

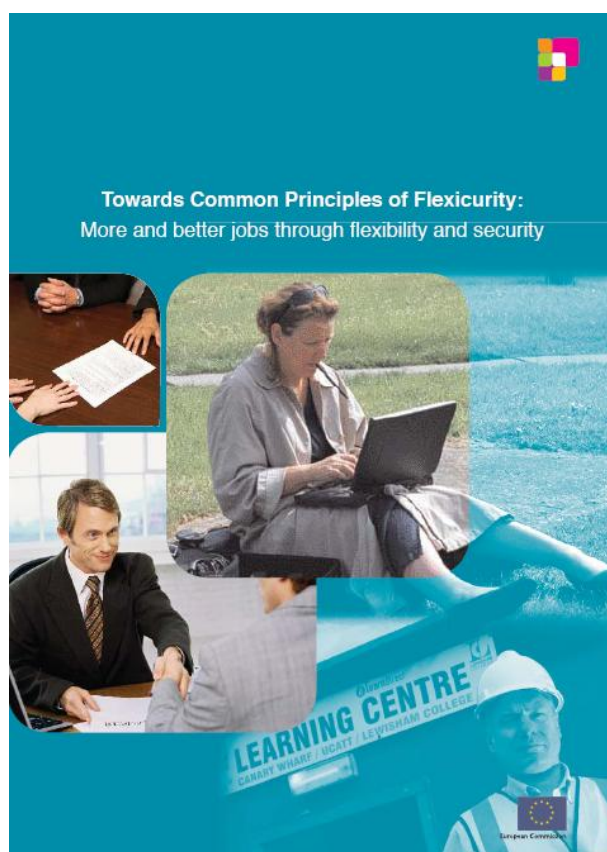
“Megfelelő embert a megfelelő helyre”



**A flexicurity közös alapelvei felé:
több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén**

Európai Bizottság

Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság



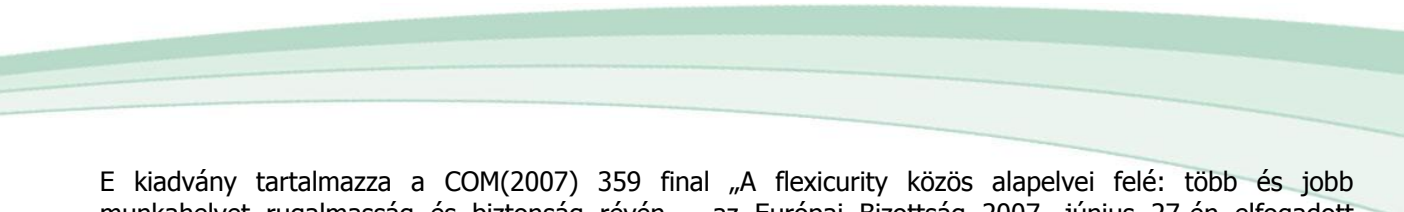
Kézirat lezárva 2007 júliusában

A kivonat a Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda megbízásából az EQUAL közösségi kezdeményezés finanszírozásában készült.

Sem az Európai Bizottság, sem a nevében eljáró személyek nem tehetők felelőssé a kiadványban található információk felhasználásáért.



equalhungary.hu



E kiadvány tartalmazza a COM(2007) 359 final „A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén – az Európai Bizottság 2007. június 27-én elfogadott közleménye a Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának ” teljes szövegét.

Sem az Európai Bizottság, sem a nevében eljáró személyek nem tehetőek felelőssé a kiadványban található információk felhasználásáért.

1-2: © Gettyimages

3: © John Harris / reportdigital.co.uk

4: © Jess Hurd / reportdigital.co.uk

További nagymennyiségű információ érhető el az interneten, az Európa-szerveren keresztül (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007

ISBN 978-92-79-06477-7

© Európai Közösség, 2007

A forrás megjelölésével szabadon sokszorosítható.

1 ELŐSZÓ

Napjainkban a gazdaság és a munkaerőpiac gyorsan változik. Egyre gyorsuló ütemben fejlesztenek ki új technológiákat, termékeket és szolgáltatásokat. Új gazdaságok fejlődnek fel, amelyek új piacokat találnak termékeiknek, ugyanakkor új piacot is teremtenek az EU számára. Mindez óriási kihívást jelent az európai vállalkozások és munkavállalók számára. Egyre fontosabbá válik az új készségek/szakmák elsajátítása. Egyre nagyobb a valószínűsége annak, hogy pályája során egy munkavállaló többféle munkaadónál többféle munkát fog végezni. Azt jelentené ez, hogy az európai munkavállalóknak kisebb biztonságban kell élniük? Nem. Meggyőződésem, hogy meg tudjuk őrizni, sőt növelni tudjuk a biztonságot.

Azt jelentené ez, hogy az európai szociális modellek veszélyben vannak? Megint csak azt mondhatom: nem, feltéve, hogy készek vagyunk korszerűsíteni őket. A flexicurity-szemlélet fontos válaszokat ad arra a kérdésre, hogyan lehet megfelelni a modern munkaerő-piaci kihívásoknak és ugyanakkor növelni a biztonságot. A flexicurity erősíti az *Európai növekedési és munkahely-stratégiát*, melynek célja a munkanélküliség visszaszorítása, valamint több és jobb munkahely létrehozása. A lényege, hogy újfajta biztonságot teremtsen a munkavállalók számára. A biztonság új formái nem munkahely-, hanem munkavállaló-orientáltak. Azt célozzák, hogy a fiatalok minőségi munkahelyhez jussanak. Arra irányulnak, hogy segítsék a munkavállalókat új készségek/szakmák elsajátításában a vállalton belül. Segítséget jelentenek a munkahelyváltás esetén, és megfelelő támogatást biztosítanak arra az időre, amíg nincs munka. Az Európai Tanács arra kérte a Bizottságot és vele a tagállamokat és a szociális partnereket, alakítsák ki a flexicurity közös alapelveit. Ez a kiadvány alapos és hosszas konzultációk eredménye, és egy *input* a közös alapelvekhez. A célja nem az, hogy leegyszerűsítő válaszokat, vagy uniformizált megoldásokat adjon. Ez egy eszköztár az egyes országok kormányainak, szociális partnereinek és más érdekeltjeinek saját flexicurity-stratégiájuk megtervezéséhez. Az eszközök többsége Európa-szerte gyűjtött valós tapasztalatokból merít, melyek a gyakorlatban sikeresnek bizonyultak. Csak proaktív politikák segíthetnek megtalálni a választ a kihívásokra. A flexicurity irányt mutat ezeknek a politikáknak. Remélem, sokakat fog inspirálni, és hozzájárul majd hatékony intézkedéscsomagok tervezéséhez Európa-szerte.

Vladimír Špidla, európai bizottsági tag,

foglalkoztatási, szociális, és esélyegyenlőségi biztos

Tartalomjegyzék

1	ELŐSZÓ	3
2	MIÉRT FLEXICURITY?	6
3	Az globalizáció és a változások kihívásai és lehetőségei	7
	<i>A munkaerőpiac szegmentálódása</i>	9
	<i>Globalizáció</i>	9
	<i>A lisszaboni célok elérése</i>	9
4	Integrált flexicurity-megközelítés	10
	<i>Mi a flexicurity?</i>	10
	<i>Flexicurity = flexibility (rugalmasság) + security (biztonság)</i>	11
	<i>Flexicurity a vállalkozásban</i>	12
	<i>Az európaiak és a flexicurity</i>	12
5	A flexicurity alkotóelemei	12
	<i>Hogyan működik a flexicurity?</i>	13
	<i>Rugalmas és biztos szerződési formák</i>	15
	<i>Átfogó életen-át-tartó-tanulás (lifelong learning, LLL) stratégiák</i>	15
	<i>Hatékony aktív munkaerő-piaci eszközök</i>	16
	<i>Korszerű társadalombiztosítási rendszerek</i>	16
	<i>Karrierszüneteltetési megoldások bevezetése</i>	16
	<i>Az életen át tartó tanulás elősegítése</i>	16
	<i>A jobb szerződési formák útjának megnyitása</i>	17
6	Flexicurity Európában	17
	<i>Mi az a „foglalkoztatásvédő törvényi szabályozás”? 'employment protection legislation'</i>	17
7	Flexicurity-politikák: a tagországok tapasztalatai	18
	<i>Milyen pozitív hatásai vannak a flexicuritynek?</i>	18
8	A flexicurity és társadalmi párbeszéd	19
	<i>A társadalmi párbeszéd szerepe</i>	19
	<i>Ki vesz részt benne?</i>	20
	<i>A szociális partnerek bevonása</i>	20
9	A FLEXICURITY KÖZÖS ALAPELVEINEK KIALAKÍTÁSA	20
	<i>A munkahelyek közötti biztonságos váltás megvalósítása</i>	21
	<i>A rugalmas munkaszervezés elősegítése</i>	22
	<i>Esélyegyenlőség biztosítása a munkaerőpiacon</i>	22
	<i>Közös európai flexicurity-alapelvek</i>	22
10	FLEXICURITY-ÚTVONALAK	22
	<i>Útak a flexicurity-hez</i>	23
	<i>A foglalkoztatás biztonságának garantálása</i>	23
	<i>Rugalmas munkaidő-beosztás</i>	24

11 A FLEXICURITY PÉNZÜGYI DIMENZIÓJA.....	24
<i>A flexicurity intézkedések finanszírozása: a közösségi hozzájárulás.....</i>	<i>25</i>
<i>A munkahelyek közötti biztonságos váltás elősegítése.....</i>	<i>26</i>
<i>A munkaerő-piaci befogadás biztosítása.....</i>	<i>26</i>
<i>Flexicurity-politikák kialakítása.....</i>	<i>26</i>
12 A KÖVETKEZŐ LÉPÉS: A FLEXICURITY ÉS A LISSZABONI NÖVEKEDÉSI ÉS MUNKAHELY-STRATÉGIA	27
<i>Miért van szükség európai flexicurity politikára?.....</i>	<i>27</i>
<i>A Lisszaboni növekedési és munkahely-stratégia.....</i>	<i>27</i>
<i>A képzés előmozdítása.....</i>	<i>27</i>
<i>Munkaidő-választási lehetőségek gyarapítása a munkaadók és a munkavállalók számára.....</i>	<i>28</i>
I. MELLÉKLET: FLEXICURITY-ÚTVONALAK.....	28
1. útvonal: A szerződési formák szegmentáltságának kezelése	28
2. útvonal: Flexicurity a vállalaton belül és a munkahelyek közötti átmenet biztonságának garantálása	30
3. útvonal: A munkaerő körében tapasztalható tudás- és esély-deficit kezelése.....	32
4. útvonal: A munkanélküli-segélyen lévők és a „feketén” dolgozók lehetőségeinek javítása .	34
II. MELLÉKLET: FLEXICURITY-PÉLDÁK	36
Az osztrák végkielégítési rendszer.....	36
A dán aranyháromszög	37
Alkalmi munka Hollandiában	38
A határozott idejű munkaszerződések visszaszorítása Spanyolországban	39
A szociális partnerek „2016 felé” megállapodása Írországbán.....	39
III. MELLÉKLET: A FLEXICURITY SZEMPONTJÁBÓL RELEVÁNS HÁTTÉRINDKÁTOROK	39
A. Rugalmas szerződési formák	40
B. Átfogó életen át tartó tanulás stratégiák.....	40
C. Hatékony munkaerő-piaci eszközök	40

2 MIÉRT FLEXICURITY?

A flexicurity a felxibility ('rugalmasság') és a security ('biztonság') kombinációja a foglalkoztatás terén. E fogalom az európai munkaerőpiacok igényeire adott válasz. Egyfelől az EU-nak szembe kell néznie a világgazdaságban zajló változásokkal. A technológiai fejlődés soha nem látott mértékben felgyorsult. Egyre gyorsabb ütemben fejlesztenek ki új termékeket és szolgáltatásokat. Ha Európa meg akarja erősíteni gazdaságát és munkahelyeket akar teremteni, élen kell járnia e fejlesztésekben. A vállalkozásoknak az innovatív termék- és szolgáltatásfejlesztés irányába kell mozdulniuk. Új készségeket/szakmákat és termelési technikákat kell elsajátítaniuk. Ez egy meg nem álló folyamat, ami egyaránt érinti a munkaadót és a munkavállalót. A munkahelyek gyorsabban változnak, mint korábban. Az alkalmazkodókészség, a változásra/változtatásra való készség egyre fontosabb.

Ugyanakkor az EU-nak meg kell erősítenie az európai szociális modelleket, amelyek elkötelezettek a szociális védelem, a társadalmi kohézió és szolidaritás mellett. A munkavállalóknak kellő biztonságra van szükségük, hogy tervezni tudják életüket és pályájukat olyan támogatással, amivel sikeresen át tudják vészelní a változásokat és munkában tudnak maradni. Lehetőséget kell biztosítani a számukra a új készségek/szakmák elsajátításához, és segítséget a munkahelyváltáshoz. Meg kell óvni őket a rossz munkakörülményektől. Jó szociális védőhálóra van szükségük arra az esetre, ha nehéz lenne új munkahelyhez jutni, vagy ha reálisan nincs kilátás munkára.

A flexicurity e két alapvető igényt próbálja egyesíteni. A rugalmas munkaerőpiac és a megfelelő biztonság kombinációját szorgalmazza. A flexicurity segíthet megadni a választ az EU dilemmájára, t.i. hogy hogyan tartsa meg és növelje versenyképességét az európai szociális modell megerősítésével párhuzamosan. A flexicurity-t nem szabad tévesen úgy értelmezni, mintha az megszüntetné a munkaadó felelősségét a dolgozóival szemben, és megengedné neki, hogy csekély biztonságot nyújtson. A flexicurity a „felveszem, aztán elbocsátom” szemlélet, és az sem következik belőle, hogy a határozatlan idejű munkaszerződés a múlté. A flexicurity arról szól, hogyan juttassuk az embereket jó munkahelyekhez, és hogyan fejlesszük a készségeiket. A munkaadóknak javítaniuk kell munkaszervezésükön, hogy olyan munkát kínáljanak, aminek van jövője. Be kell ruházniuk dolgozóik képzésébe. Ez a „belső flexicurity” része. Ugyanakkor nem mindig lehetséges megtartani ugyanazt a munkahelyet. Van, amikor érdemesebb egy új munka keresésére összpontosítani ahelyett, hogy a jelenlegit próbálnánk megtartani. A „külső flexicurity” biztonságos munkahelyváltást próbál biztosítani a dolgozóknak, és

szükség esetén megfelelő támogatást a munkanélküliség idejére. A munkahely biztonságával szemben a felexicurity a foglalkoztatás biztonságára helyezi a hangsúlyt.

Ez azt jelenti, hogy a foglalkoztatottság marad meg – ugyanannál a cégnél, vagy egy újnál. A felexicurity mögött az a megfontolás áll, hogy a dolgozók inkább készek a váltásra, ha van egy jó védőháló. Az EU-tagállamok felismerték: innovatív politikákat kell kialakítani annak biztosítására, hogy a munkavállalók foglalkoztatásban maradjanak, és ugyanakkor a vállalkozások is versenyképesek maradjanak a globális piacon. Ezért felkérték az Európai Bizottságot, hogy segítsen a saját munkaerő-piaci környezetükben is működőképes politikák kialakításában. E kérésre reagálva az Európai Bizottság alapos kutatásba kezdett a lehetséges megoldásokat illetően, melynek eredménye ez a közlemény.

3 Az globalizáció és a változások kihívásai és lehetőségei

Az európai polgárok élete és munkája gyorsan változik¹. Ennek négy fő okát lehet kiemelni: az Európai és a nemzetközi gazdasági integrációt; az új technológiák fejlődését, különösen az informatika és a kommunikáció terén; az európai társadalmak elöregedését és ezzel együtt a mindig viszonylag alacsony foglalkoztatási rátát és a tartósan munkanélküliek magas arányát, ami veszélyezteti a társadalombiztosítási rendszerek fenntarthatóságát; valamint az egyre szegmentáltabb munkaerőpiacok kialakulását számos országban², ahol is viszonylag védett és kiszolgáltatott munkavállalók egyszerre vannak. ('insiders' and 'outsiders'- Két féle munkaerőpiac alakul ki, egy védett és egy rugalmas.).

Mindezekon túl a globalizáció jótékonyan hat a növekedésre és a foglalkoztatásra, de a vele járó változás gyors reagálást követel a vállalkozásoktól és a munkavállalóktól. A foglalkoztatás növekvőben van az EU-ban, a munkanélküliség pedig egyöntetűen csökken. Vannak pozitív fejlemények, amelyekre építhetünk, bár még mindig 17 millió munkanélküli van az EU-ban (2007), és az európai gazdaságokban még mindig szükség van átalakításokra. Az alkalmazkodás rugalmasabb munkaerőpiacot követel olyan szintű biztonsággal, ami egyaránt megfelel a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek. Európának több és jobb munkahelyet kell teremtenie ahhoz, hogy lépést tartson a változásokkal, és kezelni tudja az új társadalmi kockázatokat. Csökkenteni kell a munkaerőpiac szegmentáltságát és a bizonytalan munkahelyek számát, elő kell segíteni a tartós integrációt és a készségek gyarapítását. A nők, a fiatalok és a bevándorlók már

¹ BEPA (2007): *Europe's Social Reality*.

² Európai Bizottság, *Foglalkoztatás Európában 2004*, 4. fejezet

ma is felülreprezentáltak a munkaerőpiacon kívül rekedtek között, az idősebbek pedig számos nehézséggel találják szembe magukat, ha meg akarják tartani munkahelyüket vagy újat keresnek³. A határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozók is fenyegetve érzik magukat, mert ha elbocsátják őket, ugyanolyan nehezen találnak minőségi munkahelyet. A több és jobb munkahely lisszaboni céljának eléréséhez a rugalmasság és a biztonság új formáira van szüksége az egyéneknek és a vállalatoknak, akár csak a tagállamoknak és az EU-nak. Az egyéneknek egyre inkább a foglalkoztatás biztonságára van szükségük a munkahely biztonságával szemben, hisz egyre kevesebbeknek van egyetlen munkája életében. A cégeknek, különösen a kis- és középvállalkozásoknak muszáj tudniuk a gazdasági környezet változásainak megfelelően változtatni a munkaerejükön. Lehetővé kell tenni számukra, hogy megfelelőbb tudással rendelkező alkalmazottakat foglalkoztassanak, akik termelékenyebbek és alkalmazkodóbbak, ami növeli az innovációt és a versenyképességet. Ám Európa nem épp a legjobban válaszol a gazdaságát érő megrázkódtatásokra. Ez súlyosbíthatja a kiszervezés és termelésáthelyezés⁴ gyakorlata miatti aggodalmakat, és növelheti a képzett és a képzetlen munkavállalók közötti távolságot és jövedelmi egyenlőtlenséget.⁵ Az EU-nak és tagállamainak egy dinamikus és sikeres, tudásalapú gazdaság irányába kell haladni, amely egyenlőbben osztja el a jólét jótéteményeit a társadalom egészének. Több nyertesnek és nagyobb felfelé irányuló mobilitásnak kell lennie a változások nyomán. Több „vesztesből” kell „nyertest” csinálni.

Az európai polgárok elfogadják a változtatás és az alkalmazkodás szükségességét. Az európaiak 76%-a egyetért azzal, hogy az egy munkaadónál egész életre szóló állások kora lejárt. 76% azt is gondolja, hogy a könnyű munkahelyváltás képessége igen hasznos manapság a munkavállalás szempontjából. 72% nyilatkozott úgy, hogy a munkaszerződéseknek rugalmasabbá kell válniuk, hogy serkentsék a munkahelyteremtést. 88% pedig úgy véli, a rendszeres képzés javítja a munkához jutás esélyét.⁶ Az EU átfogó politikai válasza a globalizáció kihívásaira a megújult lisszaboni Növekedési és munkahely-stratégia. Az Európai Tanács felhívta a tagállamokat, hogy „nemzeti reformprogramjukban szisztematikusabb stratégiákat alakítsanak ki a munkavállalók és a vállalkozások rugalmasságának növelésére”. A Bizottságot a tagállamokkal és a szociális partnerekkel együtt arra kérték, hogy „kezdjen el közös alapelveket kialakítani a felexicurity-ről”, melyek hasznos viszonyítási pontokként

³ OECD (2006): *Live longer, work longer*. Lásd még OECD (2007) *Employment Outlook*

⁴ BEPA (2006): *EU competitiveness and industrial location*

⁵ J. Hudson: *Inequality and the Knowledge economy: Running or standstill?*

⁶ *European Employment and Social Policy, Special Eurobarometer 261, 2006. október*

szolgálhatnak a nyitottabb és felelősebb munkaerőpiacok és a termelékenyebb munkahelyek elérésének során.⁷

Ma a munkaerőpiacon egyértelműen vannak jól védett és kevésbé védett munkavállalók. Számos ország megpróbálta rugalmasabbá tenni munkaerőpiacát azáltal, hogy különféle, kevesebb védelmet nyújtó szerződési formát vezettek be. Az ilyen szerződésekkel dolgozókat az a veszély fenyegeti, hogy bennragadnak egy kevésbé biztonságos helyzetben anélkül, hogy lehetőségük lenne más, jobb munkahelyre kerülni. A flexicurity ezt a problémát például avval kezeli, hogy korlátozza az egymás után köthető határozott idejű szerződése számát, és biztosítja a szerződés határozatlan idejűvé válását.

Globalizáció

Az Európát és az ez egész világot érintő globalizációt, melynek lényege a gazdasági és kereskedelmi integráció, gyakran negatív jelenségnek tekintik. Sokan úgy látják, hogy fenyegeti munkahelyüket és megélhetésüket, mert attól tartanak, hogy a vállalkozások külföldre telepítik tevékenységüket, vagy kiszereződik a munkát külföldre, ahol olcsóbb a munkaerő, vagy hogy elárasztja a hazai munkaerőpiacot az olcsó munkaerő. Valójában a globalizáció sok pozitívummal is jár. Munkahelyeket és növekedést generál, ha a vállalkozások és a dolgozók fejlesztik tudásukat és ezáltal termelékenységüket.

A lisszaboni célok elérése

A lisszaboni célok az EU kormányai által kitűzött, 2010-ig a nemzeti reformprogramok révén elérendő célok. Lényege a munkahelyteremtés és a gazdasági növekedés serkentése. Két kulscél a 70%-os össz-foglalkoztatási ráta és a 60%-os női foglalkoztatottság elérése 2010-ig. Ennek eléréséhez az oktatási és képzési szint emelésére van szükség, hogy az egyének foglalkoztathatósága a lehető legjobb legyen. Portugáliában pl., ahol jellemzően alacsony a foglalkoztathatóság, a kormány három általános célt tűzött ki 2010-ig: a középszintű oktatást (12 év) tenni meg általános oktatási/képzési minimumnak; biztosítani, hogy a középfokú oktatásban résztvevő fiatalok 50%-a tanulmányai végén középiskolai és szakmai végzettséget is szerezzen; és egymillió felnőttet juttatni képesítéshez ismereteik elismertetése és igazolása által, és

⁷ Elnökségi határozatok, Európai Tanács 2006 március 23-24 és 2007 március 8.

ezzel párhuzamosan a kettős, iskolai és szakmai végzettség megszerzésére irányuló továbbtanulásuk/továbbképzésük.

4 Integrált flexicurity-megközelítés

Az flexicurity integrált megközelítését az új Lisszaboni stratégia⁸ céljainak elérése teszi szükségessé, közelebbről a több és jobb munkahely és ezzel egyidejűleg az európai szociális modellek modernizációjának igénye. Ez olyan politikákat kíván, amelyek egyszerre foglalkoznak a munkaerőpiac rugalmasságával, a munkaszervezés és a munkaügyi kapcsolatok kérdésével és a biztonsággal – a foglalkoztatási a szociális biztonsággal. A flexicurity célja: lehetővé tenni, hogy az uniós polgárok magas foglalkoztatási biztonságot élvezzenek, vagyis hogy aktív életük bármely szakaszában lehetőségük legyen könnyen munkát találni, és jó karrierkilátásaik lehessenek a gyorsan változó gazdasági környezetben. Szintén célja segíteni mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat a globalizáció kínálta lehetőségek teljes kiaknázásában. Olyan helyzetet teremt tehát, melyben a biztonság és a rugalmasság erősíteni tudják egymást.

A tagállamoknak többet kell tenniük munkaerőpiacuk foglalkoztatás-baráttá tételéért: az egyes szakpolitikai intézkedéseket gyakran elkülönülten tervezik és hajtják végre, úgy, hogy azok nem adnak választ a munkaerőpiac átfogóbb problémáira. A politikák gyakran *vagy* csak a vállalkozások rugalmasságának, *vagy* csak a munkavállalók biztonságának növelésére irányulnak. Következésképp vagy kioltják egymást, vagy ellentmondanak egymásnak. A gazdasági fellendülés az elmúlt hat évet tekintve kimagasló növekedéssel és a 2005 és 2008 között létrejövő 7 millió új munkahellyel lehetőség az Unió és a tagállamok számára: most kell megkettőznünk erőfeszítéseinket és meghoznunk a reformokat, amelyek szükségesek ahhoz, hogy megvalósítsuk az Uniónak a növekedés és munkahelyek, a gazdasági és a társadalmi kohézió terén kitűzött céljait.

Mi a flexicurity?

A flexicurity-t a munkaerő-piaci rugalmasság és biztonságosság egyidejű növelésének integrált stratégiájaként definiálhatjuk. A rugalmasság egyrészt a sikeres váltásokról (átmenetekről) szól az egyén élete során: átlépés az iskolából a munkába; egy állásból egy másikba, a munkanélküliségből vagy az inaktivitásból a munkába; a munkából a nyugdíjba. Nem korlátozódik a vállalatoknak adandó nagyobb szabadságra a munkaerő-

⁸ *Annual Progress Reports of January and December 2006: Guideline 21.*

felvétel és -elbocsátás terén, és nem következik belőle, hogy a határozatlan idejű szerződés idejétmúlt lenne. A dolgozók jobb állásba kerüléséről, fölfelé irányuló mobilitásáról és a tehetségük optimális gondozásáról szól. A rugalmasság a rugalmas munkaszervezetről is szól, amely képes gyorsan és hatékonyan elsajátítani az új termelési igényeket és képességeket, továbbá a munka és a magánélet összehangolásának megkönnyítéséről.

A biztonság pedig szintén többet jelent egy állás megőrzésénél. Azt jelenti, hogy ellátjuk az egyéneket azokkal a készségekkel, amelyek képessé teszik őket az előrelépésre pályájuk során, és elősegíthetik egy új állás megtalálását. Magába foglalja az átmeneteket megkönnyítő támogatási formákat is. És végül, magába foglalja a mindenki, különösen az alacsonyan képzett vagy idősebb munkavállalók számára is elérhető képzés lehetőségét. Így a vállalkozások és a munkavállalók egyaránt profitálhatnak mind a rugalmasságból, mind a biztonságból, pl. a jobb munkaszervezésből, a magasabb képzettségből adódó fölfelé irányuló mobilitásból, a képzésbe történő beruházásból, ami megtérül a vállalkozásnak, és ugyanakkor segíti a munkavállalókat az alkalmazkodásban és a változás elfogadásában.⁹

Flexicurity = flexibility (rugalmasság) + security (biztonság)

A flexicurity arról szól, hogyan találjuk meg az egyensúlyt a rugalmas foglalkoztatási formák és a biztonságos váltások között úgy, hogy az több és jobb munkahelyet eredményezzen. A lényeg, hogy a rugalmasságot és a biztonságot ne egymás ellentétének, hanem egymás kiegészítőjének tekintsük.

A rugalmasság rugalmas munkaszervezés kialakításáról szól, melyben az emberek össze tudják egyeztetni a munkájukat a magánéletükkel; naprakészen tarthatják tudásukat és szükség esetén rugalmas munkaidő-beosztásban dolgozhatnak. Ugyanakkor arról is szól, hogy biztonságosabb környezetet teremtünk az álláshelyek változásához mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára.

A biztonság a foglalkoztatás biztonságát jelenti. Annak a biztonságát, hogy megadjuk az embereknek a képzést, ami ahhoz szükséges kell, hogy szakmailag mindig naprakészek lehessenek és kibontakoztathassák képességeiket; és azt a biztonságot, hogy ha esetleg elveszítik állásukat és átmenetileg munkanélkülivé lesznek, megfelelő támogatáshoz jutnak.

⁹ OECD (2006): *Live longer, work longer*

Flexicurity a vállalkozásban

A flexicurity nem csak az egyik vállalkozásból a másikba való átlépést érinti, hanem a vállalkozás szerveződését is. A korszerű és jól szervezett vállalkozások sikeresebben bánnak az új tudással és az új termelési eljárásokkal. Ez gazdaságilag erősebbé teszi őket, és egyidejűleg javítja a munkakörülményeket és a munkahelyek minőségét. A magas teljesítményű munkaszervezeteket kevésbé hierarchikus felépítés, a munkavállalóknak a döntéshozatalba való nagyobb bevonódása, a dolgozók nagyobb önállósága és érdekesebb feladatok jellemzik. A munkaidejük alakításában kapott nagyobb autonómia segíti a munkavállalókat munkájuk és egyéb feladataik, pl. a gyermeknevelés vagy egy képzésen való részvétel összeegyeztetésében.

Az európaiak és a flexicurity

A flexicurity gondolatának nagy támogatottsága van az európaiak körében. Egy nemrég (2006 őszén) folytatott Eurobarometer közvélemény-kutatás megkérdeztjeinek 76 % - a szerint az életre szóló állások ideje lejárt. A többség (72%) úgy véli, a munkaszerződéseket rugalmasabbá kell tenni annak érdekében, hogy több munkahely létesülhessen. Az európaiak erősen hisznek az életen át tartó tanulásban (88%), és abban, hogy nő általa a gyors álláshoz jutás esélye. Meglehetősen bizakodóak a tekintetben is, hogy találnának új állást, ha elveszítenék a jelenlegit.

5 A flexicurity alkotóelemei

A Bizottság és a tagállamok a tapasztalatok és elemzések alapján konszenzusra jutottak abban, hogy a flexicurity-politikák négy alkotóelem mentén tervezhetők és hajthatók végre:

- *rugalmas és megbízható szerződési formák* (mind a munkáltatók és a munkavállalók, mind az **"insiders"** és az **"outsiders"** szempontjából)
- korszerű munkajogi szabályozás, kollektív **megoldások** és munkaservezetek révén;
- *átfogó stratégiák az egész életen át tartó tanulásra (lifelong learning, LLL) vonatkozólag*, a munkavállalók, és közöttük is különösképpen a legkiszolgáltatottabbak folyamatos alkalmazkodóképességének és foglalkoztathatóságának biztosítása érdekében;

- *hatékony aktív munkaerő-piaci eszközök*, melyek segítenek az egyéneknek megbirkózni a gyors változásokkal, csökkentik a munkanélküliség időtartamát, és könnyítik az újra-elhelyezkedést.
- *Korszerű társadalombiztosítási rendszerek*, melyek megfelelő anyagi támogatást biztosítanak, ösztönzik a foglalkoztatást és elősegítik a munkaerő-piaci mobilitást. Ez magába foglalja a szociális védelmi formák minél szélesebb körét (munkanélküli-segély, nyugdíj, egészségbiztosítás), amely segíti a munka, a magánéleti és a családi kötelezettségek, pl. a gyereknevelés összeegyeztetését.

Hogyan működik a flexicurity?

Gazdasági elemzések¹⁰ igazolják, hogy ez a négy alkotóelem kölcsönösen erősíti egymást, javítja a foglalkoztatást (a teljes népességet, a nőket, fiatalokat és az idősebbeket tekintve is), csökkenti a társadalmi kirekesztődés általi veszélyeztetettségét és erősíti a humán tőkét.)¹¹

Míg egyes munkavállalók nagy rugalmassággal és kevés biztonsággal találkoznak, mások olyan szerződési formákban dolgoznak, amelyek nem bátorítják, vagy épp elodázzák a váltást. Ez történik a gazdasági indokkal történő elbocsátás elleni szigorú szabályozás esetén. Elemzések¹² bizonyítják, hogy a szigorú foglalkoztatásvédő szabályozás, bár csökkenti az elbocsátások számát, visszaveti a munkanélküliek munkába állását is. Új munkaerő felvételénél a vállalkozások a jövőbeni esetleges elbocsátás magas költségét mérlegelik. Különösen igaz ez a kisvállalkozásokra. Az elemzésekből¹³ az is kitűnik, hogy bár a szigorú foglalkoztatásvédő szabályozás befolyása a munkanélküliségre összességében limitált, negatív hatással lehet azokra a csoportokra, amelyeknek a legnehezebb bejutni a munkaerőpiacra, tehát pl. a fiatalokra, a nőkre, az idősebbekre és a tartósan munkanélküliekre. A nők pl. a férfiaknál nagyobb valószínűséggel lépnek ki a munkából és vissza, elsősorban a munka és a családi élet közötti egyensúly keresése miatt, így őket jobban sújtja a szigorú foglalkoztatásvédő szabályozás által visszafogott munkaerő-felvétel. A szigorú foglalkoztatásvédő szabályozás gyakran a különféle, csekély biztonságot nyújtó, a tartós foglalkoztatás irányában kevés előrelépési lehetőséget kínáló, határozott idejű szerződéseknek kedvez, amelyekkel gyakran foglalkoztatnak

¹⁰ *Europai Bizottság, foglalkoztatás Európában 2006, 2. fejezet*

¹¹ *OECD (2007) Employment Outlook, 69-72.o.*

¹² *Az OECD átfogóan vizsgálja a foglalkoztatásvédő szabályozás szigorúságát. Pl. OECD (2004): Employment Outlook*

¹³ *E.g. Algan and Cahuc (2004), Job Protection: the Macho Hypothesis, IZA DP no. 1192 and Nickell and Layard, (1999), Labour Market Institutions and Economic Performance, in: Ashenfelter and Card (Eds.), Handbook of Labour Economics.*

nőket és fiatalokat¹⁴. Ennek következménye a munkaerőpiac szegmentálódása, amit a flexicurity kezelni igyekeznek. A foglalkoztatásvédő szabályozásnak természetesen pozitív hatásai is vannak; pl. arra ösztönzi a vállalatokat, hogy beruházzanak dolgozóik képzésébe, és ösztönzi a munkavállalók lojalitását és produktivitását.

A gyors változáshoz és innovációhoz való alkalmazkodás érdekében *átfogó életen-át-tartó-tanulás stratégiákra* és az emberi erőforrásba való fokozott beruházásra van szükség. Ez egyre meghatározóbb tényező úgy a vállalatok versenyképessége mint a munkavállalók hosszú távú foglalkoztathatósága szempontjából. A minőségi alapfokú oktatás, a széles kulcskompetenciák és a tudásba való folyamatos befektetés javítja a vállalkozások esélyét a gazdasági változásokkal való megbirkózásra, és a munkavállalók esélyeit állásuk megtartására vagy új munkahely találására. Az életen át tartó tanulásban való magas részvétel pozitívan korrelál a magas foglalkoztatással és az alacsony (tartós) munkanélküliséggel¹⁵. Gyakran azonban ezekből a befektetésekből csak a jól képzettek profitálnak¹⁶; azok sínylik meg leginkább a képzés alulfinanszírozottságát, akiknek a legnagyobb szükségük lenne a tanulásra, pl. az alacsonyan képzettek, a határozott idejű szerződéssel dolgozók, az önálló vállalkozók, az idősebbek. A vállalkozásokat gyakran az tartja vissza a képzésbe való befektetéstől, hogy az általuk képzett munkaerőt más vállalkozások is felvehetik. A költségek megosztása, pl. ágazati szintű alapok útján, részben orvosolhatja e problémát. A befogadó életen-át-tartó-tanulás stratégiák a kormányok, a szociális partnerek, a vállalkozások és az egyes munkavállalók aktív bevonódását feltételezik.¹⁷

A munkanélkülieknek megfelelő ellátást biztosító modern társadalombiztosítási rendszerek és az aktív munkaerő-piaci eszközök egyaránt lényeges elemei a munkahelyváltás idejére nyújtandó anyagi biztonságnak és támogatásnak. A jó munkanélküli-segélyre szükség van a munkahelyváltás kedvezőtlen anyagi következményeinek ellensúlyozására, ugyanakkor hátrányosan befolyásolhatja az álláskereső intenzitását, és csökkentheti az állás elfogadására való ösztönzöttséget. Ez nagyrészt ellensúlyozható hatékony álláskereső segítséggel és munkaösztönző intézkedésekkel, amelyek biztosítják a jogok és a kötelezettségek közötti egyensúlyt. A gyakorlat azt mutatja, hogy az álláskeresőben pl. álláskereső oktatás és álláskereső klubok formájában nyújtott közvetlen segítség a munkanélküliek állásba segítésének

¹⁴ Európai Bizottság, *Foglalkoztatás Európában, 2004.*

¹⁵ *Foglalkoztatás Európában 2006: 108. o.*

¹⁶ OECD (2005): *Promoting Adult Learning.*

¹⁷ OECD (2005): *From unemployment to work.*

leghatékonyabb eszközei¹⁸. Az aktív munkaerő-piaci eszközökre való nagyobb ráfordítás alacsonyabb munkanélküliséget eredményez¹⁹. Az aktív munkaerő-piaci eszközök hatékonysága összefügg a kevésbé szigorú foglalkoztatásvédő szabályozással²⁰. A sikeres flexicurity-stratégiának a munkanélküliség jövedelembiztosítási funkcióját adekvát, az állások közötti átmenet facilitálására és karrierfejlesztésre irányuló „aktiváló” stratégiával kell óvatosan kiegyensúlyoznia. A tapasztalat azt mutatja, hogy a munkavállalók inkább védve érzik magukat a megfelelő munkanélküli-segély, mintsem az elbocsátástól védő szigorú szabályozás által. Az aktív munkaerő-piaci eszközök is növelik a munkavállalók biztonságérzetét. Arra a kérdésre, hogy milyenek értékelik saját munkához jutási esélyeiket, a munkavállalók különféleképpen válaszolnak Európá-szerte.²¹ A francia dolgozók, például, akiknek az állását szigorúbb szabályozás védi, nagyon alacsony esélyt látnak, a mérsékelt védelemben részesülő dán munkavállalók ellenben igen magasnak látják saját esélyeiket²². Ez is mutatja, hogy a jó munkanélküli-segélyek, a hatékony aktív munkaerő-piaci eszközök és a dinamikus munkaerőpiac növeli az emberek biztonságérzetét.

Rugalmas és biztos szerződési formák

A lényege, hogy segítsünk állást találni és stabil munkaviszonyba kerülni a rövid távú vagy nem standard szerződéssel dolgozó „kívülállóknak” (outsiders) (akiknek nagy része nő, fiatal vagy migráns). A korszerű munkaszervezeteknek elő kell segíteniük a dolgozók munkahelyi elégedettségét, és ezzel egyidejűleg versenyképesebbé kell tenniük a vállalkozásokat. A flexicurity célja az is, hogy segítse a határozatlan idejű szerződéssel tartósan foglalkoztatott „bennfenteseket” (insiders) előre felkészülni a munkahelyváltásokra abban az esetben, ha a gazdasági változások nyomán elbocsátanák őket.

Átfogó életen-át-tartó-tanulás (lifelong learning, LLL) stratégiák

Az életen át tartó tanulás célja: lehetőséget biztosítani az unió polgárainak a minőségi alapfokú oktatásra, arra, hogy legalább középfokú tanulmányokat végezzenek, számos kulcskézségre tegyenek szert, újabb és újabb tudást sajátítsanak el, és folyamatosan frissítsék már meglévő ismereteiket pályájuk során. Célja annak biztosítása is, hogy a

¹⁸ Jochen Kluge, *The Effectiveness of Active Labour Market Policy*, IZA vitaanyag, 2007 március

¹⁹ OECD (2006): *OECD Jobs Strategy: Lessons from a decade's experience*.

²⁰ Jochen Kluge (See above).

²¹ OECD (2004, lásd feljebb) és Postel-Vinay és Saint-Martin (2004) 'Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi?'

²² *European Employment and Social Policy, Special Eurobarometer 261, 27. o.*

vállalkozások többet fektessenek a humán tőkébe, és tegyék lehetővé dolgozóik tudásának fejlesztését.

Hatékony aktív munkaerő-piaci eszközök

Az aktív munkaerő-piaci eszközök munkába helyezési szolgáltatásokkal és munkaerő-piaci programokkal, pl. képzéssel és munkahelyteremtéssel segítik a munkanélküliek újbóli munkába állását. Az aktív munkaerő-piaci eszközök – pl. hatékony álláskeresési segítség vagy munkába állást ösztönző intézkedések – alkalmazása által bátorítani lehet az álláskeresőket az új állás megtalálására. Az álláskeresési oktatás és az álláskereső klubok a munkanélküliek állásba segítésének leghatékonyabb eszközei közé tartoznak.

Korszerű társadalombiztosítási rendszerek

Fontos, hogy az EU-államok kormányai a munkahelyváltásban lévők védelmére megfelelő munkanélküli-segélyeket, betegség esetére táppénzt (és más egészségügyi juttatások), a munkából való visszavonulás után pedig nyugdíjat biztosítsanak. A gyermekellátás szintén fontos terület, hiszen segíti a munka és a magánélet összeegyeztetését és ezáltal a munkavállalók benntartását a munkaerőpiacon.

Karrierszüneteltetési megoldások bevezetése

Belgiumban a közsférában 1985-ben bevezették a karrirerszüneteltetés lehetőségét, hogy ezáltal javítsák a dolgozók munka-magánélet egyensúlyát és lehetőséget adjanak nekik arra, hogy továbbképezzék vagy átképezzék magukat. A magánszférában egy új kollektív megállapodás született a szociális partnerekkel, az „időhitel”, ami a tíz vagy annál több főt foglalkoztató vállalkozások dolgozóinak lehetővé teszi, hogy egy évig szüneteltessék karrierjüket, mely időre a szövetségi kormány havi juttatást biztosít számukra.

Az életen át tartó tanulás elősegítése

Hollandiában a munkavállalók 40%-a részesül egy képzési keretben. Az ilyen képzési alapok többsége az adott iparághoz kapcsolódó és az adott iparágon kívül is hasznosítható képzést egyaránt finanszíroz. A képzési alapokat elsősorban továbbképzésre (250 millió euro, 43%) és fiatalok gyakornoki képzésére (80% millió euro, 13%) fordítják.

A jobb szerződési formák útjának megnyitása

Spanyolországban tartósan magas a határozott idejű szerződéssel dolgozók aránya: a foglalkoztatás mintegy 34 %-át teszik ki. Ez a fajta szerződés tetézve az alkalmi munkahelyek magas fluktuációjával kevésbé ösztönözte a munkaadókat és a munkavállalókat az emberi erőforrásba való beruházásra, pl. képzés formájában. A probléma kezelésének folyamatában fontos lépés volt egy megállapodás, amit a szociális partnerek 2006 májusában írtak alá, és amely 2006 végéig szólt. Bármely munkavállaló, akinek két vagy több határozott idejű szerződése van ugyanazzal a munkáltatóval és egy 30 hónapos időszakban 24 hónapnál többet dolgozott ugyanabban a pozícióban, automatikusan megkapja a határozatlan idejű szerződést. Ennél a szerződésnél a kötelező végkielégítés 45 napi bér / ledolgozott év helyett 33 nap / ledolgozott évre csökken. A megállapodás fő célja: csökkenteni az ideiglenes munka arányát a határozatlan idejű munkaszerződéseknek adott kedvezményekkel, különösen a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, mint a nők, a fiatalok, a fogyatékkal élők és a tartósan munkanélküliek számára.

6 Flexicurity Európában

Mi az a „foglalkoztatásvédő törvényi szabályozás”? 'employment protection legislation'

A foglalkoztatásvédő törvényi szabályozás azon jogszabályok összessége, amelyek meghatározzák, hogyan szűnhet meg egy munkaszerződés. Előfordulhat pl., hogy a munkáltatónak bírói vagy hatósági hozzájárulás kell egy szerződés megszüntetéséhez. Az is előfordul, hogy a vállalatnak többhavi bért kell kifizetnie a munkavállalónak, ha elbocsátják. A túl szigorú szabályozás arra ösztönözheti a munkaadókat, hogy határozatlan idejű szerződés helyett különféle határozott idejű szerződésekkel vegyék fel az alkalmazottakat. Valójában tehát jóval alacsonyabb védettséget ad a munkavállalónak. Időnként azt állítják, hogy a flexicurity a foglalkoztatást védő szabályok lebontására törekszik. Ez nem igaz. A flexicurity olyan, a foglalkoztatást védő törvényi szabályozás kialakítását szorgalmazza, ami megkönnyíti az elhelyezkedést, különösen olyan helyzetben, ha az ember nem tudja megtartani a korábbi állását. Mint arra az OECD újra megerősített Munkahely stratégiája is rámutatott, az utóbbi években egyes tagállamok kedvező szocio-ökonómiai teljesítménye ösztönzőleg hatott a flexicuritiról folyó vitára.²³ Az OECD nagy vonalakban így jellemzi a flexicurity-t: mérsékelt foglalkoztatásvédő szabályozás; magas részvétel az életen át tartó tanulásban; magas ráfordítás a munkaerő-piaci eszközökre (aktívra és passzívra

²³ OECD (2006), *Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy*.

egyaránt); jogokat és kötelességeket egyensúlyban tartó, bőkezű munkanélküli-ellátási rendszer; magas társadalombiztosítási lefedettség; magas szakszervezeti lefedettség. A szocio-ökonómiai eredményeire az EU-átlaghoz viszonyítva magas foglalkoztatottság, alacsony munkanélküliség és alacsony relatív szegénységi ráta jellemző.

Az OECD és az ILO által, valamint az Európai Bizottságban végzett munka azt mutatta ki, hogy a flexicurity-politikák hozzájárultak e kedvező eredmények eléréséhez. A Növekedési és munkahely-stratégiával összhangban a flexicurity-t szélesebb kontextusban kell szemlélnünk.²⁴

Átgondolt és pénzügyileg fenntartható makroökonómiai és hatékony mikroökonómiai politikák a nyitott és szabadversenyos termék-, szolgáltatás- és tőkepiacokkal együtt olyan környezetet teremtenek, amelyben a vállalkozások meg tudják ragadni a lehetőségeket, új piaci ötletekkel tudnak előállni, és munkahelyeket tudnak teremteni. A flexicurity-t olyan szociálpolitikának kell kiegészítenie, melynek középpontjában a hátrányos helyzetűek, a munkaerőpiactól legtávolabb lévők állnak.²⁵

A II. melléklet bemutat néhány példát olyan országokra, amelyek hatékony flexicurity politikát működtetnek vagy komplexen, flexicurity-orientáltan viszonyulnak a kihívásokhoz. Annak érdekében, hogy a flexicurity politikák hatékonyságát monitorozni tudják, a tagállamok és a Bizottság megvitatják a flexicurity szemplontjából releváns indikátorok mibenlétét és azok használatát. E folyamatban lévő munka eddigi eredményeit tartalmazza a III. melléklet.²⁶

7 Flexicurity-politikák: a tagországok tapasztalatai

Milyen pozitív hatásai vannak a flexicuritynek?

Számos tanulmány kimutatta, hogy a flexicurity megvalósítása magasabb foglalkoztatási és alacsonyabb munkanélküliségi rátához vezet. Továbbá a fogalom szociális biztonság eleme biztosítja a szegénységi ráta alacsonyan tartását. A dán flexicurity rendszer sikere az Európai Flexicurity Szakértői Csoport szerint a „munkanélküliségi biztosítás”, a viszonylag rugalmas munkajogi szabályozás és az állástalálást segítő erőfeszítések kombinálásának eredménye. A Rendszer „nem fejlődhetett volna ilyené a rendkívül

²⁴ U.o.

²⁵ ILO Hetedik Európai Regionális Találkozó, 2005 február 14-18: határozatok no. 18; ILO, *Changing Patterns of Work, igazgatói jelentés, 2006 június: 33-35. o. Továbbá: S. Cazes és A. Nesporova, Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe, ILO 2007.*

²⁶ OECD (2006), *Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy. Európai bizottság: Foglalkoztatás Európában 2006.*

fejlett ipari kapcsolatok és a szakszervezetek kiterjedtségével összefüggő társadalmi párbeszéd nélkül, ami a dán modell sajátossága”. Becslések szerint a dolgozók 80%-a szakszervezeti tag. A szociális partnerek tevőleges bevonása kulcsfontosságú annak érdekében, hogy a flexicurity mindenki javát szolgálja. Szintén kulcsfontosságú, hogy minden érdekelt kész legyen elfogadni a változást és felelősséget vállalni érte. Integrált flexicurity politikákat főleg olyan országokban találhatunk, amelyekben a szociális partnerek valamint a szociális partnerek és a hatóságok közötti párbeszéd és – mindenek felett – bizalom fontos szerepet játszott. A szociális partnerek helyzetüknél fogva fogékonyak a munkaadók és a munkavállalók igényeire és érzékelik az azok közötti szinergiákat, pl. a munkaszervezés vagy az életen át tartó tanulás stratégiáinak kialakítása és végrehajtása terén. A *Lisszaboni stratégia* támogatottsága a szociális partnerek részéről jelentős érték. E támogatás konkrét intézkedésekre váltása a kormányok és a szociális partnerek közös felelőssége. A komplex flexicurity megközelítés – az elszigetelt intézkedésekkel szemben – minden bizonnyal a legjobb biztosíték arra, hogy a szociális partnerek között kiterjedt vita folyjon az alkalmazkodásról. A tapasztalat azt mutatja, hogy a flexicurity-politika létrehozására a partnerségi szemlélet a legmegfelelőbb. Nyilvánvalóan minden jelentős érdekeltnek, önálló szervezetnek magának kell eldöntenie, hogyan vegyen részt a flexicurity-politikákról való párbeszédben. A tagállamok szintjén a flexicurity kerete lehet a foglalkoztatás, a termelékenység, a rugalmasság és a biztonság területén az alkalmazkodással és a változással összefüggésben elérendő nemzeti célok kitűzésének folyamatának. E folyamat megköveteli, hogy fokozottan tudatában legyünk a változás és az intézkedések javításának szükségessége iránti specifikus igényeknek. Kezdeményezhetik a hatóságok, de helyénvaló módon a szociális partnerek és más érdekeltnek megnyerésére törekedve. Nemzeti párbeszéd alakítható ki a munkaadók, a dolgozók, a kormány és más felek képviselőinek részvételével a célból, hogy különféle politikákat fogalmazzanak meg, vagy intézkedéscsomagokról tárgyaljanak. Ez elhozhatja egy integrált nemzeti flexicurity-stratégia elfogadását. A Bizottság bátorítja a tagállamokat, hogy kezdjenek el a dolgozni a szociális partnerekkel, azzal a szándékkal, hogy flexicurity-elképzeléseiket bepépítsék nemzeti reformprogramjaikba.

8 A flexicurity és társadalmi párbeszéd

A társadalmi párbeszéd szerepe

A társadalmi párbeszéd részét képezheti szociális partnerek közötti tárgyalás, konzultáció, vagy egyszerű információcsere a gazdaság- és a szociálpolitikához

kapcsolódó közérdekű kérdésekről. Fő célja a szociális partnerek közötti konszenzusépítés és demokratikus bevonódás elősegítése. A sikeres társadalmi párbeszéd-struktúrák és eljárások fontos gazdasági és szociális gondokat oldhatnak meg, ösztönzik a jó kormányzást, elősegítik a társadalom és a termelés stabilitását, és erősítik a gazdasági fellendülést.

Ki vesz részt benne?

Szociális partnereknek tekintjük a foglalkoztatás szereplőit – a munkaadók szervezeteit és a munkavállalók szervezeteit, a szakszervezeteket. További érintettek is részt vehetnek a vitában, például nők, idősek, fogyatékkal élők vagy etnikai kisebbségek érdekeit képviselő szervezetek. Képzési intézmények, egyetemek és egyéb szintén részt vehetnek a párbeszédben.

A szociális partnerek bevonása

Írország 2005-ben nemzeti munkahely-stratégiát indított annak feltárására, hogyan lehet választ adni a munkáltatók, vezetők, szakszervezetek és munkavállalók előtt álló legfőbb kihívásokra a változás és az innováció munkahelyi menedzselésének jól átgondolt megközelítésével. A stratégia a munkaadók és a munkavállalók képviselőit vonja be. Lettországban a szakszervezetek, a munkáltatók és a hatóságok képviselői évente kétszer összeülnek egy 2006 májusában aláírt együttműködési megállapodás részeként. Az életen át tartó tanulást szolgáló norvég és görög kezdeményezések szintén a munkáltatók és a munkavállalók bevonásával történtek.

9 A FLEXICURITY KÖZÖS ALAPELVEINEK KIALAKÍTÁSA

Bár a flexicurity-politikáknak az egyes országok egymástól igen eltérő helyzetét kell tükrözniük, az EU minden országa előtt ugyanazok a kihívások állnak – a modernizáció és a globalizációhoz és a változáshoz való alkalmazkodás. Helyénvaló tehát, hogy a *Növekedési és munkahely-stratégiáról* nemzeti szinteken folyó viták megkönnyítéséhez uniós szinten szülessen konszenzus a flexicurity számos alapelvéről. E közös alapelvek hasznos viszonyítási pontként szolgálhatnak nyitottabb és jobban reagáló munkaerőpiacok és termelékenyebb munkahelyek megteremtésében. Segíthetik a tagállamokat a sajátos nehézségeiket, lehetőségeiket és körülményeiket maradéktalanul figyelembe vevő flexicurity-stratégiák kialakításában a szociális partnerek aktív részvételével. Ilyen közös alapelvek lehetnek az alábbiak:

A flexicurity magába foglalja (a munkaadó és a munkavállaló, a „bennlévők” insiders és a „kinnlévők” outsiders szempontjából egyaránt) rugalmas és megbízható szerződési formákat; az átfogó életen-át-tartó-tanulás stratégiákat; a hatékony aktív munkaerő-

piaci eszközöket; a korszerű társadalombiztosítási rendszereket. Célja a *Növekedési- és munkahely-stratégia* megvalósítása, több és jobb munkahely létrehozása, valamint az európai szociális modellek erősítése a rugalmasság és a biztonság alkalmazkodókészséget, foglalkoztatást és társadalmi kohéziót erősítő új formáinak bevezetése által. A flexicurity egyensúlyt feltételez a munkáltatók, a munkavállalók, az álláskereső és az állam felelősségei és kötelességei között. A flexicurity-t az egyes tagállamok konkrét körülményeihez, munkaerőpiacához és ipari viszonyaihoz kell alkalmazni. A flexicurity nem egyetlen munkaerő-piaci modellt vagy stratégiát jelent. A flexicurity-nek csökkentenie kell a „bennlévők” insiders és a „kinnlévők” outsiders között a munkaerőpiacon tapasztalható megosztottságot. A jelenleg insidereket segíteni kell felkészülni a munkahelyváltásokra, és védeni kell őket a folyamat során. A jelenleg outsidersnek, köztük a nemdolgozóknak, akik között felülreprezentáltak a nők, a fiatalok és a bevándorlók, könnyű belépési pontokat kell adni a munka világába, és előrelépési lehetőséget a stabil munkaszerződés felé. A belső (azaz a vállalatban belüli) és a külső (vállalatok közötti) flexicurity-t egyaránt elő kell segíteni. A munkaerő-toborzás és -elbocsátás terén a szükséges flexicurity mellett biztonságos munkahelyváltás kell. Segíteni kell a fölfelé irányuló társadalmi mobilitást, valamint a munkanélküliségből vagy az inaktivitásból a munkába irányuló mobilitást. A flexicurity céljai között szerepelnek a magas minőségű, hozzáértő vezetést és jó munkaszervezést felmutató munkahelyek és az állandó szakmai továbbképzés. A szociális védelemnek segítenie kell a mobilitást, nem gátolni. A flexicurity-nek támogatnia kell a nemek közti egyenlőséget azáltal, hogy elősegíti a férfiak és a nők minőségi foglalkoztatáshoz való egyenlő hozzáférést, és lehetőségeket kínál a munka és a családi élet összeegyeztetésére, a bevándorlók, a fiatalok, a fogyatékkal élők és az idősebb munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása mellett. A flexicurity bizalmat és párbeszédet kíván a hatóságok és a szociális partnerek között, melyben mindenki felelősséget vállal a változásért és kiegyensúlyozott intézkedéscsomagok megalkotásáért. A flexicurity-intézkedéseknek megvan a maguk költségvetési vonzata, és a józan és pénzügyileg fenntartható költségvetési politikához való hozzájárulás szándékával is kell közelíteni hozzá. A kiadások és a haszon igazságos megosztása is cél, különösen a vállalkozások, az egyének és az állam között, külön figyelmet fordítva a kis- és középvállalkozások sajátos helyzetére. Ezzel egyidejűleg a hatékony flexicurity-politikák hozzásegíthetnek az átfogó célok eléréséhez.

A munkahelyek közötti biztonságos váltás megvalósítása

Svédország bevezette az ú.n. karrier-átmenet megállapodásokat az elbocsátott dolgozók megsegítésére. E megállapodások, melyek lehetőséget teremtenek tanácsadás, karrierreorientáció, oktatás, képzés és vállalkozóvá válás támogatására számos ágazatban léteznek, amelyekben van kollektív alku. Svéd felmérések szerint az eredmények pozitívak: az érintett munkavállalók

- 89 %-a stabil állást talált,
- 72 %-a a korábbival azonos vagy annál magasabb fizetést kap új munkahelyén,
- 85 %-a azonos vagy magasabb beosztásba került,
- 43 %-a 50 éves vagy annál idősebb.

A rugalmas munkaszervezés elősegítése

Magyarországon az új Munka törvénykönyve (2003) megengedi a dolgozóknak, hogy munkaidejük módosítását kérjék, ami lehetőséget ad arra, hogy a teljes állásban dolgozók részmunkaidőt kérjenek, és fordítva. A családtámogatási ellátásokkal járó távollét vonatkozásában meglehetősen nagyvonalú a magyarországi rendszer – 26 hetes fizetett szülési szabadság, apák 2 napos fizetett szabadsága, két év gyermekgondozás 70%-os fizetéssel. Különböző rugalmas nyugdíjba vonulási lehetőségek is léteznek Magyarországon.

Esélyegyenlőség biztosítása a munkaerőpiacon

Szlovákiában bevezették a hátrányos helyzetű álláskeresőket alkalmazóknak adható pénzügyi támogatását, melynek célcsoportja felöleli az oktatásból kimaradó vagy tanulmányaikat befejező 25-év alatti fiatalokat, az 50 évesnél idősebbeket, a fogyatékkal élőket, a gyermeküket egyedül nevelő szülőket és a menekültsátusszal rendelkezőket. A munkáltató a foglalkoztatás költségeit fedező anyagi támogatást kap legalább 24 hónapos foglalkoztatás esetén, különös tekintettel azokra a régiókra, ahol magas a munkanélküliség.

Közös európai flexicurity-alapelvek

Az európai munkaerőpiac változatos, és nincs olyan megoldás, ami mindig, mindenütt alkalmazható lenne. Az Európai Bizottság javaslatot tett közös alapelvekre, melyek irányt mutatnak a tagállamoknak a flexicurity megvalósításában. Ezek az alapelvek viszonyítási pontok, amelyekkel kapcsolatban a tagállamoknak egyet kell érteniük. Ezt követően minden tagállamnak a maga munkaerő-piaci és intézményi viszonyainak megfelelően kell ezeket alakítani és megvalósítani. A közös elveken kívül a tagállamok rendelkezésére állnak majd lehetséges útvonalak, amik az adott ország foglalkoztatási helyzetétől függően javasolnak irányokat.

10 FLEXICURITY-ÚTVONALAK

A közös flexicurity-alapelvek gyakorlatba való átültetése politikák és intézkedések körültekintően eltervezett és megtárgyalt kombinációjának és sorának bevezetését követeli meg. Mivel a tagállamok nagyon különböző szocio-ökonómiai, kulturális és

intézményi háttérrel rendelkeznek, e kombinációk és sorok is eltérőek lesznek. Bár a flexicurity nem egy egységes munkaerő-piaci modell vagy politika, az unió minden részéről származó legjobb gyakorlatok számos lehetőséget kínálnak a tagállamoknak arra, hogy tanuljanak egymástól az egyes országok helyzetében legjobban működő dolgok elemzésén keresztül. A flexicurity elemeinek több, széles körű és „tipikus” kombinációja és szekvenciája azonosítható, amely segítheti a flexicurity irányában haladó országok tipikus problémáinak leküzdését; ezeket nevezzük flexicurity-útvonalaknak. Az I. mellékletben leírt négy út – és a problémák, melyekre igyekeznek választ adni – nem tükrözik és nem is tükrözhetik egy konkrét ország helyzetét. Ugyanakkor mindegyik út, vagy azok kombinációja, olyan, konkrét problémákra keresi a megoldást, amelyek számos tagországra jellemzőek. Ezeket az utakat a tagállamok helyzetére alapozva és a Flexicurity Szakértői Csoport jelentése alapján dolgozták ki²⁷.

A tagállamoknak a szociális partnerekkel és egyéb érdekeltekkel közösen, saját egyedi helyzetük és intézményrendszerük figyelembe vételével tanulmányozniuk kell saját problémáikat és az azok megoldását segítő tipikus utakat, hogy minden részletre kiterjedően megtervezhessék a rugalmasság és a biztonság jobb kombinációja felé vivő saját útjukat. A tipikus útvonalak az egymástól való tanulás és a benchmarking eszközeül is szolgálnak a megújult *Lisszaboni stratégia* alapján.

Útak a flexicurity-hez

A Flexicurity Szakértői Csoport a flexicurity irányába vivő különböző útvonalakat vázolt fel specifikus problémáknak megfelelően. Az EU elismeri, hogy valószínűleg nincs *egy* olyan flexicurity-politika, ami minden országhoz illene; azt támogatja, hogy minden tagország találja meg a saját útját. A különböző útvonalak célja: segíteni a kormányokat a flexicurity-intézkedések véghezvitelében.

A foglalkoztatás biztonságának garantálása

A francia „contrat de transition professionnelle”-t

(CTP) olyan munkavállalóknak kínálják fel, akiket gazdasági okokból leépítettek, és akiknek munkáltatója törvényileg nem kötelezett hozzájárulni újra-elhelyezkedésükhöz. A legfeljebb 12 hónapra szóló szerződés az álláskereső és a Nemzeti Felnőtt-szakképzési Szervezet (ANFP) között jön

²⁷ *Flexicurity Pathways, Prof. Ton Wilthagen, a Flexicurity Szakértői Csoport referensének jelentése, 2007 május*

létre. Célja: az álláskereső igényire szabott támogató intézkedéseket kínálni, pl. képzést és munkagyakorlatot magán és állami vállalatoknál. A fizetett munka nélkül töltött hónapokra a munkavállaló korábbi bruttó átlagkeresete 80%-ának megfelelő fizetést kap.

Rugalmas munkaidő-beosztás

Az Egyesült Királyságban az egyéni munkaidő rugalmas beosztását lehetővé tevő intézkedéseket vezettek be a munkavállalók számára. 2003 áprilisa óta a hatévesnél vagy – fogyatékos gyermek esetén – tizennyolc évesnél fiatalabb gyermekeket nevelő szülőknek joguk van rugalmas munkaidőt kérni, hogy szükség esetén meg tudják oldani gyermekük gondozását.

11 A FLEXICURITY PÉNZÜGYI DIMENZIÓJA

Az egyre gyorsabb gazdasági és munkaerő-piaci változások megkívánják, hogy a munkavállalók gyakrabban váltsanak munkahelyet pályájuk során. Ez azt jelentheti, hogy munkanélküli segélyre szorulnak, s eközben támogatást kapnak az aktív álláskeresésben és a továbbképzésben. Azokban az országokban, ahol létezik a munkanélküisegély és az elég magas, a jogok és a kötelezettségek egyensúlyának érvényesítése hozzájárulhat a rendszer költséghatékonyságához. Azokban az országokban, ahol a segélyezés rendszere kevésbé fejlett, a hatóságok megfontolhatják, hogy közpénzeket csoportosítsanak át a flexicurity-politikák erősítésére, a pluszköltségeket pedig megosszák több forrás között, akár az adó- vagy járulékkerhek növelésével. A flexicurity költségeit azonban mindig a munkaerőpiac megnövelt dinamizmusából, a magasabb foglalkoztatásból és termelékenységéből származó haszonhoz kell viszonyítani. Egy tanulmány²⁸ becslése szerint az egy munkanélküli fordított ALMP spending??

összegének 10%-os növelése 0,4 %-kal csökkenti a munkanélküliségi rátát. A korai beavatkozás csökkenti a munkanélküliség hosszú távú költségeit és a vele járó egészségromlást és társadalmi kirekesztést²⁹. Az életen át tartó tanulás javítása az állami és a magán források hatékonyabb felhasználását és olykor nagyobb ráfordítást is kíván, de ez megtérül a több munkahelyben és a nagyobb termelékenységben. Egy becslés szerint azok, akik munkahelyi továbbképzésben vesznek részt átlagosan 5%-kal

²⁸ Bassani és Duval, 'Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions', OECD WP N° 35, 2006.

²⁹ Iskra Beleva, Long-Term Unemployment as Social Exclusion, Human Development Report, UNDP 1997.

többet keresnek azoknál, akik nem³⁰. Az munkahelyi továbbképzésben képzés költségeinek nagyrésztét jelenleg a munkáltatók állják, és ez a jövőben sem változik. Ezen túlmenően az állami intézkedések ösztönözhetik az egyének által finanszírozott tanulást is, pl. adókedvezmények révén. A legtöbb országban a munkavállalók felelősségévé tehető az életen át tartó tanulásba való beruházás és az aktuális képzési lehetőségek megragadása. Következésképpen a munkavállalók is vállalhatják a terhek egy részét, pl. azzal, hogy időt fektetnek bele.

Az aktív munkaerő-piaci eszközök erősítése szükségessé teheti új források összpontosítását a személyre szabott és megelőző eszközökre. Tudnivaló ugyanakkor, hogy pusztán a ráfordítások növelésétől ezen eszközök nem válnak hatékonyabbá. Hatékonyságuk minőségük és munkaerő-piaci relevanciájuk függvénye, és azé, hogy mennyire az adott helyzetre szabottak és hogy milyen sikerrel ötvözik a biztonságot a változásra és a dinamikus munkaerőpiacra való reagálás készségével. A hatékony diszkriminációs intézkedések is kiegészítik az aktív munkaerő-piaci eszközöket. A flexicurity intézkedéseknek megvan a maguk költségvetési vonzata, aminek teljesen kompatibilisnek kell maradnia a józan és pénzügyileg fenntartható költségvetési politikával. Egyes országokban önmagukban elég magasak a flexicurity-val kapcsolatos kiadások, de növelni kell a hatékonyságukat, nevezetesen az életen át tartó tanulás struktúráinak és az aktív munkaerő-piaci eszközöknek az erősítése terén. Másutt egyértelműen többletforrásokra és ebből eredően – legalábbis rövidtávon – magasabb állami és magán ráfordításra van szükség; ugyanakkor a magasabb ráfordítás nem feltétlenül jelenti az állami kiadások növelését: származhat a költségeknek a vállalkozások, az egyének és az állam közötti igazságosabb megosztásából is és a policy-prioritások mentén történő forrás-átcsoportosításból.

A flexicurity intézkedések finanszírozása: a közösségi hozzájárulás

A Kohéziós és a Vidékfejlesztési irányelvek rámutatnak a Kohéziós politika és a Vidékfejlesztés szerepére az Unió stratégiai céljaiban, azon belül a *Lisszaboni stratégiában*. Közelebbről, a Foglalkoztatási irányelvek körébe tartozó (tehát flexicurity-politikákat tartalmazó) intézkedések jogosultak az Európai Szociális Alap támogatására, ami összességében mintegy 70 milliárd eurót jelent a tagországok számára a 2007-2013 programozási időszakban, és számos esetben az Európai Regionális Fejlesztési Alap is nyújthat pénzügyi támogatást. A támogatható tevékenységek között szerepel a vállalati szinten történő képzés és az aktív munkaerő-piaci eszközök, köztük a munkanélküliek álláskeresésében való segítségnyújtás, az életen át tartó tanulás és a vállalkozóvá válás

³⁰ De la Fuente és Ciccone, 'Human capital in a global and knowledge-based economy', 2002 május

elősegítése. Az Európai Globalizációs Alkalmazkodási alap szintén jelentős támogatást tud nyújtani.

A munkahelyek közötti biztonságos váltás elősegítése

Ausztria új végkielégítési rendszert vezetett be 2003-ban. Korábban az elbocsátott dolgozók végkielégítésének mértéke a foglalkoztatási jogviszony hosszától függött. Ez azzal járt, hogy a munkahelyet váltó munkavállaló elveszítette a végkielégítéshez való „felhalmozott” jogot. Az új rendszer kötelezi a munkaadókat, hogy havi fix összeget fizessen a munkavállalók személyes számlájára. Elbocsátás esetén a munkavállaló erről a számláról vehet fel pénzt. Az új rendszerben a munkavállalókat többé nem tartja vissza a munkahelyváltástól a félelem, hogy ezzel anyagi hátrány éri őket, és nem éri őket veszteség, ha úgy döntenek, hogy beadják a felmondásukat.

A munkaerő-piaci befogadás biztosítása

Észtország új kezdeményezéssel állt elő a fogyatékkal élők foglalkoztatása terén. A regisztrált fogyatékkal élők személyre szabott álláskeresési tervre jogosultak. Az intézkedések között van még munkahely- és munkaeszköz-akadálymentesítési támogatás a fogyatékkal élőket felvevő munkaadóknak és a fogyatékkal élő munkavállalók segítése az állásinterjú során a foglalkoztatási szolgálat alkalmazottjai részéről.

Flexicurity-politikák kialakítása

A flexicurity-politikák a gyakorlatban azt eredményezhetik, hogy a munkavállalóknak több potenciális állás áll rendelkezésére, ők maguk pedig nagyobb termelékenységet és szélesebb körű készségeket tudnak felmutatni potenciális munkaadóiknak, tehát foglalkoztathatóbbak. A munkaerőpiac rugalmasabbá és biztonságosabbá tételéért való proaktív cselekvés csökkenteni fogja a munkanélküliség és a vele járó egészségromlás és társadalmi kirekesztődés hosszú távon jelentkező költségeit (ENSZ fejlesztési program beszámoló,1997). E közlemény célja egy széles körű vita elősegítése az EU intézmények, a tagállamok, a szociális partnerek és más érintettek között, hogy az Európai Tanács 2007 végéig elfogadhassa a flexicurity közös alapelveit. E közös alapelvek aztán inspirálják és segítik az *Integrált növekedési és munkahely-stratégia* és különösen a *Foglalkoztatási stratégia* végrehajtását.

A 2007-2008-as következő *Közös foglalkoztatási jelentés* elemzéseinek arra kell fókuszálni, hogy mennyire képesek az egyes tagállamok a flexicurity négy alkotórészét lefedő, átfogó policy-stratégiákat kialakítani. Az idei *Lisszaboni nemzeti*

reformprogramok elemzésében a Bizottság indító megjegyzéseket tesz közzé arról, hogy a tagállamok hogyan profitálhatnak saját politikáik tervezésekor a közös flexicurity-alapelvekből és -útvonalakból. A tagállamok felhívást kapnak arra, hogy az integrált irányelvek következő ciklusa alatt nemzeti reformprogramjaikon keresztül explicit módon számoljanak be flexicurity-stratégiáikról. A Bizottság az Éves haladási beszámolóiban monitorozni fogja e stratégiákat, és jelentést tesz a flexicurity-stratégiák terén tett előrelépésről a lisszaboni ciklus végén. A Bizottság erősebb és fókuszáltabb kölcsönös tanulási programot fog javasolni annak biztosítására, hogy a tagországok profitáljanak a bevált flexicurity-politikákból. Tekintettek a társadalmi párbeszéd szerepére a sikeres flexicurity-stratégiák megalkotásában és végrehajtásában, a Bizottság meghívja az európai szociális partnereket, hogy közösségi szinten vegyen részt a párbeszédben a Tanács által jóváhagyott közös flexicurity-alapelvek alapján. E vita kiegészíti a szociális partnereknek saját nemzeti közegükben játszott szerepét, és hozzájárul ahhoz. Így a 2008-as Hármas Szociális Csúcstalálkozó eszmecseréi a flexicurity-re összpontosíthatnak.

12 A KÖVETKEZŐ LÉPÉS:

A FLEXICURITY ÉS A LISSZABONI NÖVEKEDÉSI ÉS MUNKAHELY-STRATÉGIA

Miért van szükség európai flexicurity politikára?

Az Európai Bizottság flexicurity javaslatai úgy lettek megalkotva, hogy ösztönözzék a vitát az Európai Bizottság, az Európai Parlament, a tagállamok, a szociális partnerek és más érdekelt felek között, hogy az EU kormányai 2007 végéig egyetértésre jussanak egy sor közös alapelvvel kapcsolatosan.

A Lisszaboni növekedési és munkahely-stratégia

Az EU-államok kormányainak saját nemzeti reformprogramjai az EU *Lisszaboni növekedési és munkahely-stratégiájának* részét képezik. Az Európai Bizottság minden évben véleményezi azokat. A Bizottság javaslatai mindig az adott tagállam helyzetéhez mértek.

A képzés előmozdítása

Dániában a képzést egy rotációs rendszerrel ösztönzik, amely lehetővé teszi a dolgozóknak, hogy képzésben vegyenek részt, míg időlegesen munkanélküliek helyettesítik őket a munkában.

Litvánia is bevezetett hasonló rotációs sémákat, melyben munkanélküliek helyettesítik akár 12 hónapig a távollévőket.

Munkaidő-választási lehetőségek gyarapítása a munkaadók és a munkavállalók számára

Németországban több olyan eszközt is bevezettek, amely nagyobb rugalmasságot enged a munkavállalóknak a munkaidő kialakításában. A munkavállalók mintegy 40 %-a része a munkaidőszámla-rendszernek, amely lehetővé teszi számukra a teljes és a részmunkaidő közötti váltást vagy munkaidejük csökkentését. Bizonyos ágazatokban a munkaidő hosszabb időn át halmozható, ami aztán előrehozott nyugdíjba vonulást vagy alkotószabadságot lehetővé tevő szabadság- vagy fizetéskövetelés alapja lehet.

I. MELLÉKLET: FLEXICURITY-ÚTVONALAK

1. útvonal: A szerződési formák szegmentáltságának kezelése

Ez az útvonal azon országok érdeklődésére tarthat számot, ahol a legnagyobb kihívás a munkaerő-piac szegmentáltsága (a bennfentesek és kívülállók számára két féle munkaerőpiac létezése). A rugalmasságnak és a biztonságnek a munkavállalók közötti egyenlőbb elosztását célozza. Belépési pontokat teremt a munka világába az oda belépni kívánóknak, és segíti továbblépésüket jobb szerződések felé.

Ezen országokban a határozatlan idejű szerződéseket tekintik a munkajogi szabályozás és a kollektív szerződések általi védelemhez való hozzájutás elsődleges módjának. A képzési lehetőségek és a társadalombiztosítási juttatások is általában a határozatlan idejű munkaszerződéstől függenek. A munkaerő-piaci rugalmasság növelésére tett próbálkozások során igen megnőtt a határozott idejű szerződéssel, alkalmi szerződéssel, munkaerő közvetítéssel és más hasonló formában való foglalkoztatás aránya. Gyakori, hogy hosszú időn keresztül többször megújított, határozott idejű szerződéssel dolgozik a munkavállaló, mielőtt határozatlan időre felvennék. Fennáll a veszély, hogy ezek a szerződések ugródeszka helyett csapdává válnak. Ezekben az országokban a biztonság inkább a munkahelyek védelmére támaszkodik, mintsem szociális juttatásokra. Következésképpen a munkanélküli-segélyek meglehetősen alacsonyak, a szociális ellátórendszerek pedig kevésbé fejlettek. A juttatási rendszerek és az állami foglalkoztatási szolgálatok jelen állapotukban intézményes megerősítésre szorulnak, hogy ésszerű vezetést és aktív munka-erőpiaci eszközöket tudjanak kínálni a munkanélkülieknek. Az egyének és a társadalom számára várható hasznok növekedni fognak, ha olyan ugródeszkákat adunk, ahonnan a munkavállalók bejuthatnak a munkaerőpiacra, előrejuthatnak és jobb helyzetbe kerülhetnek. A szerződési formák vonatkozásában ez az útvonal a határozott idejű szerződéssel, alkalmi szerződéssel, munkaerő közvetítéssel és más hasonló formában dolgozók helyzetének javítására

irányul. Megfelelő védelmet biztosíthat ezeknek a munkavállalóknak is, pl. azonos bért és minimum munkaidőt az alkalmi dolgozóknak. A másodlagos foglalkoztatásvédelmi feltételek, mint a nyugdíjbiztosítottság és a képzéshez való hozzáférés szintén vonatkozhat e munkavállalókra. Törvényi szabályozás és kollektív megállapodások korlátozhatják a nem-standard szerződések sorozatos alkalmazását, és ösztönözhetik a jobb szerződések felé haladást.

Ezt kiegészítheti a határozatlan idejű szerződés átalakítása. Ebben a változatban a dolgozó a munkaviszony kezdetétől határozatlan idejű szerződést kaphat, anélkül, hogy előtte több határozott idejű vagy alkalmi szerződése lenne, amint az igen gyakori. A határozatlan idejű szerződést úgy lehet átalakítani, hogy fokozatosan épüljön ki az állás védelme. Alapszintű védelemről indulna, és az állásban töltött időnek megfelelően fokozatosan erősödne, amíg elérné a „teljes” védettséget. Ez a „szolgálati előmeneteli út” garantálhatná a jobb szerződési feltételek automatikus elérését; ezáltal csökkentené a kevésbé védett szerződésekkel való megrekedést.

A gazdasági indokból történő elbocsátás szabályozásának átalakítása lenne kívánatos a határozatlan idejű szerződések esetén, amely érintené az ügymenetet, az eljárás hosszúságát, a várható eredmények átláthatóságát, és megbízhatóbbá tenné a folyamatot.

Az életen át tartó tanulás terén a munkáltatóknak és a hatóságoknak együtt kell dolgozniuk az alkalmi munkások/határozott időre alkalmazott munkavállalók képzési lehetőségeinek javításáért. Jelenleg az e csoportokba tartozók gyakran nem jutnak képzési lehetőséghez, mert munkáltatójuk nem tudja, milyen hosszan fogja megtartani a dolgozót. Ágazati vagy regionális szintű képzési alapokat és intézményeket kell létrehozni azt biztosítandó, hogy mindenki kivehesse a részét a képzésből. A részvétel növelése érdekében fokozottan kell ösztönözni a munkavállalókat és a vállalkozásokat, többek között pénzügyi támogatásokkal, adókedvezményekkel.

Az aktív munkaerő-piaci eszközök alapja az állami foglalkoztatási szervek megerősítése emberi erőforrás és tudás tekintetében. Meg kell vizsgálni a piaci partnerekkel, pl. munkaközvetítőkkal való együttműködés lehetőségeit. Az aktív munkaerő-piaci eszközöket úgy kell kialakítani, hogy ne csak a (tartósan) munkanélkülieknek nyújtsanak segítséget, hanem azoknak is, akiknek életében gyakran vannak munkanélküli időszakok. A társadalombiztosítási rendszereknek biztosítaniuk kell az alkalmi munkásoknak/határozott időre alkalmazott munkavállalóknak a lehetőséget a jogosultságok halmozására és vállaltok vagy ágazatok közötti átvihetőségére. Úgy kell átalakítani őket, hogy magasabb ellátást nyújtson rövidebb munkanélküliségi

időszakokra. Meg lehet vizsgálni egy szociális asszisztencia-rendszer kialakítását a munkavállalók mobilitásának növelése és az informális családi támogatásra való ráutaltságuk csökkentése érdekében. Erősíteni kell a szociális partnerek közti bizalmat, és lehetőséget kell teremteni nekik arra, hogy láthatóvá tegyék a változás pozitív hozadékait a saját képviseltjeik előtt. A szegmentálódás és a finanszírozás kérdésében a szegmentáltság kezelése élvez elsőbbséget, ami korlátozott mértékű közvetlen költséggel jár. Az életen át tartó tanulásra és az aktív munkaerő-piaci eszközökre irányuló intézkedések rendkívül fontosak, de megvalósításuk hosszú időt vehet igénybe. Köz- és magánbefektetést is kívánnak. A szociális biztonság javítása, különösen a szociális asszisztencia meghonosítása szükségessé teheti az állami ráfordítások növelését vagy átrendezését, amit monitorozásnak és a juttatások feltételekhez kötésének kell kísérnie a kiadások költséghatékonyságának garantálásához. Ezzel párhuzamosan a gazdasági indokkal történő elbocsátás szabályainak átalakítása kivitelezhető e feltételek megteremtése mellett.

Az első útvonal esetében a leküzdendő fő nehézség a munkaerőpiacon a stabil, határozatlan idejű szerződéssel és az a nélkül foglalkoztatottak közötti szakadék. A rövidtávú szerződések könnyen csapdává válhatnak, amelyben a dolgozók egyik szerződésből a másikba lépnek anélkül, hogy fejleszthetnék, képezhetnék magukat, és eközben más juttatásoktól is elesnek. Ez az útvonal a határozott idejű szerződésből a határozatlan idejűbe lépés lehetőségének biztosítására fókuszál, pl. az egymás után köthető rövid időre szóló szerződések korlátozása által.

2. útvonal: Flexicurity a vállalaton belül és a munkahelyek közötti átmenet biztonságának garantálása

Ez a tipikus útvonal azon országok számára lehet érdekes, ahol viszonylag alacsony a fluktuáció. Növeli a foglalkoztathatóságba való beruházást, lehetővé téve a vállalkozásban dolgozók számára kompetenciáik felfrissítését és ezáltal a termelési módok és a munkaszervezés jövőbeli változásaira való felkészülést. Ugyanakkor túlmutat az aktuális álláson és munkáltatón azzal, hogy átszervezés vagy leépítés esetén biztonságos és sikeres átmenetet tesz lehetővé a munkahelyek között.

Az itt érintett országokra a magas szintű védelmet nyújtó nagyvállalkozások jellemzőek. A munkavállalók erősen kötődnek a céghez, amelynél dolgoznak, a munkaerőpiac kevésbé dinamikus. Az utóbbi években ez a hagyomány megrendült, mert egyre gyakoribbak a vállalati átszervezések/leépítések és az outsourcing. Ezen országok társadalombiztosítási rendszerei általában fejlettek, a juttatások megfelelőek. Adósak

viszont a jó juttatások és az adódó állások elfogadására való ösztönzés kombinálásával. Sokhelyütt erősen nőttek az aktív munkaerő-piaci eszközökre költött összegek, ám a programok nem mindig hatékonyak, különösen a tartósan munkanélkülieknek a munkaerőpiacra történő visszavezetése terén. A polgároknak és az egész társadalomnak hasznára szolgálna, ha munkavállalók munkahelyek közötti mobilitása magasabb lenne. A munkavállalók hajlandóbbak vállalni a munkahelyváltással járó kockázatokat, ha megfelelőek az átmeneti időszakban kapható segélyek, és ha valóban látnak esélyt új és jobb állásra. Szerződéses megoldást kell találni a következő elvárásoknak teljesítésére:

- a) megelőző szemlélet, amit az életen át tartó tanulásba való folyamatos befektetés (lásd alább), nagyobb munkaidő-rugalmasság, valamint a munka és a családi feladatok összehangolását biztosító megoldások jellemeznek;
- b) korai beavatkozás, vagyis hogy nem várunk az álláskereséssel az elbocsátásig, hanem azonnal elkezdődjük, amint felmerül az elbocsátás valószínűsége;
- c) minden érintett közös fellépése. A munkaadók, a szociális partnerek, az állami foglalkoztatási szolgálatok és az alkalmimunka-közvetítők együtt dolgoznak annak érdekében, hogy megelőzzék a leépített dolgozók (tartós) munkanélkülivé válását.

Ha e feltételek teljesülnek, sokkal könnyebbé, olcsóbbá és kevésbé időigényessé válhatnak az elbocsátási eljárások. A vállalkozásoktól elvárható, hogy jelentősen növeljék az életen át tartó tanulásba és dolgozóik foglalkoztathatóságába való beruházásaikat. Ennek során tekintettel kell lenni a vállalkozások különbözőségeire és eltérő nagyságukra. A képzési programoknak személyre szabott képzést és karrier-programot kell nyújtaniuk az egyes munkavállalóknak. E programok a munkaszerződés részét képeznék, amelyből kölcsönös kötelezettségek erednek arra nézve, hogy a felek mindent megtegyenek a megállapodás szerint elvárt képzettségi/jártassági szint eléréseért. A foglalkoztathatóság vállalati vagy ágazati szintű alku tárgyává válhatna. A kollektív szerződések képzettségi/jártassági követelményeket fogalmazhatnának meg az érintett szakmákra, biztosíthatnák a képzési lehetőségeket e képzettség/jártasság megszerzéséhez, és időkeretet határozhatnának meg a munkavállalók számára a követelmények eléréséhez. A Kis- és középvállalkozások által uralt ágazatokban az ágazati szintű együttműködés hasznos lenne a hatékony humántőke-fejlesztési politikák kialakításához.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok által működtetett aktív munkaerő-piaci eszközök hozzájárulhatnak a sikeres munkahelyváltásokhoz (lásd fentebb). E mellett az állami

foglalkoztatási szolgálatok a tartósan munkanélküliekre koncentrálnának. Olyan programokat kínálnának nekik, amelyek jobban megfelelnek a munkaerő-piac és az álláskereső személyre szabott mentorálásának igényeinek. A társadalombiztosítási rendszerek a juttatások feltételekhez kötésére koncentrálnának és az álláskeresői próbálkozások hatékony monitorozására. Noha általában véve megfelelő szintűek a juttatások, a munkahelyváltásban lévők helyzetének javítása érdekében célszerű lehet a munkanélküliség első időszakára vonatkozólag megemelni az összegüket. Bár az intézményes társadalmi párbeszéd meglehetősen fejlett, a szociális partnerek közötti bizalom sürgősen megerősítésre szorul, különösen az egyes országok szintjén. Ahol csak lehet, a decentralizált szinteket be kell vonni a tárgyalásokba. Az intézkedések sorrendje és finanszírozása tekintetében a vállalkozások és az ágazatok beruházásainak kell elsőbbséget adni, hogy tovább fejleszthessék a belső flexicurity-t és a munkahelyváltás biztonságát. Ennek együtt kell haladnia az elbocsátási eljárások fókuszának áthelyezésével a korai beavatkozásra és váltásra. Az aktív munkaerő-piaci eszközök megerősítése nagyobb ráfordítás helyett inkább a ráfordítások jobb felhasználását kívánja.

A második útvonal arra a helyzetre vonatkozik, ahol magasabb a nagyvállalatok aránya és alacsony a munkavállalók mobilitása. A lényege a munkavállalók foglalkoztathatóságának növelése, vagyis hogy a cégek mindig felfrissítik dolgozóik tudását, akik ezáltal jobb munkakörbe kerülhetnek a cégen belül vagy kívül. Az új munkahelyet kereső munkavállalók aktív segítséget és védelmet kapnak az átmeneti időszakban.

3. útvonal: A munkaerő körében tapasztalható tudás- és esély-deficit kezelése

Ez az útvonal azon országok érdeklődésére számíthat, amelyekben a fő gondot a képzettség és az esélyek terén tapasztalható egyenlőtlenségek jelentik. Erősíti az alacsonyan képzettek lehetőségét a munka világába való belépésre és képzettségük emelésére, hogy stabil helyet szerezhessenek a munkaerőpiacon.

Ezekben az országokban a foglalkoztatási ráta általában magas, de nem minden csoport van egyformán jelen. Segíteni kell a fölfelé irányuló mobilitást. A szerződési formák általában kellő rugalmasságot mutatnak, de esetenként több védelmet kellene biztosítaniuk a munkaerő-piaci szempontból gyengébb csoportoknak. A képzettség és az esélyek terén tapasztalható egyenlőtlenségek szegmentálódást vonhatnak maguk után az ágazatok, a munkahelyek és a munkaerő-piaci eredmények tekintetében. Fennáll a

veszély, hogy egyes csoportokat (nőket, egyedülálló anyákat, migránsokat, fogyatékkal élőket, fiatal és idős munkavállalókat) kizárják a munkaerőpiacról. Ez a tartósan segélyből élők magas számát eredményezi és növeli a szegénységi rátát. Az aktív munkaerő-piaci eszközök erősen ösztönzik a munkába állást, de erőfeszítésekre lehet szükség a munkahely-minőség és a képzettségi szintek terén való előrelépésért. Az egyének és a társadalom profitálna abból, ha több lehetőséget adna az alacsony képzettségűeknek a társadalmi felemelkedésre azzal, hogy felkészíti őket új lehetőségekkel különféle szakmákba segíti őket. A szerződési formák lehetővé tennék, hogy az alacsonyan képzettek olyan feltételekkel álljanak munkába, amelyek kedvezőek potenciális foglalkoztatóik számára, ugyanakkor szaktudásuk növekedésével és a munkaviszony tartósabbá válásával stabilabb szerződések felé segítik őket. Az életen át tartó tanulás stratégiáinak a munkavállalók között fennálló esélyegyenlőtlenség felszámolására kell irányulniuk, kezdve az alapfokú oktatásnál. Küzdeni kell az iskolából való kiesés ellen, és emelni kell az iskolából kikerülő általános képzettségi szintjét. Foglalkozni kell a felnőtt népesség körében előforduló írástudatlansággal és számolási nehézségekkel. A munkaerő képzésének különösen az alacsonyan képzettekre kell koncentrálnia. Elő kell segíteni a munka és a képzés kombinálását és a képzési rendszerek közötti átjárhatóságot. El kell ismerni az informális tanulást, és könnyen hozzáférhető, alacsony szintről induló nyelvi és számítógépes képzéseket kell szervezni a munkahelyeken és azokon kívül. Eltérő jellegük és méretük figyelembe vétele mellett a vállalkozások átfogó képzési stratégiát alakíthatnak ki, amely lehetőséget ad dolgozóiknak képzésben való részvételre és új készségek megszerzésére. A hatóságok erősíthetik a vállalkozásoknak szánt ösztönzőket, amelyek a munkaerőbe való beruházást ösztönzik, adókedvezményekkel vagy más eszközökkel. De erősíthetik a munkavállalókat célzó ösztönzőket is, pl. egyéni képzési keretek bevezetésével. Ezek a keretek lehetővé tennék a dolgozók számára, hogy bizonyos mennyiségű pénzt és (munka-)időt saját fejlődésükre fordítsanak, a munkaadóikkal együttműködve. Az aktív munkaerő-piaci eszközöknek egyértelműen különbséget kell tenniük a megfelelően képzett álláskeresők és a képzésre szorulóak között. Az előbbiek esetében az önálló álláskeresés segítésére lehet helyezni hangsúlyt. Az utóbbiaknál az aktív munkaerő-piaci eszközöknek a felfelé irányuló mobilitást és a nem feltétlenül gyors, inkább tartós reintegrációt elősegítő, megfelelő képzést kell nyújtaniuk. A társadalombiztosítási rendszereknek ösztönözniük kell az alulképzett segélyezetteket, és monitorozniuk kell a segélyezetttség feltételeit, azt biztosítandó, hogy a munkába állás kifizetődő legyen, akár kiegészítő segélyek vagy a segélyek fokozatos csökkentése révén. Ezzel segítenének elkerülni a „dolgozó szegények” problémáját. Szintén segítenének az alacsony képzettségű dolgozók bérét terhelő adók csökkentéséhez. Olyan helyeken, ahol a társadalmi partnerség nem túl fejlett, új lendületet lehet adni a társadalmi párbeszédnek új témák, pl. a kutatás-fejlesztés, az innováció, az oktatás és a szakképzés kérdéseinek

felvetésével. Az ütemezés és a finanszírozás tekintetében az alapfokú oktatás javításának kell prioritást élvezni, bár ennek eredményei csak hosszú idő múltán jelentkeznek. A munkahelyi képzés javítása magánberuházást igényel, amit állami ösztönzésnek kell kísérsnie. Erősíteni kell azokat a hatékony aktív munkaerő-piaci eszközöket és társadalombiztosítási politikákat, amelyek vonzóvá teszik az alacsonyan képzett munkaerő foglalkoztatását.

A harmadik útvonal arra a helyzetre szól, ahol nagyok a képzettségbeli különbségek. Erre a helyzetre jellemző a nagyszámú alacsonyan képzett munkaerő, akinek kevés esélye van a munkaerőpiacon való előrejutásra és képzettsége emelésére. Ennek kezelésére Finnország bevezette a „változásbiztonság” fogalmát, ami a dolgozó felmondási ideje alatt álláskeresőre fordított fizetett szabadságot, foglalkoztatási programot, a munkáltatók számára fokozott tájékoztatási és egyeztetési kötelezettségét és hatékonyabb munkaügyi kirendeltségi szolgáltatásokat takar.

4. útvonal: A munkanélküli-segélyen lévők és a „feketén” dolgozók lehetőségeinek javítása

Ez a jellegzetes út azon országok számára lehet érdekes, amelyek a közelmúltban jelentős gazdasági átalakuláson mentek keresztül, melynek következtében nagy számban vannak jelen a tartósan munkanélküli segélyen lévők, akiknek rosszak a kilátásai a munkaerő-piacra való visszakerülésre. Célja a segélyen lévők esélyeinek javítása és a „feketemunkából” a legális munkába való átlépés segítése hatékony aktív munkaerő-piaci eszközök és élethen-át-tartó-tanulás rendszerek kialakítása révén, adekvát szintű munkanélküli-segéllyel párosítva.

Ezen országokban hagyományos, jellemzően ipari vállalkozások kényszerültek tömeges elbocsátásokra. A munkanélkülivé vált dolgozók olyan segélyben részesülnek, amely inkább a munkaerőpiacról való kilépést támogatja, semmint a munkahelyváltást. Keveset fordítanak az aktív munkaerő-piaci eszközökre, az új álláshoz jutás esélyei alacsonyak. A segélyek/juttatások adminisztrálása és foglalkoztatási szolgálatok intézményi megerősítésre szorulnak ahhoz, hogy hatékony aktív munkaerő-piaci eszközöket tudjanak alkalmazni. Új gazdasági tevékenységek vannak fejlődőben, elsősorban a szolgáltatások terén. A segélyezettnek nem igen tudják megragadni az ezzel az új gazdasági fejlődéssel járó munkalehetőségeket. Az új állások gyakran alacsony védettséggel járnak, a régi állásokat védő szabályozás pedig időnként túlságosan korlátozó. Továbbra is alacsonyabb a nők foglalkoztatottsága. Sokan a feketegazdaságban keresnek munkát. A gyenge szakképzési rendszerek miatt a

munkatapasztalattal nem rendelkező alacsonyan képzett és pályakezdő munkavállalók nem igen tudnak megfelelni a munkaerőpiac elvárásainak. Az egyének és a társadalom egyaránt profitálnának abból, ha sikerülne új lehetőségeket teremteni a munkanélkülieknek, és „kifehéríteni” a feketegazdaságot. A szerződési formák tekintetében biztosítani kell, hogy a gazdaság felfutóban lévő ágaiában dolgozók, akik gyakran határozott idejű szerződéssel vagy alkalmi alapon dolgoznak megfelelő védelmet kapjanak. A feketemunka legalizálásának módja lehet a feketemunkások jogainak tágítása és a szakképzéshez való hozzáférés biztosítása. A legális foglalkoztatottság növekedése az adó- és járulékbévételek növekedéséhez vezetne. A legális foglalkoztatásra való átállás megköveteli a további reformokat a foglalkoztatást terhelő adóztatás és a cégbejegyzés szabályozása terén, valamint a munkaügyi felügyelet és a feketemunka ellen küzdő pénzügyi szervek megerősítését. A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottaknak javára válna, ha növelnék a képzésükbe, és a korai beavatkozásból elbocsátásuk veszélye esetén. Ahol ezek a feltételek adottak, ott kevésbé van szükség korlátozó szabályozásra az elbocsátás terén.

Az életen át tartó tanulás, az oktatás és a szakképzés rendszereit a vállalkozásokkal szoros együttműködésben kell fejleszteni a munkaerő-piaci keresletnek megfelelően. Ösztönözni kell az életen át tartó tanulásba való vállalati befektetést. A munkáltatók kötelezése a munkavállalókba való befektetésre kulcstéma lehet a kollektív alku során. Az életen át tartó tanulás és a szakképzés rendszereinek fejlesztése a magánvállalkozások és a hatóságok szoros partnerségét igényli. A költséghatékonyság érdekében a források elosztásának jobban összhangba kell kerülnie az oktatás eredményességével. Az állami foglalkoztatási szolgálatok adminisztratív kapacitása prioritás kell legyen. Ehhez szükség van a személyzet létszámának és tudásának emelésére, valamint a döntéshozatali folyamatok és a munkaszervezés javítására. A hatékony aktív munkaerő-piaci szolgáltatások érdekében erősíteni kell a juttatások adminisztrálása és a foglalkoztatási szolgálat közötti együttműködést. Az aktív munkaerő-piaci eszközöknek a tartósan munkanélküliekre, a fogyatékkal élő és az elbocsátás veszélyének kitett munkavállalókra kell koncentrálniuk. Személyre szabott segítséget kell nyújtaniuk az újraelhelyezés érdekében, beleértve a munkaerő-piaci igényeknek jobban megfelelő programokat. Az állami és a magán szektor szereplőinek (különböző szintű hatóságok, oktatási és képzési szolgáltatók, szociális partnerek, vállalatok, civil szervezetek, munkaközvetítők) partnersége hozzájárulhat az aktív munkaerő-piaci eszközök hatékonyságához. A társadalombiztosítási rendszer tekintetében a munkanélküli-segély olyan, megfelelő szinten való megállapítására van szükség, ami lehetővé teszi az álláskeresést anélkül, hogy a munkavállaló feketemunkát vállalna.

Ugyanakkor erősíteni kell a foglalkoztatási ösztönzőket és a munkáltatók és a munkavállalók által igénybe vehető támogatások feltételeességét. Ez egyrészt álláskeresésre ösztönözné a munkaképes segélyen lévőket, másrészt munkahelyteremtésre a munkaadókat. Javítani kell a fogyatékkal élők munkaerő-piaci integrálásának feltételeit. Javítani kell a társadalombiztosítási jogosultságok átvihetőségét. Bővíteni kell a szociális partnerek lehetőségeit, pl. jogaik bővítésével a munkakörülmények legfontosabb elemeiről való tárgyalásban (ide értve a munkaidőt is). A kormányoknak támogatniuk kell az átfogó munkaadói és munkáltatói szervezetek létrejöttét, illetve nagyobb szervezetekké való összeolvadását. Mind a kétoldalú, mind a háromoldalú társadalmi párbeszédet erősíteni kell. Ágazati és regionális szinten is fejleszteni kell a társadalmi párbeszédet. Az intézkedések sorrendiségében és finanszírozásában a feketemunka legális mederbe terelésének kell elsőbbséget adni. Ezáltal finanszírozhatóbbá válik az állami foglalkoztatási szolgálatok intézményes megerősítése és a társadalombiztosítás javítása. Az életen át tartó tanulásba való beruházás közös áldozatvállalást követel az államtól és a vállalkozásoktól. Az elbocsátási eljárások átalakítása párhuzamosan történhet az aktív munkaerő-piaci eszközök, az életen át tartó tanulás és társadalombiztosítás javításával.

A negyedik útvonal azoknak az országoknak szól, amelyekben az utóbbi időben jelentős átalakulás zajlott és ahol a foglalkoztatás és a társadalombiztosítási juttatások alacsonyak. Itt az a feladat, hogy a több társadalombiztosítási juttatás álljon az emberek rendelkezésére ahhoz, hogy jobb eséllyel mozoghassanak a munkaerőpiacon. Az itt érintett országok másik sajátossága, hogy az emberek idő előtt elhagyják a munkaerőpiacot a korai nyugdíjba vonulási lehetőségek miatt, ami tudásvesztést jelent. Tekintettel arra, hogy a vállalkozásoknak nagyobb tudású, képzetesebb emberekre van szükségük, felül kell vizsgálni a képzést, az állami foglalkoztatási szolgálatokat, a nyugdíjakat és a munkanélkülieknek járó juttatásokat.

II. MELLÉKLET: FLEXICURITY-PÉLDÁK

Az alábbi példák azt mutatják be, hogyan működhetnek a flexicurity-politikák. Rámutatnak a flexicurity legalább négy elemét érintő, integrált megközelítések eredményeire, melyekben a rugalmasság és a biztonság kölcsönösen erősítik egymást.

Az osztrák végkielégítési rendszer

Ausztria meglehetősen nagy munkaerő-piaci rugalmasságot ötvöz átlagos szintű társadalombiztosítási juttatásokkal, melyekhez hatékony aktív munkaerő-piaci eszközök és erős társadalmi párbeszéd társul. Az osztrák munkajogi szabályozás de facto

viszonylag alacsony foglalkoztatási védelmet nyújt, bár a statisztikák inkább közepesnek mutatják. Ez az eltérés a viszonylag sima elbocsátást lehetővé tevő eljárási gyakorlattal magyarázható. A munkaadók kevésbé igénylik a határozott idejű szerződéses foglalkoztatást, melynek aránya átlag alatti (9% a 14,4%-os EU-átlaggal szemben). A munkanélküliségi ráta az egyik legalacsonyabb Európában (4,8%). A tartósan munkanélküliek aránya 1,3%. Az ország foglalkoztatási rátája megfelel a lisszaboni céloknak (összességében 70, 2%, a nők esetében 63,5%). Az életen át tartó tanulásban való részvétel 12,9%-os mutatójával (2005) meghaladja a lisszaboni célok között kitűzött szintet. A társadalmi kirekesztődés általi veszélyeztetettség-ráta alacsony, 12%. Fontos újításra került sor ebben a kontextusban 2003-ban, amikor életbe lépett az új végkielégítési rendszer. Addig a létszámleépítés során elbocsátott dolgozók végkielégítése a foglalkoztatási jogviszony hosszától függött. Ez azzal járt, hogy a munkahelyet váltó munkavállaló elveszítette az végkielégítésre való addig felhalmozott jogosultságát. Az új rendszerben a munkaadónak havonta be kell fizetnie egy fix összeget a dolgozó személyes számlájára. Elbocsátás esetén a munkavállaló erről a számláról vehet fel pénzt. Az új rendszer kiküszöböli a mobilitást visszafogó hatásokat, a munkavállalók nem veszítik el a végkielégítésre való jogosultságukat, ha felmondanak. Továbbá a Munkaügyi Alapok (Arbeitsstiftungen) rendkívül sikeres modelljei a leépítések következményeinek enyhítésének. Tömeges elbocsátás veszélye esetén a munkahelyváltást segítő ügynökségként működnek a korai beavatkozás elve alapján és minden érintett fél (állami és magán) bevonásával.

A dán aranyháromszög

A dán munkaerőpiac a rugalmasság és a biztonság sikeres ötvözését mutatja, rugalmas munkajogi szabályozással és a munkaviszony viszonylag alacsony védelmével, széleskörű erőfeszítésekkel az életen át tartó tanulás és az aktív munkaerő-piaci eszközök terén és bőkezű társadalombiztosítási rendszerrel. Ez az 1899-es ún. „szeptemberi megállapodásig” nyúlik vissza, ami a szabad munkaerő-felvétel és -elbocsátás jogát az állami juttatási rendszer kialakításához kötötte. Az 1960-as években az állami foglalkoztatási szolgálat létrehozásával az állam magára vállalta a munkanélküliség kockázatainak nagyrészét. A '80-as évek végén és a '90-es évek elején ehhez járultak az aktív munkaerő-piaci eszközök azzal a céllal, hogy a munkanélkülieket álláskeresőkre, az állások elfogadásra illetve továbbképzésre ösztönözzék. A továbbképzést egy rotációs rendszerrel ösztönözték, mely lehetővé tette a dolgozóknak, hogy képzésben vegyenek részt, míg időlegesen munkanélküliek helyettesítik őket az állásukban. Ezek az elemek együtt alkotják a rugalmas munkaszerződési lehetőségek, a bőkezű társadalombiztosítási rendszer és a kiterjedt aktív munkaerő-piaci eszközök ún. arany háromszögét. Dániát nagyon magas foglalkoztatási ráta (2006-ban 77,4%), nagyon alacsony munkanélküliségi ráta (3,9%),

nagyon alacsony fiatal-munkanélküliségi (7.7%) és tartós-munkanélküliségi ráta (0.8%), a munkaerő nagy mobilitása jellemzi (a dolgozók mintegy negyede egy évnél rövidebb ideje dolgozik aktuális munkaadójánál), magas az életen át tartó tanulásban való részvétel (27.4%), alacsony a társadalmi kirekesztődés általi veszélyeztetettség-ráta (12%), és magas a lakosság biztonságérzete.

Alkalmi munka Hollandiában

A holland 'Wassenaar Agreement' (1982) bércsökkentésért foglalkoztatást cserélt, és előkészítette az utat a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődéséhez a kollektív megállapodások keretében. A részmunkaidős állások általában határozatlan idejűek, nem sorolandók a „bizonytalan foglalkoztatás” fogalmi körébe. A részmunkaidőben foglalkoztatottak (zömében nők) túlnyomó többsége saját választásából az. A '90-es évek folyamán a munkaerőpiac viszonylagos rugalmatlansága aggodalmat keltett, ám a hatóságok nem tudtak egyezsége jutni a munkajogi szabályozás modernizálásáról. Végül a Munkaügyi Alap keretében egy alkucsomag megtárgyalásra hívták a szociális partnereket. Az alku a határozott idejű szerződéssel dolgozók helyzetének megszilárdítására koncentrált, ezzel csökkentette a bizonytalanságot miközben megőrizte a rugalmasságot. Három fő eleme volt:

- 1) háromban maximalta az egymás után köthető határozott idejű munkaszerződések számát (a negyedik szerződés automatikusan határozatlan idejű);
- 2) elhárította az akadályokat az alkalmimunka-közvetítők elől;
- 3), a Munka Törvénykönyvében elismerték a határozott idejű és alkalmi szerződéseket és bevezették a minimum védelmet és minimálbért.

Az alku értelmében az alkalmi munkavállalóként foglalkoztatottra egy kollektív megállapodás lép érvénybe, amely bérgaranciákat, képzést és nyugdíj-kiegészítést tartalmaz. A megállapodás törvénybe foglalták, a Rugalmasságról és biztonságról szóló törvény 1999 január 1-én lépett hatályba. A '90-es években Hollandiában drasztikusan csökkent a munkanélküliség, és sok munkahely létesült. A foglalkoztatási ráta magas (2006-ban 74,3%), akárcsak a nők foglalkoztatási rátája (67,7%) Teljes munkaidőre átszámítva a foglalkoztatás alacsonyabb, tekintettel a részmunkaidős foglalkoztatás magas arányára. A munkanélküliség alacsony (3,9%), akárcsak a pályakezdő-munkanélküliség (6,6%) és a tartós munkanélküliség (1,7). Az életen át tartó tanulásban való részvétel viszonylag magas (15.9%). 11%-kal a társadalmi kirekesztődés veszélyeztetettségi ráta is viszonylag alacsony.

A határozott idejű munkaszerződések visszaszorítása Spanyolországban

Spanyolországgra tartósan jellemző a határozott idejű szerződéssel való foglalkoztatás, ami a teljes foglalkoztatás mintegy 34%-át teszi ki. 2006 májusában a szociális partnerek között a kormány támogatásával létrejött, 2007 végéig szóló átfogó egyezség korlátozta a határozott idejű munkaviszony túlzott használatát, és enyhítette a munkaadókkal szembeni elvárásokat. Bármely dolgozónak, aki kettő vagy több határozott idejű munkaszerződést kötött ugyanazzal a munkáltatóval és 30 hónap alatt 24 hónapnál többet dolgozott ugyanabban az állásban automatikusan jár a határozatlan idejű szerződés; az így keletkező szerződésben ugyanakkor a kötelező végkielégítés 45 helyett 33 napi fizetés ledolgozott évenként.

A szociális partnerek „2016 felé” megállapodása Írországban

Az ír gazdaság és munkaerőpiac gyors változáson ment keresztül az utóbbi években. Írország alacsony bevételekkel rendelkező, lassan növekedő, magas munkanélküliség által jellemzett gazdaságból erősen növekvő, magas bevételt és alacsony munkanélküliséget mutató gazdasággá lett. Írország munkaerőpiaca rugalmas, és az ország fokozza az aktív munkaerő-piaci eszközökre való ráfordítást (a GDP 0,75%-a az EU 0,5%-os átlagához képest). Az idősebbek alacsony iskolázottsága (a 45-54 évesek 41,7%-a az alsó középfokú vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkezik) a korábbi állapotot tükrözi, amikor keveset fordítottak az oktatásra, jelentősen javul azonban a helyzet a fiatalabbaknál. Az életen át tartó tanulásban való részvétel még mindig elmarad az EU legjobbjaitól, és itt megmutatkoznak az alacsonyan képzettek és az idősebbek esélyeinek biztosításának nehézségei. A 2006-os „2016 felé” megállapodás ezekre a problémákra kíván megoldást találni komplex módon közelítve meg a témát. A magasabb részvétel, termelékenység és aktivizálás igényét fogalmazza meg, különös figyelmet fordítva a tartósan munkanélküliekre, a munkanélküli fiatalokra és a munkaerőpiactól legtávolabb lévőkre. Arra is rámutat, hogy a képzettség emelésének során a munkahelyi tanulásra kell koncentrálni (beleértve az alapvető készségeket), az alacsonyan képzett és a hátrányos helyzetű munkavállalókra, valamint a migránsokra. A megállapodás terveket vázol a munkahelyi tanulás kiterjesztésére, és növeli az alapvető írás-olvasási és számolási nehézségek leküzdését célzó Munkahelyi Alapfokú Oktatási Alap finanszírozását.

III. MELLÉLKLET: A FLEXICURITÁS SZEMPONTJÁBÓL RELEVÁNS HÁTTÉRINDIKÁTOROK

Az alábbi indikátorok, melyek nagyobb részt az Európai foglalkoztatási irányelvek monitorozására szolgáló egyezményes indikátorok listájáról származnak, mind a négy

flexicurity-alkotóelem, mind pedig általános munkaerő-piaci eredmények szempontjából relevánsak.

A. Rugalmas szerződési formák

- A foglalkoztatásvédő szabályozás szigorúsága, összességében, valamint a határozott és a határozatlan időre alkalmazottak esetében (OECD)
- A szerződési és a munkavégzési formák változatossága és ezek indokai (EUROSTAT)

B. Átfogó életen át tartó tanulás stratégiák

- A 25 és 64 év közötti felnőtt népesség részvétele az oktatásban és a képzésben (EUROSTAT)
- A 45-54 és a 25-34 éves korcsoportok iskolai végzettsége, a legalább középfokú végzettséggel rendelkezők aránya a népességben belül (EUROSTAT)

C. Hatékony munkaerő-piaci eszközök

- Az aktív és passzív munkaerő-piaci eszközökre való össz-ráfordítás százalékos aránya a bruttó hazai össztermékhez (GDP) képest (EUROSTAT)
- Az aktív és passzív munkaerő-piaci eszközök egy munkanélkültre jutó költségei (EUROSTAT)
- Az aktív munkaerő-piaci eszközöket igénybe vevők száma, intézkedésenként (OECD)
- Azon fiatal munkanélküliek aránya, akiknek 6 hónapon belül, és azon felnőtt munkanélküliek aránya, akiknek 12 hónapon belül nem kínáltak fel állást vagy valamilyen aktiváló intézkedést (EUROSTAT)

D. Modern társadalombiztosítási rendszerek

- Nettó helyettesítési ráta 1 és 5 év után (OECD)
- Munkanélküliségi csapda, a mint a juttatási szint (OECD-EUROSTAT)

E. Munkaerőpiaci eredmények

- Foglalkoztatási ráta (teljes népesség, nők, idősebbek) (EUROSTAT)
- Fiatal-munkanélküliségi ráta ratio (15-24 évesek) (EUROSTAT)
- Tartós munkanélküliségi ráta (EUROSTAT)
- Termelékenység-növekedés (EUROSTAT)
- Munkaminőség (meghatározás alatt)



– Társadalmi kirekesztődés általi veszélyeztetettségi ráta (EUROSTAT)