

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Tárgy: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül

COM(2007) 359 végleges

(2008/C 211/15)

2007. június 27-én az Európai Bizottság úgy határozott, hogy az Európai Közösséget létrehozó Szerződés 262. cikke alapján kikéri az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a következő tárgyban:

A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A rugalmas biztonság közös elveinek kidolgozása felé: több és jobb munkahely a rugalmasságon és biztonságon keresztül.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2008. április 2-án elfogadta véleményét. (Előadó: Thomas JANSON, társelőadó: Christian ARDHE).

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2008. április 22–23-án tartott, 444. plenáris ülésén (az április 22-i ülésnapon) 147 szavazattal, 1 ellenében, 8 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

1.1 Az EGSZB örömmel fogadja az Európai Parlament, a Tanács és az európai szociális partnerek véleményeit a rugalmas biztonsággal kapcsolatos vitában. Változó világunkban alapvetően fontos megvitatni, hogy a rugalmasság és a biztonság közötti egyensúly uniós és tagállami szinten hogyan járulhat hozzá a több és jobb munkahely kialakításához.

1.1.1 Az EGSZB már hangsúlyozta, hogy a rugalmas biztonság fogalma nem a munkavállalók jogainak egyoldalú és jogszerűtlen korlátozását jelenti. Az európai szociális partnerek felkérték a tagállamokat, hogy vizsgálják felül, és ha szükséges, igazítsák ki a munkaügyet érintő jogszabályokat, a munkavédelmi rendszereket és – a szociális partnerekkel együtt – a kollektív tárgyalási gyakorlatot, mégpedig például abból a célból, hogy: „minden munkaviszonyban biztosítva legyen a rugalmasság és biztonság közötti optimális egyensúly, illetve hogy bármilyen szerződéssel foglalkoztatott dolgozó számára biztosítva legyen a biztonság megfelelő szintje, hogy így kezelni lehessen a szegmentált munkaerőpiacok problémáját”.

1.2 A rugalmas biztonsággal kapcsolatos eszmecserék a tagállamokban is vitaindítóként hatottak, sőt, bizonyos tagállamokban összehangolt intézkedésekhez is vezettek. Ez kiemeli annak fontosságát, hogy a szociális partnereket a vitába és a döntéshozatali folyamatba is tevékenyen be kell vonni.

1.3 Az EGSZB hangsúlyozza, hogy a rugalmas biztonságot nem lehet az Európai Unióra váró többi kihívástól elkülönítve kezelni. A globalizáció, az új technológiák gyors fejlődése és a demográfiai helyzet kihívásai – csakúgy, mint a környezeti kihívások – megváltoztatják az európai munkaerőpiacot. A rugalmas biztonság része kell hogy legyen e külső és belső tendenciákra és kényszerítő körülményekre adott válasznak, amely a dolgozók és a munkaadók közti igazságos egyensúly elérését célozza meg.

1.4 Európának az EGSZB véleménye szerint az innovációs képességére, termékeinek és szolgáltatásainak magas minőségére,

a jól képzett munkaerejére és a társadalmi modelljére kell összpontosítania, és a minőség terén kell versenyeznie világpiaci versenytársaival. Ezt kellene megjeleníteni a foglalkoztatási iránymutatásokban is. Az EGSZB örömmel fogadná, ha a rugalmas biztonsággal kapcsolatos eszmecserék hatására, és különösen a munkahelyek minőségének tekintetében módosítanák az iránymutatásokat.

1.5 Végezetül az EGSZB néhány ajánlást fogalmaz meg a rugalmas biztonság megvalósításával kapcsolatban:

- azt ajánlja, hogy az Európai Bizottság értékelje ki a közleményéhez érkezett különböző hozzászólásokat és véleményeket, és minden szinten konzultáljon a tagállami szociális partnerekkel,
- arra biztatja az Európai Bizottságot, hogy kövesse nyomon a végrehajtás folyamatát, és hozzon létre fórumot, amely lehetővé teszi a bevált gyakorlatok megosztását, és a szociális partnereket is magában foglalja, támogatja a szociális partnerek aktív bevonását a rugalmas biztonságra irányuló politikák kidolgozásába és végrehajtásába a folyamat minden szakaszában az egyes tagállamokban,
- hangsúlyozza, hogy az érintett szereplők között nagyon fontos a kölcsönös bizalom,
- kiemeli, hogy a rugalmas biztonság működésének fontos előfeltételei a foglalkoztatás növekedését elősegítő szilárd makrogazdasági politikák, valamint a növekedési potenciál teljes kiaknázásának és támogatásának kedvező üzleti környezet, arra biztatja a tagállamokat és az EU-t, hogy a rugalmas biztonság bevezetése során olyan, az alkalmazkodóképességet elősegítő jogi keretet hozzanak létre és tartsanak fenn, amely egyszerű, átlátható és kiszámítható, továbbá erősítsék meg a munkavállalói jogokat, tiszteletben tartásukat, illetve érvényesíthetőségüket, valamint támogassák stabil jogi keret kialakítását a kollektív tárgyalás, valamint a társadalmi párbeszéd érdekében az Unió egész területén,

- hangsúlyozza, hogy az általános értelemben vett jóléti rendszerek annak biztosításával javíthatják a mobilitást, hogy a munkahelyüket érintő változásokkal szembesülő munkavállalók nem kerülnek ki vesztesként a helyzetből, ezért a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó nemzeti és uniós szabályok betartása fontos a változásokra való felkészüléshez és az azzal járó következmények enyhítéséhez, kiemeli annak fontosságát, hogy a rugalmas biztonság megvalósítására gazdasági forrásokat különítsenek el, ideértve az új munkahelyet betölteni készülő munkavállalóknak folyósítandó állami, illetve magántámogatást is,
- hangsúlyozza, hogy az idevonatkozó politikáknak kölcsönösen erősíteniük kell egymást,
- szeretné, ha összehangolt, többszintű megközelítést alkalmaznának, mivel a rugalmas biztonság többdimenziós jellege folytán fontos a különböző politikai szintek összehangolására törekedni,
- amellet érvel, hogy a rugalmas biztonság megvalósítása során figyelembe kell venni az új kockázatokat, és a váltást díjazni kell, azonban nem kellene szisztematikusan megszüntetni a tartós munkaszerződéseket,
- úgy ítéli meg, hogy az Európai Bizottságnak öt éven belül értékelést kellene készítenie a rugalmas biztonság tagállamonkénti gyakorlatáról, különösen a tagállamok és az EU foglalkoztatási szintjére gyakorolt hatásáról.

2. Háttér

2.1 A rugalmas biztonság kérdése azóta folyamatosan napirenden van, amióta az első foglalkoztatási iránymutatásokat elfogadták. A jelenlegi vita azonban 2006 januárjában, a Tanács rugalmas biztonságról szóló informális ülésén kezdődött. Az Európai Tanács 2006. tavaszi ülésén arra kérte a tagállamokat, hogy fordítsanak kiemelt figyelmet a rugalmas biztonság jelentette alapvető kihívásra. A rugalmas biztonság kérdését a 2006. decemberi és a 2007. márciusi európai csúcstalálkozóval egybekötött két háromoldalú szociális csúcstalálkozón is megvitatták. Az Európai Bizottság 2007. júniusában közleményt adott ki a rugalmas biztonságról, amit az Európai Parlament és a Tanács is megvitattott és feldolgozott. A Tanács döntése egyhangú volt. A szociális partnerek továbbá 2007 októberében közös elemzést készítettek az európai munkaerőpiacot érintő fő kihívásokról, és ajánlásokat fogalmaztak meg a rugalmas biztonsággal kapcsolatban. Az EGSZB mindegyik hozzászólást örömmel fogadja, különösen az európai szociális partnerek által készített közös elemzést⁽¹⁾.

2.2 A rugalmas biztonsággal kapcsolatos eszmecsere a tagállamokban is vitaindítóként hatottak, sőt, a közelmúltban néhány tagállamban összehangolt intézkedésekhez is vezettek. Az EGSZB örömmel fogadja ezeket a vitákat, ám egyúttal kiemeli: alapvető fontosságú, hogy a szociális partnereket a vitába és a döntéshozatali folyamatba is tevékenyen be kell vonni.

(1) „Key challenges facing European labour markets: A joint analysis of European social partners” [Az európai munkaerőpiacot érintő főbb kihívások: az európai szociális partnerek közös elemzése], 2007. október.
Internetcím: http://www.ceep.eu/media/right/publications/key_market_challenges_facing_european_labour_markets.

2.3 A rugalmas biztonságról szóló, 2007. júliusában elfogadott és ma is érvényes EGSZB-vélemény⁽²⁾ alapján e vélemény célja:

- hogy a fő kérdéseket illetően ismertesse az EGSZB nézeteit, és ezzel segítse a rugalmas biztonság megvalósítását a tagállamokban, valamint hogy megvizsgálja, milyen következményekkel jár ez az uniós politikákra nézve,
- hogy ismételten hangoztassa az EGSZB-nek a szociális partnerek alapvető szerepével kapcsolatos álláspontját, valamint hogy újfent kiemelve a civil társadalom szerepét ebben a folyamatban.

3. A rugalmas biztonság megvalósítása

3.1 Az EGSZB örömmel fogadja a különböző véleményeket a rugalmas biztonsággal kapcsolatos vitában. Változó világunkban alapvetően fontos megvitatni, hogy a rugalmasság és a biztonság közötti egyensúly uniós és tagállami szinten hogyan járulhat hozzá a több és jobb munkahely kialakításához.

3.2 A munkaerőpiacot érintő kihívások

3.2.1 A rugalmas biztonságot nem lehet az Európai Unióra váró többi kihívástól elkülönítve kezelni. A globalizáció, az új technológiák gyors fejlődése és a demográfiai helyzet kihívásai megváltoztatják az európai munkaerőpiacot. Ugyanakkor az EGSZB szeretné hozzátenni, hogy várhatóan a környezeti kihívások is hatással lesznek a munkaerőpiacra. A rugalmas biztonság része kell hogy legyen e külső és belső tendenciákra és kényszerítő körülményekre adott válasznak, amely a szociális, a környezetvédelmi és a gazdasági fejlődés közti igazságos egyensúly elérését célozza meg.

3.2.2 Az EGSZB úgy véli, hogy a környezetvédelmi kihívások hatással lesznek Európa munkaerőpiacára. Egyre inkább energiamegtakarításra és a fenntarthatóbb környezetet biztosító rendszerek bevezetésére kényszerítenek majd. Emellett azonban ösztönzőleg hathatnak a technológiai innovációra, amely hozzájárulhat a gazdaság és a foglalkoztatottság növekedéséhez.

3.2.3 Az EGSZB felhívta a figyelmet arra, hogy az éghajlatváltozás tovább növelheti a jelenleg is létező társadalmi aránytalanságokat és különbségeket⁽³⁾ mind az EU-ban, mind a világ más részein. Megjegyezte továbbá azt is, hogy az alkalmazkodásra és a hatások enyhítésére kell törekednünk anélkül, hogy ez munkanélküliséghez és társadalmi torzulásokhoz vezetne⁽⁴⁾.

(2) Az EGSZB 2007. július 11-i véleménye a következő tárgyban: *Rugalmas biztonság (kollektív tárgyalások, a szociális párbeszéd szerepe)*. Előadó: Thomas Janson (HL C 256., 2007.10.27.).

(3) Lásd: <http://www.etuc.org> – „Az éghajlatváltozás hatása a foglalkoztatásra”.

(4) Az EGSZB 2007. október 24-i véleménye a következő tárgyban: *Az éghajlatváltozás és a lisszaboni stratégia*. Előadó: Ernst Erik Ehnmark (NAT/362, HL C 44., 2008.2.16.), 1.11. pont.

3.2.4 A globalizáció és a piacok ebből következő integrálódása Európa munkaerőpiacára is kihat. Változnak a fogyasztási, termelési és befektetési szokások. Ezek a fejlemények nem elkerülhetetlenek, és nem is lehetetlen befolyásolni vagy alakítani őket. Az egészségre, a balesetvédelemre és a munkavállalók jogaira vonatkozó jogszabályok javítják a munkával töltött idő minőségét és globális normákat alakítanak ki. A termékszabványok növelhetik a versenyképességet, kellően figyelembe véve a vállalkozások alkalmazkodóképességét is. Ugyanakkor az európai munkaerőpiacoknak alkalmazkodniuk kell, hogy megfeleljenek a globalizált világ kihívásainak. Európának sok tekintetben javára vált a globalizáció. Az egységes piac hozzájárult a nemzetközileg versenyképes vállalatok kialakulásához az EU-ban. Így az EU képessé vált arra, hogy kimagasló színvonalú árukat és szolgáltatásokat értékesítsen.

3.2.5 A globalizáció és a technológiai fejlődés nem gátolta meg a foglalkoztatottság növekedését Európában. 1995 és 2005 között nőtt a nettó foglalkoztatottság, és az EU-ban 18,5 millió új munkahelyet hoztak létre. A kereskedelemmel kapcsolatos kiigazítások következtében megszűnő állások száma csekély a gazdaság általános munkahely-teremtési arányához képest. A közelmúltbeli fejlemények az Európai Unióban azt mutatják, hogy a kereskedelmi nyitottság ténylegesen növelheti a foglalkoztatási lehetőségeket.

3.2.6 A globalizáció azonban növelheti a kiszolgáltatottságot is. A cégeknek egyre nagyobb mértékben kell versenyezniük. Bizonyos állásokért – amelyek korábban védettnek számítottak – most nemzetközi szinten folyik a verseny. A korábban hosszú éveken át helyi jellegűnek tekintett szolgáltatásokat most határokon keresztül is lehet nyújtani. Gyakrabban történnek átszervezések és gyorsabban mennek végbe. Amikor a kereskedelmi okokból állásukat elvesztő dolgozókat újra alkalmazzzák, jellemzően alacsonyabb fizetést kapnak. Ezért számos embernek a globalizáció a fizetés csökkenését jelenti, amikor új állást vállal. A gazdaságban ugyanis csökkent a munkajövedelmek aránya. A szociális partnerek azt is kiemelték, hogy az Amerikai Egyesült Államokkal összehasonlítva az EU az alacsony termelékenység-növekedésű ágazatokban több munkahelyet hozott létre, míg a magas termelékenység-növekedésű ágazatokban csökkent a foglalkoztatottság⁽⁵⁾.

3.2.7 A munkaerőpiac változásainak következtében nőtt a részmunkaidőben, illetve a határozott időre szóló szerződéssel dolgozók száma. Igaz, hogy a foglalkoztatás e típusai többnyire megkönnyítették a munkába állást, és növelték a foglalkoztatottságot Európában, az átmenetileg alkalmazott dolgozók azonban általában kevésbé termelékenyek, a munkaadó által támogatott képzésekben kisebb arányban részesülnek⁽⁶⁾, és könnyebben éri őket munkahelyi baleset⁽⁷⁾. Annak is fennáll a veszélye, hogy nem tudnak kitörni az ideiglenes foglalkoztatásból. A határozott idejű szerződéssel rendelkezőknek alig több mint a fele

⁽⁵⁾ Lásd az 1. lábjegyzetet.

⁽⁶⁾ „Assessing the impact of labour market policies on productivity: a difference-in-differences approach” [A munkaerő-piaci politikák termelékenységre gyakorolt hatásának kiértékelése: „különbségek közti különbségek”-megközelítés]. OECD *Social, Employment and Migration Working Papers*, 2007. 54. szám. Internetcím: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_EN_HD200627.pdf [csak angol nyelven].

⁽⁷⁾ Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért: *European Working Conditions Survey* [Az európai munkakörülményekről szóló felmérés].

rendelkezik hat év után határozatlan idejű szerződéssel, míg ez az arány több mint háromnegyed azoknál, akik eleve határozatlan idejű szerződéssel kezdtek⁽⁸⁾.

3.2.8 A demográfiai kihívások leküzdéséhez új szolgáltatásokat és foglalkoztatási lehetőségeket kell létrehozni többek közt a gyermek- és az idősgondozás terén. Ezen belül Európának a munkaszervezés, a nemek közötti egyensúly, valamint a munka és a magánélet összehangolása terén is fejlődnie szükséges.

3.2.9 Az adópolitika számos uniós országban fellendülés idején általában enyhül, a gazdasági ciklus mélypontjain pedig szigorodik. Különösen ez a helyzet az euróövezetbe tartozó nagyobb országokban. Ezenkívül sok EU-tagállamban az államadósság a népesség előregedésének fényében továbbra is magas⁽⁹⁾.

3.3 A foglalkoztatási stratégia és a rugalmas biztonság

3.3.1 A rugalmas biztonságra vonatkozó politikák bevezetésekor a foglalkoztatási iránymutatások jelzik a tagállamok számára, hogy Európának milyen munkaerőpiac és gazdaság kialakítását kellene megcéloznia. Az EGSZB-nek ezzel kapcsolatban egyértelmű az álláspontja: Európának innovációs képességére, termékeinek és szolgáltatásainak magas minőségére, jól képzett munkaerejére és szociális modelljére kell összpontosítania, és a minőség terén kell versenyeznie világpiaci versenytársával, nem pedig beszállnia a legalacsonyabb bérekért és szociális normákért folyó hajszába: ez utóbbi téren Európa ugyanis csak vesztes lehet⁽¹⁰⁾.

3.3.2 Számos foglalkoztatási iránymutatás szolgálhatna a rugalmas biztonságról szóló vita alapjául. Az EGSZB örömmel venné, ha ajánlásainak megfelelően módosítanák az iránymutatásokat, különösen a munkahelyek minőségét illetően, ahogy azt a foglalkoztatási iránymutatásokról szóló véleményében is megfogalmazta⁽¹¹⁾.

3.3.3 Az EGSZB számos alkalommal fűzött megjegyzéseket a felülvizsgált lisszaboni folyamathoz és az új foglalkoztatási iránymutatásokhoz⁽¹²⁾. Az EGSZB üdvözölte az új, integrált megközelítést és a többéves ciklust, de rámutatott arra is, hogy:

- bizonyos területeken ellentmondások vannak az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatások és a foglalkoztatási iránymutatások között;

⁽⁸⁾ Közös elemzés (lásd az 1. lábjegyzetet).

⁽⁹⁾ Ugyanott.

⁽¹⁰⁾ Az EGSZB 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.), 1.1. pont.

⁽¹¹⁾ „Foglalkoztatáspolitikai iránymutatások” (SOC/303). Előadó: Wolfgang Greif (elfogadása 2008. márciusában várható). Az Európai Bizottság által 2007 decemberében előterjesztett, a 2008–2010-es időszakra vonatkozó új foglalkoztatási iránymutatásokat tartalmazó csomag megegyezik az előzővel (2005–2008).

⁽¹²⁾ Az EGSZB 2005. május 31-i véleménye a következő tárgyban: *Foglalkoztatáspolitikai iránymutatások 2005–2008*, előadó: Henri Malosse (HL C 286., 2005.11.17.); az EGSZB 2006. május 17-i véleménye a következő tárgyban: *Foglalkoztatáspolitikai iránymutatások*, előadó: Wolfgang Greif (HL C 195., 2006.8.18.); valamint az EGSZB 2007. április 24-i véleménye a következő tárgyban: *Foglalkoztatáspolitikai iránymutatások*, előadó: Maureen O'Neill (HL C 168., 2007.7.20.).

- a siker mindenképp az azon múlik, hogy a tagállamok komolyan veszik-e a rájuk háruló felelősséget, és nemzeti szinten a gyakorlatban megvalósítják-e a kölcsönösen elfogadott prioritásokat;
- a nemzeti parlamenteket, a szociális partnereket és a civil társadalmat ténylegesen be kell vonni a foglalkoztatási politika koordinálásának minden szakaszába.

3.3.4 Az EGSZB hangsúlyozta, hogy a nemzeti reformprogramok sikerének egyik záloga az, hogy valamennyi fontos szociális szereplőt – különösen a szociális partnereket – minél szélesebb körben bevonják a folyamat minden szakaszába, és hogy a szociális partnerek szerepét meg kell erősíteni⁽¹³⁾. Az EGSZB továbbá azt is hangsúlyozni kívánja, hogy ezen belül fontos konzultálni a nemzeti gazdasági és szociális tanácsokkal.

3.4 A rugalmas biztonság fogalma

3.4.1 A rugalmas biztonság nagy szerephez juthat a megújult lisszaboni stratégia céljainak elérésében, amely a nemzeti reformok és politikai lehetőségek keretrendszerét adja. Mindazonáltal sem a rugalmas biztonság elve, sem az összetevői nem új keletűek. Már az 1998-ban, az európai foglalkoztatási stratégiával összefüggésben elfogadott első foglalkoztatási iránymutatás felkérte a szociális partnereket, hogy vegyenek részt a rugalmasság és a biztonság közti egyensúlyról szóló tárgyalásokon.

3.4.2 Az EGSZB szeretné hangsúlyozni, hogy nincsen mindenki számára megfelelő egységes megoldás, az intézkedések optimális összetétele tagállamonként változhat. Az EGSZB már felhívta rá a figyelmet, hogy a rugalmas biztonságról szóló vita eddig főként a külső rugalmasság növelésére és arra korlátozódott, hogy ezt a növekedést miképpen lehet a munkaerő-piaci intézkedések, illetve a szociális biztonsági rendelkezések megerősítésével kompenzálni. Ehelyett inkább egyéb dimenziókra kellene összpontosítani, és hatékonyabban törekedni olyan helyzetekre, amelyekben valamennyi fél nyertesnek tekintheti magát⁽¹⁴⁾. A rugalmas biztonság magában foglalja a munkaadók és munkavállalók közötti jogok és kötelezettségek egyensúlyának meghatározását, a tárgyalások során ezen a téren kiegyensúlyozott és igazságos megoldásoknak kell születniük⁽¹⁵⁾.

3.4.3 A rugalmas biztonság fogalmát többek között az Európai Bizottság alkalmazza a nemzeti reformprogramok értékelésekor, valamint az EU elnöksége a munkaerőpiac változásairól folytatott megbeszélések során. A rugalmas biztonság a tagállamok munkaerőpiacainak értékelési keretévé vált. Az Európai Bizottságnak figyelembe kell vennie minden közelmúltbeli fejleményt és hozzászólást. Ahhoz, hogy ki lehessen értékelni az egyes tagállamokban fennálló különböző, gyakran igen összetett előfeltételeket, alapvető az érintett szereplőkkel folytatott szoros együttműködés. A szociális partnerekkel is konzultálni kell, mielőtt a kormányok benyújtják nemzeti reformterveiket.

⁽¹³⁾ Az EGSZB 2006. május 17-i véleménye a következő tárgyban: *Foglalkoztatáspolitikai iránymutatások*, előadó: Wolfgang Greif (HL C 195., 2006.8.18.).

⁽¹⁴⁾ Az EGSZB 2007. július 11-i véleménye a következő tárgyban: *Rugalmas biztonság (kollektív tárgyalások, a szociális párbeszéd szerepe)*. Előadó: Thomas Janson (HL C 256., 2007.10.27.), 1.1. pont.

⁽¹⁵⁾ Lásd uo. 4.1. pont.

3.5 A rugalmas biztonság megvalósításának összetevői

3.5.1 Az EGSZB már hangsúlyozta, hogy a rugalmas biztonság fogalma nem a munkavállalók jogainak egyoldalú és jogszerűtlen korlátozását jelenti – ezt az elképzelést az EGSZB elutasítja⁽¹⁶⁾. Az európai szociális partnerek⁽¹⁷⁾ felkérték a tagállamokat, hogy vizsgálják felül, és ha szükséges, igazítsák ki a munkaügyet érintő jogszabályokat, a munkavédelmi rendszereket és – a szociális partnerekkel együtt – a kollektív tárgyalási gyakorlatot, mégpedig abból a célból, hogy:

- „minden munkaviszonyban biztosítva legyen a rugalmasság és biztonság közötti optimális egyensúly,
- bármilyen szerződéssel foglalkoztatott dolgozó számára biztosítva legyen a biztonság megfelelő szintje, hogy így kezelni lehessen a szegmentált munkaerőpiac problémáját,
- határozzanak meg kiegészítő foglalkoztatásbiztonsági intézkedéseket, amelyek elősegítik a termelékeny és motiváló munkahelyek felé történő váltást,
- javítsák a jogbiztonságot és az átláthatóságot mind a munkaadók, mind a munkavállalók szempontjából a munkajog hatáskörét, érvényességét és alkalmazását illetően,
- nemzeti szinten hajtsák végre és tartsák be az európai szociális irányelvekben foglalt alapelveket és szabályokat – beleértve azokat is, amelyek az európai szociális partnerekkel kötött keretmegállapodásból származnak –, valamint az egyenlő bánásmód és a megkülönböztetés tilalmának elvét,
- mozdítsák elő a stabil munkaviszonyok és a fenntartható munkaerő-piaci gyakorlatok kialakulását,
- alakítsanak ki keretrendszert a munka és a magánélet közti egyensúly javítására irányuló munkahelyi gyakorlatok kifejlesztésére, és ennek révén mozdítsák elő az európai munkaerő termelési potenciáljának teljes kiaknázását”.

3.5.2 Az EGSZB elismeri az egész életen át tartó tanulásra irányuló átfogó stratégia fontosságát, és azt, hogy az emberi erőforrásokba történő fokozottabb befektetés alapvető a lisszaboni stratégia megvalósításához. Ugyanakkor az Eurostat adatai azt mutatják, hogy csak csekély, illetve semmilyen előrelépés nem történt a dolgozók egész életen át tartó tanulásban való részvételének növelésére. Számos közelmúltban megfogalmazott EGSZB-velemény hangsúlyozza az egész életen át tartó tanulás jelentőségét a munkavállalók képességfejlesztése, illetve karrierlehetőségeik és termelékenységük növekedése szempontjából. Noha a tagállamok és a többi szereplő a múltban sokszor elkötelezte magát az egész életen át tartó tanulás mellett, a gyakorlatban még sok tennivaló akad. 2002-ben az európai szociális partnerek cselekvési keretet alakítottak ki a képességek és képesítések egész életen át tartó fejlesztésére.

⁽¹⁶⁾ Lásd: uo. 1.4. pont.

⁽¹⁷⁾ Lásd az 1. lábjegyzetet.

3.5.3 Az EGSZB véleménye szerint az aktív munkaerő-piaci politikákkal összekapcsolt, széles körre kiterjedő jóléti rendszerek megkönnyítenék a megfelelő munkahelyek megtalálását, ösztönöznék az innovációt és magasabb termelékenységhez vezetnének azokban az érzékeny ágazatokban, amelyek Európa jövőbeni versenyképessége szempontjából alapvető fontosságúak. A rugalmas biztonság fontos részét képezik a jövedelemhez képest magas, hatékony és foglalkoztatásorientált munkanélküli-juttatások, további lehetőségeket kínálva a megfelelő, minőségi foglalkoztatást ígérő munkaerő-közvetítésre, és egyúttal a foglalkoztatás biztonságát is javítva. Tehát nem csupán arról van szó, hogy „megfelelő” szintű jövedelempótlást kell nyújtani, hanem arról is gondoskodni kell, hogy az megfelelő életszínvonalat tudjon biztosítani, ám egyúttal *fenntartható* is legyen, valamint össze kell kapcsolni az aktivizálási stratégiákkal és a magas szintű munkaközvetítési szolgáltatásokkal.

3.5.4 Az EGSZB már korábban is hangsúlyozta a nemek közötti egyenlőség fontosságát⁽¹⁸⁾. Intézkedéseket kell bevezetni a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolására, és lépéseket kell tenni, hogy mind a nők, mind a férfiak kibontakoztathassák szakmai képességeiket és gazdaságilag függetlenné válhassanak. Az EGSZB arra biztatja a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetét, hogy folyamatosan ellenőrizze a rugalmas biztonságot a nemek közötti egyenlőség szempontjából.

3.5.5 A dolgozók földrajzi és szakmai értelemben vett mobilitása szükséges eszköz a munkaerőpiac hatékonyságának biztosítására, valamint a szűk keresztmetszetek csökkentése révén a munkaerő iránti kereslet és kínálat közti egyenlőtlenségek kiigazítására bizonyos ágazatokban és szakmákban. A földrajzi mobilitás hozzájárulhat a munka- és életkörülmények felzárkóztatásához. A földrajzi és a szakmai mobilitás továbbá jelentősen kihat a növekedés és a foglalkoztatottság szintjére is. Az elmúlt években azok a tagállamok, amelyek a legmagasabb átlagos mobilitási szinttel rendelkeztek, erős gazdasági növekedésről és a munkanélküliség alacsony – illetve a korábbihoz képest lényegesen kisebb – arányáról számolhattak be. Ez azt mutatja, hogy összefüggés van a mobilitás szintje és a gazdaság, valamint a munkaerőpiac jó teljesítménye között.

3.6 A rugalmas biztonság és a különböző érdekelt felek

3.6.1 Az EGSZB hangsúlyozza a szociális párbeszédnek és annak fontosságát, hogy a szociális partnerek tevékenyen részt vegyenek a rugalmas biztonságról szóló politikák kialakításában és megvalósításában valamennyi szinten⁽¹⁹⁾. Amint erre az EGSZB az előző véleményében is rámutatott, a munkaadók és munkavállalók európai és nemzeti szintű kapcsolatrendszerének erősítése előfeltétele a rugalmas biztonságról szóló bármely vitának.

3.6.2 A rugalmas biztonsághoz a bizalom légkörére és az érdekelték közti széles körű párbeszédre van szükség; arra, hogy a szociálisan kiegyensúlyozott politikák érdekében mindenki vállalja a változtatás felelősségét. Ez magában foglalja annak lehetőségét is, hogy a politikák megvalósítását, csakúgy, mint azok eredményeit, ellenőrizzék és értékeljék.

⁽¹⁸⁾ Az EGSZB 2007. július 11-i véleménye a következő tárgyban: *Rugalmas biztonság (kollektív tárgyalások, a szociális párbeszéd szerepe)*. Előadó: Thomas Janson (HL C 256., 2007.10.27.).

⁽¹⁹⁾ Lásd: uo. 4.1. pont.

3.6.3 A civil társadalomnak is szerepe van a rugalmas biztonság megvalósításában. A szociális civil szervezetek létfonosságú szolgáltatást nyújtanak a perifériára sodródott vagy ennek veszélyével szembesülő embereknek, valamint segítenek a családi és a szakmai élet összeegyeztetésében. Az oktatási szervezetek ösztönzik a felnőttek egész életen át tartó tanulását, és ilyen képzéseket is nyújtanak. A szervezett civil társadalom hozzájárulhat a foglalkoztatás minőségének emeléséhez, és mérsékli azokat a kihívásokat, amelyekkel az európai munkaerőpiacon hátrányos megkülönböztetésnek kitétt legsebezhetőbb csoportok – a fiatalok és az idősek, a nők, a bevándorlók és a fogyatékkal élők – szembesülnek.

4. Ajánlások

4.1 Az EGSZB nyomatékosan kéri az Európai Bizottságot, hogy értékelje ki a közleményéről alkotott különböző hozzászólásokat és véleményeket, illetve a közelmúlt többi fejleményét. A tagállamok és a szociális partnerek a megvalósításkor minden szinten szerepet játszanak a rugalmas biztonság elképzelésének kialakításában. Ez azért alapvető fontosságú, mert a rugalmas biztonságot a tagállamok nemzeti reformprogramjainak értékelése során is alkalmazzák.

4.2 Az EGSZB arra biztatja az Európai Bizottságot, hogy amikor a tagállamok beépítik a közös alapelveket nemzeti reformprogramjaikba, és ezzel a nemzeti politikák olyan elegyét hozzák létre, amely a saját feltételeiknek és gyakorlataiknak megfelel, kövesse nyomon a teljes folyamatot, és hozzon létre fórumot, amely lehetővé teszi a bevált gyakorlatok megosztását és az összehasonlító elemzést, és magában foglalja különösen a szociális partnereket, illetve a szervezett civil társadalmat. Az EGSZB ezért örömmel fogadja, hogy az Európai Bizottság ténykereső „Rugalmas biztonsági missziót” állított fel.

4.3 Az EGSZB támogatja a szociális partnerek aktív bevonását a rugalmas biztonságra irányuló politikák kidolgozásába és végrehajtásába a folyamat minden szakaszában. Már korábban kiemelte, hogy „[o]lyan alapos és élénk szociális párbeszédre van szükség, amelyben a szociális partnerek aktívan részt vesznek, megvitathatják a rugalmas biztonság meghatározását, összetevőit, kiértékelhetik az eredményeit, és felelősséget vállalhatnak mindeztért”⁽²⁰⁾.

4.4 Az érintett szereplők között nagyon fontos a kölcsönös bizalom. A szervezett civil társadalom jelentős szerepet tölthet be a bizalom növelésében, de segíthet abban is, hogy azok, akik igen messze kerültek a munkaerőpiactól, közelebb juthassanak hozzá.

4.5 A rugalmas biztonság működésének fontos előfeltételei a foglalkoztatás növekedését elősegítő szilárd makrogazdasági politikák, valamint a növekedési potenciál teljes kiaknázásának és támogatásának kedvező üzleti környezet.

⁽²⁰⁾ Az EGSZB 2007. július 11-i véleménye a következő tárgyban: *Rugalmas biztonság (kollektív tárgyalások, a szociális párbeszéd szerepe)*. Előadó: Thomas Janson (HL C 256., 2007.10.27.), 1.3. pont.

4.6 Az EGSZB arra biztatja a tagállamokat és az EU-t, hogy a rugalmas biztonság bevezetése során olyan, az alkalmazkodóképességet elősegítő jogi keretet hozzanak létre és tartsanak fenn, amely egyszerű, átlátható és kiszámítható, továbbá erősítsék meg a munkavállalói jogokat, tiszteletben tartásukat, illetve érvényesíthetőségüket, valamint támogassák stabil jogi keret kialakítását a kollektív tárgyalás, valamint a társadalmi párbeszéd érdekében az Unió egész területén. A rugalmas biztonság modelljeinek alappillére minden esetben az olyan politika, amely szavatolni képes a magas szintű szociális védelmet, továbbá az elegendő eszközzel rendelkező közszolgáltatások teherviselése, végül pedig a kollektív tárgyalások és a szociális párbeszéd stabil jogi kerete. Ezen belül – átláthatóságuk és kiismerhetőségük folytán – az ILO munkaügyi normái és az uniós jogszabályok is fontos alapot képeznek.

4.7 Az általános értelemben vett jóléti rendszerek annak biztosításával javíthatják a mobilitást, hogy a munkahelyüket érintő változásokkal szembesülő munkavállalók nem kerülnek ki vesztesként a helyzetből. A tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó nemzeti és uniós szabályok betartása fontos a változásokra való felkészüléshez és az azzal járó következmények enyhítéséhez. Az EGSZB egy korábbi véleményében már javasolta, hogy vizsgálják felül az európai üzemi tanácsokról szóló irányelvet⁽²¹⁾, az Európai Bizottság pedig nemrégiben indította útjára a konzultáció második szakaszát, amelynek révén a szociális partnereknek lehetőségük nyílik arra, hogy tárgyalásokat kezdeményezzenek a meglévő jogszabályok felülvizsgálata érdekében. Az EGSZB arra is ösztönzi a Tanácsot és az Európai Bizottságot, hogy próbálja meg rendezni a szociális ügyeket érintő, függőben lévő jogszabályok ügyét.

4.8 Az EGSZB kiemeli annak fontosságát, hogy a rugalmas biztonság megvalósítására gazdasági forrásokat különítsenek el. Ha a rugalmas biztonságot az intézmények megerősítésére, az

aktív munkaerő-piaci politikákra és az egész életen át tartó tanulásra való ráfordítások nélkül valósítják meg, akkor nem jön létre kiemelkedő minőségű munkaerőpiac. Ez a biztonságnak a bizonytalan állásokra való kiterjesztésére is vonatkozna. A politikáknak a nők, a fiatalok és az idősek munkaerő-piaci integrálására kellene összpontosítaniuk. A rugalmas biztonságot átfogó és következetes megközelítéssel kell alkalmazni. E tekintetben alapvető, hogy megfelelő forrásokat különítsünk el az európai alapok – az Európai Szociális Alap (ESZA) és az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) – számára.

4.9 Az EGSZB hangsúlyozza, hogy az idevonatkozó politikáknak kölcsönösen erősíteniük kell egymást. A növekedés, a munkahelyek létrehozása, a szociális kohézió, a környezetvédelem mind egyenlően fontos, és egymást ki nem záró tényezők. A fenntartható növekedés a magasabb szintű jóléti törekvések és a jobb környezet függvénye.

4.10 Az EGSZB szeretné, ha összehangolt, többszintű megközelítést alkalmaznának, mivel a rugalmas biztonság többdimenziós jellege folytán fontos a különböző politikai szintek összehangolására törekedni. A gazdasági és szociális kohézió javítása érdekében következetesebb politikával kell a kérdést megközelíteni, és a különböző szereplők, valamint szintek között több kölcsönhatásra van szükség.

4.11 Az EGSZB amellet érvel, hogy a rugalmas biztonság megvalósítása során figyelembe kell venni az új kockázatokat, és a váltást díjazni kell. A globalizáció hatására növekedni fognak a dolgozókat és a vállalatokat érintő kockázatok. Ezeket az új kockázatokat mindenképpen figyelembe kell venni, ha a globalizáció kihívásainak meg akarunk felelni. Alapvető fontosságú, hogy pozitív, minőségi hozzáállással ösztönözzük a mobilitást, befektetve az emberekbe és növelve a jogok hordozhatóságát.

Kelt Brüsszelben, 2008. április 22-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Dimitris DIMITRIADIS

⁽²¹⁾ Az EGSZB 2006. szeptember 13-i véleménye a következő tárgyban: „Európai üzemi tanácsok: új szerep az európai integráció előmozdításában”. Előadó: Edgardo Maria Iozia (HL C 318., 2006.12.23.).