

Az EU lisszaboni stratégiájának felülvizsgálata

Az EU államfői és miniszterei Brüsszelben 2005. március 22–23-án tartott szokásos tavaszi csúcsértekezletükön áttekintették a térség gazdasági növekedésének és foglalkoztatottságának kérdéseit. E találkozó fő témája a 2000-ben tízéves időtávra az európai gazdaság és munkaerőpiac revitalizálása érdekében meghirdetett ún. lisszaboni stratégia eredményeinek a félidőhöz érkezéskor esedékes értékelése, illetve felülvizsgálata volt.

Tárgyszavak: EU; munkaerőpiac; foglalkoztatáspolitikai; munkahelyteremtés; lisszaboni stratégia; egyenlőség; szociálpolitika; oktatás.

A lisszaboni stratégia célja, hogy az Európai Uniót világviszonylatban a legdinamikusabb, legversenyképesebb, tudásalapú gazdasági térséggé fejlessze, ahol javul a foglalkoztatottság, és erős a gazdasági-társadalmi kohézió. Az Unió 2005 tavaszán Brüsszelben sorra került szokásos éves csúcsértekezletén e stratégia konkrét foglalkoztatási célkitűzéseinek egyikét sem módosították, bár kétséges, teljesíthetők-e egyáltalán. A figyelem a stratégia karcsúsítására, prioritásainak újragondolására, átcsoportosítására, illetve súlyponti kérdéseinek ismételt mérlegelésére és arra összpontosult, hogy a tagállamokat e stratégia gyakorlati végrehajtásának javítására, tökéletesítésére ösztönözzék.

Az eredeti stratégia konkrét célokat tartalmaz

- a foglalkoztatottság általános szintje,
- a nők az eddigiéknél nagyobb arányokban munkához juttatása,
- gazdasági aktivitásuk fokának növelése és
- az idősebbek továbbfoglalkoztatása tekintetében.

Útjára bocsátásakor, 2000-ben az EU-ban kedvezőek voltak a gazdasági növekedés feltételei, ezért akkoriban biztatónak tűntek a kilátások arra, hogy az előnyös növekedési potenciált a térségben a foglalkoztatás

általános ösztönzésére használják fel. Öt év elteltével már világos, hogy az elért némi előrehaladás ellenére a foglalkoztatottsággal kapcsolatban megfogalmazott célok nem valósulnak meg. A fejleményeket feldolgozó, 2004 októberében kiadott jelentésében a lisszaboni stratégia megújítását célul kitűző munkacsoport – élén Wim Kok volt holland miniszterelnökkel – éles hangú bírálatot fogalmazott meg: a korábbinál szilárdabb politikai akarat, elszántság szükséges a stratégia gyakorlati megvalósításához. „Kifutunk az időből és nincs helye önelégültségnek. Hatékonyabb végrehajtásra kell törekedni az elvesztegetett idő pótlására.” Az Európai Bizottság pedig közleményben terjesztette elő saját szakvéleményét a lisszaboni stratégia félidőben történt áttekintésekor, megjelölve azokat a főbb területeket, ahol újraindításra, új lendületre van szükség.

Háromoldalú szociális csúcs

A csúcstalálkozót a utóbbi évek gyakorlatának megfelelően háromoldalú szociális csúcs előzte meg, amelynek résztvevői a főbb társadalmi partnerszervezetek képviselőiben – vitát követően – közös nyilatkozatot fogadtak el, amit azután az állam- és kormányfők fóruma elé terjesztettek. Ebben a lisszaboni stratégiát változatlanul támogató álláspontjuk alátámasztásaként hangsúlyozták:

„A globalizáció, a műszaki–technikai fejlődés és a népesség előregedése jelentette kihívásokkal szembesülve a lisszaboni stratégia ma legalább olyan érvényes és szükséges, mint 2000-ben volt. Európa növekedési és foglalkoztatási téren megnyilvánuló gyenge pontjai orvoslásra várnak.”

Arra buzdították a kormányfői csúcs résztvevőit, hogy a stratégia félidőben esedékes felülvizsgálatakor olyan gazdaságpolitikára összpontosítsanak, amely megteremti 2010-ig – évi átlagban – a 3%-os gazdasági növekedés feltételeit. Támogatásukról biztosították a brüsszeli bizottság javaslatait, amelyek a lisszaboni stratégia végrehajtási folyamatának kigazítását és karcsúsítását célozzák. Rámutattak annak fontosságára, hogy a társadalmi partnereket nemzeti szinten vonják be az egyes tagországokban megvalósítandó ún. lisszaboni programok kidolgozásába, európai szinten pedig a stratégia végrehajtásának és eredményeinek értékelésébe.

A társadalmi partnerek négy jelentést is beterjesztettek a csúcs fóruma elé. Ezek a következők voltak:

- a nemek közti esélyegyenlőség megteremtésére szolgáló akciók új kerete;

- az élethosszig tartó tanulás (a szaktudás és a képesítések folyamatos fejlesztése, illetve újabbak megszerzése) érdekében végrehajtott akcióik nyomán követéséről szóló harmadik éves jelentésük;
- az európai foglalkoztatási irányelvek gyakorlati megvalósítása érdekében a nemzeti társadalmi partnerek akcióiról készített második közös jelentésük;
- közös hozzászólásuk az EU-nak az ifjúságot érintő kezdeményezéséhez.

A lisszaboni stratégia foglalkoztatási céljainak eddigi teljesülése

A lisszaboni stratégia megalkotói 2010-re elvárásként fogalmazták meg

- az általános foglalkoztatottsági szint 70%-ra emelését (2005: 67%),
- a női munkaerő aktív munkaerő-piaci arányának 60%-ra növelését (2005: 57%),
- az 55–64 év közötti korosztály 50%-ának aktív foglalkoztatását,
- a nyugállományba vonulás átlagéletkorának emelését 5 évvel,
- 3 éves kortól az iskolaköteles korig a gyermekek 90%-a, a 3 éven aluliak 33%-a számára gyermekfelügyelet (óvoda, bölcsőde) igénybevételének megteremtését.

A tagországok számára a foglalkoztatáspolitikában 4, prioritásként kezelendő területet is megjelöltek:

1. mind többek bevonását a munka világába,
2. a dolgozók és a vállalatok alkalmazkodóképességének, rugalmasságának fokozását,
3. mind több befektetést a humántőkébe és az élethosszig tartó tanulás realitássá tételét,
4. a munkaerővel kapcsolatos reformok gyakorlati végrehajtásának tökéletesítését jobb, hatékonyabb irányítás segítségével.

2005. január végén a brüsszeli bizottság munkaanyaga részletezte az e célok megvalósítása terén elérteteket. Megállapította: 2003-ban az EU akkori 15 tagországában a foglalkoztatottsági ráta 64,4%, a 2004. május 1-jétől 25 tagúra bővült Közösséget vizsgálva 63% volt.

Tagországonként azonban jelentős eltérésekre derült fény: e mutató alakulása a legelőnytelenebb Lengyelországban (51,2%), a legkedvezőbb Dániában (75,1%) volt.

A bizottság álláspontja szerint az *összfoglalkoztatottsági* célkitűzés teljesítéséhez az EU 25 tagországában több mint 22 millió új munkahelyet kell teremteni. Ez évi átlagban 1,5%-os növekedési ráta teljesítését teszi szükségessé a 2000–2003 közötti időszak átlagában elért évi 0,7%-kal szemben.

2003-ban a *nők foglalkoztatottságának* aránya az EU 15-ökben 56,1% volt, ami megközelítette e mutató 2005-re 57%-ban meghatározott közbenső értékét. Az EU 25-ökben ugyanez 2003-ban 55,1%-on állt. A bizottság szerint a nők foglalkoztatására 2010-re előirányzott cél elérhető, ha 2003 és 2010 között sikerül évi átlagban 1%-os növekedést teljesíteni az EU 15 tagországában (szemben a 2000–2003 közötti évi 1,5%-kal), illetve 1,2%-ot az immár 25 tagot tömörítő térségben.

1999 és 2003 között jelentősen, 4,6%-ponttal 41,7%-ra nőtt az *idősebbek foglalkoztatása* az EU 15 tagországában (ugyanez a mutató 40,2% volt a 25 tagú térségben). A bizottság véleménye mégis az, hogy az idősebbek foglalkoztatására kitűzött cél teljesítésétől az EU még igen messze van: az 55 éven felüliek foglalkoztatottsági arányának a 15 tagországban évente 2,7%-kal, a 25 tagországban 3,2%-kal kellene növekednie az eredeti cél eléréséhez. Különösen alacsony az 55 éven felüli nők foglalkoztatási rátája.

A munkaerőpiacról kikerülés átlagéletkora a 2002-ben jellemző 60,8 évről 2003-ban 61,4 évre nőtt az EU 15-ökben és 60,4 évről 61 évre a 25 tagú Unióban annak hatására, hogy több tagországban nyugdíjreformot hajtanak végre és ún. aktív öregedési stratégiákat dolgoznak ki és alkalmaznak. A legtöbb tagországban mégis hiányzik vagy továbbfejlesztést igényel az átfogó stratégia az aktív öregedés tekintetében.

A *gyermekfelügyelet* igénybevételének biztosítása az EU-ban javul, mivel egyre több tagországa tűz ki nemzeti célokat e tekintetben, bár ezeket nem minden esetben támasztják alá konkrét kezdeményezések. E területről összehangolt statisztikai kimutatás csak 2006-ban áll majd rendelkezésre. A 3 éven aluliak esetében a gyermekfelügyelet elérhetősége hiányos – csak Svédország, Dánia és Belgium (részben) teljesíti a 33%-os lefedettségi célkitűzést, míg sok tagországban e mutató nem éri el a 15%-ot. A gyermekek 3 évestől iskolaköteles korig terjedő kategóriájában valamivel jobb a helyzet, minthogy sok tagország büszkélkedik azal: elérte a 90%-os célkitűzést, azaz e korcsoportban a gyermekek 90%-a juthat óvodai ellátáshoz.

A brüsszeli bizottság megítélése szerint előrehaladást sikerült elérni a következő területeken is:

- a) A nemek közti aránytalanságok csökkentésében, minthogy a helyzet a fizetések és a foglalkoztatottság tekintetében általánosságban javult (bár a fizetések nemek szerinti alakulásában 1999 és 2001 között romlott a helyzet, mivel Németországban, Portugáliában és Svédországban nőtt a különbség).
- b) A munkavállalás (a segélyek igénybevételéhez képest) kifizetődővé tétele érdekében sok tagországban reformokat hajtanak végre az adók és a juttatások célirányos, egyidejű módosításának összehatására koncentrálva. Ennek ellenére – a bizottság megállapítása szerint – nehéz feladat a munkanélküliség csapdájának hatékony felszámolása.
- c) A be nem jelentett munkavégzés és a feketegazdaság visszaszorításában korlátozott előrelépés valósult meg. Az EU sok tagországában e jelenség olyan ágazatokban jellemző, mint az építőipar, a mezőgazdaság, a szállodaipar, az éttermi, a személyre szóló és a háztartással összefüggő, illetve a ház körüli szolgáltatások. Bár nehéz akár csak hozzávetőlegesen is megbecsülni elterjedtségének mértékét, az 1990-es évek közepe óta a be nem jelentett foglalkoztatás, illetve az illegális munkavállalás arányában feltehetőleg csökkent az új tagországokban az EU-tagságra való felkészülésük velejárójaként – Lengyelország kivételével, ahol 1995-től mértéke a munkanélküliség fokozódásának tulajdoníthatóan nőtt; és
- d) A részdíjs és az időleges munkavállalás szerény mértékben, 2003-ban az EU 15-ökben rendelkezésre álló munkaerő-állomány 18,6%-ára, az EU 25-ök esetében 17,1%-ára emelkedett. A részmunkaidős foglalkoztatás elsősorban a nők által kedvelt megoldás – a 25 tagú EU-ban 2003-ban a női foglalkoztatottak 30,5%-a élt e lehetőséggel, szemben a férfiak körében mért 6,6%-kal. Az időleges, az átmeneti foglalkoztatás elterjedtsége szerényebb mértékben nőtt: a foglalkoztatottak összlétszámának csak 12,8%-a vette igénybe az EU 25-ökben 2003-ban. 1998 és 2003 között az időleges foglalkoztatás, illetve munkavállalás aránya 6,7%-kal fokozódott.

A brüsszeli bizottság elképzelései a stratégia megújítását illetően

Mivel a lisszaboni stratégia, amely az EU-t 2010-re világviszonylatban a legdinamikusabban fejlődő, tudásalapú térséggé szándékozik fej-

leszteni, egyelőre köztudottan megalkotói elvárásainál kevésbé látványos eredményeket volt csak képes kézzelfoghatóvá tenni, az állam- és kormányfők, illetve miniszterek 2005 márciusi csúcstalálkozója résztvevőinek fő célja a program még több ösztönző elemmel gazdagítása, lendületbe hozása volt. Egyetértettek ugyanis abban, hogy az eredmények egyelőre vegyesek, és bár vitathatatlan előrelépésre is sor került, a hiányosságok és a késlekedések miatt sürgős akciókra van szükség. Alapvető célokként jelölték meg

- a tudás és az innováció ösztönzését,
- az EU olyan vonzó térséggé alakítását, ahová érdemes befektetni, és ahol hatékonyan lehet dolgozni, illetve
- a gazdasági növekedés és a foglalkoztatás segítségével a társadalmi kohézió erősítésének szorgalmazását.

A brüsszeli bizottság „Együttműködés a munkahelyek számának gyarapítása és a növekedés érdekében. A lisszaboni stratégia újraindítása” című dokumentumában rámutatott: a tagországok között teljes az egyetértés, hogy Európa messze nem használta még ki azokat a változtatási lehetőségeket, amelyeket e stratégia felkínál. Bár a diagnózist és a nélkülözhetetlen gyógymódokat a tagok nem vitatják, a valóság az: még nem sikerült kellő mértékben előrelépni az eredeti célok megvalósításában. Bár a bizottság nem szándékozik újraírni a stratégiát, európai és nemzeti szinten új akciókat kíván meghatározni, amelyek hozzásegítenek a lisszaboni vízió megvalósulásához.

A stratégia megújítását lehetővé tévő akciók körébe tartozik:

- az EU egységes belső piacának kiterjesztése és elmélyítése;
- az európai és a nemzeti szabályok, rendelkezések tökéletesítése;
- nyitott és versenyképes piacok biztosítása az EU-n belül és kívül;
- az európai infrastruktúra bővítése és minőségének javítása;
- a K+F területén a befektetések növelése és hatékonyságuk fokozása;
- az innovációs tevékenység megkönnyítése;
- hozzájárulás erős európai ipari bázis létrejöttéhez;
- az eddiginél nagyobb létszámú munkaerő bevonása a foglalkoztatásba;
- a szociális védőháló, azaz a támogatási és a társadalombiztosítási rendszerek korszerűsítése;
- a munkavállalók és a cégek alkalmazkodóképességének és a munkaerőpiac rugalmasságának fokozása;
- az oktatás és a szakképzés minőségének emelése révén több és hatékonyabb befektetés a humántőkébe.

Jelentősen javítani kell a lisszaboni stratégia megvalósítását célzó akciók irányítását is hatékonyságuk fokozása és könnyen érthetőségük érdekében, továbbá ún. lisszaboni akcióprogramot kell kidolgozni, meghatározva abban a megvalósítás konkrét útjait-módjait – javasolja a bizottság.

Egyszerűsíteni kell a jelentéstételi mechanizmusokat, megkönnyítve ezzel az Európai Tanács 2010-ig minden év tavaszán esedékes gyakorlati iránymutatásának kidolgozását. A végrehajtási folyamat azért szorul felülvizsgálatra, mert túlságosan bonyolulttá vált és nehezen érthető, sok papírmunkát generál, ám kevés a konkrét cselekvésben megnyilvánuló hatása. Az európai és a nemzeti felelősségi körök összemosódtak. Ezért a brüsszeli bizottság indítványozza: minden egyes EU-tagország évente egyetlen nemzeti akcióprogramot dolgozzon ki és fogadjon el a gazdasági növekedés és a munkahelyek tekintetében. Ez helyettesíti majd a koordináció nyitott módszeréből következő jelentések áradatát, amelyek közül az egyik a foglalkoztatás nemzeti akcióterve. Az egyes tagországokban kormány szinten a lisszaboni stratégiáért felelős személyt kell ki nevezni e stratégia különböző elemeinek összehangolása céljából.

Az EU Lisszaboni Akcióprogramjában kell közzétenni az EU-szintű akciók közül a prioritást élvezőket, az általános gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai irányvonalak keretében működő gazdasági és foglalkoztatási koordinációs mechanizmusokat pedig egyetlen csomagtervbe kell integrálni, és minden év januárjában közzéteendő éves jelentésben kell rögzíteni azokat.

Mivel a lisszaboni stratégia Achilles-sarka a célok megfelelő interpretálása, a végrehajtás tökéletesítését célzó új intézkedések csak akkor fejthetik ki jótékony hatásukat, ha a tagországok valódi elkötelezettséget tanúsítanak velük kapcsolatban. A most elhatározottak 3 éves ciklusra szólnak, kevésbé szigorú felülvizsgálatukra 2006-ban, majd 2007-ben kerül sor, míg átfogóbb elemzésük, értékelésük 2008-ban válik esedékessé. Ezt követően újabb 3 éves ciklus veszi majd kezdetét.

Tudás és innováció

A lisszaboni stratégia újbóli lendületbe hozásának egyik kulcsterülete a kutatás–fejlesztés, az oktatás és az innováció ismételt felkarolása újabb akciók keretében. Ha valóban megtörténik, akkor ez – a szakminiszterek meggyőződése szerint – elősegíti majd több és jobb munkahely létrehozását.

Fennmaradt az eredeti lisszaboni célkitűzés, amelynek értelmében 2010-re a GDP 3%-át kell K + F-re fordítani a magán- és az állami szféra beruházásainak, befektetéseinek együttes eredőjeként, a közbeeső értékeket pedig nemzeti szinten kell meghatározni. Fokozni kell az EU vonzerejét a kutatók szempontjából a számukra meghatározó jelentőségű feltételek – amelyek között hivatásukat gyakorolják – javításával. A tagországoknak fejleszteniük kell saját innovációs politikájukat is, főként a kis- és a középméretű vállalkozások támogatására összpontosítva ilyen irányú erőfeszítéseiket, fel kell karolniuk a vállalatok és az egyetemek közös kutatásait, elősegíteniük a kutatás–fejlesztésre vállalkozók kockázati tőkéhez jutását, a közbeszerzési pályázatok kiírását innovatív termékekre és szolgáltatásokra kell összpontosítani és érdemes fejleszteni az innovációra épülő partnerségi kapcsolatokat.

Európa vonzerejének növelése

Az EU-nak ki kell teljesítenie belső piacát és „üzletbarátabbá” kell alakítania szabályozási környezetét, miközben az üzleti életben ki kell bontakoztatnia a társadalmi felelősségérzést. A fenntartható fogyasztás és termelés, a magas életminőség biztosítása érdekében hatékony infrastruktúrára van szükség. A brüsszeli bizottság sürgeti, hogy a tagországok valamennyi releváns direktívát e területek igényeihez igazítsanak hozzá.

Az egységes belső piac kiteljesítése szempontjából nagy jelentőségű a teljesen operatív szolgáltatások EU-n belüli piacának megteremtése. A 2004 januárjában e céllal javasolt direktíva nagyfokú nézetkülönbségeket váltott ki a szakszervezetek körében, amelyek attól tartanak, hogy „szociális dömpinghez” vezethet, ha hatására a cégek számára lehetővé válik: egy adott tagországban rendelkezzenek bejegyzett székhellyel, az ott érvényben lévő rendelkezések hatálya alá tartozzanak, ám konkrét tevékenységüket egy másikban folytassák.

A bizottság véleménye: „A szolgáltatások egységes belső piacának teljes mértékben működőképesnek kell lennie, miközben az európai szociális modellt is meg kell őrizni. E vita fényében az Európai Tanács szerint a jogalkotási folyamatra vár, hogy a direktíva valamennyi célkitűzését illetően biztosítható legyen a széleskörű konszenzus. Ezért bizonyosra vehető, hogy az Európai Parlament által 2005 júniusában első olvasatban már tárgyalt direktíva jelentős felülvizsgálaton, változtatáson ment át. A Tanács rámutat az EU szabályozási környezet tökéletesítésének szükségességére is, hozzátéve: ebből főként a kkv-k profitálnak majd.

Társadalmi kohézió, növekedés és foglalkoztatás

A Tanács üdvözölte a brüsszeli bizottság által szociális téren az elkövetkező öt évre összeállított menetrendet, amelyben foglalkoztatási és szociális kérdésekben egy sor politikai irányvonalat vázol fel. Megítélése szerint a növekvő foglalkoztatási szint és a munkában töltött évek számának emelése a szociális védőhálót alkotó rendszerek reformjával párosulva a szociális támogatások jelenlegi szintje fenntartásának leghatékonyabb módja.

A lisszaboni stratégia foglalkoztatási céljai fennmaradnak, csakúgy, mint a teljes foglalkoztatás, a munka minősége, az élők munkatermelékenysége és a szociális kohézió tekintetében eredetileg megfogalmazottak. Mind többeket kell a munkaerőpiacra vonzani az aktív foglalkoztatáspolitikát, a munkavállalás – a segélyekhez viszonyítva – kifizetődővé tétele, a munka és a családi élet összeegyeztetése, a munka frontján az egyenlő előmeneteli és egyéb esélyek biztosítása, a munkavégzés keretében az ún. aktív öregedés lehetővé tétele, a társadalmi beilleszkedés ösztönzése és a be nem jelentett munkavégzés legális foglalkoztatássá alakítása segítségével.

A munkaszervezet új formái, a munkavállalók és a munkáltatók szerződéses megállapodásainak (kollektív szerződések) nagyobb változatossága is hozzásegítenek majd az alkalmazkodóképesség, a rugalmasság növekedéséhez. Nagyobb súlyt kell fektetni a gazdasági változások precízebb előrejelzésére és kezelésére. Az oktatás és a szakképzés a társadalmi kohézió ösztönzésének kulcsfontosságú elemei, és a tagországoknak azon kell fáradozniuk, hogy emeljék az oktatás általános színvonalát, csökkentsék az iskolai tanulmányaikat abbahagyók, a lemorzsolódók számát. Összpontosítani kell az élethosszig tartó tanulásra, főként az alacsony szakképzettségű és a kkv-kben foglalkoztatott munkaerő tekintetében.

A munkáltatói szervezetek reagálása a csúcstalálkozón elfogadottakra

A magánszektor EU-szintű munkáltatói szervezete, a UNICE üdvözölte a tényt, hogy az Európai Tanács arra összpontosítja figyelmét, miként dinamizálja az EU-t, minthogy meggyőződése: „Európát fel kell rázni letargiájából és fokozni kell növekedési potenciálját”.

Ugyanakkor csalódottságának is hangot adott, mert a Tanács nem ragadta meg a kínálkozó alkalmat a lisszaboni stratégia valóban erőtel-

jes újraindításához. Reméli viszont, hogy mivel a tagországok kulcsszerpet kapnak a stratégia dinamizálásában, a 2005–2008 közötti időszakra megfogalmazandó nemzeti akciótervek „hozzásegítenek majd a reformot megcélzó és prioritást élvező akciók helyes megválasztásához”.

A UNICE támogatja a szolgáltatások belső piacának liberalizálását, amit „az EU gazdaságának és foglalkoztatási helyzetének központi elemeként” értékel.

A szolgáltatásokról rendelkező direktíva a gazdasági növekedés és a munkahelyteremtés szempontjából alapvető jelentőségű. Miközben egyetért azzal, hogy ennek az irányelvnek nem szabad aláásnia a munkavállalók munkavégzési helye, illetve kinevezése tekintetében meglévő törvényi szabályozást, véleménye szerint az EU-nak „sürgős szüksége van arra, hogy jól működő, egységes belső piaccal rendelkezzen a szolgáltatások tekintetében is”. A szervezet főtitkára kijelentette: „Európának növekedést generáló és munkahelyteremtő stratégiára van szüksége. Ez módot ad majd a cégeknek, hogy méretüktől függetlenül valamennyi tagországban álláslehetőségeket teremtsenek, azaz bővítsék a foglalkoztatást. Most az európai és a nemzeti politikai vezetőkön a sor, hogy a szavakat tettekre váltsák.”

Az ETUC (az európai szakszervezetek tanácsa) főtitkára szerint az EU-ban reformokra van szükség, ám megfelelő makrogazdasági politikák segítségével biztosítani kell, hogy ezek valóban sikeresek legyenek. „Egységes belső piac, közös valuta, a hálózatba szerveződött iparágak liberalizálása, a munkaerőpiac megreformálása. Mindezt Európa már megvalósította. Ám hol vannak e reformok eredményei? A probléma nem a strukturális reform hiánya, hanem a növekedést támogató, fenntartó makrogazdasági politikák mellőzése.”

A szervezet úgy véli: csak akkor lehetséges több és jobb munkaalkalmat teremteni, ha aktív keresletpolitikát valósítanak meg. Olyan politikai irányvonalak végrehajtására kell törekedni, amelyek – húzóerőként hatva a termelékenységre – erősítik az európai szociális modellt, szemben azokkal, amelyek a jóléti állam deregulációját szorgalmazzák. E reformpolitikákat a szociális partnerekkel egyetértésben kell véghezvinni.

Összegezve: világossá vált, hogy miközben az EU-ban az elmúlt öt évben sikerült bizonyos előrehaladást elérni a foglalkoztatottság szintje és minősége tekintetében, sok még a tennivaló e téren. Jelenleg valamennyi tagország azon fáradozik, hogy olyan területeken hajtsa végre reformokat, mint az előrehozott nyugdíjazás, az ún. aktív öregedés, a szociális juttatások igénybevétele és a munkalehetőség keresésére ösztönzés közti megfelelő kapcsolat, a szakmai képességek, illetve készsége-

gek fejlesztése, a munkavállalók felkészültségi szintjének, szakmai rátermettségének tökéletesítése és naprakésszé tétele stb. Ezek egytől egyig a következő években hozzák majd meg gyümölcseiket. Egyelőre vitatott kérdés, vajon mindez elegendő lesz-e a lisszaboni stratégia által 2010-re előírányzott eredeti célok eléréséhez.

Konszenzus van kialakulóban a tekintetben: ha az EU munkaerőpiacának teljesítménye nem változik az első ötéves perióduséhoz képest, akkor valószínűtlen e célok megvalósítása.

Miközben a stratégia félidőben sorra került felülvizsgálata és a megvalósítás hiányosságainak feltárása során – mint szó volt róla – az eredeti célok egyikét sem helyezték hatályon kívül, az EU vezetői most arra törekednek, hogy felszámolják a feltárt gyengébb pontokat, azaz az egyes tagországokban a stratégiából következő akciók irányításában és végrehajtásában mutatkozó problémákat. A brüsszeli bizottság a könnyebb érthetőség és az átláthatóság érdekében karcsúsította a folyamatot.

Most már az egyes tagországokon múlik: képesek lesznek-e a jövőben a lisszaboni stratégia eredményesebb végrehajtásán munkálkodni.

Összeállította: Nagy Károlyné

Lisbon strategy relaunched. = European Industrial Relations Review, 2005. 376. sz. máj. p. 23–26.

Constitutional Treaty agreed. = European Industrial Relations Review, 2004. 366. sz. júl. p. 2.

Lisbon Agenda. = <http://www.euractiv.com>, 2004. aug. 17.

Röviden...

A kötelező nyugdíjkorhatár diszkriminációnak minősül

A diszkrimináció eltörlésével felmerülő problémák

A brit kormány és a munkáltatók között heves vita tárgyát képezik azok az új törvények, amelyek tiltják a foglalkoztatottak között életkoruk szerinti különbségtételt. E nézeteltérés azt követően robbant ki, hogy a kormány aláírásával erősítette meg e történelmi jelentőségű EU-irányelvet.

A munkavállalókat – az életkoruk miatt – sújtó diszkrimináció megtiltásának következményei, a munkáltatókra nézve, igen nagy horderejűeknek tűnnek.

Az új munkaügyi rendelkezések jelentős hatást gyakorolnak majd a munkaerő toborzására, azaz felvételére, megtartására és nyugdíjazására. Az üzleti életben törvénytelené válik munkaerőt az életkor szerint válogatva felvenni, illetve adott személyt kora alapján előléptetni vagy lefokozni.

De mi történjék a nyugdíjazással?

Jelenleg a munkáltatók, a munkaszerződésben, kötelező nyugdíjkorhatárt jelölhetnek meg. A magánszektorban ez általában 60 és 65 év között van. Elvben, az ilyen kötelező korhatár diszkriminációnak minősül. A vonatkozó EU-irányelv azonban lehetőséget ad a tagországok számára országos szinten, általánosan alkalmazandó nyugdíjkorhatár megjelölésére. Más országokhoz hasonlóan, Nagy-Britannia lakossága is gyors ütemben öregszik. Amint az ún. baby-boom korosztály eléri a nyugdíjkorhatárt, a fiskális feszültség fokozódik. A miniszterek arra kívánják felhasználni az életkor szerinti diszkriminációt tiltó jogszabályi rendelkezést, hogy általa világos jelzést adjanak a továbbdolgozás igényére vagyis, hogy szükségesnek tartják az aktív, azaz a munkaviszonyban töltött évek számának növelését.

Az új jogszabályok gyakorlati következményei

Az üzleti világnak ebből feltétlenül hasznot kell húznia, mivel hatására csökken az adóteher. De a munkaadók attól félnek, hogy ha az új munkaügyi rendelkezések érvényben lesznek, számukra igen költséges, ám nem hatékony, nem termelékeny alkalmazottak maradnak a nyakukon vagy kénytelenek lesznek peres ügyek sokaságával szembesülni. A Cambridge-i Egyetemen, az életkorral és a foglalkoztatás témakörében jártas kutatók tudományos igényességgel kijelentették: „A munkáltatóknak igazuk van akkor, amikor aggódnak, mivel e rendszerek nem túlságosan kifinomultak, ezért nehéznek bizonyulhat megvédelmezni a rájuk alapozott döntések helyességét.”

Az USA-ban, ahol 1967-ben megtiltották az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetést és 1986-ban a legtöbb munkavállaló esetében eltörölték a kötelező nyugdíjkorhatárt. Az amerikai munkáltatók megtanultak együtt élni a jogszabállyal és egyértelműen úgy tűnik: ezáltal növekedett az idősebb dolgozók foglalkoztatási rátája.

(The Economist, 371. k. 8381. sz. 2004. jún. 26. p. 41.)