

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Tárgy: A fenntartható termelékenység elősegítése az európai munkahelyeken

(2008/C 10/19)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2007. február 16-án úgy határozott, hogy Eljárási Szabályzata 29. cikkének (2) bekezdése alapján saját véleményét dolgoz ki: *A fenntartható termelékenység elősegítése az európai munkahelyeken.*

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2007. július 17-én elfogadta véleményét. (Előadó: Leila KURKI).

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2007. szeptember 26–27-én tartott, 438. plenáris ülésén (a szeptember 26-i ülésnapon) 155 szavazattal, ellenszavazat nélkül, 9 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

1.1 A gazdasági növekedés hagyományos ösztönzőit (a munkaerő számának növekedése, a termelési eszközökbe irányuló beruházások és az oktatás színvonalának emelkedése) a fenntartható növekedés elősegítésére képes új elemekkel kell kiegészíteni. Először is, a termelékenység növekedését a jelenleginél magasabb szintre kell emelni. Másodsor, meg kell találni a módját, hogy hogyan lehet a munkaerő-kínálat csökkenését legalább megállítani, harmadszor, a munka világát vonzóbbá kell tenni.

1.2 Az EGSZB úgy véli, hogy az Európai Uniónak támogatnia kell a tagállamokat és a vállalatokat a termelékenység fenntartható növelésében, amely egyben a lisszaboni stratégia egyik kulcsfontosságú eleme. Aktívan terjeszteni kell azt az elképzelést, hogy a minőség és a munkahelyen végrehajtott szociális innováció jelentősen befolyásolja az üzleti sikert. Az EGSZB azt javasolja, hogy ezt a szempontot vegyék figyelembe a gazdasági és foglalkoztatási iránymutatások értékelésénél és reformjánál.

1.3 Az EGSZB megismétli az európai munkaminőségi index kidolgozására vonatkozó javaslatát. E mutató a „jó munka” kutatáson alapuló kritériumaira épülne; rendszeresen kidolgoznák, és közzétennék. Az indexet a munkával töltött évek minőségében beállt változások és javulás, illetve a termelékenységre gyakorolt hatások feltárására lehetne használni. Ugyanakkor a munkával töltött évek minőségének javításához kapcsolódó új kezdeményezések alapjául is szolgálhatnak.

1.4 Az európai munkaminőségi index kidolgozása széles körű fórum létrehozását igényli. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak a munka világában végbemenő változásokkal kapcsolatos kihívások és azok megválaszolásának terén szerzett mélyreható és széles körű tapasztalatai jó alapot szolgáltatnának egy ilyesfajta fórum számára. Ha munkaprogramja engedi, a Munkaerőpiac Megfigyelőközpontja is megvizsgálhatná ezt a kérdést.

1.5 Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy készítessen további tanulmányokat a munkával töltött évek minősége és a munkahelyi termelékenység közötti összefüggésről. A fenntartható termelékenységet elősegítő tényezőket is alaposabban

elemezni kellene. Ebben a munkában a különböző EU-intézmények és a tagállamok a korábbinál jobban felhasználhatnák az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Dublin) és az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (Bilbao) által végzett kutatásokat és elemzéseket.

1.6 Az EGSZB úgy véli, hogy az EU innovációs és képzési kezdeményezéseiben (pl. a versenyképességi és innovációs keretprogramban, a strukturális alapokhoz tartozó programokban, az integrált, egész életen át tartó tanulást elősegítő programokban) hasznos lenne hangsúlyozni a munkahelyi innovációt, valamint az új típusú szakmai ismereteket és vezetői gyakorlatokat. E tekintetben a szociális partnereket jelentős felelősség terheli a projektek előkészítése, végrehajtása és értékelése tekintetében.

1.7 Az EGSZB azt javasolja, hogy a tagállamok foglalkoztatási programjaik és innovációs politikájuk részeként hajtsanak végre a munka minőségét és termelékenységét ösztönző programokat. Számos országban van nemzeti termelékenységi központ és munkaügyi kutatóközpont, amely részt vehet az ilyen kezdeményezésekben. A szociális partnerek kulcsszerepet játszanak a projektek tervezésében és azok gyakorlati megvalósításában.

1.8 Lényeges, hogy a fenntartható termelékenységről szóló vita és a gyakorlati kezdeményezések folytatódjanak a különböző európai fórumokon a tagállamokban és a vállalatoknál. Az EGSZB jelentős mértékben hozzájárulhat ehhez a folyamathoz azáltal, hogy ismerteti a civil társadalom erre vonatkozó álláspontját, különösen a gazdasági, foglalkoztatási és innovációs politikáról megfogalmazott véleményei részeként.

2. Bevezetés

2.1 A fenntartható gazdasági növekedés és a magas foglalkoztatási arány elengedhetetlenül fontos Európa jólétének megteremtéséhez. Egyik célkitűzéséként az Európai Unió „Európa fenntartható fejlődésén munkálkodik, amely olyan kiegyensúlyozott gazdasági növekedésen, árstabilitáson és magas versenyképességgű, teljes foglalkoztatottságot és társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságon alapul, amely a környezet minőségének magas fokú védelmével és javításával párosul” (!). Ez

(!) EU Alkotmány szerződés, I–3 cikk, (3) bekezdés.

akkor érhető el, ha a gazdaság minden szektorában fokozzuk a termelékenységet⁽²⁾. A termelékenység növekedése fokozza a polgárok jólétét is, amennyiben a munkával töltött évek minőségének javításán és a munkahelyek számának növelésén alapul. A termelékenység fenntartható növekedése lehetővé teszi a szilárd államháztartást, illetve az öregedő népességet ellátó szociális és egészségügyi szolgáltatások fenntartható biztosítását. Ugyanakkor új, minőségi munkahelyek létrehozásához is hozzájárul. A fenntartható termelékenység így támogatja a lisszaboni stratégia gazdasági, szociális és környezetvédelmi céljait.

2.2 A háborút követő években a munka termelékenysége folyamatosan nőtt. Még a hatvanas évek végén is munkaórákra vetítve mintegy 5 %-os éves átlagos rátával nőtt. A 80-as évek óta azonban a munka termelékenységének növekedése lelassult, és 2000 elején az éves növekedési ráta csupán mintegy 1–2 %-ot ért el. Az EU tagállamainak termelékenységi mutatóit illetően az elmúlt években bekövetkezett változások számos, különböző irányokba ható tényezőre vezethetők vissza. Az átlagos munkatermelékenység-növekedés Európában lendületet kapott az új tagállamok csatlakozásával, melyekben a termelékenység kiinduló szintje alacsonyabb, mint a régi tagállamokban. 1995 óta azonban az alacsony termelékenységű munkahelyek száma Európa-szerte emelkedett. Ezek közé a szolgáltatási ágazat alacsony bérezésű, alacsony szakképzettséget igénylő munkahelyei tartoznak, és számos olyan munkahely is, ahol a munkavállalókat atipikus munkaszerződések keretében foglalkoztatják. Ez a tendencia hozzájárult a termelékenység növekedésének lassulásához⁽³⁾.

2.3 A gyártás terén a termelékenység növekedése a technológia vezérelt iparágakban a leggyorsabb. Ezeknek az iparágaknak a teljes gyártásban való részesedése alacsony, ami az Európai Bizottság véleménye szerint lehetséges problémákra utalhat. Minél nagyobb a részesedésük a hozzáadott értékben, annál inkább hozzájárulnak a termelékenységhez és a gazdaság valós nyereségének növekedéséhez. Ezek az iparágak mind vezető szerepet töltenek be az innováció, a modernizáció és az új technológiák – akár határokon átnyúló – terjesztése terén⁽⁴⁾.

2.4 A termelékenység elmúlt években tapasztalható gyenge növekedése a magán- és közszolgáltatási ágazatban kétségkívül súlyos probléma. Nem szabad elfelejteni ugyanakkor, hogy ebben az ágazatban a termelékenység növekedése a feldolgozóiparban alkalmazott mutatókkal nehezebben – sőt egyáltalán nem is – mérhető. Annak ellenére például, hogy a szolgáltatóiparban megnőtt a különféle típusú innovációk, így az IKT alkalmazása is, ez a termelékenységi statisztikákban nem jelentkezett a termelékenység növekedéseként. A szolgáltatási ágazatban az innovációt beszerzett technológiákon keresztül vezetik be (IKT, szervezeti változások és emberi tőke) nem pedig maguk a

vállalkozások költenek közvetlenül kutatásra és fejlesztésre⁽⁵⁾. Ezért a termelékenységi mutatók egybevetése során alkalmazott mechanikus számítások helytelen következtetésekhez vezethetnek, amennyiben nem veszik figyelembe a különböző ágazatok sajátosságait. Ez vonatkozik az állami szolgáltatásokra is, ahol a termelékenységre vonatkozó célok kitűzésekor figyelembe kell venni a szociális és állami politikai célkitűzéseket, valamint az innovációt és a termelékenység növekedését elősegítő környezet biztosítására irányuló követelményt is.

2.5 A foglalkoztatás növelése és a termelékenység fokozása nem zárja ki egymást. Épp ellenkezőleg, együttesen támogatják a lisszaboni stratégia célkitűzéseit, melyek a jobb minőségű munkahelyek számának növelésére irányulnak. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerint például a termelékeny foglalkoztatás a tisztességes munka alapja⁽⁶⁾. A termelékenység fenntartható növekedése és az emelkedő foglalkoztatási ráták szilárd alapot képeznek a nem bejelentett munka arányának csökkentéséhez a gazdaságban.

2.6 Az EU gazdaságainak szerkezete folyamatosan változik, és a ráfordítási tényezők tekintetében egyre inkább eltolódás figyelhető meg a fizikai tőkéől az emberi tőke irányába. Az Európai Bizottság szerint az EU-ban a munkaerő iránti kereslet a hagyományos szakértelemről a magasán képzett munkaerő felé mozdult el. Ez inkább magának a munkának a tartalmában beállt változásokat tükrözi, mintsem a foglalkoztatás ágazati megoszlásának változásait. 1995 és 2000 között a gyorsan növekedő, tudásintenzív ágazatokban bekövetkezett munkahelyteremtésnek volt köszönhető az összes új, magas és közepes szaktudást igénylő munkahelyek több mint kétharmada és az alacsony szakképzettséget igénylő új munkahelyek túlnyomó része⁽⁷⁾. Különösen az üzleti szolgáltatások növelt alkalmazottai számát, és kulcsszerepet fognak játszani az új munkahelyek teremtésében a jövőben, ellensúlyozva a gyáriparban megfigyelhető munkahely-leépítéseket és racionalizálást⁽⁸⁾.

2.7 Az egyén számára a termelékenység növekedése biztosabb munkahelyet jelent, valamint több lehetőséget a karrierben való előrelépésre és a magasabb fizetésre. Ezáltal javul a dolgozók képzettsége, és fokozódik foglalkoztathatósága a változó környezetben.

2.8 A vállalatok számára a termelékenység fokozása elengedhetetlen, hiszen ez versenyképességük kulcsa. Mivel az árak jelentős mértékben a világpiac alakulásától függenek, és a termelékenységet sem lehet a hagyományos, berendezésekbe és felszerelésekbe irányuló beruházásokkal a végtelenségig fokozni, más eszközök után kell nézni. A vállalatok számára a termelékenység

⁽²⁾ A termelékenységet különböző szinteken lehet mérni, pl. a teljes gazdaság (makrogazdaság) vagy a gazdasági ágazat szintjén (gyártás, IKT), a vállalat, a munkaszervezés vagy a munkaegység szintjén, az alkalmazotti/szakmai csoport vagy az egyén szintjén. Az összes termelékenység a termelékenység növekedésének azon részére utal, melyet nem lehet a hagyományos ráfordítási tényezők (munka, tőke, nyersanyag, energia) növekedésével megmagyarázni. A technológiai fejlődés, a dolgozók képzése, a szervezeti fejlődése, illetve a vezetőség vagy a termelési folyamatok javulásának eredményeként jelentkezik.

⁽³⁾ A foglalkoztatási bizottság munkacsoportjának jelentése *A magasabb termelékenység elősegítése, több és jobb munkahely a munkaerőpiac peremére szorult személyek számára is* címmel, EMCO/18/171006/EN-final, 2006.

URL: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/emco_workgroupprod06_en.pdf

⁽⁴⁾ Lásd: Az Európai Bizottság közleménye a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek: *Termelékenység: az európai gazdaságok és vállalkozások versenyképességének kulcsa* (COM(2002) 262 final).

⁽⁵⁾ Lásd fent.

⁽⁶⁾ ILO World Employment Report 2004–2005:

URL: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wer2004.htm>.

⁽⁷⁾ Lásd: Az Európai Bizottság közleménye a Tanácsnak és az Európai Parlamentnek: *Termelékenység: az európai gazdaságok és vállalkozások versenyképességének kulcsa* (COM(2002) 262 final).

⁽⁸⁾ Az EGSZB véleménye a következő tárgyban: *A szolgáltatások és az európai gyáripar: az ágazatok közötti összefüggések és a foglalkoztatásra, a versenyképességre és a termelékenységre gyakorolt hatásaik* – előadó Edwin Calleja (HL C 318., 2006.12.23., 26. o.).

URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0026:0037:HU:PDF>.

növekedése a költségek lassúbb emelkedését, az árak versenyképességének és a kínált munkabéreknek a javulását, biztonságosabb (ezért vonzóbb) munkahelyeket, a feladatok és a szervezeti felépítés változását, a fogyasztók számára kevesebb erőforrással több hozzáadott érték biztosítását, a jövedelmezőség javulását, a piacon való túlélés és növekedés lehetőségét, valamint a beruházások alapjának megteremtését és a tevékenységek fejlesztését jelenti.

2.9 Európában a gazdasági növekedés hagyományosan a munkaerő növekedésétől, a termelési eszközökbe irányuló beruházások szintjétől és az oktatás színvonalának emelkedésétől függ. Ez a modell azonban már nem működik úgy, ahogy kellene. A munkaerő-kínálat már nem mutat növekedést, hanem csökken. A vállalatok a korábbinál jobban vonakodnak a fizikai tőkébe irányuló beruházásoktól. A munka jellege munkaerőigényesből tőkeigényessé vált, és az emberi tőke egyre fontosabbá válik. Egyre inkább eltolódnak az alacsony szintű oktatást igénylő fizikai munka világától a speciális képzést igénylő, szakértelmet (szaktudást) kívánó munka felé. Az alapvető képzésbe irányuló beruházás önmagában már nem vonja maga után a termelékenység olyan jelentős növekedését, mint korábban.

2.10 Bizonyos tagállamokban a gazdasági növekedést adóügyi intézkedések (pl. a vállalkozási adó és a társadalombiztosítási járulékok csökkentése) és a magánszemélyek általi fokozott fogyasztás (pl. kamatadó politika, adózás) is serkentette. Ezen tényezők alkalmazási köre azonban korlátozott és mind az adóügyi verseny, mind pedig az állami infrastruktúra fenntarthatóságának szempontjából értékelésre szorul.

2.11 A fent említett ösztönzőkön kívül további, növekedést elősegítő tényezők létrehozására is szükség van. A sikerhez a kézzelfogható elemek mellé nehezen meghatározható tényezők is társultak, különösképp a vezetésnek a munkavállalók motiválására és képességeik fejlesztésére való alkalmassága.

2.11.1 Először is, a vállalatok termelékenységének növekedését a jelenleginél magasabb szintre kell emelni. Ehhez olyan politikák szükségesek, amelyek a fenntartható üzleti növekedés és az innováció számára kedvező környezetet hoznak létre, és biztosítják az egészséges versenyt. Ez az összgazdasági teljesítmény javításának egyetlen módja.

2.11.2 Másodszor, meg kell találni a módját, hogy hogyan lehet a munkaerő-kínálat csökkenését legalább megállítani, a várható csökkenés ugyanis több tagállamban 15 % körül lesz az elkövetkezendő tíz évben. Hatékonyabb munkaerő-politika, a szakképzett munkaerő bevándorlása és integrációja, a munka és a családi élet összehangolása, a nemek közötti egyenlőséget elősegítő politikák, valamint a nyugdíjrendszer reformjának segítségével a foglalkoztatási rátát magasán kell tartani. Az idősebb munkavállalók munkában tartása és a munka iránti motivációjuk megőrzése elengedhetetlen a nyugdíjazás időbeli kitolásához.

2.11.3 Harmadszor, a munka világot vonzóbbá kell tenni. A munkavállalók számottevő része a 40–54 évesek korcsoportjából kerül ki, ami pedig jelentős gazdasági kihívást jelent. Ugyanakkor rendkívül fontos, hogy megakadályozzuk, hogy a fiatalok félbeszakítsák tanulmányaikat, és hogy rávegyük őket a munka világába történő bekapcsolódásra. Az új technológiák, az innováció, valamint a kutatás és fejlesztés előnyeinek jobb kiaknázása érdekében javítani kell a munka minőségét és fokozni a szakképzett munkaerő rendelkezésre állását.

2.12 Az Európai Tanács következetesen hangsúlyozta a munka minőségének javítását célzó beruházások szükségességét, többek között minőségi mutatók segítségével⁽⁹⁾. A finn elnökség alatt vita indult arról, hogy a termelékenység mennyire játszik fontos szerepet a lisszaboni stratégia tekintetében, Finnország elnöksége felkérte az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságot, hogy készítsen véleményt a következő tárgyban: „A munkával töltött évek minősége, a termelékenység és foglalkoztatás a globalizáció és a demográfiai kihívások tükrében”⁽¹⁰⁾. Az EGSZB a véleményt 2006 szeptemberében fogadta el.

2.13 A német elnökség folytatta a munkával töltött évek minőségéről folyó vitát. A miniszteri találkozó témája – „a jó munka” – a munkahelyek számának növelésére és minőségének javítására irányuló lisszaboni célkitűzés gyakorlati megfogalmazása⁽¹¹⁾. 2007 januárjában a munkaügyi és szociális ügyi miniszterek Berlinben megrendezett informális találkozásán Németország, Portugália és Szlovénia az ülés következtetéseiben közösen hangsúlyozta a „jó munka” jelentőségét Európa számára⁽¹²⁾. Március 8–9-i következtetéseiben az Európai Tanács hangsúlyozta a „jó munka” jelentőségét a tagállami foglalkoztatottság növelése és az európai szociális modell megerősítése szempontjából. A Tanács szerint a „jó munka” alapját képező elvek közé a következők tartoznak: a munkavállalók jogai, esélyegyenlőség, a munkahelyi egészség és biztonság védelme, valamint a munka olyan megszervezése, amely összeegyeztethető a családi élettel⁽¹³⁾.

2.14 Az európai szintű programok valamilyen módon figyelembe veszik a munkával töltött évek alakulását és a munkahelyek számára rendelkezésre álló lehetőségeket a változás által okozott kihívásokkal történő megbirkózásra. Sajnos általában

⁽⁹⁾ A 2000. március 23–24-i Lisszaboni Európai Tanács azt tűzte ki célul, hogy a teljes foglalkoztatottságot nem pusztán több, hanem egyben jobb munkahely létrehozásával kell elérni.

A Nizzai (2000) Tanács következtetéseiben kijelentette, hogy a szociálpolitika minden területén hangsúlyt kell fektetni a minőség előmozdítására.

A (2001. évi) Stockholmi Tanács rámutatott, hogy a teljes foglalkoztatottság elérése során nem csak a nagyobb számú, hanem a jobb minőségű munkahely teremtését is középpontba kell helyezni, és kérte a munka minőségének mint általános célkitűzésnek a felvételét a 2002. évi foglalkoztatási irányelvekbe és az erre vonatkozó pontos, számszerűsíthető mutatók kidolgozását.

A Laekeni Európai Tanács (2001) kiemelte, hogy a munka minősége több dimenziós fogalom, valamint, hogy a foglalkoztatási bizottság által ajánlott mutatók az európai bizottsági közleményben felsorolt tíz területen alapulnak, és kérte hogy ezeket építsék be 2002-től az európai foglalkoztatási stratégiába. COM(2003) 728 final: A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A munkahely minőségének javításával kapcsolatos legutóbbi előrelépések.

⁽¹⁰⁾ Az EGSZB 2006. szeptember 13-i véleménye a következő tárgyban: A munkával töltött évek minősége, termelékenység és foglalkoztatás a globalizáció és a demográfiai kihívások tükrében – előadó Ursula Engelen-Kefer (HL C 318., 2006.12.23., 175. o.).
URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0157:0162:HU:PDF>.

⁽¹¹⁾ A Munka és Szociális Ügyek Szövetségi Minisztériumának politikai prioritásai az EU német elnöksége alatt 2007 első felében.
URL: http://www.london.diplo.de/Vertretung/london/en/03/News_and_features/EU_Presidency/Political_priorities_FULL_DownloadDatei.property=Daten.pdf.

⁽¹²⁾ Az elnök következtetése, melyet a soron következő két elnökséggel – Portugáliával és Szlovéniával – közösen fogalmazott meg.
URL: http://www.eu2007.de/en/News/Press_Releases/January/0119BMS1.html.

⁽¹³⁾ Brüsszeli Európai Tanács, 2007. március 8–9. – Elnökségi következtetések, az Európai Unió Tanácsa 7224/07.
URL: http://www.consilium.europa.eu/cms3_applications/applications/newsroom/LoadDocument.asp?directory=en/ec/&filename=93140.pdf.

azonban csak különálló javaslatokat tartalmaznak, és nem használhatók központi kiindulópontként, iránymutatásként az intézkedések számára. A programok közötti koordináció ezenkívül igen csekély, így a fenntartható termelékenység terén elért bármely előrelépés – vagy ennek hiánya – észrevétlen marad.

2.15 Az egyik legfontosabb kérdés az, hogy a vállalatok miként gyorsíthatják fel a termelés növekedését olyan eszközök révén, amelyek egyaránt támogatják a dolgozók egyéni és kollektív forrásait, ugyanakkor segítséget nyújtanak számukra abban, hogy fenntartsák munkaképességüket, és a változó körülmények ellenére motiváltak maradjanak a munkavégzésre.

3. A termelékenység fenntartható növekedése mint a siker egyik tényezője

3.1 A termelékenység és a foglalkoztatás elemzése során fontos különbséget tenni a hosszú és rövid távú hatások között. Rövid távon lehetséges a termelékenység növekedése és a foglalkoztatás közötti negatív összefüggés. Az ipari szerkezetátalakítás fokozza a munka átlagos termelékenységét, ám csökkenti a foglalkoztatási arányt⁽¹⁴⁾. Ilyen körülmények között a munkaerőpiacra vonatkozó politika keretében jelentős intézkedésekre van szükség, mivel bizonyos munkavállalók szakképzése elavulttá válik, és ezek a munkavállalók kiszorulnak a munkaerőpiacról. A leépítésektől és munkanélkülivé válástól való védelem új formáira van szükség annak érdekében, hogy a lehető legtöbb munkavállaló képzése és szakértelme rugalmas módon kiaknázzható legyen. A tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásairól szóló véleményében az EGSZB számos ajánlást fogalmaz meg a politikai intézkedések hatékonyságának fokozása érdekében⁽¹⁵⁾.

3.2 A foglalkoztatási arány hosszú távon növelhető a munka termelékenységének növelése révén. A technológia és a munka minőségét meghatározó bizonyos tényezők együttes hatása pedig kifejezetten serkenti a növekedést, melynek hatására nő a munkahelyek száma és a foglalkoztatási arány. Ez azonban nem történik automatikusan, hanem attól függ, hogy az ipar képes-e a növekedés munkaerő-igényének fokozására és tartós termelékenység növekedés ösztönzésére, ami összekapcsolódik a munka minőségével és a munkával kapcsolatban érzett elégedettséggel⁽¹⁶⁾.

3.3 A vállalatok több módon is elősegíthetik a termelékenység növekedését. Néhány tőzsdén jegyzett vállalat a versenyképességet rövid távon a negyedéves nyereség és költségek alapján értékeli. A „gyors nyereséget” célba vevő megközelítés alkalmazását a munkahelyeken nyilvánvalóvá teszi, hogy nem történik a termelékenységre irányuló beruházás, és nem szentelnek figyelmet az alkalmazottak szakképzettségének és munkaképességének. Némely esetben a vállalatok nem rendelkeznek megfelelő pénzügyi eszközökkel ahhoz, hogy így járjanak el. A fizetést és a foglalkoztatási feltételeket ezenkívül gyakran a minimális követelményeknek megfelelően határozzák meg, aminek súlyos, hosszú távú társadalmi következményei vannak. Ez a fajta megközelítés veszélyezteti Európa globális versenyképességét.

⁽¹⁴⁾ A foglalkoztatási bizottság munkacsoportjának jelentése *A magasabb termelékenység elősegítése, több és jobb munkahely a munkaerőpiac peremére szorult személyek számára* is címmel, EMCO/18/171006/EN-final, 2006.

⁽¹⁵⁾ Az EGSZB 2007. április 25-i véleménye a következő tárgyban: *Javaslat tanácsi határozatra a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról* – előadó: Maureen O'Neill (HL C 168., 2007.7.20., 47. o.).
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:168:0047:0049:EN:PDF>.

⁽¹⁶⁾ Lásd fent.

ségét. Az alacsony termelékenységgű munka, rossz munkakörülmények és alacsony bérek elegevével Európa nem győzheti le vetélytársait.

3.4 A termelési kapacitás hatékonyságát hagyományosan a termelési feltételek korszerűsítésével és a termelés szervezésének a kereslethez jobban igazodóvá alakításával fokozták. Beruháztak a berendezésekbe és felszerelésekbe. Ennek eredményeként a termelékenység általános szintje emelkedett. A termelékenységet az ésszerűsítést és egyszerűsítést célzó technikák segítségével, és intelligensebb termelési módszerek alkalmazásán keresztül a termékek és szolgáltatások fejlesztésével kis lépésenként lehet növelni. Ez azonban nem elegendő, ha a munkahelyi együttműködés nem elég hatékony, az alkalmazottak nem érznek motivációt a munkavégzésre, illetve, ha a munkakörnyezetben a munka teljesítményét csökkentő hiányosságok tapasztalhatók.

3.5 A gazdasági növekedés fenntartásához mélyrehatóbb strukturális reformokra van szükség. A termelékenység egy ugrásszerű stratégiai változással gyorsan növelhető, ha a vállalat teljesen átszervezi működését, és ezáltal új növekedési útra lép. Ebben az esetben a régi képességeket igénylő munkahelyek elkerülhetetlenül megszűnnek, ám ugyanakkor új munkahelyek jönnek létre, melyek sokszor jobb minőségűek. A megújult vállalatok új termékeket és új értékláncokat hoznak létre. Ebben a folyamatban a legfontosabb tényező a sebesség, az innovációs képesség, a változásra való készség és az alkalmazottak bevonása a folyamatba. Az EGSZB és az Ipari Szerkezetváltás Konzultatív Bizottsága (CCMI) tevékeny szerepet vállal a szerkezetváltás, az innovációs folyamatok és a technológiaalkalmazás elemzésében⁽¹⁷⁾. Az EGSZB kiemelte a belső funkcionális rugalmasság jelentőségét az innovációs folyamatok ösztönzésének szempontjából⁽¹⁸⁾.

3.6 Érdekes megvizsgálni a termelékenységet mint a vállalat teljesítményének egyik aspektusát. A teljesítmény belső és külső szempontokra osztható. A külső teljesítmény azt fejezi ki, hogy a vállalat milyen teljesítményt képes nyújtani környezetében. A teljesítményt azonban a vállalat egy belső jellemzőjeként láthatjuk legtisztábban, akár olyan jellemzőként, amely egy adott egyénhez, géphez vagy termelési egységhez kapcsolódik⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁷⁾ Az EGSZB 2003. szeptember 25-i véleménye a következő tárgyban: *Az ipari szerkezetváltás: helyzetmértékelés és kilátások – globális megközelítés* – előadó: Joost van Iersel, társelőadó: Varea Nieto (HL C 10., 2004.1.14., 105. o.).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:010:0105:0113:EN:PDF>.

Az EGSZB 2005. szeptember 29-i véleménye a következő tárgyban: *A szociális párbeszéd és a munkavállalók bevonása: kulcs az ipari szerkezetváltásra való felkészüléshez és a folyamat megfelelő mederben tartásához* – előadó: Gustav Zöhrer (HL C 24., 2006.1.31., 90. o.).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:024:0090:0094:EN:PDF>.

Az EGSZB 2005. december 14-i véleménye a következő tárgyban: *A Bizottság közleménye: Szerkezetátalakítások és foglalkoztatás – A szerkezetátalakítások előkészítésével és nyomon követésével a foglalkoztatás fejlesztéséért: az Európai Unió szerepe* – előadó: Gustav Zöhrer, társelőadó: Daniel Soury-Lavergne-Lavergne (HL C 65., 2006.3.17., 58. o.).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:065:0058:0062:EN:PDF>.

Az EGSZB 2006. szeptember 14-i véleménye a következő tárgyban: *A fenntartható fejlődés mint az ipari szerkezetváltás motorja* – előadó: Martin Siecker, társelőadó: Pavel Cincera (HL C 318., 2006.12.23., 1. o.).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0001:0011:EN:PDF>.

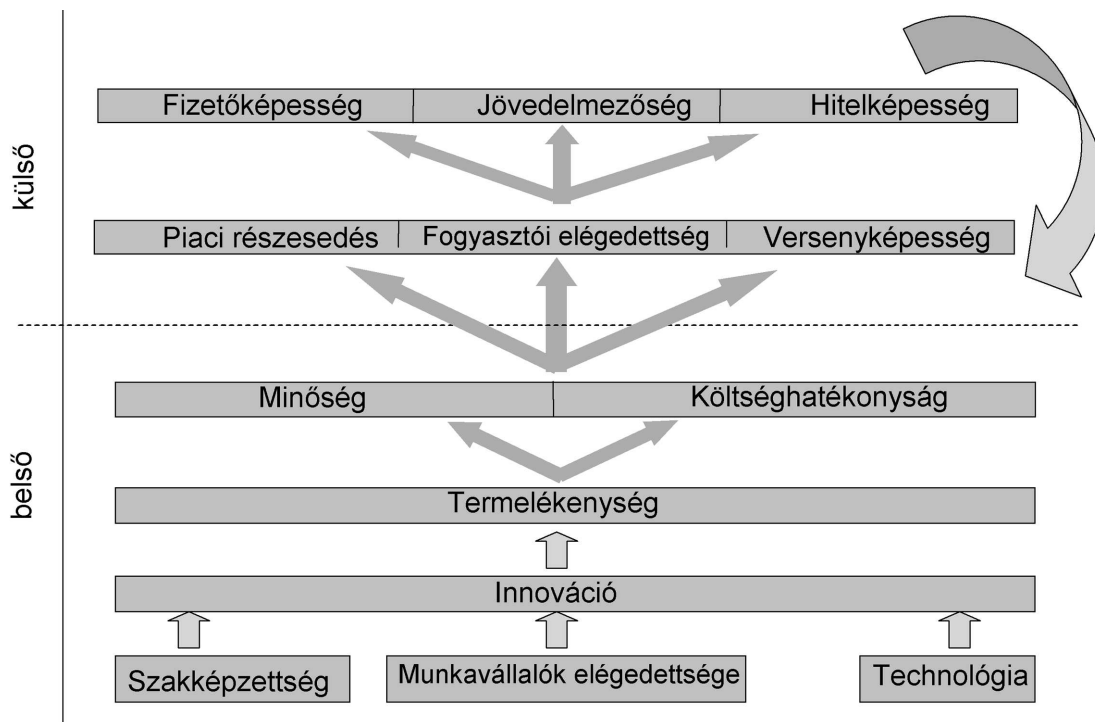
⁽¹⁸⁾ Az EGSZB 2007. július 11-i véleménye a következő tárgyban: *Rugalmasság biztonság (a belső rugalmasság dimenziója – a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd mint a munkaerőpiacok szabályozásának és reformjának eszközei)* – előadó: Thomas Janson.

http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=//esppub1/esp_public/ces/soc/soc272/en/ces999-2007_ac_en.doc.

⁽¹⁹⁾ Rantanen, Hannu. Tuottavuus suorituskyvyyn analysoinnin kentässä. Lappeenranta Műszaki Egyetem (Finnország) Lahti-i kihelyezett tanszéke, 2005.

3.7 A vállalat teljesítményének belső szempontjai az innováció és a termelékenység, melyek előfeltételei a szakképzettség, a szaktudás, az alkalmazottak elégedettsége, a változásokhoz való kedvező hozzáállás és a technológia. A minőség és a költséghatékonyság ezek függvénye. A külső szempontok a versenyképesség, a fogyasztók elégedettsége és a piaci részesedés, amelyektől viszont a likviditás, a nyereségesség és a fizetőképesség függ (lásd 1. ábra).

1. ábra: A vállalati teljesítmény szempontjai és összefüggései



3.8 A teljesítmény különböző szempontjai spirálként hatnak egymásra. A termelékenység növekedése például alacsonyabb egységenkénti árat eredményez, melynek következtében javul a vállalat versenyképessége. A magasabb nyereségesség viszont azt vonja maga után, hogy a vállalat sikeres a piacon, és a nyereségessége tovább nő. A folyamat eredményeként a vállalat tőkét halmoz fel, melyet például képzésre, termelési eszközökre és az irányítást támogató eszközökre fordíthat, azaz tovább javíthatja a termelékenység előfeltételeit. Ezt felfelé irányuló termelékenységi spirálnak is hívhatjuk. A fentiekhez hasonlóan elkészíthetjük azonban a lefelé irányuló termelékenységi spirál jellemzését is.

3.9 A fenntartható termelékenység fogalma tehát szélesebb területet fed le, mint a termelékenység pusztá mérése, illetve a munka termelékenységének elemzése. Vállalati szinten a termelékenység egy olyan mutató, amely jelzi, hogy a vállalatnak mennyire sikerül összekapcsolnia a különböző termelési tényezőket a hatékonyság javítása és piaci versenyképességének fokozása érdekében. A fenntartható termelékenység nemcsak a fizikai munkakörnyezetre terjed ki, hanem a hatékonyságot, a kreativitást és az innovációs képességet megeremtő pszichoszociális munkakörnyezetre is ⁽²⁰⁾.

3.10 Egy vállalat és alkalmazottainak innovációs képességét az tükrözi, hogy képesek-e fejlődni, megújítani termék- és szolgáltatáskonceptioikat, hogy ezáltal többletértéket nyújthassanak a fogyasztóknak. Az innovációs képesség magában foglalja a működési, termelési és elosztási folyamatok alkalmazottakkal és

partnerekkel együttműködésben történő folyamatos javításának képességét is. Az innováció alatt tehát érthetünk egy eszközt, egy berendezést, egy gépet, ezek kombinációját, egy szolgáltatási modellt, egy régi feladat új megközelítéssel történő megoldását, illetve a problémákra adott más jellegű válaszokat. A változásra való nyitottság a termelékenység kulcsfontosságú eleme.

3.11 A szervezetek innovációs képességüket tükröző fejlettségi szintjük szerint különböző kategóriákba sorolhatók. A szervezetek tudatosan fejleszthetik innovációs képességüket, és tanulás útján feljebb juthatnak az egyik szintről a másikra. Minél fejlettebb gyakorlatokat alkalmaz egy szervezet innovációs tevékenységei során, annál inkább képes az innovációra ⁽²¹⁾.

⁽²¹⁾ Bessant, John (2003): *High-Involvement Innovation* [Nagyfokú bevonással történő innováció] (finn nyelvre fordította: Tuomo Alasoini). Az innovációs képességnek nyolc dimenziója van:

- a szervezet felismeri az alkalmazottakat bevonó, kis lépéseken alapuló innovációs tevékenység stratégiai jelentőségét (*megértés*),
- a szervezet olyan eljárásokat alkalmaz, amely lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy részt vegyenek a szervezet innovációs tevékenységében (*megszokás*),
- a szervezet innovációs tevékenysége a szervezet stratégiai célkitűzéseit szolgálja (*összpontosítás*),
- a szervezet irányítása megfelelő iránymutatást és támogatást nyújt a szervezet innovációs tevékenységéhez (*vezetés*),
- a szervezet struktúrája, gyakorlatai és eljárásai olyan módon lettek kialakítva, hogy kölcsönösen a lehető legnagyobb támogatást nyújthassák az innovációs tevékenységek és az azokat vezérlő értékek számára (*igazodás*),
- a problémamegoldás során a szervezeten belüli és kívüli egységek hálózatba szerveződnek (*közös problémamegoldás*),
- a vállalat számára az innováció által létrehozott nagyobb hatékonyságot folyamatosan figyelemmel kísérik, értékelik és továbbfejlesztik (*a rendszer folyamatos tökéletesítése*),
- a szervezet képes folyamatosan és átfogóan tanulni tapasztalataiból (*a tanuló szervezet*).

⁽²⁰⁾ Prof. Mika Hannula (Tamperei Műszaki Egyetem, előadás 2004. január 29-én).

3.12 A termelékenység fenntartható növelése azt jelenti, hogy a vállalatok és szervezetek a jövőbeli kockázatokra a változások előrelátásával, illetve az azokhoz való gyors és rugalmas alkalmazkodással készülnek fel. Ezekben a vállalatokban mindenki elkötelezett a szakképzettség és szakértelem folyamatos fejlesztése mellett, az alkalmazottakról gondoskodnak, és azok tevékenyen részt vesznek a – különösen az ő munkájukat is érintő – döntéshozatali folyamatban. A munkavállalók elhivatottak, és készek képességüket a vállalat további sikere érdekében rendelkezésre bocsátani. A vállalatirányítás kölcsönös elismerésen és együttműködésen alapul, nem pedig az alkalmazottakkal szembeni domináns pozíció. A vezetők képesek a fogyasztókkal, a vállalat profiljához tartozó üzleti hálózattal és a kutatóközpontokkal partnerségben együttműködni.

3.13 A jövőre nézve a termelékenységre és a termelékenység növekedésének fellendítésére vonatkozó legfontosabb kérdés a munkahelyek képessége technológiai, illetve az azokat kiegészítő üzleti szervezeti vagy egyéb szociális innováció kidolgozására és bevezetésére. Az ilyen módon elért termelékenységnövekedés fenntartható. Két csatornán keresztül gyakorol hatást a gazdasági növekedésre: a munkahelyek/vállalatok hosszú távú termelékenységének fokozása által és a munkaerő-kínálat fellendítésével azáltal, hogy növeli az alkalmazottak számára fennálló lehetőségeket és az alkalmazottakat arra ösztönzi, hogy tovább kívánjanak foglalkoztatásban maradni.

4. Fenntartható termelékenység a munkahelyen

4.1 Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség⁽²²⁾ által készített tanulmány tüzetesen megvizsgálja a munkakörnyezet minősége és a termelékenység közötti kapcsolatot. A vizsgálat egyik legfontosabb eredménye, hogy a mai erős versenyfeltételek között egy vállalat sikerét nem lehet pusztán az üzleti mutatók alapján mérni.

4.2 A vizsgálat szerint a fogyasztók elégedettsége, a vállalatban belüli kapcsolatok optimalizálása, az innovatív kapacitás és a rugalmas szervezeti felépítés egyre fontosabb tényezővé válik. A kutatási eredmények azt mutatják, hogy a jó munkakörülmények és a vállalat üzleti teljesítménye szoros kapcsolatban áll egymással. A munkakörnyezet minősége erősen befolyásolja a termelékenységet és a nyereségséget.

4.3 Európában az elmúlt években végbement termelékenységnövekedést minőségi szempontból korántsem lehet egyértelműen fenntarthatónak tekinteni. A vállalatok túl keveset tesznek a gyakorlatban azért, hogy javítsák a munkakörnyezet minőségét, és azonosítsák annak pozitív hatásait, és még mindig túl kevés ismerettel rendelkeznek e téren. Az *Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért* által végzett felmérés szerint összességében nem történt jelentős változás a munka minőségében egyik irányban sem⁽²³⁾. A tagállamokban végzett elem-

zések és összehasonlítások arról tanúskodnak, hogy a munkahelyi elégedettség a munkahely biztonságával, a pozitív munkahelyi légkörrel, és a tanulásra és szakmai előrelépésre kínált jó alkalmakkal függ össze. Maga a munka is változik, méghozzá gyorsabban, mint azt várnánk, egyre inkább tudás- és technológiaalapúvá és fokozottabban fogyasztóközpontúvá válik.

4.4 A tanulmány szerint nagyon kevés előrelépés történt a munka és a családi élet összeegyeztetése terén. Az egyén igényeihez alkalmazkodó, rugalmas munkaszervezés nem terjedt el. Bár az európai munkavállalók foglalkozással összefüggő egészségi állapota javult, a dolgozók 35 %-a még mindig úgy véli, hogy egészsége és biztonsága veszélyben van munkája során. A munka intenzitása fokozódik, egyre többen dolgoznak nagy sebességgel szoros határidők mellett. Bár a munka elvégzése autonómiát kíván meg, az autonómia szintje nem emelkedik. A legtöbb munkavállaló érdekesnek találja munkáját, és úgy érzi, hogy az új kihívásokat rejt magában. A képzéshez való hozzáférés a munkahelyeken nem javult, és különösen az idősek és az alacsony képzettségűek számára nehezen elérhető. A munkahelyeken az egyik legjelentősebb változás az információs technológia fokozott alkalmazása⁽²⁴⁾.

4.5 A jövőben a szakképzett munkaerő hiánya korlátozhatja a termelékenységnövekedés lehetőségét. Azt azonban nem szabad elfelejtenünk, hogy a munka és az általa igényelt szak-tudás a jövőben a maitól eltérő lesz. Ezenkívül a munka új típusú szervezése és a technológia hatékonyabb felhasználása csökkenteni fogja a munkaerőigényt. Számos vállalat európai szintű hálózatokat tart fent, és a munkavállalók tagállamok közötti mozgása növekvő tendenciát mutat. Ezért az EGSZB az oktatási intézményeik vonatkozásában fennálló különbségek ellenére azt javasolta, hogy a tagállamok az európai „képzési övezetek” létrehozóinak tekintsek magukat, és ismerjék el a szakmai élet fejlesztésének európai vetületét⁽²⁵⁾.

4.6 Alaposabban meg kell tehát vizsgálni, hogy milyen készségekre és szakértelemre lesz szükség a jövő munkahelyein, mind a közszférában, mind pedig a magánszférában, valamint hogy a munkával töltött évek minőségére és a termelékenységre vonatkozó szempontokat hogyan lehetne az oktatásba és szak-képzésbe beépíteni. Az egyetemi diplomák és képesítések szerkezetét, a tanterv tartalmát, az oktatási módszereket és az egész életen át tartó tanuláshoz kapcsolódó célokat ezek alapján kellene megtervezni és megvalósítani. Fontos biztosítani az oktatásban és képzésben való részvételhez szükséges pénzügyi lehetőségeket. A szociális partnerek kulcsszerepet játszanak ezen kérdések megvitatásában és a végrehajtást célzó intézkedésekben. Az európai szociális partnerek jó alapot teremtettek az egész életen át tartó tanulás és a nemzeti gyakorlatok legfontosabb jellegzetességeinek értékelésével⁽²⁶⁾.

⁽²²⁾ Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség: *Quality of the Working Environment and Productivity* [A munkakörnyezet minősége és a termelékenység] – munkadokumentum (2004).

URL: http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality_productivity_en.pdf.

⁽²³⁾ Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért: *Fouth European Working Conditions Survey* [Az európai munkakörülményekről szóló negyedik felmérés] (2005).
URL: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>.

⁽²⁴⁾ Lásd fent.

⁽²⁵⁾ Az EGSZB 2004. október 28-i véleménye: *Képzés és termelékenység* – előadó: Christoforos Koryfidis (HL C 120., 2005.5.20., 64. o.).
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:120:0064:0075:EN:PDF>.

⁽²⁶⁾ *Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications. Evaluation report* [Cselekvési keret a képességek és képesítések egész életen át tartó fejlesztésére, értékelő jelentés] 2006/ETUC, UNICE, CEEP.

4.7 A szakképzett munkaerő hiánya gyakran nem ott jelentkezik, ahol a szakképzettség mérhető. A jövő munkahelyein az alapvető készségek mellett a legfontosabb készségek pl. az interaktív készség, az önirányítás, a tanulás és az új ismeretek elsajátításának képessége, a lényeg kiszűrése egy komplex információ-áradatból, valamint a multikulturális munkahelyeken és hálózatokban való munkavégzéshez szükséges képességek lesznek. Ebben a környezetben az iskolát idő előtt elhagyó vagy hiányos ismeretekkel rendelkező fiatalok különleges kihívást jelentenek.

4.8 Az üzletvezetés vonatkozásában a szakképzett munkaerő hiánya különösen a stratégiai üzleti készségek és innovációs irányítás terén jellemző. A humán erőforrás-igazgatást a vezetés stratégiai aspektusának kellene tekinteni. Ezek a készségek új lendületet adhatnak a gazdasági növekedésnek.

5. A fenntartható termelékenység elősegítése

5.1 Politikai és gyakorlati intézkedések

5.1.1 A kkv-k és az alvállalkozói hálózatokkal rendelkező nagyobb vállalatok képesek kiaknázni a termelékenység fenntartható növekedése által kínált lehetőséget a sikerre. További kedvezményezettek a szolgáltatási szervezetek az állami és a szolgáltatási ágazatban, amelyek számára egyfelől szükséges, másfelől kívánatos is termelékenységük fokozása, mégpedig fenntartható és minőségi módon, valamint annak biztosítása, hogy továbbra is rendelkezésükre álljon a jó minőségű, szakképzett munkaerő.

5.1.2 A termelékenység fenntartható növekedését olyan politikai intézkedésekkel lehet elősegíteni, melyek a társadalom egészét, a vállalatokat, állami szervezeteket, munkahelyeket, valamint az egyéneket egyaránt célba veszik. Széles hatáskörük miatt pl. a képzéshez, ipari kapcsolatokhoz, a munka és családi élet összehangolására irányuló intézkedésekhez, a munkahelyi egészséghez és biztonságghoz, a foglalkozás-egészségügyi ellátáshoz, a szakmai rehabilitációhoz, a szakképzéshez, a nyugdíjállományhoz, illetve a nyugdíjazási lehetőségekhez kapcsolódó társadalmi változások nagyon fontosak hosszú távon. A jogalkotást fel lehet használni a jó projektek ösztönzésére. Ezzel szemben a munkahelyi jólét javulásának az egyén szintjén gyors hatása van, de ez önmagában nem elegendő, és a munkahelyi összhatása viszonylag csekély lehet.

5.1.3 A termelékenység fenntartható növekedését leginkább vállalati és munkahelyi gyakorlatok és eljárások ösztönzésével lehet elősegíteni, mégpedig a munkavállalók egyéni forrásainak, a munkahely forrásainak és az innovációs képességeknek a nagyobb támogatásával és fokozásával. A szociális partnerekre különleges szerep hárul e tekintetben.

5.1.3.1 A szociális partnerek európai szinten megállapodtak abban, hogy 2006–2008. évi programjuk keretében közösen elemzik az európai munkaerőpiac előtt álló fő kihívásokat (ideértve az olyan kérdéseket, mint például az egész életen át tartó tanulás elősegítése, a versenyképesség vagy az innováció) ⁽²⁷⁾. Nemzeti szinten, a finn szociális partnerek központi szervezete, például, termelékenységi kerekasztalt állított fel 2007 elején a termelékenység, a munkával töltött évek minőségének

javulása és a termelékenység terén folytatott együttműködés elősegítése végett. A kerekasztal tagjai a munkaadók és munkavállalók központi szervezeteinek legfelső vezetőiből kerültek ki. Néhány tagállamban a szociális partnerek a nemzeti vállalkozásfejlesztési programokban is tevékeny szerepet vállalnak. Megfelelő esettanulmányok a tagállamok mindegyikében találhatók ⁽²⁸⁾.

5.1.4 Néhány esetben a környezetvédelemre vonatkozó jogszabályi változások hozták magukkal az innováció igényét. Az azbeszt használatának tilalma például az azbesztet helyettesítő technológiák kialakítását tette szükségessé, a zajkibocsátásra vonatkozó szigorúbb szabályok alacsony zajkibocsátási szinttel rendelkező műszaki berendezések kifejlesztésére ösztönöztek, míg az energiatechnológiához kapcsolódó igények új berendezésekre és az épületek szigetelésére vonatkozó igényekhez vezettek, ezáltal pedig új anyagok kifejlesztését tették szükségessé. A jogszabályok így támogatták az ágazat saját igényeit, és ösztönözték az innovációt.

5.1.5 A tagállamok különböző gazdasági eszközöket fogadtak el, melyekkel a munkakörülmények minőségének javítását kívánják elősegíteni, illetve az innovatív munkaszervezési modellekbe beruházó vállalatokat kívánják támogatni. Az eszközök között található az állami támogatást és segélyeket, valamint a finanszírozást (olcsó banki hitelek). Példaként megemlíthetjük Írország nemzeti munkahelyi stratégiáját, valamint a német és finn munkahely-fejlesztési program keretében elindított új munkaminőségi kezdeményezést (INQA), melyek mindegyikében központi szerepet játszanak a kormányzati kezdeményezések és az állami finanszírozás ⁽²⁹⁾. A szóban forgó programok egyik nagy előnye, hogy a fejlesztési munka a munkahelyeken zajlik. A programok kulcsfontosságú eleme az erős politikai szintű elkötelezettség és a munkavállalók motiválása a fejlesztési projekteken való részvételre.

5.2 Európai munkaminőségi mutató

5.2.1 Ahhoz, hogy Európa megválaszolhassa a globalizáció kihívásait, és sikeresen teljesítse a lisszaboni stratégia célkitűzéseit, fontos, hogy a tagállamokban és közösségi szinten figyelemmel kísérjék a munkaminőség javulását és ennek összefüggését a termelékenység növekedésével. Ennek megfelelően az EGSZB korábban európai munkaszinvinval-index kidolgozását javasolta e célból. A mutató a releváns tanulmányok alapján a „jó munka” különböző kritériumaiból tevődne össze, rendszeresen kiigazításra és publikálásra kerülne ⁽³⁰⁾. Egy ilyen mutató segíthetne a változások és az előrehaladás, valamint termelékenységre gyakorolt hatásuk meghatározásában, ugyanakkor a munkával töltött élet minőségének előmozdítására irányuló új kezdeményezések alapja is lehet. Jelenleg a munkaminőséget és a termelékenységet igen eltérő módon elemzik, és a különféle szervezetek egymástól függetlenül saját mutatókat dolgoznak ki. Az új európai index átvehetné e mutatók egyes elemeit.

⁽²⁷⁾ Az európai szociális partnerek 2006–2008-ig tartó időszakra szóló munkaprogramja.
URL: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_EN_HD2006-2008.pdf.

⁽²⁸⁾ Így például a tanulmányozócsoport 2007. május 10-én tartott meghallgatásán Santo Portera, az STMicroelectronics máltai vállalat pénzügyi igazgatója kifejtette, hogy a vállalat miként birkózott meg sikeresen a globalizáció kihívásaival azáltal, hogy a hangsúlyt tevékenységeiben a magas szintű etikai normákra, a személyzet szakképzettségének biztosítására és javítására, a munkahelyi jó közérzetre és a munka szervezésére, valamint az innováció ösztönzésére helyezte.

⁽²⁹⁾ Ireland: www.workplacestrategy.ie, Cathal O'Reagan, a 2007. május 10-i meghallgatáson.
<http://inqa.de>. Kai Schäfer, a német kormány és elnökség képviselője a 2007. május 10-i meghallgatáson.
http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/05_tykes/index.jsp.

⁽³⁰⁾ Lásd a 10. lágjegyzetet.

5.2.1.1 A Tanács határozatának megfelelően 2003-ban a munka minőségének tíz dimenzióján alapuló mutatók felhasználásával vizsgálatot végeztek annak értékelésére, hogy a tagállamok milyen előrelépéseket tettek. Bár bizonyos területeken érzékelhető a fejlődés, a vizsgálatból kiderült, hogy bőven akad még tennivaló a teljesítmény javítása terén. A termelékenység növekedésének tendenciája különösen kiábrándítóan bizonyult. Arra a következtetésre jutottak, hogy határozottabb politikai fellépésre van szükség, különösen a vállalatok által a képzésbe és az idősödő munkaerő munkaképességének elősegítésére irányuló beruházások ösztönzése terén ⁽³¹⁾.

5.2.1.2 Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Dublini Alapítvány) szerint az innovatív vállalatokat és a munkahelyeket a tanulás szabadsága, a munkahelyi autonómia érzése, a csapatmunka, a munkafeladatok felváltva történő végzésének lehetősége és a szakmai sokoldalúság jellemzi. Ebben az összefüggésben az egyik fő tényező tehát a munkavállalók képességeinek ösztönzése, és annak lehetővé tétele, hogy tevékeny részt vállalhassanak a termelési folyamatok kidolgozásában. Emellett 2007 tavaszán az alapítvány a tervek szerint három évig tartó, átfogó, új kutatásba kezdett az innováció, termelékenység és foglalkoztatás közötti összefüggésekről. Az első szakaszban a témában rendelkezésre álló kutatás felmérésére kerül sor annak előkészületeként, hogy az Alapítvány európai vállalatokról készülő 2008-as felmérése a termelékenység és a teljesítmény dimenziójával bővüljön. Az Alapítvány egy új munkaminőségi index kidolgozásában is aktívan részt vesz ⁽³²⁾.

5.2.1.3 Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség tanulmányai, amelyek azt vizsgálták meg, milyen jelentősége van munkaminőségnek a termelékenység

szempontjából, egyértelműen azt mutatják, hogy szoros összefüggés van a munkakörnyezet minősége, a termelékenység és az üzleti teljesítmény között. Az ügynökség arra a következtetésre jutott, hogy amennyiben a munkahelyeken nem történik meg a biztonsággal és egészséggel kapcsolatos kockázatok részletes vizsgálata, illetve nem tesznek semmit e kockázatok kezelésére, a termelékenységi célok elérése nem lehetséges ⁽³³⁾. Az idei európai tudatosságnövelő kampány fő témája a vázizomzati rendellenességek (MSD) megelőzése. Példákat is felmutatnak az ebben a betegségben szenvedő emberek integrációjának jól bevált gyakorlataira. Ugyancsak folyamatban vannak az „Európai Hét 2008” rendezvény előkészületei is, amelynek középpontjában a munkahelyi kockázatok elemzése áll.

5.2.1.4 A német elnökség által elindított munkahely-fejlesztési program része egy olyan kutatóprojekt, melynek célja, hogy pontosabban meghatározza a „jó munka” fogalmát. A program egy, a Német Szakszervezeti Szövetség (DGB) által kidolgozott indexet is tartalmaz, amely a munkahelyek minőségének értékelésére szolgál. Az index a munkavállalók saját értékelésén alapul, melynek keretében munkájukat 15 kritérium alapján értékelik. A tervek szerint az index kiszámítására évente kerül sor, az első eredmények pedig 2007 őszén állnak majd rendelkezésre ⁽³⁴⁾.

5.2.2 Az európai munkaminőségi index kidolgozása széles körű fórum létrehozását igényli. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság mélyreható és széles körű tapasztalatai a munka világában bekövetkezett változások és az ezzel kapcsolatos kihívások megválaszolásának terén jó alapot szolgáltatnának egy ilyesfajta fórum számára. Ha munkaprogramja engedi, a Munkaerőpiac Megfigyelőközpontja is megvizsgálhatná ezt a kérdést.

Kelt Brüsszelben, 2007. szeptember 26-án.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Dimitris DIMITRIADIS

⁽³¹⁾ COM(2003) 728 final: „A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: A munkahely minőségének javításával kapcsolatos legutóbbi előrelépések”.

⁽³²⁾ www.eurofound.europa.eu; Radoslaw Owczarzak, Európai Változásmegfigyelő Központ (EMCC), a 2007. május 10-i meghallgatáson.

⁽³³⁾ www.osha.europa.eu; Brenda O'Brien, a 2007. május 10-i meghallgatáson.

⁽³⁴⁾ <http://inqa.de>; Kai Schäfer, a német kormány és elnökség képviselője, a 2007. május 10-i meghallgatáson.