/C 318/27)

2005. november 17-én a finn elnökség úgy határozott, hogy az Európai Közösséget létrehozó szerződés 262. cikke alapján kikéri az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét „A munkával töltött évek minősége, termelékenység és foglalkoztatás a globalizáció és a demográfiai változások tükrében”.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció véleményét 2006. július 13-án elfogadta. (Előadó: Ursula ENGELEN-KEFER)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2006. szeptember 13–14-én tartott 429. plenáris ülésén (a szeptember 13-i ülésnapon) 116 szavazattal 3 ellenében, 8 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

1.1 A lisszaboni menetrend Európa válasza a globalizáció kihívásaira. Cél, hogy a gazdasági, foglalkoztatási, szociális és környezetvédelmi politika hathatós együttműködése javítsa Európa nemzetközi versenyhelyzetét. Ennélfogva az európai gazdaság számára az a tét, hogy kihasználja a globalizáció nyújtotta esélyeket, amennyiben új foglalkoztatási területeket tár fel a jövőképes gazdasági ágazatokban, és az innovációk segítségével fokozza a növekedést. Európának ezért rá kell eszmélnie erős oldalaira. Ilyennek tekinthető termékeinek és szolgáltatásainak kiváló minősége, jól képzett munkaereje és társadalmi modellje. Globális konkurensével a minőségért kellene folytatnia versenyt, nem pedig a legalacsonyabb bérekért és szociális normákért. Ezen a téren Európa ugyanis csak vesztes lehet. A minőségért folytatott verseny átfogó innovációpolitikai megközelítést feltételez, amely a mikrogazdasági szintet, azaz a vállalati struktúrákat és a munkával töltött évek minőségét is felöleli.

1.2 A lisszaboni menetrend céljai között nemcsak az szerepel, hogy több munkahely jöjjön létre, hanem az is, hogy a munkahelyek jobbak legyenek. Ezt a minőségi szempontot azonban a lisszaboni célok megvalósításáról folytatott eddigi viták elhanyagolták. A K+F-beruházások, valamint az egyéb beruházások és a tudásalapú és információs társadalom követelményeinek megfelelő képzési és továbbképzési beruházások mellett a munkával töltött évek minőségének javítása is kulcs a vállalkozások termelékenységének és innovációs képességének növekedéséhez. Ezt olyan tanulmányok bizonyítják, amelyek tudományosan vizsgálták a munka színvonala és a termelékenység közötti összefüggést, valamint az érintett munkavállaló szempontjából „jó munka” jelentőségét a munkához való hozzáállás és a teljesítőkészség szempontjából.

1.3 A munka színvonalának több vetülete van. Ilyenek az egészségi kockázatok, a munkaszervezés a munkahelyen, a szociális biztonság – beleértve a megfelelő jövedelmet is – a kompetenciák és képzettségek továbbfejlesztésének lehetősége, valamint a munka és a család jobb összeegyeztetethetősége. Bármely említett terület optimalizálása kedvezően hat a munka termelékenységére – ez az eredménye a dublini székhelyű Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért elnevezésű szervezet – az EGSZB-nek is bemutatott – tanulmányainak. Ennek során kiemelt jelentősége van az önkéntes üzemi egészségmegőrzésnek. A biztos munkahelyek, az egészséges munkakörülmények és a munkaszervezés olyan formái, amelyek

a foglalkoztatottaknak több mozgásteret biztosítanak munkájukban, fontos tényezői a termelékenység, következésképpen a – társadalmi körülmények által is befolyásolt – innovációs képesség fokozásának. Ezért az EGSZB úgy véli, hogy a vállalati struktúráknak és a vállalati kultúrának ezt figyelembe kellene vennie. A lisszaboni stratégiát ezért vállalkozási szinten is meg kell valósítani, amennyiben össze kell kapcsolni a gazdasági és szociális célokat. Ennek során fontos szerepet kap a szociális párbeszéd.

1.4 A munka színvonalának javítása átfogó koncepciót igényel, amely figyelembe veszi a munka világában zajló változásokat, és alkalmazkodik az idősebbek különleges szükségleteihez. A „munkahelyi jólétnek” az Európai Bizottság által a munkahelyi biztonságról és egészségügyről szóló közösségi stratégiában is követett koncepciója értelmében főként az egészségügyi kockázatok elkerülését és az üzemi balesetek, illetve a foglalkozási ártalmak folyamatos csökkentését kell előtérbe helyezni. Különleges figyelmet kell fordítani a kedvezőtlen, csekély szociális védelmet biztosító foglalkoztatási körülményekre. Gondolni kell azonban a munka megszervezésének olyan új formáira is, amelyek elősegítik az elégedett munkavégzést és a teljesítménykészséget. A lapos hierarchiákkal és nagyobb önállósággal járó, együttműködésen alapuló munkaformák, például a csoport- és csapatmunkák lehetővé teszik az emberek ismereteinek és képességeinek széles körű kihasználását, egyben tekintettel vannak a gazdaság megnövekedett rugalmassági követelményeire. A jó munkakörülmények és a munka megszervezésének olyan formái, amelyek mozgásteret és részvételi lehetőséget kínálnak, egyben alapvető feltételeknek tekinthetők a munka termelékenységének javulása és a vállalkozások innovációs képessége fokozásának szempontjából. Az EGSZB ezért támogatja a „flexicurity”, vagyis a rugalmasság és a szociális biztonság kiegyensúlyozott viszonyának rendszerét, amelyet a szociális és munkaügyi miniszterek tanácsának 2006. június 1–2-i ülésén fogadtak el.

1.5 Az EGSZB további tanulmányok megrendelését szorgalmazza a munka színvonala és a termelékenység összefüggéséről. A Dublini Alapítvány például alkalmas lenne erre a feladatra. Ezen túlmenően az EGSZB olyan – rendszeresen frissülő és megjelenő – európai munkaszínvonal-index kidolgozását javasolja, amely idevágó tanulmányok alapján a „jó munka” különféle kritériumait gyűjti össze. Egy ilyen index

hozzájárulhatna ahhoz, hogy láthatóvá váljanak a változások és előrelépések, egyben alapját képezhetné a munkával töltött évek minősége javítását szolgáló kezdeményezéseknek. Fontos, hogy a szociális partnerek részt vegyenek az értékelésben, és rendszeresen kifejtessék véleményüket.

2. Érvelések és megjegyzések

2.1 A vélemény háttere

2.1.1 Elébe menve a finn tanácsi elnökségnek 2006 második felében, a finn kormány arra kérte az EGSZB-t, hogy feltárási véleményt dolgozzon ki a munkával töltött évek minősége, a termelékenység és a foglalkoztatás közötti összefüggésről, mivel ez a kérdés a politikai vita egyik súlypontja lesz.

2.1.2 Ennélfogva jelen feltárási vélemény azt vizsgálja, hogy a munka színvonala mennyiben tekinthető a termelékenység és a gazdasági növekedés fokozását segítő tényezőnek, és hogy a munka színvonalának emelése hogyan járulhat hozzá az információs és tudásalapú társadalom kialakulásához – és ezáltal a lisszaboni célok eléréséhez. A globalizáció, valamint a demográfiai változás az elemzés során keretfeltételként jelenik meg.

2.2 Bevezető

2.2.1 A globalizáció kockázatokat rejt magában, de új esélyeket is kínál. Kockázatot jelent, hogy az európai gazdaságban a kieléződött nemzetközi verseny és a nemzetközi munkamegosztás átszerveződése miatt a vállalatátalakítások és -áthelyezések következményeképpen munkahelyek vesznek el, ha nem sikerül új foglalkoztatási területeket feltárni. Ugyanakkor egyre nagyobb nyomás nehezedik Európa szociális normáira és az európai társadalmi modell egészére, mivel egy egységes valutaövezetben a bér- és szociális költségek döntő tényezői a versenynek. Az Eurostat (2006. márciusi) tanulmánya azonban azt mutatja, hogy a munkaerőköltségek az EU-25-ben 2005 folyamán lassabban növekedtek, mint az Egyesült Államokban. A lisszaboni stratégia Európa válasza a globalizáció kihívásaira. Cél, hogy a gazdasági, foglalkoztatási, szociális és környezetvédelmi politika hathatós együttműködése javítsa Európa nemzetközi versenyhelyzetét.

2.2.2 Egy olyan alkalmazkodási stratégiával azonban, amely egyoldalúan a munkaerőpiac rugalmassá tételében, a szociális normák leépítésében és a szociális juttatások csökkentésében gondolkodik, nem érhető el ez a cél. Sokkal ésszerűbb, ha az európai gazdaság él a globalizáció nyújtotta esélyekkel – annál is inkább, mivel Európa vonzó telephely, amely a következőkkel tűnik ki:

- az euróövezet vonzereje;
- stabil demokráciák és társadalmi béke;
- megbízhatóság;
- hatékony közszolgálatok;
- fejlett infrastruktúrák.

Az EGSZB szerint az a legfontosabb, hogy a rugalmasság és a szociális biztonság az ún. „flexicurity” (rugalmas biztonság) megközelítés értelmében kiegyensúlyozott viszonyban álljon egymással. A munkaerő-piaci rugalmasság és szociális biztonság közötti megfelelő egyensúly létrejöttéhez négy előfeltétel lényeges: „szerződéses megállapodások, aktív munkaerőpiaci politikák, hiteles egész életen át tartó tanulási rendszerek és korszerű szociális biztonsági rendszerek.”⁽¹⁾ A szociális és munkaügyi miniszterek tanácsa által 2006. június 1–2-án elfogadott állásfoglalás részletesebben ismerteti a rugalmas biztonság rendszerét. A szerződéses megállapodásokat eszerint „a biztonsági és aktivációs ajánlatokkal kiegyensúlyozott kombinációban” kell kialakítani. Hangsúlyozzák annak fontosságát, hogy „a munkavállalóknak valamennyi szerződéstípus keretén belül megfelelő jogokat biztosítsanak”. A szociális biztonsági rendszerek korszerűsítése során „fokozott figyelmet kell fordítani az új munkavállalási formákra”, és biztosítani kell, hogy „a nők felépíthessék saját nyugdíjjogosultságukat”. A munkanélküliségi biztosításnak garantálnia kell, hogy „mindenki elegendő jövedelemhez jusson”. Ugyanakkor „fontos, hogy ösztönzőleg hassanak és segítséget nyújtsanak a munkakeresésben”. Továbbá: „Az aktív munkaerőpiaci politikák, az egész életen át tartó tanulás és a vállalaton belüli képzés fontosak ahhoz, hogy a munkahelyi biztonság biztos foglalkoztatottsággá alakuljon.”⁽²⁾ Az EGSZB ebben az összefüggésben üdvözi, hogy a rugalmas biztonságra vonatkozó politika további kialakításába előreláthatólag bevonják a szociális partnereket csakúgy mint más érdekelt feleket.

2.2.3 A globalizáció nyújtotta esélyek abban rejlenek, hogy a jövőképes gazdasági területekre és innovációkra összpontosítunk, hogy a globális konkurenciával a szociális dömping helyett a minőségért folytatunk versenyt, és hogy új, színvonalas munkahelyeket teremtünk. Bár a magas szociális normákat a nemzetközi versenyben költségtényezőnek kell tekinteni, egyúttal helyzeti előnyt is jelentenek, mivel alapvető feltételét képezik a társadalmak kohéziójának, és ösztönzik a foglalkoztatottak innovációs képességét és produktivitását. A szociális politikának e termékeny szerepe jellemző az európai szociális modellre, amely olyan közös értékeken alapul, „mint például a szolidaritás és kohézió, az esélyegyenlőség, a megkülönböztetés valamennyi formája ellen folytatott harc, a megfelelő egészség- és munkavédelem a munkahelyen, az általános hozzáférés az oktatáshoz és az egészségügyi ellátáshoz, az életszínvonal és a színvonalas munka, a fenntartható fejlődés, valamint a civil társadalom bevonása. Itt kell említeni a közszolgálatok szerepét is a társadalmi kohézió és a szociális párbeszéd érdekében. Ezek az értékek Európának a szociális piacgazdaság melletti választását képviselik.”⁽³⁾ Ezért ahhoz, hogy Európa helytállhasson a nemzetközi versenyben, szociális modelljének ezen erős oldalait kell kihangsúlyoznia.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ A 2006. június 1–2-i Tanács következtetései, 17. o. http://www.consilium.europa.eu/cms3_applications/Applications/newsRoom/LoadDocument.asp?directory=en/lisa/&filename=89830.pdf.

⁽²⁾ Rugalmas biztonság – A Foglalkoztatási Bizottság és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság közös hozzászólása; elfogadva a szociális és munkaügyi miniszterek tanácsának 2006. június 1–2-i ülésén. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st09/st09633.en06.pdf>.

⁽³⁾ Az Európai Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Európai értékek a globalizált világban – A Bizottság hozzájárulása az állam- és kormányfők októberi üléséhez (COM(2005) 525 final/2, 2005. november 3., 5. o.).

⁽⁴⁾ Lásd az EGSZB 2006. július 6-án elfogadott véleményét a következő tárgyban: „Társadalmi kohézió: az európai szociális modell részletes kidolgozása”, előadó: Ernst Erik EHNMARK http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=//esppub1/esp_public/ces/soc/soc237/en/ces973-2006_ac_hu.doc.

2.2.4 Az Unió csak akkor lesz képes elérni a lisszaboni stratégiában önmaga számára kitűzött célokat, ha aktív szociális politikákkal erősíti a szociális kohéziót, az információs és kommunikációs technológiák (IKT) fokozott alkalmazásával gyorsítja a termelékenység növekedését, és ehhez kapcsolódóan növeli a foglalkoztatottak munkájának színvonalát, illetve motívációjukat és elégedettségüket mint az innováció alapvető feltételeit. Az innováció nem csak egy új termékekben és gyártási eljárásokban lecsapódó, technikai jellegű jelenség. Az innováció sokkal inkább társadalmi folyamat, amely az emberektől, azok tudásától, képzésétől és képességeitől függ. E célok elérése ezért a munka megszervezésének olyan új formáit igényli, amelyek lehetővé teszik, hogy az emberek kamatoztassák ismereteiket és képességeiket, és közösen döntsenek, pl. a csoport- és csapatmunka bevezetésével, valamint a vezetők és a munkavállalók közötti jobb együttműködés révén. Különleges kihívást jelent ennek kapcsán a demográfiai változás, amely a dolgozó népesség életkori felépítésének megváltozásához vezet. Egyfelől tehát arról van szó, hogy az idősebbeknek szóló célzott képzési kínálattal megteremtjük az alkalmazkodás feltételeit a technikai-szerkezeti változásokon alapuló új munkakövetelményekhez. Másfelől – a munkaformák életkornak megfelelő kialakításával – figyelembe kell venni az idősebb munkavállalók teljesítményének megváltozott jellegét. Mindkét esetben előfeltétel, hogy a vállalkozások megváltoztassák eddigi személyzeti politikájukat és jobb foglalkoztatási esélyeket nyújtsanak az idősebb munkavállalóknak ⁽⁵⁾.

2.2.5 Az innovációk támogatása mint a lisszaboni célok elérésének lényeges eleme a kutatásba és fejlesztésbe történő beruházások erősítése mellett további intézkedéseket tesz szükségessé mind tagállami, mind vállalati szinten. Ilyen intézkedés az új technológiák alkalmazására való képesség továbbfejlesztése, de a vállalati munkafolyamatok szerkezetének módosítása is a munkaszervezés olyan új formáinak bevezetésével, amelyek több egyéni mozgásteret biztosítanak és javítják a vezetői szinttel való együttműködést. További fontos elem a nők foglalkoztatási arányának növelése a vezetői szinten is, valamint a lehetőségek bővítése a munka és a család összeegyeztetésére. Végtére is a cél a munkafeltételek összességének javítása annak érdekében, hogy megelőzhető legyen a stressz és a foglalkozási ártalmak kialakulása, ezáltal meg lehessen őrizni a munkavállalók – különösen az idősebbek – munkaképességét és biztosíthatók legyenek az életkornak megfelelő munkafeltételek. Ebben az összefüggésben az EGSZB utal az üzemi egészségmegőrzés fontosságára, amelyet a vállalkozások önkéntes alapon kínálnak munkavállalóiknak. Ennek további, közpénzekből történő támogatása hozzájárulhatna ahhoz, hogy ezt az eszközt gyakrabban alkalmazzák, főként a kkv-k esetében. Hasonlóan fontos a fiatalok integrációja, mivel az életkor szempontjából vegyes csapatokban a fiatalok kompetenciái találkoznak az idősebbek tapasztalaton

⁽⁵⁾ Lásd az EGSZB következő véleményeit:

Tárgy: „Az Európai Bizottság Közleménye a Tanácshoz, az Európai Parlamenthez, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsághoz és a Régiók Bizottságához – Az idősebb munkavállalók foglalkoztatottságának emelése és a munkaerőpiacról történő kivonulás késleltetése” (HL C 157., 2005.6.28., 120–129. o.; előadó: Gérard DANTIN).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:157:0120:0129:HU:PDF>.

Tárgy: „Az Európai Bizottság Közleménye az Európai Parlamenthez – Termelékenység: kulcs az európai nemzetgazdaságok és vállalkozások versenyképességéhez”, előadó: MÓRGAN/ SIRKEINEN; társelőadó: Ernst Erik EHNMARK (HL C 85., 2003.4.8., 95–100. o.); http://europa.eu/eur-lex/pri/de/oj/dat/2003/c_085/c_08520030408de00950100.pdf.

alapuló tudásával, ami kedvez a legjobb, leginkább innovatív ötletek megszületésének.

2.2.6 A munkafeltételek kollektív szerződésekkel történő szabályozása a szociális partnerek egyik alapvető feladatköre. Ezért a munkával töltött évek minőségének javításában a szociális párbeszédnek minden szinten kiemelkedő jelentősége van. Az egészséges munkakörülmények megteremtéséhez és a több egyéni mozgásteret és döntési lehetőséget biztosító munkaszervezési formákon alapuló innovációbarát vállalati légkörhöz partneri együttműködésre van szükség a munkavállalókkal és azok vállalati érdekképviseletével. A jobb munkahelyek megteremtésének lisszaboni célja csak akkor elérhető, ha az érintettek és érdekképviseleteik is részt vesznek a folyamatban. Az így értelmezett partnerségnek a váltás és a színvonalasabb munka érdekében vállalati szinten kell kezdődnie és ágazati, illetve ágazatközi szinten, a szociális párbeszéd keretében folytatódnia. Az EGSZB üdvözli aényt, hogy a szociális és munkaügyi miniszterek tanácsának informális ülését megelőzően a szociális partnerek között előzetes véleménycserére került sor, amelyen a civil társadalom egy képviselője is részt vehetett. Az EGSZB reményét fejezi ki, hogy a rugalmas biztonság rendszerével összefüggő, a munkaminőségről, a termelékenységről és a foglalkoztatásról szóló vitát illetően a szociális partnerek közös álláspontot tudnak kialakítani.

2.3 Növekedés, termelékenység és foglalkoztatás

2.3.1 Nem titok, hogy az Európai Tanács által 2000 márciusában, viszonylag kedvező gazdasági körülmények között megállapított ambiciózus növekedési és foglalkoztatási célokat ez idáig korántsem sikerült megvalósítani. „Az Unió gazdasága” – fogalmaz a gazdaságpolitikára vonatkozó átfogó iránymutatás (2005. július 12.) – „ma több szempontból is távolabb áll attól a célkitűzésétől, hogy a világ legversenyképesebb gazdaságává váljon, mint 2000 márciusában.” ⁽⁶⁾ Ennek oka egyrészt a munkanélküliség tartósan magas szintje, melyet a foglalkoztatási ráta elenyésző emelkedése is tükröz (2003-ban 63 %-ra emelkedett, tehát messze elmarad a 2010-re kitűzött 70 %-os céltól), másrészt pedig a termelékenység növekedésének alacsony szintje. Erre a jelenségre már a lisszaboni stratégiát tanulmányozó, Wim Kok vezette munkabizottság 2004. novemberi jelentése is felhívta a figyelmet. A termelékenység (teljesített munkaórában számolt) növekedési mutatójának visszaesése az EU-ban a 90-es évek közepe óta „nagyjából egyformán tulajdonítható az egy alkalmazottra jutó befektetések csökkenésének és a technológiai fejlődés lelassulásának” ⁽⁷⁾. Ez a lassulás, ugyan csak a munkabizottság jelentése szerint, „ugyanazzal az okkal hozható összefüggésbe, ami miatt Európa nem teljesíti a lisszaboni célkitűzéseket: elégtelen befektetések a K+F-be és az oktatásba; a kutatás nem kellő hatékonyságú átalakítása értékesíthető termékké és folyamatokká, valamint az európai ICT-t előállító

⁽⁶⁾ „A Tanács ajánlása (2005. július 12.) a tagállamok és a Közösség gazdaságpolitikájára vonatkozó átfogó iránymutatásokról (2005–2008)” (HL L 205., 2005.8.6., 28–37. o.).

http://europa.eu/eur-lex/lex/LexUriServ/site/hu/oj/2005/l_205/l_20520050806hu00280037.pdf.

⁽⁷⁾ „Szembenézni a kihívással – A lisszaboni növekedési és foglalkoztatási stratégia” – a Wim Kok vezetése alatt álló magas szintű munkabizottság jelentése (Kok-jelentés), 2004. november, 18. o. http://europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_hu.pdf.

iparágak [...] és az európai ICT-t felhasználó szolgáltatások [...] alacsonyabb termelékenysége, az ICT elterjedésének lassabb üteme miatt.”⁽⁸⁾ Az európai gazdaságból tehát nyilvánvalóan hiányoznak a jövőorientált termékek és technológiák, valamint az innovációs képesség, amely befektetéseket is igényel az emberek képesítési lehetőségeibe. A célkitűzéshez (2010-re a GDP 3 %-a) képest csekély mértékű, kutatásra és fejlesztésre fordított kiadás is erre a jelenségre utal. Ráadásul a kutatási kiadásokból az Unióban csak 55 %-ot finanszírozott a magán-szféra, ami az USA és az EU közötti innovációs rés egyik lényeges okának tekinthető⁽⁹⁾.

2.3.2 Az Európai Tanács 2006. márciusi tavaszi ülészakához intézett közleményében az Európai Bizottság arra a következtetésre jut, hogy az erőfeszítések ellenére „az EU valószínűleg nem teljesíti azt a célját, hogy 2010-ig a GDP 3 %-ára futtatja fel a kutatási kiadásokat”⁽¹⁰⁾. Ebben az összefüggésben kiemeli, hogy szükség van a magánberuházások megerősítésére, amihez a belső piaci politikának egyben jobb keretfeltételeket is kell teremtenie. A növekedésre és a foglalkoztatásra irányuló makrogazdasági politika mellett csak egy ilyen, az innovációk támogatását célzó stratégia vezethet magasabb és színvonalasabb foglalkoztatási szinthez. Ezt az Európai Tanács tavaszi csúcsának következtetései is kiemelik: az Európai Tanács „az innovációs politikára vonatkozó átfogó megközelítést” követel, amely mindenekelőtt az általános és szakképzésbe történő beruházásokat is magába foglalja.⁽¹¹⁾ A tudásba és az innovációba, valamint az ezzel összefüggő nemzeti és európai intézkedésekbe való beruházások szükségességét az Európai Tanács 2006. június 15–16-i ülésén ismételt hangsúlyozta⁽¹²⁾.

2.4 Beruházások az emberi erőforrásba: a tudásalapú, innovatív gazdaság feltétele

2.4.1 A tudásalapú gazdaság és társadalom az IK-technológiák, innovatív termékek és gyártási eljárások segítségével folyamatosan újítja a termelési és szolgáltatási struktúrákat. Ez együtt jár a termelésben és az irányításban végzett munkák szervezésének módosulásával. A termelésben és irányításban végbemenő technikai és szervezési szerkezetváltás a munkakövetelmények megváltozását vonja maga után, amire mind az iskolai képzésben, az első szakképzés megkezdésekor, mind pedig a szakmai továbbképzés során tekintettel kell lenni. Ahhoz, hogy meg lehessen felelni az új munkakövetelményeknek, kulcsfontosságú tényezővé válik az informatikai tudás és az IK-technológiák alkalmazása (médiakompetencia), de a szociális kompetencia is,

⁽⁸⁾ Ugyanott.

⁽⁹⁾ Lásd az EGSZB 2004. szeptember 15-i véleményét a következő tárgyban: „7. Kutatási Keretprogram: Kutatási igény a demográfiai változás keretében – időskori életminőség és technológiai igény”, előadó: Renate HEINISCH (HL C 74., 2005.3.2., 44–54. o.)
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/hu/oj/2005/c_074/c_07420050323hu00440054.pdf.

⁽¹⁰⁾ A Bizottság közleménye az Európai Tanács tavaszi ülészakának: „Ideje magasabb sebességre kapcsolni – Az új növekedési és foglalkoztatási partnerség” (COM(2006) 30 final – I. RÉSZ, 2006. január 25., 19. o.).

⁽¹¹⁾ Európai Tanács (Brüsszel), 2006. március 23–24., Elnökségi következtetések, 18. pont és a következő oldalak
http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/HU/ec/89025.pdf.

⁽¹²⁾ Elnökségi következtetések, 20. és 21. pont
http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/90111.pdf.

például a kommunikációs és a csapatmunkára való képesség, valamint az idegen nyelvek ismerete. Az ilyen kulcskompetenciák közvetítésére az oktatási rendszer minden ágazatában tekintettel kell lenni, mert ez is hozzájárul a vállalkozások innovációs képességének erősítéséhez a foglalkoztatottak jobb képzettsége által.

2.4.2 Már a foglalkoztatási munkacsoport 2003 novemberében készült jelentése utal arra, hogy a foglalkoztatás kiterjesztéséhez alapvetően fontos a képzési szint megemlése és az, hogy a képesítések folyamatosan igazodjanak a tudásalapú gazdaság követelményeihez. Nemcsak az általános képzési szint megemlése fontos, hanem a folyamatos továbbképzéshez való hozzáférés megkönnyítése is a különféle szakmai profilok számára mind a köz-, mind pedig a magánszférában. Alapvető, hogy ennek során a leginkább rászorultak részesüljenek előnyben, azaz az alacsony végzettségűek, az idősebb munkavállalók, valamint a kis- és középvállalkozásokban (a KKV-kban) foglalkoztatottak. A foglalkoztatási munkacsoport különösen a gazdaság felelősségét hangsúlyozza, és felszólítja a munkavállalókat, hogy több felelősséget vállaljanak foglalkoztatottjaik folyamatos továbbképzéséért⁽¹³⁾. A jogszabályi előírások és az önkéntes szabályozások kombinációjának szavatolnia kellene, hogy a munkaadók elegendő mértékben ruháznak be a továbbképzésbe, és a költségek igazságosan oszlanak meg (például az ágazati és regionális továbbképzési alapok, az adókedvezmények, vagy a pl. Franciaországban alkalmazott továbbképzési hozzájárulás segítségével).⁽¹⁴⁾ Az EGSZB véleménye szerint fontos, hogy minden munkavállaló esélyt kapjon a továbbképzésre.

2.4.3 Az EU szociálpolitikájának jövőjével foglalkozó szakértői csoport is azt ajánlja, hogy az Unió az európai foglalkoztatási stratégia keretében a tudásalapú gazdaság feltételeinek megerősítésére összpontosítson a teljes képzési rendszer bevonásával és továbbfejlesztésével⁽¹⁵⁾. A szakértői csoport számos javaslatot tesz, amelyek az iskolai és a szakmai képzés minden szintjét érintik. Kiemelt jelentőséget tulajdonítanak a szakmai továbbképzésnek. A szakértői csoport azt javasolja, hogy a kollektív szerződésbe vagy a munkaszerződésbe építsenek bele egy megegyezést a továbbképzéshez való általános jogosultságról. Ezen túlmenően a vállalkozásoknak minden egyes dolgozójuk számára személyes fejlődési tervet kellene kidolgozniuk, és a cégen belül ki kellene építeniük egy továbbképzési és kompetenciakezelő központot. Jó javaslatokban nincs tehát hiány – csak a megvalósítás marad el.

⁽¹³⁾ Lásd: „Állást, állást, állást – Több munkahelyet Európában”, a Wim KOK vezette foglalkoztatási munkacsoport jelentése, 2003. november, 49. o.
http://europa.eu/comm/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_en.pdf.

⁽¹⁴⁾ Ugyanott, 51. o.

⁽¹⁵⁾ A kibővült Európai Unió szociálpolitikájának jövőjével foglalkozó magas szintű szakértői csoport jelentése, 2004. május;
http://europa.eu/comm/employment_social/publications/2005/ke6104202_en.pdf.

2.5 A munka színvonalának javítása az innovációs képesség fokozása érdekében és az idősebb munkavállalók integrációjának javítása

2.5.1 A munkával töltött évek minősége és a termelékenység

2.5.1.1 Az innovációképes, tudáslapú gazdaságra való átállás új kezdeményezéseket tesz szükségessé a munka színvonalának javítására. Az egészséges munkafeltételek és a munka egyenjogú együttműködést és együttdöntést, valamint a középvezetés, a vállalatvezetés és a többi szint szorosabb együttműködését lehetővé tévő megszervezése elősegítik, hogy a munkavállaló elégedett legyen munkahelyével és jól érezze magát ott, és ezzel hozzájárulnak a vállalkozás gazdasági sikeréhez. A megterhelő és betegséget okozó munkafeltételek viszont a következmények költségeivel terhelik a társadalmat, az életminőség romlásához és a termelékenység csökkenéséhez vezetnek, ami kedvezőtlenül hat a gazdaság innovációs képességére. Mindezt idevágó tudományos vizsgálatok bizonyítják – amelyekből egyébként túlságosan kevés áll rendelkezésre.

2.5.1.2 Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség egyik (2004-es) tanulmánya közelebbről vizsgálja a munka színvonala és a termelékenység közötti összefüggést⁽¹⁶⁾. A vizsgálat egyik sarkalatos eredménye, hogy egy vállalkozás sikere a mai, kiéleződött versenykörülmények között nem mérhető kizárólag vállalati gazdasági mutatókkal. Egyre fontosabb szerepet játszanak az olyan tényezők, mint az ügyfelek elégedettsége, a cégen belüli kapcsolatok optimalizálása, az innovációs képesség és a rugalmas szervezeti felépítés. A forráselemzésen alapuló vizsgálati eredmények alátámasztják, hogy a jó munkakörülmények és az adott vállalkozás gazdasági sikere szorosan összefüggnek egymással. A munka színvonala erőteljesen befolyásolja a termelékenységet és a jövedelmezőséget. A tanulmány egy vállalkozás sikerének tényezőit konkrétan a következőképpen határozza meg:

- a vállalkozás céljainak összekapcsolása a személyzetnek a célok jobb elérését segítő fejlesztésére vonatkozó koncepciókkal;
- az egészségmegőrzés átfogó megközelítése, amely nemcsak a közvetlen munkafeltételekkel foglalkozik, hanem a motivált munkavégzéssel és a vezetői hozzáállással is;
- az egészségügyi kockázatok elkerülésére irányuló egészségmegőrzési koncepciók;
- a munkafolyamatok és a munka megszervezésének tökéletesítése technikai innovációk segítségével.

2.5.1.3 A különböző tagállamokban és különféle ágazatokban végzett esettanulmányok alapján ugyanez a tanulmány a következő tényezőket nevezi meg a termelékenység javításával kapcsolatban:

- fontos szerepet játszik a magas színvonalú munka, beleértve a család és a munka összeegyeztethetőségének megfelelő feltételeit is;

⁽¹⁶⁾ European Agency for Safety and Health at Work: Quality of the Working Environment and Productivity – Working Paper (2004). URL: http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality_productivity_en.pdf (csak angolul).

- a vezetőség együttműködő hozzáállása elősegíti a termelékenység növekedését;

- kedvezően hatnak a munka megszervezésének olyan formái, amelyek a foglalkoztatottnak munkája végzésében több önállóságot és felelősséget biztosítanak;

- a fizikailag megterhelő tevékenységeknél a munkamódszerek és a munkahely kialakításának tökéletesítése hozzájárul az igénybevétel csökkenéséhez és nagyobb termelékenységet tesz lehetővé. Ezért az ilyen jellegű beruházások megtérülnek;

- a specifikus megterhelések kreatív megoldásokat igényelnek, hogy elkerülhetők legyenek az üzemi balesetek. A betegségből eredő hiányzások csökkenése közvetlen és kedvező hatással van a termelékenységre.

2.5.1.4 A munkahelyeken a terhelés spektruma – nem utolsósorban az IK-technológia használata folytán – eltolódott. Bár továbbra is vannak olyan területek, főként az ipari gyártásban, ahol a fizikai megterhelés dominál, de összességében – a munkaintenzitás növekedése, az egyre szorosabb határidők és az IK-technológiák alkalmazása következményeképpen – inkább a pszichoszociális terhek növekedése figyelhető meg. Minden tevékenységi és gazdasági területen a munkából eredő stressz tekinthető az uralkodó terhelési tényezőnek, a megelőzés szempontjából pedig a legfontosabb kihívásnak. Az európai ügynökség tanulmánya azt a következtetést vonja le, hogy a stressz megelőzése nemcsak a költségeket csökkenti, hanem a motiváltabb munkavégzésnek és a jobb munkahelyi légkörnek köszönhetően a termelékenység növekedését is eredményezi.

2.5.1.5 A nagyobb fokú önállósággal és laposabb hierarchiával járó minősített tevékenységek részaránya különösen a „New Economy”-ban emelkedett. Ezzel együtt azonban megnövekedett a munka mennyisége. A munkanap határai egyre inkább elmosódnak, ami az egészség megrendülésének új formáit, például a „Burn Out” szindrómát vonja maga után, és összességében rontja az életminőséget. Egyes területeken ugyanakkor ellentétes irányú tendencia figyelhető meg. A költségek és a konkurencia növekedő nyomása alatt a munka kialakításának emberséges formáit, például a gépjárműgyártásban a csoportmunkát visszavonták, és újra bevezették a szigorúan megosztott munkafolyamatok szerkezetét, ami egyoldalú terheléshez és az ezzel járó egészségügyi kockázatokhoz vezet.

2.5.1.6 A kedvezőtlen foglalkoztatási formák – a nem kívánt részmunkaidős, a határozott idejű, vagy az átmenetileg más munkáltatónál végzett munkák – részaránya növekszik, és az ezen a téren foglalkoztatottak többnyire különösen megterhelő körülmények között dolgoznak: monoton tevékenységnek, komoly fizikai megterhelésnek vagy egészséget veszélyeztető környezeti hatásoknak vannak kitéve. A kedvezőtlen munkakörülmények gyakran kevésbé színvonalas munkával járnak együtt, ami különösen szükségessé teszi a munka- és egészségvédelmi, valamint a munka kialakítására vonatkozó intézkedéseket.

2.5.1.7 Az *Internationales Institut für empirische Sozialökonomie* [Nemzetközi Empirikus Társadalomgazdaságtani Intézet, INIFES] által a németországi munkavállalók körében végzett reprezentatív közvélemény-kutatás⁽¹⁷⁾ kimutatta, hogy maguk a foglalkoztatottak milyen követelményeket támasztanak a „jó munkával” szemben. A nem önálló foglalkoztatottak esetében a kiértékelésből az derült ki, hogy első helyen a jövedelem és a foglalkoztatás biztonságának szempontjai állnak. Ezeket követik a minőségi szempontok (például az értelmes és változatos munka). A harmadik helyen olyan szociális szempontok állnak, mint például a vezetőség együttműködő hozzáállása és a kölcsönös támogatás. Az érintettek szerint a következő (fontossági sorrendben felsorolt) szempontok befolyásolják leginkább teljesítőkészségüket és azt, hogy elégedettek-e munkájukkal:

1. állandó, megbízható jövedelem,
2. biztos munkahely,
3. szórakoztató munka,
4. emberi bánásmód a felettesek részéről,
5. határozatlan időre szóló munkaviszony,
6. a kollegialitás támogatása,
7. munkahelyi egészségvédelem,
8. értelmes munka,
9. sokoldalú, változatos munka,
10. a munkavégző befolyása a munkavégzés módjára.

Az összes felsorolt szempont legalább 70–90 %-os támogatottságot élvezett. A jó munka további, szintén túlnyomó (60 %-ot meghaladó) mértékben támogatott kritériumai annak lehetőségét érintették, hogy a dolgozók továbbfejleszthessék képességeiket, illetve a felettséssel szemben azt a követelményt támasztották, hogy támogassa a szaktudásbeli és szakmai fejlődést. A vizsgálat azt is kimutatta, hogy az olyan magas színvonalú munka, amely messzemenően megfelel a jó munka szubjektív kritériumainak, elégedettebb és örömtelibb munkavégzéshez és fokozottabb teljesítőkészséghez vezet. A következtetés nyilvánvaló: mindez a munka termelékenységére is kedvezően hat, akkor is, ha ez az összefüggés nem képezte kifejezetten a vizsgálat tárgyát.

2.5.2 A munka életkornak megfelelő kialakítása

2.5.2.1 Az idősebb (55–65 év közötti) munkavállalók foglalkoztatási aránya az Unióban továbbra sem elégséges, és nem

Brüsszel, 2006. szeptember 13.

teljesül az a lisszaboni célkitűzés sem, hogy a keresők aránya 2010-re 50 %-kal növekedjen. Legfőbb oka annak, hogy az idősebb munkavállalók idő előtt elhagyják a munkaerőpiacot, egyfelől az egészség megrendülésében keresendő a megterhelő munkakörülmények és a munka nagyfokú intenzitása miatt, másfelől pedig a magas munkanélküliségben. Az elmúlt években a munkahelyi személyzeti politika arra próbálta rávenni az idősebbeket, hogy mielőbb hagyják ott munkahelyüket. Ez egyféle „kiszorító” folyamatot indított el, amely a szociális biztonsági rendszereket is jelentősen megterheli.

2.5.2.2 Az EGSZB szerint nem elég az ambíciózus célokot megfogalmazni: meg kell teremteni a cél eléréséhez szükséges feltételeket is. A jelentős munkahelyhiányra tekintettel elsődlegesen azzal kell foglalkozni, hogy az üzemekben és hivatalokban csökkenjen a teljesítménykényszer, és a munkakörülményeket és teljesítményelvárásokat úgy kell kialakítani, hogy azok a munkával töltött évek teljes (az eddigénél hosszabb) ideje alatt elfogadhatók legyenek. Ez számos munkahelyen a személyzeti állomány kibővítését igényli a teljesítménykényszer csökkentése és az egészségromlás megelőzése végett. A cél eléréséhez döntő jelentőségű, hogy a munka kialakítására és megszervezésére vonatkozó megfelelő intézkedések segítségével javuljon a munka színvonala, valamint hogy elegendő legyen a személyzet létszáma. Ennélfogva nem a törvényes nyugdíjkorhatár megemelésére kell irányítani a figyelmet, hanem arra, hogy a nyugdíjba vonulás valódi időpontja közelebb kerüljön a törvényben meghatározott időponthoz. Ez mindenekelőtt a munka kialakítására irányuló intézkedéseket és a munkahelyi személyzeti politika megváltoztatását teszi szükségessé.

2.5.2.3 Az EU szociálpolitikájának jövőjével foglalkozó szakértői csoport ebben az összefüggésben három szinten ajánl intézkedéseket. A szükséges intézkedések súlypontját nemcsak a szociális biztonsági rendszereknek a munkaerőpiac idő előtti elhagyása szótönzőit csökkenteni hivatott reformjában látja, hanem a vállalkozások szintjén is. Szükség van az idősebbek nagyobb fokú részvételére a továbbképzési intézkedésekben, a munkakörülmények javítására és a munka megszervezésének korszerűsítésére. A munka megszervezésének új formái jobban meg kell, hogy feleljenek az idősebb munkavállalók képességeinek és kompetenciáinak, különösen az életkornak megfelelő munkahelyek kialakításával és a munkahelyen belüli tevékenységváltás megkönnyítésével⁽¹⁸⁾. Ezen túlmenően mentalitásváltozásra is szükség van, hogy a társadalom újra értékelni tudja a tapasztalaton alapuló tudást és a kereső tevékenység során szerzett kompetenciákat.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke

Anne-Marie SIGMUND

⁽¹⁷⁾ „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen” [„Mi a jó munka? Követelmények a munkavállalók szemszögéből”] – rövidített változat INIFES, 2005. november (csak német nyelven).
<http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Projekte/Was-ist-gute-Arbeit/gute-arbeit-endfassung.property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>.

⁽¹⁸⁾ A kibővült Európai Unió szociálpolitikájának jövőjével foglalkozó magas szintű szakértői csoport jelentése, 2004. május, 37. o. (német nyelvű)
URL: http://europa.eu/comm/employment_social/publications/2005/ke6104202_de.pdf.