

MOLNÁR EMESE

Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája

Bevezetés

Az Európai Unió ma a világ egyik gazdasági nagyhatalma. Bár a világ lakosságának csak 6 %-át foglalja magában, a teljes termelés több mint 20 %-át képviseli. Mindezek ellenére az egyik fő célt még nem sikerült elérnie: az Unió nem képes a teljes foglalkoztatásra. Az Unión belül mintegy 16,5 millióan hiába keresnek munkát. Ezek fele már több, mint egy éve, egyharmaduk pedig már több, mint két éve munkanélküli. A munkanélküliség aránya különösen magas a fiatalok, az időskorúak és az egyéb hátrányos helyzetű személyek körében. Az is jellemző a munkaerőpiacra, hogy a nők sokkal kisebb arányban vannak jelen, mint a férfiak, ezenkívül a fizetések és a karrierlehetőségek területén is különbségek mutatkoznak a két nem között. A munkanélküliek magas aránya két fő jelenséggel magyarázható.¹

– A munkanélküliség jelentősen nőtt az elmúlt 25 év során a 70-es és a 80-as évekbeli olajválságokat, valamint a 90-es évekbeli pénzügyi zavarokat követően. Európa nem tudta megfelelően kezelni ezeket a problémákat, mivel nem rendelkezett a növekedésre és a stabilitásra alapozott összehangolt gazdaságpolitikával. Az Európai Pénzügyi Unió létrehozása, az egységes piac és az egységes pénznem bevezetése a jövőben elősegíti az ilyen válságok kezelését.

– Az európai foglalkoztatáspolitikát a munkaerőpiac változásaihoz nem alkalmazkodott kellőképpen. Sokáig az aktív eszközökkel szemben a passzív foglalkoztatáspolitikai eszközöket részesítették előnyben.² Többek között ez idézte elő a tartósan munkanélküliek³ magas arányát.

A következőkben áttekintést adok arról, hogy az Európai Unió hogyan válaszol a munkaerőpiaci kihívásra, részletesen bemutatva a közösségi foglalkoztatáspolitikát legfontosabb állomásait.

¹ STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI

² A passzív eszközök a pénzügyi segítséget jelentik, míg az aktív eszközök a munkanélkülinek a munka világába való visszatérését segítik elő.

³ A több, mint 12 hónapja munkanélküliek.

I. Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájának főbb állomásai

1. A Párizsi Szerződés

1951. április 18-án hat európai tagállam – Német Szövetségi Köztársaság, Belgium, Franciaország, Olaszország, Luxemburg és Hollandia – Párizsban aláírta az Európai Szén- és Acélközösséget létrehozó szerződést. Már ez a szerződés is megemlíti a foglalkoztatás kérdését. A szerződés 2. cikkelye szerint:

“Az Európai Szén- és Acélközösség arra hivatott, hogy a tagállamok gazdasági életével összhangban és a közös piac alapján (...) hozzájáruljon a gazdaság fejlődéséhez, a foglalkoztatottság növeléséhez és az életszínvonal emelkedéséhez.

A Közösségnek a fokozatos fejlődés során meg kell teremtenie azokat az előfeltételeket, amelyek maguktól biztosítják a termelés legésszerűbb felosztását a legmagasabb termelékenységi szinten, emellett gondoskodnia kell arról, hogy ne következzen be visszaesés a foglalkoztatottságban és hogy a tagállamok gazdasági életében a mélyreható és tartós zavarok elkerülhetők legyenek.”

A Párizsi Szerződésben a foglalkoztatási beruházásokról is rendelkeztek a felek, méghozzá az 56. cikkelyben:

“(1) Ha a Főhatóság általános céljaival összhangban új műszaki eljárásokat vagy termelési eszközöket vezetnek be, és ez a szén- és acélipar munkaerő-szükségletének olyan rendkívüli mértékű csökkenéséhez vezet, hogy az egy vagy több területen felszabaduló munkaerő újrafoglalkoztatása különleges nehézségekkel jár, és az érintett kormányok erre irányuló javaslatot tesznek:

a, a Főhatóság bekéri a Tanácsadó Bizottság állásfoglalását;

b, az 54. cikkely alapján a hatáskörébe tartozó iparágakban vagy a Tanács hozzájárulásával minden más iparágban megkönnyítheti az általa jónak tartott olyan programok finanszírozását, amelyek olyan új foglalkoztatási lehetőségeket teremtenek, amelyek gazdaságilag életképesek, és alkalmasak arra, hogy a szabadon maradt munkaerő produktív újrafoglalkoztatását biztosítsák;

c, vissza nem fizetendő segélyt engedélyez, hogy hozzájáruljon

– olyan végkielégítések fizetéséhez, amelyek a munkavállalók számára lehetővé teszik, hogy kivárhassák újbóli munkába állásukat;

– a munkavállalónak új munkahelyhez való hozzájutás költségeire adott segélyek fizetéséhez;

– az olyan munkavállalók átképzéséhez, akiknek foglalkoztatást kell változtatniuk.

A Főhatóság a vissza nem fizetendő segély engedélyezését az érintett állam által fizetett legalább ugyanolyan mértékű segély fizetésétől teszi függővé, kivéve, ha ettől a Tanács kétharmados többséggel eltérést enged.”

2. Római Szerződés

Az Európai Szén-és Acélközösség létrehozását követően 1957. március 25-én a tagállamok aláírták a Római Szerződést és ezzel megalapították az Európai Gazdasági

Közösséget. A foglalkoztatás kérdéséről itt is szó esett. A Szerződés 118. cikkelye szerint:

“... a Bizottság feladata, hogy a tagállamok között szociális téren segítse elő a szoros együttműködést, különösen az alábbi tárgyakban:

- foglalkoztatás*
- munkajog és munkakörülmények*
- szakmai alap- és továbbképzés*
- társadalombiztosítás*
- üzemi balesetek és foglalkozási ártalmak megelőzése*
- munkahigiénia*
- egyesülési jog, jog a kollektív tárgyalásokra.”*

A Római Szerződés a Bizottság feladatkörébe utalja a tagállamok közötti szoros együttműködés elősegítését. E tekintetben a Bizottság csak eljárási jogosítványokkal rendelkezik, mivel a konkrét, kötelező rendelkezések meghozatalára nem jogosult, csupán véleményezhet, konzultációkat, fórumokat szervezhet, illetve tanulmányokat készíthet. A Bizottság nem befolyásolhatja a tagállamok belső jogalkotását sem, mivel a Római Szerződést meghatározó neoliberais gondolkodás szerint a szociális indítatású közösségi beavatkozás káros, mert az gátolja a termelési tényezők optimális kombinációját, ez pedig csökkenti a gazdasági teljesítményt, melynek következtében a szociális fejlődés forrásai is csökkennek.⁴

Ugyanis az akkor uralkodó felfogás szerint a szociális dimenzió csak másodlagos tényező volt, elsődleges célnak pedig a gazdasági növekedést tekintették, mely a neoliberais ideológia szerint automatikusan maga után vonja az életszínvonal és az életkörülmények javulását.

Így a szociálpolitika nem is szerepelt a közös piac céljai között.

A Római Szerződés ezen kívül létrehozta az Európai Szociális Alapot. Ennek alap gondolata az volt, hogy a folyamatosan változó társadalmi és foglalkoztatási helyzet kezelésére anyagi segítséget nyújtsanak. Az Európai Szociális alap célját a Római Szerződés 123. cikkelye a következőképpen fogalmazza meg:

“... célja, hogy a Közösségen belül megkönnyítse az elhelyezkedési lehetőséget, megnövelje a dolgozók földrajzi és szakmai mobilitását, valamint megkönnyítse az ipari változásokhoz és a termelési rendszer fejlődéséhez való alkalmazkodást, kiváltképpen a szakképzés és átképzés által.”

3. A Szociális Akcióprogram

Az 1960-as évek végén és a '70-es évek elején bár a munkanélküliség tényleg csökkent, egyre többen kezdtek kétségbe vonni a “gazdasági fejlődés majd mindent megold” elvét. Közben 1972-ben Dániát, Nagy-Britanniát és Írországot is felvették a tagállamok közé. 1974-ben már a kilenc tagállam elfogadta a Szociális Akcióprogramot, mely meghatározta az Európai Közösség későbbi szociálpolitikájának irányát. A

⁴ Az Európai Szociális Alap működését a későbbiekben többször módosították. A módosításokra e dolgozatomban nem térek ki, a témával részletesen foglalkozik: GYULAVÁRI T. – KÖNCEI GY.: *Európai szociális jog*. Oziris, 2000, pp. 98-122.

Szociális Akcióprogram három fő célt fogalmaz meg. Elsőként a foglalkoztatási helyzet, majd az élet- és munkakörülmények javítását ösztönzi, ezen kívül pedig szól a szélesebb körű párbeszéd szükségességéről a Közösség gazdasági és szociális döntéseinek meghozatalában. Az Akcióprogram alapján 1974–1976 között több jelentős közösségi szociálpolitikai irányelvet fogalmaztak meg. Ám ezek a foglalkoztatás kérdését csak közvetetten érintették, elsősorban a diszkrimináció tilalmáról és a nők jogairól szóltak.

4. Közösségi Karta a munkavállalók alapvető szociális jogairól

Az 1980-as években, főleg az évtized második felében a munkanélküliség egyre súlyosabb problémát jelentett az Európai Közösség tagállamainak. A legtöbb tagállamnak igen magas munkanélküliséggel kellett szembenéznie ezekben az években. Ez újabb lépések meghozatalára ösztönözte a tagállamokat. A gazdasági fejlődés elsődlegességének az elvét végleg elvetették és az 1989. június 26-27-én tartott madridi csúcson határozottan kimondták, hogy a gazdasági fejlődés mellett a szociális fejlődést is azonos mértékben kell hangsúlyozni. Ugyanezen év decemberében, Strasbourgban, a tagállamok elfogadták a "Közösségi Karta a munkavállalók alapvető szociális jogairól" című dokumentumot. Pontosabban a Kartát az akkori 12 tagállam közül csak 11 fogadta el, Nagy-Britannia viszont teljes mértékben elutasította azt. Az akkor hatalmon lévő angol konzervatív kormány ugyanis a munkanélküliség problémájának enyhítését a munkajogi deregulációban, vagyis a munkajogi szabályok csökkentésében látta[M1]. A brit ellenállás következtében a Karta nem lett kötelező erejű a tagállamokra nézve. A Karta alapvető szociális jogokat és határozott célokat tartalmaz. A foglalkoztatásról a 4-6. cikkben szól, ám csupán a szabad munkaválasztáshoz és a tisztességes bérezéshez való jogot említi. Ezen kívül leszögezi, hogy a közérdekű állasközvetítés mindenki számára ingyenes.

5. A "Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás" című Fehér Könyv

A közösségi szintű foglalkoztatáspolitikáról az 1993-ban kiadott "Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás" című Fehér Könyv nyitott vitát. E Fehér Könyvben jelenik meg először a foglalkoztatáspolitikai gazdasági és szociális megközelítésének ötvöződése. Ez a gyakorlatban annyit jelent, hogy a gazdaság alakításánál figyelembe kell venni az aktív szolidaritás elvét, vagyis a gazdaság versenyképességének növelése mellett csökkenteni kell a meglévő társadalmi különbségeket.

6. Fehér Könyv a Szociálpolitikáról

E dokumentumot a Bizottság 1994 júliusában fogadta el azzal a céllal, hogy meghatározza az Európai Unió szociálpolitikai tevékenységének a jövőbeni irányvonalát. A dokumentum négy fő részre tagolható, melyek egyike a foglalkoztatás.

7. Esseni Értekezlet

Egy évvel később, 1994-ben az Európa Tanács elfogadta az "Esseni Következtetések" című dokumentumot, melyben a tagállamok számára 5 különös jelentőségű foglalkoztatáspolitikai területet emelnek ki. Ezek a következők:

1. Az elhelyezkedési lehetőségek javítása a szakképzés fejlesztésével.
2. A gazdasági növekedéssel növelni kell a foglalkoztatottak számát. Ezt elsősorban a rugalmasabb munkaszervezettel, a munkahelyteremtést segítő bérpolitikával és regionális kezdeményezésekkel kell elérni.
3. Csökkenteni kell a közvetett munkaerőköltségeket.
4. A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök helyett aktív eszközöket kell alkalmazni.
5. Külön intézkedéseket kell hozni azon rétegek számára, akiket a munkanélküliség különösen fenyeget (fiatalok, tartós munkanélküliek, nők, idősebb munkavállalók).

Az Esseni Következtetések nyomán kialakult változásokat az Európa Tanács az 1995-ben Madridban és az 1996-ban Dublinban megrendezett ülésén értékelte.

8. Amszterdami Szerződés

Az 1997. június 16–17-én megrendezett Amszterdami Csúcson az Európa Tanács elfogadta az úgynevezett Amszterdami Szerződést. Ezzel a foglalkoztatáspolitikai kiemelkedően fontos állomásához érkezett. A Szerződésben külön fejezetet szentelnek a foglalkoztatásnak. E Szerződésben szerepel először a foglalkoztatás mint közösségi érdek: "a tagállamok... a foglalkoztatás növelését közösségi érdeknek tekintik és összehangolják tevékenységüket..."⁵

A Szerződés a tagállamok számára a magas foglalkoztatási szint biztosítását tűzi ki célul. A foglalkoztatást továbbra is tagállami szinten kell szabályozni, de minden tagállamnak figyelembe kell vennie a Tanács iránymutató elveit.

A Szerződésben a tagállamok meghatározták a közösségi foglalkoztatási stratégia eljárási rendjét. Ennek lényege az, hogy

1. az Európa Tanács minden évben minősített többséggel elfogadja a foglalkoztatási irányvonalakat, melyeket a tagállamoknak figyelembe kell venniük saját foglalkoztatáspolitikájuk meghatározásánál.
2. A tagállamok kötelesek évente beszámolni a Tanácsnak és a Bizottságnak arról, hogy az irányvonalakat mennyiben sikerült saját foglalkoztatáspolitikájukba beilleszteni.
3. A tagállamok éves jelentése alapján a Tanács és a Bizottság közös jelentést készít.
4. A közös jelentés alapján a Tanács következtetéseket fogad el, melyeket figyelembe vesznek a következő évi foglalkoztatáspolitikai irányvonalak kialakításánál.

⁵ Amszterdami Szerződés 127. §.

5. Ezen kívül a Tanács – a Bizottság javaslatára – egyes tagállamok felé ajánlásokat is intézhet.⁶

A Tanács ösztönző intézkedéseket fogadhat el olyan programok támogatására, melyek segítik a tagállamok közötti tapasztalatcserét és összehasonlító kutatások, elemzések készítését.⁷ A Szerződés értelmében a tagállamoknak létre kell hozniuk egy külön Foglalkoztatási Bizottságot is.⁸

Az Amszterdami Értekezleten a tagállamok abban is megállapodtak, hogy az év végén Luxemburgban újabb értekezletet hívnak össze, melyet teljes egészében a foglalkoztatás kérdésének szentelnek.

9. A Luxemburgi Foglalkoztatási Értekezlet

Ezt az értekezletet 1997. november 20–21-én hívták össze. Az értekezleten az Európa Tanács úgy határozott, hogy az Amszterdami Szerződés Foglalkoztatási fejezetét azonnal életbe kell léptetni. Ezzel a megkezdődött a tagállami foglalkoztatáspolitikák összehangolásának a gyakorlati megvalósítása. Az összehangolás az Amszterdami Szerződésnél részletezett eljárás alapján folyik. A Luxemburgi Értekezleten az Európa Tanács hangsúlyozta, hogy a tagállamoknak a gazdaságpolitikák összhangját is javítani kell, mivel a foglalkoztatás csak kedvező gazdasági helyzetben növelhető igazán.

II. A foglalkoztatási irányvonalak

A foglalkoztatáspolitikák összehangolásának fontos és alapvető dokumentumai a Tanács által évente elfogadott foglalkoztatási irányvonalak, melyeket a tagállamoknak figyelembe kell venniük nemzeti foglalkoztatáspolitikájuk kialakításánál. Lényeges azonban, hogy a tagállamok egyedi, konkrét célokat jelöljenek ki maguk számára a kívánt eredmények elérésére. A tagállamok a Tanácsnak és a Bizottságnak is megküldik éves Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervüket, amelyben szerepeltetni kell az irányvonalak alapján kitűzött célokat és elérésük eszközeit is. A Tanács ez alapján értékeli, hogy a tagállamok hogyan ültették át a gyakorlatba a közös foglalkoztatási irányvonalakat.⁹

A foglalkoztatási irányvonalak az alábbi 4 pillérré épülnek:

1. a foglalkoztathatóság javítása;
2. a vállalkozások támogatása;
3. az alkalmazkodóképesség fokozása;
4. az egyenlő munkaerőpiaci esélyek elősegítése.

A következőkben az évenkénti változások részletezésével áttekintem az 1998-ra, az 1999-re és a 2000-re elfogadott irányvonalakat.

⁶ Amszterdami Szerződés 128. §.

⁷ Amszterdami Szerződés 129. §.

⁸ Amszterdami Szerződés 130. §.

⁹ NAGY (2000) p.288–289.

1. Az 1998. évi foglalkoztatási irányvonalak

– Az első pillérre (a foglalkoztathatóság javítására) épülő irányvonalak:

= a tagállamoknak fel kell venniük a harcot a tartós munkanélküliséggel és a fiatalok munkanélküliségével oly módon, hogy

= minden munkanélküli felnőttnek újrakezdési lehetőséget kell biztosítani a munkanélkülivé válását követő 12 hónapon belül. Ez lehet képzés, átképzés; szakmai gyakorlat vagy a foglalkoztathatóság javítására alkalmas más eszköz.

= Minden fiatal munkanélkülinek ugyanilyen újrakezdési lehetőséget kell biztosítani a munkanélkülivé válást követő 6 hónapon belül.

2. Meg kell könnyíteni az iskolából a munka világába való átmenetet, tehát

= csökkenteni kell azon fiatalok számát, akik túl korán, képzettség nélkül hagyják el az iskolát.

= javítani kell az iskolarendszereket és növelni kell a képzési lehetőségek számát.¹⁰

3. A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök helyett az aktív eszközöket kell előnyben részesíteni. A tagállamoknak ösztönözniük kell a munkanélkülieket a munkahelykeresésre és a munka világába való visszatérésre. Minden tagállam köteles növelni a képzésben vagy más aktív eszközökben részesülők számát. Fokozatosan kell elérniük a három legeredményesebb tagállam átlagát,¹¹ de legalább azt, hogy a munkanélküliek 20%-a aktív programban részesüljön.¹²

4. A szociális partnereket jobban be kell vonni a foglalkoztatáspolitikák kialakításába. Ezeknek olyan megállapodásokat kell kötniük, melyek növelik a képzési, tapasztalatszerzési és az egész életen át tartó tanulás lehetőségeit.

– A második pillérre (a vállalkozások támogatására) épülő irányvonalak:

5. A Bizottság hangsúlyozta, hogy a kis- és középvállalatoknak jelentős szerepük van a munkahelyteremtésben. Ezért a tagállamoknak meg kell könnyíteniük a vállalkozóvá válást és a vállalkozások működtetését. Ennek érdekében a tagállamoknak konkrét szabályokat kell hozniuk annak érdekében, hogy csökkentsék a kis- és a középvállalkozások adminisztratív költségeit és az új munkaerő felvételével járó költségeket. 1980-ban a vállalkozások adóterhe 35 % volt, 1995-ben ez az arány már 43 %. A tagállamoknak vissza kell fordítaniuk ezt a növekvő tendenciát és a kis- és középvállalkozásokra nehezedő adóterheket is csökkenteniük kell.

– A harmadik pillérre (az alkalmazkodóképesség fokozására) épülő irányvonalak:

6. El kell érni, hogy a munkavállalók alkalmazkodni tudjanak a munkaerőpiaci változásokhoz és az új technológiákhoz. Ennek érdekében a tagállamoknak rugalmasabbá kell tenniük a munkaerőpiaci szervezetet oly módon, hogy:

¹⁰ <http://europa.eu.int/comm/dg05/elm/summit/fr/backgr/pilars.htm>.

¹¹ 1998-ban az aktív eszközök szempontjából a három legeredményesebb tagállam Finnország, Dánia és Hollandia volt, ahol a munkanélküliek 28 %-át részesítették aktív programban.

¹² A Bizottság eredeti terve szerint a megkövetelt arány 25 % lett volna.

= megállapodásokat kötnek a szociális partnerekkel a munkaidő csökkentésére, a részmunkaidős foglalkoztatásra, a túlórák csökkentésére stb. vonatkozóan.

= ösztönzik az atipikus munkákat és megteremtik az ehhez szükséges jogi garanciákat. A csökkentett munkaidőben dolgozó személyeket nem érheti hátrány a karrier-lehetőség és a szociális védelem szempontjából.

7. A változásokhoz való alkalmazkodás érdekében javítani kell a vállalatokon belüli képzési lehetőségeket. Ezt elsősorban az adóügyi akadályok megszüntetésével lehet elérni.

– *A negyedik pillérre* (az egyenlő munkaerőpiaci esélyek elősegítésére) épülő irányvonalak:

Az egyenlő munkaerőpiaci esélyek elvének a foglalkoztatáspolitiká minden területén jelen kell lennie.

8. A munkanélküli nők aránya mindegyik tagállamban meghaladja a munkanélküli férfiak arányát. A tagállamoknak törekedniük kell arra, hogy csökkentsék a két nem foglalkoztatási arányának a különbségét, vagyis növeljék a női munkavállalók számát. Ezen elv mögött megalapozott gazdasági szükségesség is húzódik. Napjainkban az egyre fogyó munkaképes lakosságra egyre nagyobb számú eltartott jut. Ez az arány ugyan némileg befolyásolható a nyugdíjkorhatár emelésével, illetve a migrációs jogszabályok módosításával, de jelentős változást csak a nők munkavállalásának nagymértékű kiterjesztésével lehet elérni. A munkabérekből származó bevételek szintjének fenntartására nemcsak a szociális ellátórendszer védelmi képességének megőrzéséhez, hanem az egész újraelosztási rendszer finanszírozásához is szükség van.¹³

9. Meg kell könnyíteni a munka és a családi élet összeegyeztetését. A nők számára különösen fontos a szülési szabadságra, a gyermekgondozási szabadságra és a részmunkaidőre vonatkozó jogszabályok fejlesztése, ugyanúgy mint a gyermekgondozási szolgáltatások, illetve az egyéb eltartott személyek gondozását biztosító szolgáltatások kiterjesztése.

10. Meg kell könnyíteni a nők visszatérését a munka világába. A szakmai pályafutás időleges megszakítása után a nőknek bizonyos esetekben szembe kell nézniük azzal a veszéllyel, hogy foglalkoztathatóságuk időközben romlott, mivel szaktudásuk nem követte a változásokat. Ezen a helyzeten a tagállamoknak javítaniuk kell.

11. Javítani kell a fogyatékosok munkaerőpiaci helyzetét.

2. Az 1999. évi foglalkoztatási irányvonalak

A luxemburgi folyamat első éve a foglalkoztatáspolitikában pozitív eredményt hozott. A tagállamoknak sikerült a foglalkoztatási arányt növelniük, ám a növekedés mértéke tagállamonként változik. Az Európai Unióban 1,8 millió új munkahelyet teremtettek. 1990. óta a foglalkoztatási arány az összes tagállamban első alkalommal nőtt, noha ez a növekedés Németországban elhanyagolható volt. A foglalkoztatás növekedése a munkanélküliség 9,9 %-ra való csökkenésével járt együtt. A munkanélküli-

¹³ FARKAS (1998) p.140.

ség a férfiak és a nők körében hasonló arányban csökkent. Persze ez még mindig nem elegendő.

Az 1999. évi foglalkoztatási irányvonalak megalkotásánál az volt a fő elv, hogy mivel a munkanélküliség elleni harc folyamatos és kitartó erőfeszítést igényel és az 1998-as foglalkoztatási irányvonalak végül is beváltották a várakozásokat, így 1999-ben csak minimális változtatásokra van szükség. Mivel az előző évi foglalkoztatáspolitikai irányvonalak hosszú és nehéz tárgyalások eredményei, kockázatos lenne a már felépített rendszert szétrombolni.

A főbb változtatások a következők voltak:¹⁴

– *Az első pillér* – a foglalkoztathatóság javítása

= A Bizottság új irányvonalat iktatott be a foglalkoztatási szint növelésére irányuló adó- és ellátási rendszerrel kapcsolatos reformok támogatására, továbbá javasolja a meglévő eszközök, mindenekelőtt a korai nyugdíjazás újraértékelését is.

= Az 1999-es irányvonalakban a Bizottság fokozottabban hangsúlyozza az egész életen át tartó tanulás szerepét. Kiemeli, hogy az idősebb munkavállalókat be kell vonni az információs és kommunikációs technológiákhoz kapcsolódó szaktudás fejlesztésébe.

= Az eredetileg a 4. pillérhez tartozó fogyatékosokra vonatkozó irányelv kibővült az etnikai kisebbségekkel és más hátrányos helyzetű rétegekkel, és átkerült a foglalkoztathatóság pillérébe.

– *A második pillér* – a vállalkozások támogatása

1. Az egyik új irányvonal hangsúlyozza, hogy a tagállamoknak keretfeltételeket kell kidolgozniuk ahhoz, hogy teljes mértékben kiaknázzák a szolgáltató szektorban, az ipari szolgáltatásokban, az információs társadalomban, valamint a környezetvédelmi szektorban rejlő foglalkoztatási lehetőségeket.

– *A negyedik pillér* – egyenlő munkaerőpiaci esélyek elősegítése

2. A Bizottság javasolta a 21. irányvonal megerősítését, mely előírja a tagállamoknak a gyermekek és más eltartottak számára szükséges, megfizethető, hozzáférhető és magas színvonalú gondozási szolgáltatások fejlesztését.

3. Foglalkoztatási irányvonalak 2000-re

A foglalkoztatási irányvonalak továbbra is az előző két évben már bevált négy pillérré épülnek. A Bizottság most sem kívánt jelentős változtatásokat eszközölni a következő év irányvonalainak megalkotásakor. Új irányvonalak helyett inkább a meglévő irányvonalak pontosítását, kiegészítését célozta. A Bizottság a következő kiegészítéseket javasolta:

1. Tisztázni kell a megelőzés célját és ezzel ki kell egészíteni a kapcsolódó irányvonalakat. A megelőzés az egyénnél konkrét, korai beavatkozást igényel, célja

¹⁴ NAGY (2000) p.301.

pedig az, hogy elősegítse a munkanélküli gyors és hatékony visszatérését a munkaerőpiacra.

2. Az iskolákban javítani kell az Internet- hozzáférési lehetőséget, valamint az új információs technológiák elsajátításának a lehetőségét.

3. Még jobban kell hangsúlyozni a szociális partnereknek a munkaerőpiaci szervezet modernizálásában betöltött szerepét.

4. Ki kell emelni a regionális szervezetek fontosságát a helyi munkahelyteremtésben.

5. Támogatni kell az egyének visszatérését a munkaerőpiacra.

4. Foglalkoztatási irányvonalak 2001-re

A foglalkoztatási irányvonalak változatlanul a már hagyományosnak mondható négy pillérre épülnek. Az irányvonalak kidolgozását nagy mértékben befolyásolta a 2000-ben megtartott Lisszaboni Csúcs. E találkozáson a tagállamok új célt tűztek ki maguk elé: 2010-re a jelenlegi 61 %-os uniós foglalkoztatási átlagot 70 %-ra kell növelni, a nőknek pedig a jelenlegi 51 %-os uniós foglalkoztatási átlagát 60 %-ra kell emelni. A foglalkoztatási irányvonalakban a 2000. évhez képest a Bizottság javaslatában a következő változások találhatóak:

- a fiatalokról és a tartós munkanélküliekről szóló irányvonalakat egy irányvonalba vonták össze,
- a passzív eszközök helyett az aktív eszközök ösztönzésének az elvét – mely elvet eddig a harmadik irányvonal tárgyalta – beépítették az új második és hatodik irányvonalakba,
- az új harmadik irányvonal részletesen szól az idősebb munkavállalókról és az aktív életkor kitolódásáról; még nagyobb szerepet kap az egész életen át tartó tanulás (4-6. irányvonal),
- a nyolcadik irányvonal sokkal részletesebben szól a diszkrimináció elleni harcról,
- a szociális partnereknek nagyobb szerep jut a foglalkoztatás bővítésében (14-16. irányvonal); a családi élet és a munka összeegyeztetéséről valamint a kihagyás után a munka világába történő visszatérésről szóló irányvonalakat összevonták és a 19. irányvonalban tárgyalják.

5. Az irányvonalak érvényesülése az Európai Unióban

5.1. Az első pillér – a foglalkoztathatóság javítása

1998-ban az Európai Unióban a tagállamok átlagosan a GDP 3%-át fordították a foglalkoztatáspolitikára, ebből 38 %-ot az aktív politikák támogatására. A fennmaradó 68 %-ból a munkanélküli járadékok és a munkanélküliek egyéb pénzbeli segélyezését fedezték. A GDP legnagyobb százalékát, 5,6 %-ot, Dánia fordítja foglalkoztatáspolitikára, ezen kívül Hollandia, Írország, Finnország, Belgium és Svédország is a közösségi átlagnál nagyobb arányt használ fel a munkanélküliség problémájának megoldására.

Ezek közül csak Svédországban van egyensúly az aktív és a passzív eszközök között, a többi tagállamban jóval nagyobb arányt költenek a passzív eszközökre, mint az aktív eszközök támogatására. Olaszország, Portugália, Ausztria, az Egyesült Királyság, Luxemburg és Görögország a GDP kevesebb mint 2 %-át fordítja a foglalkoztatáspolitikára, de az aktív és a passzív eszközökre fordított összegek csak az utóbbi két tagállamban vannak egyensúlyban.

A fiatal munkanélkülieknek Olaszországban, Spanyolországban, Belgiumban és Görögországban van a legnehezebb helyzetük. Ezekben az országokban a fiatal munkanélkülieknek 10 %-a vagy még ennél is több van legalább hat hónapja munka nélkül. 1997-ben az első foglalkoztatási irányvonalak megalkotásakor a tartós munkanélküliség hat tagállamban érte el vagy haladta meg az 5 %-ot: Spanyolországban, Olaszországban, Írországban, Németországban, Belgiumban, valamint Franciaországban. A felsoroltak közül azóta Spanyolországban és Írországban a tartós munkanélküliek arányában jelentős csökkenés mutatkozott, ám a többi négy tagállamban csak kevés javulás tapasztalható. A legjobb mutatókkal Ausztria, Svédország, Dánia és Finnország rendelkezik.

Minden tagállamban jellemző, hogy napjainkban a fiatalok nagyobb része jut diplomához, mint az előző generációk. 1997-ben az Európai Unió országaiban a felsőoktatásban a 24–34 év közötti személyek 46 %-a szerzett diplomát, míg ez az arány a 45–64 éveseknél 32 %. A férfiak és a nők között nincsenek jelentős különbségek az iskolai végzettségben. Ha az egész életen át tartó tanulást vizsgáljuk, megállapíthatjuk, hogy a tagállamokban ez még mindig nem kap elég hangsúlyt. Egy 1997-es felmérés szerint a vizsgálatot megelőző 4 hétben a tagállamok munkavállalóinak csupán 7,5 %-a vett részt valamilyen képzésben. Ez az arány Finnországban, Svédországban és Dániában volt a legmagasabb, több mint 15 %. A felmérés azt mutatja, hogy az idősebb, 55–59 év közötti munkavállalók közül jóval kevesebben vettek részt képzésben, mint a fiatalabb korcsoportok.¹⁵

Az iskolarendszertől való korai kilépés problémája az Európai Unión belül Portugáliában a legsúlyosabb, ahol a diákok 45 %-a az alapfokú képzésben való részvétel után befejezi tanulmányait. Olaszországban, Spanyolországban, Görögországban és Írországban ez a jelenség, ha nem is akkora méretű mint Portugáliában, szintén gondot jelent, különösen a férfiaknál. Itt megint az északi országokat – Svédország, Finnország, Dánia- lehet pozitív példaként említeni, ugyanis e tagállamokban a legkevesebb az iskolaelhagyók aránya alapfokú oktatást követően.

Az irányvonalak kialakításánál az előzetes javaslatban szereplő konkrét célok nagy részét a tagállamok elutasították. A számszerű célok közül csak az első pillér három konkrét célját fogadták el. A legtöbb tagállamban – Dánia, Írország, Ausztria, Franciaország, Spanyolország, Portugália, Finnország, Hollandia, Luxemburg – a Luxemburgi Foglalkoztatási Csúcs óta e három megelőzési cél megvalósításában jelentős előrelépések mutatkoznak. Más tagállamokban, mint például az Egyesült Királyságban és Svédországban már korábban is létezett az ezen irányvonalaknak megfelelő politika. A tagállamok többsége egyszerre hozott rendelkezéseket a fiatalokra és a tartós munkanélküliekre, de az Egyesült Királyságban, Írországban, Hollandiában, Németországban

¹⁵ Rapport Conjoint sur l'emploi 1999. p.22–27.

és Dániában két lépcsőfokban, először a fiatal munkanélküliek szabályozásával tettek eleget ezen irányvonalaknak.

A 3. irányvonal a tagállamoknak azt a célt tűzi ki, hogy növeljék a képzésben vagy a más aktív eszközökben részesülők számát úgy, hogy a munkanélküliek legalább 20 %-a részesüljön ilyen eszközökben. Ebből a szempontból a tagállamokat három csoportra oszthatjuk:¹⁶

1. Nyolc tagállam – Svédország, Belgium, Dánia, Németország, Írország, Spanyolország, Luxemburg és Finnország – magasan túllépi a 20 %-ot. Ezekben az országokban az aktív eszközökben részesülőknek az összes munkanélkülihez viszonyított aránya átlagosan 45 %.

2. Olaszország, Hollandia és az Egyesült Királyság is azt jelezték a Bizottságnak, hogy túllépték a 20 %-ot, ám ezt nem igazolták biztos adatokkal.

3. Franciaország, Ausztria, Görögország és Portugália beismerték, hogy a 20 %-os küszöböt még nem lépték át, de a jövőben igyekeznek azt megvalósítani.

Több tagállam tett lépéseket annak érdekében, hogy az idosebb munkavállalók minél tovább aktívak maradjanak. Ezt egyrészt a nyugdíjkorhatár emelésével, másrészt az előnyüdj korlátozásával kívánják elérni. Németországban például emelték a nyugdíjkorhatárt, valamint olyan rendelkezéseket hoztak, melyek az előnyüdjjal szemben a részmunkaidős foglalkoztatást ösztönzik. Finnországban is hasonló szabályokat alkotnak. Hollandiában a közeljövőben kívánják bevezetni egy előnyüdjjazást korlátozó intézkedést.

5.2. A második pillér – a vállalkozások támogatása

Az Európai Unióban a kis- és középvállalatoknak igen jelentős szerepük van az új munkahelyek teremtésében. Az Unióban a vállaltok 99 %-a foglalkoztat kevesebb, mint 250 személyt. Ezek a kis- és középvállalatok a foglalkoztatottaknak átlagosan mintegy 66 %-át alkalmazzák. Persze ez az arány tagállamonként jelentős eltéréseket mutat, például Görögországban a kis- és középvállalatok az aktív népesség 86 %-át foglalkoztatják, míg Dániában, Finnországban és az Egyesült Királyságban ez az arány jóval kevesebb, 56 %.¹⁷

Nyilvánvaló, hogy a fejlett gazdaságokban a jövő vállalkozásai és munkahelyei elsősorban a harmadik, a szolgáltatási szektorban létesülnek. Dániában, Svédországban és az Egyesült Királyságban a szolgáltatási szektorban dolgozik az összes munkavállaló fele, míg Európa déli országaiban és Németországban arányuk még a 40 %-ot sem éri el. Számos tagállamban a harmadik szektoron belül az információs társadalom nyújtotta lehetőségeket tekintik a munkahelyteremtés kulcspontjának. A másik ilyen potenciális munkahelyteremtő terület a környezetvédelem.

Több tagállam vezetett be olyan eszközöket, melyek a különböző hátrányos helyzetű rétegek (nők, fiatalok, munkanélküliek, illetve bevándorlók) vállalkozóvá válását segítik elő. A tagállamok többsége megkezdte a vállalkozókra nehezedő adóterhek csökkentését is.

¹⁶ Rapport Conjoint sur l'emploi 1999. p. 37–38.

¹⁷ Les entreprises en Europe, projet PME, Eurostat 1996, p.26

A vállalkozás sikerességéhez az egyéneknek rendelkezniük kell a megfelelő tudással. Ehhez kíván segítséget nyújtani az Egyesült Királyságban bevezetett "Business Support Teams", mely az új vállalkozóknak ad tanácsokat a pénzügyi és a társadalombiztosítási kérdésekben. A másik ilyen tanácsadó intézmény az "Employers Helpline" telefonszolgálat. Franciaországban a vállalkozók Interneten keresztül is kérhetnek segítséget.

A vállalkozóvá válást akadályozhatja kezdetben a jövedelem bizonytalansága. Az egyéni vállalkozók szociális biztonságának a javítása ösztönözheti a vállalkozásokat. Ezért több tagállam a kezdeti időkben továbbra is biztosítja a munkanélküliből vált egyéni vállalkozóknak a munkanélküli ellátás folyósítását. Franciaországban és Görögországban a munkanélküliből lett vállalkozók járulékfizetési kötelezettségét is csökkentik a vállalkozás első éveiben. Más államok egyszeri támogatást nyújtanak a munkanélkülieknek a vállalkozóvá váláshoz. Fontos, hogy a tagállamokban a vállalkozásokat helyi szinten is támogassák.

5.3. A harmadik pillér – az alkalmazkodóképesség fokozása

A tagállamok Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterveit áttanulmányozva kiderül, hogy kivétel nélkül minden tagállam az első két pillér irányelveit hangsúlyozza, és az új rendelkezések, intézmények nagy része ezen két pillér irányvonalait hivatott támogatni. Azonban a harmadik és a negyedik pillér is egyre nagyobb szerepet kap.

E pillér irányvonalainak megvalósításában a szociális partnereknek nagy szerepük van. A tagállamokban egyre több munkaidőről szóló kollektív szerződést kötnek a szociális partnerekkel történt tárgyalásokat követően. Ez történt Franciaországban is a 35 órás heti munkaidő bevezetésénél. A legtöbb tagállamban a részmunkaidő bevezetése is a szociális partnerekkel való tárgyalás eredményén múlik. Például Spanyolországban 1998. novemberében a kormány és a jelentősebb szakszervezetek aláírtak egy megállapodást a részmunkaidőben dolgozók biztonságáról.

A kormányok és a szociális partnerek igyekeznek biztosítani a munkaerőpiaci szervezet rugalmasságának és a munkavállalók szociális biztonságának az egyensúlyát. Több országban, például Hollandiában, erről törvényt is hoztak.

Az atipikus szerződések keretében egyre nagyobb tér jut a távmunkának. A távmunka keretében a munkavállaló a vállalt feladatokat valamilyen távközlési csatornán, az esetek többségében számítógépen kapja, és a tevékenység eredményét ugyanazon a csatornán juttatja el a munkáltatónak, vagy a munkaközvetítőnek. Az Európai Unióban a munkavállalók 5–6 %-a dolgozik távmunkában, de a közvélemény kutatások szerint az aktív lakosság 18–20 %-a szívesen végezne így munkát.¹⁸

A szociális partnereknek jelentős szerepük van a képzések ösztönzésében és az "egész életen át tartó tanulás" megvalósításában. Az egész életen át tartó tanulás különösen fontos mai technikailag állandó változó világunkban, mivel ez tartja fenn az egyén foglalkoztathatóságát.

1998 óta Németországban a kormány és a szociális partnerek "Szövetség a munkáért" (Bündnis für Arbeit) program keretében folyamatosan együttműködnek az olyan kérdésekben, mint például a képzés, vagy a szakmai gyakorlat biztosítása az új munka-

¹⁸ www.empirica.com.

vállalóknak. Jó megoldásnak tűnik a dán gyakorlat, az úgynevezett "job rotation", amely annyit jelent, hogy a vállalatnál képzést biztosítanak a munkavállalóknak és arra az időre, amíg a munkavállaló részt vesz a képzésben, a vállalat munkanélkülit foglalkoztat. Ez a megoldás előnyös egyrészt a munkavállalónak, mivel a képzés által nő a foglalkoztathatósága, másrészt a munkanélkülinek is, mivel neki is nő a foglalkoztathatósága, szakmai tapasztalatot szerez valamint esélye van arra, hogy a vállalat esetleg továbbfoglalkoztassa és így visszatérjen a munkaerőpiacra. Ez a megoldás a vállalatnak is hasznos, mivel egyrészt biztosíva van számára a helyettesítés a képzések idejére, másrészt így közvetlen kapcsolatot tarthat a potenciális munkavállalókkal. Végül a módszer előnye, hogy nagy mértékben hozzájárul az egész életen át tartó tanuláshoz.

5.4. A negyedik pillér – az egyenlő munkaerőpiaci esélyek biztosítása

1998-ban az aktív korú nőknek csak 51 %-a végzett munkát. Ez mintegy 20 százalékponttal kevesebb, mint a férfiak foglalkoztatási aránya. Spanyolországban, Görögországban, Olaszországban és Luxemburgban még ennél is nagyobb a két nem foglalkoztatási arányának a különbsége. Az Európai Unión belül csupán a dán és a svéd nők foglalkoztatási aránya közelíti meg az Amerikai Egyesült Államok mutatóit. Viszont ezekben az országokban is vannak különbségek a férfiak és a nők között a karrierlehetőségekben.

Egy 1995-ben végzett felmérés szerint az Európai Unióban a nők munkabére átlagosan a férfiak munkabérének csupán a 76 %-a. Ez a különbség főként Görögországban, Hollandiában, Portugáliában, Ausztriában és az Egyesült Királyságban jelentős, Németország keleti részein, Dániában, Svédországban, Luxemburgban és Belgiumban pedig az átlagosnál kisebb. Ezek az adatok csupán hozzávetőlegesek, mivel az említett tanulmány a munkaerőpiac nem minden területét fogta át és csak a teljes munkaidőben foglalkoztatottak körét vizsgálta.¹⁹

III. Az egyes tagállamok bevált gyakorlatai (bonnes pratiques)

A luxemburgi eljárás fontos része a tagállamok közötti tapasztalatcsere. A tagállamok minden évben a Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervben nyilatkoznak arról, hogy hogyan tudták a gyakorlatban megvalósítani a foglalkoztatási irányvonalak előírásait, milyen konkrét foglalkoztatáspolitikai intézkedéseket hoztak és ezek mennyire jártak sikerrel. E fejezetben a különböző tagállamok néhány ilyen gyakorlatát ismertetem. Itt csak egy-egy példát említek a négy pillérre, az egyes tagállamok munkaerőpiaci helyzetét és nemzeti foglalkoztatáspolitikáját pedig a következő fejezetben elemzem részletesen.

¹⁹ Rapport Conjoint sur l'emploi 1999, p. 79.

1. pillér – a foglalkoztathatóság javítása

Svédország – Csökkent munkaképességű személyek munkahelyi támogatása.

A program 1985 óta a csökkent munkaképességű személyeknek biztosítja a foglalkoztathatóságuk javítását. A program az új technológiák nyújtotta lehetőségeket használja ki, például a mozgássérülteknek a munkahelyen elektromos tolokocsit biztosítanak, vagy a dyslexiás betegeknek speciális berendezéseket adnak, illetve a halláskárosultaknak speciális műszerek használatát teszik lehetővé. Évente körülbelül négyszáz munkahelyet szereznek fel ezekkel az eszközökkel, így hozzásegítik a valamilyen okból fogyatékosokat munkahelyük megtartásához. Ezen kívül évente körülbelül 10 új munkahelyet is teremtenek a csökkent munkaképességű személyek számára.

2. pillér – a vállalkozások támogatása

Olaszország – A vállalkozások segítése az adminisztráció egyszerűsítésével Cataniában.

Olaszországban, mint ahogyan az a többi tagállamban is jellemző, a vállalkozások létrehozói hosszadalmas adminisztrációs eljárás elé néznek. Egy társaság bejegyzésére átlagosan több mint száz napot kell várni. Az 59/1997-es törvénynek, valamint a Bassanini-törvénynek²⁰ megfelelően Olaszország a múlt évben megkezdte az adminisztrációs eljárás egyszerűsítését. Cataniában (Szicília) az egyszerűsített adminisztrációs eljárás már három éve működik az "Investia Catania" program keretében.

3. pillér – az alkalmazkodóképesség javítása

Franciaország – A munkaidő csökkentése.

Az 1998. június 13-i francia törvény úgy rendelkezik, hogy a 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál 2000. január 1-i, a 20 vagy annál kevesebb főt foglalkoztató munkáltatónál pedig 2002. január 1-i hatállyal bevezetik a 35 órás heti munkaidőt. A törvény a szociális partnereket tárgyalásra ösztönzi mind vállalati, mind ágazati szinten a végrehajtás módjáról. Majdnem minden második vállalatnál megkezdődtek már a tárgyalások. 1999. május végéig több mint 4000 megállapodás született, amely több mint 1,1 millió munkavállalót érint. Ezzel párhuzamosan ágazati szinten 69 megállapodás született. A 35 órás heti munkaidő bevezetését többféleképpen lehet megvalósítani. Például kevesebb napi munkaidő bevezetésével, vagy heti egy rövidebb munkanappal, a hosszú és rövid hetek váltakozásával, éves pihenőnapokkal stb. A munkaidő rövidülése a részmunkaidőben dolgozókra is alkalmazandó munkabérük változatlanul hagyása mellett. Több megállapodás ad lehetőséget a részmunkaidőben dolgozóknak arra, hogy nagyobb, heti 35 órás munkaidőben dolgozzanak.

4. pillér – egyenlő munkaerőpiaci esélyek

Finnország – Gyermekegőrző szolgálat létrehozása.

A gyermekegőrző szolgálat létrehozásának az volt a célja, hogy megkönnyítsék a szülők munkavállalását. Az önkormányzatok által működtetett intézmények minden 7 évnél fiatalabb gyermek egész napos elhelyezését biztosítják. A 3 évnél fiatalabb gyer-

²⁰ 191/1998. tv.

mekek szülei otthoni gyermekfelügyeleti támogatást is igényelhetnek. Az iskolás gyerekek pedig ingyen kapnak napi egyszeri étkezést.

Ez a szolgáltatás lehetővé teszi, hogy a kisgyermekes anyák is jelen legyenek a munkaerőpiacon, sokszor teljes munkaidőben. 1998-ban a 25–54 év közötti finn nők foglalkoztatási aránya 84 % volt, az ugyanezen korcsoportba tartozó férfiaké pedig 90 %. 1998-ban a nőknek csak 16 %-a, a férfiaknak pedig 7 %-a dolgozott részmunkaidőben. A finn kormány a szolgáltatás költségeit a GDP 1,5 %-ára becsüli.

IV. Az Európai Unió országainak munkaerőpiaci helyzete és nemzeti foglalkoztatáspolitikája

E fejezetben a tizenöt uniós tagállam foglalkoztatási helyzetét és az általuk követett foglalkoztatáspolitikát kívánom ismertetni. Mivel a foglalkoztatáspolitikai irányvonalak csupán a főbb elvi teendőket mutatják, a tagállamok ezekre különféleképpen adnak választ. Már az előző fejezetben bemutatott néhány példa is azt a tényt erősíti meg, hogy a foglalkoztatáspolitikai irányelvek gyakorlatba ültetésének számos módja lehetséges. Az 1. számú táblázat az Európai Unió országainak foglalkoztatási helyzetét szemlélteti:

1. sz. táblázat

Az Európai Unió tagállamainak munkanélküliségi rátája és foglalkoztatási aránya 1990–1998 között

Tagállam	Munkanélküliségi ráta (%)				Foglalkoztatási arány (%)			
	1990	1994	1996	1998	1990	1994	1996	1998
Ausztria	3,2	3,8	4,3	4,7	69,7	70,5	69,8	70,1
Belgium	6,7	10,0	9,7	9,5	54,7	56,0	56,6	57,5
Dánia	7,7	8,2	6,8	5,1	77,6	74,3	75,4	78,9
Egyesült Királyság	7,0	9,6	8,2	6,3	72,4	68,8	69,8	71,4
Finnország	3,2	16,6	14,6	11,4	75,7	61,2	62,4	65,1
Franciaország	8,9	12,3	12,4	11,7	62,9	60,2	60,4	60,8
Görögország	6,4	8,9	9,6	11,6	56,6	55,9	56,9	57,2
Hollandia	6,2	7,1	6,3	4,0	62,2	63,2	65,1	68,3
Írország	13,4	14,3	11,6	7,8	53,5	54,0	56,3	60,5
Luxemburg	1,8	3,3	3,3	2,5	57,7	60,6	59,6	58,6
Németország	4,8	8,4	8,9	9,4	65,9	63,7	62,5	61,5
Olaszország	9,1	11,4	12,0	12,2	53,6	51,7	51,4	51,7
Portugália	4,6	7,0	7,3	5,1	66,2	65,8	66,0	68,9
Spanyolország	16,4	24,1	22,2	18,8	49,7	45,5	47,2	50,2
Svédország	1,7	9,4	9,6	8,3	82,8	71,4	70,3	70,3
EU-átlag	7,7	11,4	10,8	10,0	62,6	60,1	60,3	61,1

Forrás: NAGY KATALIN (2000)

1. Ausztria

Az elmúlt évek lassú gazdasági növekedése után úgy tűnik, hogy Ausztria gazdasága gyors fejlődésnek indult. A gazdasági növekedés természetesen maga után vonja a foglalkoztatási szint emelkedését is. Mint az az 1. sz. táblázatból is kiténik, az 1996. évi 69,8 %-os foglalkoztatási arány 1998-ra 70,1 %-ra emelkedett. Ez a többi tagállamhoz viszonyítva igen jó arány. A 2. sz. táblázat Ausztriában a munkanélküliek korcsoportok szerinti számát mutatja az 1998-as évben:

2. sz. táblázat

1998-ban a munkanélküliek korcsoportok szerinti megoszlása Ausztriában

Korcsoport	A munkanélküliek számának éves átlaga	Az 1997-es évhez képest a változás (fő)	Az 1997-es képest a változás (%)
15–18	4.569	- 381	- 7,7
19–24	31.885	- 1.092	- 3,3
25–29	33.118	- 1.451	- 4,2
30–39	68.863	+ 1.246	+ 1,8
40–49	49.560	+ 462	+ 0,9
50–54	28.808	+ 1.884	+ 7,0
55–59	19.820	+ 3.520	+ 21,6
60 éven felüliek	1.172	+ 259	+ 28,4
összesen	237.795	+ 4.447	+ 1,9
15–24	36.454	- 1.473	- 3,9
25–49	151.541	+ 257	+ 0,2
50 éven felüliek	49.800	+ 5.663	+ 12,8

Forrás: Implementation Report for 1999 on the National Action plan For Employment, Austria; Appendix 1, G 1

Az osztrák Foglalkoztatási Akcióterv fontos szerepet tulajdonít az első két irányvonalnak, vagyis a fiatalkori és a tartós munkanélküliség megelőzésének. 1998-ban 20.765 fiatal, 25 éven aluli munkanélküli vett részt valamilyen képzési programban, ezzel elérték, hogy ezeknek a fiataloknak a foglalkoztathatósága nagy mértékben nőtt, így könnyebben találtak munkát.

1998-ban Ausztriában 37.889 tartós munkanélkülit regisztráltak. Azoknak a munkanélkülieknek, akik aktív program keretében valamiféle képzésben vettek részt, a legnagyobb része a munkanélküliség első 12 hónapjában talál megfelelő munkát.

Ausztriában 1996-ban a munkanélkülieknek csak körülbelül 10 %-át részesítették aktív foglalkoztatáspolitikai eszközben. Mivel az Európai Bizottság 2002-re a 20 %-os arány elérését tűzte ki célul, Ausztria is megkezdte az aktív eszközök ösztönzését. 1998-ra 13,7 %-ot sikerült elérniük.

Ausztriában 1999. március 1-én lépett hatályba az a törvény, mely az egész életen át tartó tanulást ösztönzi. A távoktatástól is jelentős eredményeket várnak, 1998-tól folyamatosan fejlesztik az Interneten keresztüli oktatást is.

Az utóbbi években folyamatosan nőtt azoknak a száma, akik valamilyen hátránnyal indulnak a munkaerőpiacon. Ausztriában a felmérések szerint minden hatodik munkanélküli – fizikai, mentális vagy pszichológiai okok miatt – a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben van.

1998-ban 40.540 ilyen személyt tartottak nyilván. Az utoljára 1999. január 1-ével módosított, a hátrányos munkaerőpiaci helyzetben lévő személyekről szóló törvény alapján az a munkáltató, mely nem foglalkoztat meghatározott számú hátrányos munkaerőpiaci helyzetben lévő személyt, az köteles többletadót fizetni.²¹ Részben ezekből fedezik a fenti személyek foglalkoztatást elősegítő programjait.²²

Míg 1997-ben az Európai Unióban átlagosan 0,3 %-kal nőtt az egyéni vállalkozások száma (a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási szektoron kívül), addig Ausztriában ez az arány 1 % volt. A fejlett államokra jellemző, hogy a foglalkoztatottak többsége a szolgáltatási szektorban dolgozik. Ausztriában a szolgáltatási szektorban dolgozók aránya (63,5 %) valamivel az uniós átlag (65,6 %) alatt van. Ausztria az öregedő társadalmak közé tartozik, vagyis a születések száma folyamatosan csökken, míg az átlagéletkor nő. Ez a társadalomban az időskorúak magas arányát eredményezi. A demográfiai változásokból következően egyre több munkalehetőség akad az idősök gondozásánál, illetve egyes szociális és egészségügyi területeken. Az osztrák kormányzat célul tűzte ki a harmadik szektorban rejlő munkalehetőségek még jobb kihasználását.

Az osztrák Foglalkoztatási Akcióterv azt is ösztönzi, hogy az információs társadalom fejlődéséből adódó lehetőségeket is ki kell használni, különösen a telekommunikáció, illetve az informatika területén.²³

A szociális partnereknek kétségtelenül szerepük van abban, hogy Ausztriában a foglalkoztatás magasabb, a munkanélküliség pedig alacsonyabb az európai átlagnál. A szociális partnerek különösen a munkaidőt érintő kérdésekben működnek együtt mind vállalati, mind ágazati szinten. Jelenleg a munkáltatók 40 %-ánál a kollektív szerződésben heti 40 óránál kevesebb, elsősorban 38,5 vagy 38, illetve 36 óra heti munkaidő szerepel.

Bár az osztrák nők munkaerőpiaci helyzete valamivel kedvezőbb, mint az európai átlag, azért Ausztriában is érezhető, hogy a nőknek gyakran kisebb karrierlehetőségük van és nehezebb minőségi munkához jutniuk, mint a férfiaknak. Az Osztrák Társadalombiztosítási Intézet (Hauptverband der Socialversicherungsträger) felmérése szerint 1997-ben a nők munkabére átlagosan 45 %-kal volt alacsonyabb, mint a férfiaké. 1998-ban a nők foglalkoztatási aránya 62,2 % volt, 0,8 %-kal magasabb, mint két évvel korábban. Ez a növekedés elsősorban annak tudható be, hogy a részmunkaidő egyre nagyobb tért nyer.²⁴

²¹ Magyarországon az 1991. évi IV. törvény a Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról hasonlóan rendelkezik a rehabilitációs hozzájárulásról.

²² Implementation Report for 1999 on the National Action plan For Employment, Austria. p. 9–23.

²³ Uo. p. 32–35.

²⁴ Uo. p. 33–40.

2. Belgium

Belgiumban mind a munkanélküliek aránya, mind a foglalkoztatási arány valamivel alacsonyabb, mint az uniós átlag. 1990 és 1998 között mintegy 233.000 új munkahelyet teremtettek, ebből 67.000-et az utolsó két évben. Ezek háromnegyedét Flandriában hozták létre, 19 %-át a vallonoknál, 4 %-át pedig Brüsszelben. Az országban a területi különbségek igen jelentősek, a vallon részen és a fővárosban majdnem kétszer annyi munkanélkülit tartanak nyilván, mint Flandriában.

A 15 és 24 év közötti belga fiatalok 6,1 %-a volt 1998-ban munka nélkül. A tapasztalatok azt mutatják, hogy ezeknek a fiataloknak körülbelül a fele talál munkát a munkanélkülivé válást követő hat hónapon belül. 1999. január 1-én beindítottak egy programot, melynek lényege, hogy minden olyan 25 éven aluli munkanélküli fiatal, aki már 5 hónapja munkanélküli és nincs középiskolai végzettsége, köteles részt venni egy intenzív kurzuson, mely a foglalkoztathatóságának növelését szolgálja.

Belgiumban a tartós, vagyis a már legalább egy éve munkanélküliek aránya meghaladja az európai uniós átlagot. A belga munkanélküli biztosítási rendszerben egyébként a munkanélküli járadék folyósításának elvben nincs időbeni korlátja. Sőt, bizonyos idő elteltével, általában kilenc hónap után, a pályakezdő munkanélkülieket is pénzbeli ellátásban részesítik. E jellegzetességekből következik, hogy a munkanélküli ellátások összege nem túl magas.

A belga Foglalkoztatási Akcióterv hangsúlyozza az egész életen át tartó tanulás fontosságát. A teljes munkaidős, magánszektorban dolgozó személyeknek lehetőségük van arra, hogy tanulmányi szabadság igénybevételével tőkésítsék szaktudásukat.²⁵ Az Eurostat 1997-es adatai szerint Belgiumban a 15 és 24 év közötti fiatalok 11,3 %-a lép ki az iskolarendszerből középiskolai végzettség nélkül. Ez valamivel kedvezőbb, mint az európai átlag.²⁶ Természetesen ezeknek a fiataloknak a foglalkoztathatósága alacsonyabb, mint a középiskolát végzett fiataloké. A belga kormány az iskolarendszer javításával próbálja kedvezőbbé tenni a helyzetet.²⁷

Belgiumban, mint ahogyan a többi uniós tagállamban is, az adminisztratív kötelezettségek a kisvállalkozásoknak nagyobb terhet jelentenek, mint a nagyvállalatoknak, mivel a kisebb vállalatok általában nem rendelkeznek ehhez elegendő szakemberrel, illetve korlátozottabb anyagi lehetőségeik miatt nehezebben tudnak ilyen szakembereket alkalmazni. Hogy elősegítsék a munkahelyteremtést, a tizenegynél kevesebb főt foglalkoztató vállalatokat felmentik az új munkaerő alkalmazásával járó költségek megfizetése alól. Egyes munkák után – pl. baby-sitterek, házvezetőnők esetében – nem kell személyi jövedelemadót fizetni.

A részmunkaidőben dolgozók száma Belgiumban az utóbbi években megemelkedett. Míg 1990-ben a munkavállalóknak csak 10,9 %-a dolgozott részmunkaidőben, addig 1997-ben már 14,7 %-uk, ám ez még mindig kevesebb az európai átlagnál. Ezek többsége nő, arányuk tízszer nagyobb, mint a férfiaké. A belga Foglalkoztatási Akcióterv szerint a jövőben még több ilyen munkahely jön létre.

²⁵ Ezt a lehetőséget nemrég óta már némelyik részmunkaidőben dolgozó személynek is megadják.

²⁶ 1997-ben ugyanez az arány Európában átlagosan 14,5 % volt.

²⁷ Investir dans la personne et l'emploi, Plan d'action belge 1999 établi dans le cadre des lignes directrices européennes pour l'emploi, p. 8–23.

Belgiumban, mint ahogyan a többi európai országban is, a nők között sokkal több munkanélküli van, mint a férfiak között. A belga Foglalkoztatási Akcióterv a nemek közötti diszkrimináció elleni harcot, a munka és a családi élet összeegyeztetését, valamint a szünet utáni újra munkába állás megkönnyítését tűzi ki célul.²⁸

3. Dánia

Az Európai Unió országai közül Dániában a legmagasabb a foglalkoztatás (78,9 %), és a munkanélküliség is viszonylag alacsony (5,1 %).²⁹ Európában egyébként Dánia fordítja a GDP-je legnagyobb százalékát a foglalkoztatáspolitikára. Az első két irányvonalban foglaltatnak két lépcsőfokban tettek eleget, először a fiatalok munkanélküliségét szabályozták, majd a tartós munkanélküliekre hoztak rendelkezéseket. Az irányvonalakban meghatározottakon felül (újrakezdés biztosítása a fiatal és a felnőtt munkanélkülieknek a munkanélkülivé válást követő 6, illetve 12 hónapon belül), a biztosítási idővel nem rendelkező 30 éven aluli munkanélkülieknek képzési lehetőséget ajánlanak fel a munkanélkülivé válást követő 3 hónapon belül.

A dán Foglalkoztatási Akcióterv céljai között szerepel az iskolarendszertől a munka világába történő átlépés megkönnyítése, valamint annak megakadályozása, hogy a diákok idő előtt, képzettség megszerzése nélkül hagyják el az iskolát. Másrészt viszont az is problémát okoz, hogy a dán hallgatók többsége igen későn, átlagosan 28 éves kora körül szerzi meg a felsőoktatásban a diplomáját.

A dán Nemzeti Szociális Kutatóintézet elemzése azt mutatja, hogy a 18 és 60 év közötti hátrányos munkaerőpiaci helyzetű személyek 40 %-a dolgozik teljes munkaidőben. 1999 óta minden regionális munkaügyi központnál külön szakértőt alkalmaznak, akinek a feladata a hátrányos helyzetűek munkához segítése.

A dán kormány vállalkozásokat, főként a kis-és a középvállalatokat az adminisztratív terheik csökkentésével próbálja támogatni. A vállalkozást létrehozó személyeknek lehetőségük van arra, hogy szakembertől ingyenes tanácsot kérjenek a vállalkozás beindításával kapcsolatos kérdésekben.

Dániában mind a férfiak, mind a nők foglalkoztatási aránya igen magas és a két nem foglalkoztatási aránya közötti különbség is kisebb, mint a legtöbb európai országban. A következő táblázat ezt szemlélteti:

3. sz. táblázat

A férfiak és a nők foglalkoztatási aránya Dániában

	1993	1994	1995	1996	1997
16 és 66 év közötti férfiak foglalkoztatási aránya (%)	83,4	83,2	83,1	82,2	81,7
16 és 66 év közötti nők foglalkoztatási aránya (%)	75,7	75,6	74,5	73,2	72,9

Forrás: Denmark, National Action Plan for Employment 1999, Table 6.

²⁸ Investir dans la personne et l'emploi, Plan d'action belge 1999 établi dans le cadre des lignes directrices européennes pour l'emploi, p. 25–40.

²⁹ Az adatok az 1998-as év állapotát tükrözik.

A két nem foglalkoztatási aránya közötti viszonylag kis különbséget részben az okozza, hogy Dániában az oktatás színvonala igen magas, ráadásul a nők valamivel több időt töltenek az iskolarendszerben, mint a férfiak.³⁰

4. Egyesült Királyság

Az Egyesült Királyságban a munkanélküliség alacsonyabb az Európai Unió átlagánál, a foglalkoztatási arány pedig Dánia után itt a legmagasabb Európában, 1998-ban 71,4 % volt. 1998-ban a legtöbb munkahely a magánszférában jött létre, elsősorban a közgazdasági, biztosítási és pénzügyi szakmákban. Bár az országon belül a munkanélküliségben vannak különbségek, ezek kisebbek, mint a 80-as években. 1998-ban a legnagyobb munkanélküliség Merseysideban (11,5 %), a legkisebb pedig Londontól dél-keletre (3,8 %) volt.³¹

A munkanélküliség csökkenése ellenére egyre több fiatal keres állást, 1998 végén arányuk már elérte a 12,4 %-ot. A tartós munkanélküliség is súlyos problémát jelent, 1998-ban a munkanélküliek 28 %-a már legalább egy éve nem talált megfelelő munkát. Általános jelenség, hogy minél több ideig van valaki munka nélkül, annál nehezebb elhelyezkednie. Az Egyesült királyságban külön feladatot jelent a megfelelő munka biztosítása a bevándorlóknak. 1997-ben az aktív korú népesség 6,4 %-a, 2,2 millió személy valamilyen etnikai kisebbséghez tartozott. E személyek sokszor nem rendelkeznek megfelelő nyelvtudással, illetve képzettséggel, így sokkal nehezebben találnak munkát, mint a lakosság többi része. Különösen igaz ez a fiatalokra és a nőkre. Az Egyesült Királyságban már 1976-ban törvényt hoztak a diszkrimináció tilalmáról, és azóta is különböző programokkal próbálják az etnikai kisebbségekhez tartozó személyek munkába állását segíteni.³²

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által 1999-ben végzett felmérés szerint az Európai Unión belül az Egyesült Királyságban a leghosszabb a munkaidő. Az Egyesült Királyságban hagyományosan kevésbé szabályozzák a munkaidőt törvényileg, mivel az az elterjedt nézet, hogy ezzel segítik a rugalmas munkaerőpiac kialakítását és fenntartását. Az elmúlt időkben az angol kormány politikája – főként a konzervatívok kormányzása alatt – egyáltalán nem vette figyelembe azt, hogy az Európai Unióban a legtöbb tagállamban törvényes eszközökkel is segítették a heti munkaidő csökkentését. A britek a törvényi szabályozás helyett a kollektív szerződéseken belüli munkaidő-megállapodásokat támogatják, mivel úgy gondolják, hogy valójában a szociális partnereknek kell azzal tisztában lenniük, hogy mi az, ami a feleknek kölcsönösen megfelelő. Az Európai Uniónak a munkaidőről szóló irányelve nem változtatott a meglévő brit gyakorlaton, bár arra számítani lehet, hogy az esetleges munkaidő-törvény megalkotása stabilizálja, vagy esetleg csökkenti a heti munkaidőt.³³

1997-ben az Egyesült Királyságban az aktív korú nők 5,3 %-a, míg az aktív korú férfiak 6,3 %-a volt munkanélküli. A nők foglalkoztatási aránya gyorsabban nő, mint a férfiaké, és egyre több nő válik vállalkozóvá. Ma már a brit vállalkozók egynegyede nő.

³⁰ Denmark, National Action Plan for Employment 1999, p. 13–47.

³¹ Plan d'Action du Royaume-Uni Sur l'Emploi 1999, p. 6–7.

³² Plan d'Action du Royaume-Uni Sur l'Emploi 1999, p. 32.

³³ A munkaidő szabályozása az Egyesült Királyságban és Hollandiában; ism.: RETTICH BÉLA, Munkaügyi Szemle 2000. július–augusztus, p. 91–92.

A lányok többsége az iskolaköteles kor betöltése után is folytatja tanulmányait, a felsőoktatásban pedig már több nő, tanul tovább, mint férfi. Jelenleg a diplomások több mint fele, 53 %-a, nő, és egyre több nő szerez diplomát valamely természettudományi területen. Az Egyesült Királyság Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterve az európai uniós irányvonalaknak megfelelően a nők (és a férfiak) foglalkoztatási arányának növelését, a munka és a családi élet összeegyeztetésének segítését, valamint a szülés után a munka világába való visszatérés megkönnyítését tűzi ki célul.

5. Finnország

Finnországban mind a foglalkoztatási, mind a munkanélküliségi arány magasabb, mint az európai uniós átlag. 1998-ban a foglalkoztatási arány 65,1 %, a munkanélküliségi arány pedig 11,4 % volt. A Lipponen-kormány a 70 % körüli foglalkoztatási arány elérését tűzte ki célul. Ez a 80-as években már megvalósult, de a 90-es években a foglalkoztatási arány fokozatosan visszaesett.

1999 elején körülbelül 40.000 fiatal, 25 éven aluli finn volt munkanélküli, tartós munkanélküliként pedig 112 600 személyt tartottak nyilván. Míg a 25-29 évesek átlagosan 16 hét alatt találnak munkát, addig a 60–64 évesek sokkal nehezebb helyzetben vannak, ők átlagosan 128 hét alatt találnak munkát. 1997-ben megalkották a négy évre (1998–2002) szóló Nemzeti Foglalkoztatási Programot, mely negyven különböző foglalkoztatáspolitikai eszközt tartalmaz. Ezek közé tartozik a képzés is. Finnországban igen fejlett az iskolarendszer, a diákok többsége az iskolaköteles életkor betöltése után is folytatja tanulmányait. Itt már az egész életen át tartó tanulás is igen fejlett, a felnőtt munkavállalók fele évente egyszer 4–5 napos továbbképzésen vesz részt. A nagyvállalatoknál dolgozóknak nagyobb lehetőségük van arra, hogy képzésben vegyenek részt, ezért a finn kormány olyan programot próbál készíteni, mely ösztönzi a kis-és közép-vállalatokat arra, hogy munkavállalóikat továbbképzésben részesítsék. A felsőoktatásban tanulók száma is sokkal magasabb az európai uniós átlagnál. A diákoknak több mint fele tudja egyetemen vagy műszaki főiskolán tanulmányait folytatni.³⁴

Finnországban körülbelül 220.000 vállalat működik. A vállalkozók mintegy egyharmada nő. A 10 főt foglalkoztató vállalkozások a magánszféra munkahelyeinek egynegyedét adják. Ez nem éri el az Európai Unió átlagát. A finn kormány többek között az adminisztratív és pénzügyi terhek csökkentésével próbálja növelni a vállalkozókézséget. A vállalkozást létrehozóknak a vállalkozás beindításához anyagi segítséget is nyújtanak, ám ennek előfeltétele, hogy az adott személy már volt egyéni vállalkozó vagy pedig vállalkozói tanfolyamon vett részt. 1998-ban az új vállalkozások kevesebb, mint feléhez, körülbelül 5000 vállalkozás beindításához nyújtottak ilyen segítséget.

Finnországban a munkavállalók 65 %-a, a nők több mint háromnegyede, illetve a férfiak fele dolgozik a szolgáltatási szektorban. Bár a magánszférán belül a szolgáltatási szektorban dolgozók száma nem éri el az európai uniós átlagot, ez jelenleg változóban van. Az információs társadalom fejlődésével a jövőben valószínűleg megnő ezeknek a munkahelyeknek a száma. Finnországban található az egyik legfejlettebb információs társadalom. A finnek körülbelül kétharmada dolgozik számítógéppel a munkahelyén, a lakosság 60 %-ának van mobiltelefonja, és minden második ember

³⁴ Finland's National Action Plan for Employment 1999, In accordance with the EU's Employment Guidelines, May 1999, p. 12–26.

rendszeresen használja az Internetet. Finnország igen jelentős beruházásokkal segítette az informatika- fejlesztést, -kutatást, és képzést. Az országban a munkaerő igen drága, az adók magasak, ezért a jelenlegi kormány még kormányzási ideje alatt csökkenteni kívánja a munkával járó adóterheket.³⁵

Számos európai országtól eltérően Finnországban nincs jelentős különbség a nemek között a munkaidőben. A részmunkaidő nem nagyon elterjedt, bár az utóbbi években mind a nők, mind a férfiak között nőtt a részmunkaidőben dolgozók száma. A nemek között képzettségben sincsenek nagy különbségek. Tipikus finn jelenség, hogy a munkanélküli férfiak aránya magasabb, mint a nőké. Ezt részben azzal magyarázható, hogy a 90-es elején a gazdasági recesszió következtében elsősorban azokat a területeket érintette, ahol többségében férfiak dolgoznak. De itt is jellemző, főleg a magánszférában, hogy a férfiaknak a magasabb a munkabére.

A finn gyermekmegőrzési rendszert az előző fejezetben a bevált gyakorlatok körében már ismertettem. Itt csak annyit szeretnék hozzátenni, hogy Finnország egyike azon európai országoknak, ahol a legtöbb gyerek születik. Ez azt igazolja, hogy itt többé-kevésbé sikeresen oldják meg a családi élet és a munka összeegyeztetését.³⁶

6. Franciaország

Franciaországban a foglalkoztatási arány alacsonyabb, a munkanélküliség pedig magasabb az Európai Unió átlagánál. A fiatalkori munkanélküliség igen jelentős problémát jelent, főleg a fiatal lányok, valamint a képzetlen fiatalok találnak nehezen munkát. 1998-ban a fiatal fiúk 19 %-a és a fiatal lányok 25,9 %-a volt munka nélkül. Ugyanebben az évben a képzett fiatalok 19 %-a és a képzéssel nem rendelkező fiatalok 33 %-a nem talált munkát. Az uniós irányelveknek megfelelően Franciaország igyekszik képzés, átképzés, szakmai gyakorlat vagy a foglalkoztathatóság javítására alkalmas más eszköz biztosításával a fiatal és a felnőtt munkanélkülieknek újrakezdési lehetőséget biztosítani mielőtt azok elérnék a munkanélküliség 6., illetve 12. hónapját. Ezzel elérték, hogy a fiatalok 80,3 %-a a munkanélkülivé válást követő 6 hónapon belül, a felnőtteknek pedig 82 %-a a munkanélkülivé válást követő 12 hónapon belül talál munkát.

Az 1998. június 13-i francia törvény úgy rendelkezik, hogy a 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál 2000. január 1-i, a 20 vagy annál kevesebb főt foglalkoztató munkáltatónál pedig 2002. január 1-i hatállyal bevezetik a 35 órás heti munkaidőt. A munkaidő csökkentéséről szóló törvényt és a francia gyakorlatot az előző fejezetben a bevált gyakorlatok körében részletesen elemeztem.

Franciaországban is eltér a férfiak és a nők munkaerőpiaci helyzete. A határozott időre szóló munkaszerződés alapján, illetve a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók többsége nő. A francia Foglalkoztatási Akcióterv az európai uniós irányvonalaknak megfelelően a nők foglalkoztatási arányának növelését, a munka és a családi élet ösz-

³⁵ Finland's National Action Plan for Employment 1999, In accordance with the EU's Employment Guidelines, May 1999, p. 31–43.

³⁶ Uo. p. 48–53.

szegegyeztetésének segítését, valamint a szünet után a munka világába való visszatérés megkönnyítését célozza.³⁷

7. Görögország

Görögországban a foglalkoztatási arány alacsonyabb, a munkanélküliség pedig magasabb az Európai Unió átlagánál. A munkanélküliség különösen a fiatalokat sújtja, a nyilvántartott munkanélkülieknek több mint fele 29 éven aluli, ezeknek 62 %-a nő. A 45–64 éveseknek viszont csak 4 %-a van állás nélkül, tehát Görögországban elsősorban a fiatalok munkanélkülisége a súlyos probléma.³⁸

A fiatalok munkanélkülisége elleni harc jegyében létrehozták a "Fiatalok az aktív életben" ("Young People in Active Life") elnevezésű programot. A program keretében a fiatalok szakemberrel konzultálhatnak és mielőtt még munkanélküliségük hetedik hónapjába lépnének, az alábbi két lehetőség közül választhatnak:

- 12–22 hónap szakmai gyakorlat, vagy
- 16–30 hónap önfoglalkoztatást segítő programban való részvétel.

A "Stage" Program az egyetemi diplomásoknak nyújt 30 éves korukig szakmai gyakorlati lehetőséget. A jövőben tervezik, hogy az ország különböző pontjain fiatal vállalkozóknak információs irodákat állítanak fel.

1997-ben a munkanélküliek 57 %-a már legalább egy éve nem talált munkát. Ezek kétharmada nő, egyharmaduk pedig férfi volt. A tartós munkanélküliség különösen Nyugat-Görögországban okoz súlyos problémát. A "Vissza a munkaerőpiacra" ("Back to Work")

Program keretében a felnőtt munkanélküliek szintén konzultálhatnak szakemberrel és választhatnak a 12–22 hónapos szakmai gyakorlatban, illetve a 16–30 hónapos önfoglalkoztatást segítő programban való részvétel között.³⁹

Görögországban igen magas az önfoglalkoztatók száma, az európai átlagnak több mint a kétszerese. Ezek 80%-a egyéni vállalkozó, akinek általában nincs fizetett alkalmazottja, ám a családtagok gyakran besegítenek a vállalkozásba. A görög vezetés igyekszik ösztönözni az önfoglalkoztatást. Ezért hozták például 1997-ben a Földművelési Minisztérium javaslatára a 2520. számú törvényt, mely adókedvezményt, hitellehetőséget és egyéb könnyítést biztosít a fiatal gazdálkodók számára.

Görögországban a szolgáltatási ágazat igen gyorsan fejlődik. A görög gazdasági fejlődés sajátossága, hogy a mezőgazdasági ágazatból egyenes út nyílt a szolgáltatási ágazat felé, szemben a legtöbb európai országgal, ahol a fejlődési sorrendben a két ágazat közé még az ipari szektor is beékelődött. A görög kormány tisztában van azzal, hogy a harmadik szektor képes arra, hogy jelentős számú új munkahelyet teremtsen. Leginkább a kulturális tevékenységek, a turizmus, a kommunikáció és az informatika területén remélik az új munkahelyek létrejöttét.⁴⁰

A görög nők, különösen a fiatalok nagy hátránnyal indulnak a munkaerőpiacon. A nők között magasabb a munkanélküliség, mint a férfiak között, kevesebb az átlagos

³⁷ Plan national d'action pour l'emploi pour 1999 et bilan du plan 1998, France. La documentation française, Paris, 1999.

³⁸ Az adatok az 1997-es évről vonatkoznak.

³⁹ Greece, National Action Plan for Employment 1999, p. 6–11.

⁴⁰ Greece, National Action Plan for Employment 1999, p. 27–36.

munkabérük és a karrierjük szempontjából is hátrányban vannak a férfikkal szemben. A nemek helyzete közötti különbség még a magasan képzett személyeknél is érezhető. Több olyan program van, mely a nők vállalkozóvá válását segíti elő, ezen kívül különböző gyermekfelügyeleti szolgáltatásokkal próbálják megkönnyíteni a nők munkába állását.

8. Hollandia

Az Európai Unión belül Luxemburg után Hollandiában a legalacsonyabb a munkanélküliség (4,0 %), de a foglalkoztatási arány (68,3) is kedvezőbb az uniós átlagnál. Az ország jelentős összegeket fordít a foglalkoztatáspolitikára. A munkahelyet keresők körülbelül felének lehetősége van arra, hogy valamilyen képzésben részt vegyen. A holland kormány által 1998-ban "A 21. század adói" ("Belastingen in de 21e eeuw, een verkenning") címmel kiadott jelentés szerint a kormány a jövőben csökkenti a munkával járó adóterheket.

Hollandiában a környező országokhoz képest nagyon alacsony az idősebb emberek foglalkoztatási aránya. Ez az arány az egész Európai Uniót vizsgálva is alacsonynak mondható. Az alábbi táblázat ezt szemlélteti.⁴¹

4. sz. táblázat

Az idősebb személyek foglalkoztatási aránya Hollandiában és az Európai Unióban

	Az 55–64 évesek foglalkoztatási aránya (%)	Az 55–64 éves férfiak foglalkoztatási aránya (%)	Az 55–64 éves nők foglalkoztatási aránya (%)
Hollandia	31,4	43	19,9
Európai Unió	36,3	47	26,1

Forrás: National Employment Action Plan 1999, The Netherlands, p.19.

Ezért különösen fontos Hollandiában az egész életen át tartó tanulás ösztönzése, mely növelheti az idősebb emberek foglalkoztathatóságát. 1998 júniusában a szociális partnerek kiadták "Az egész életen át tartó tanulás és a munka" című dokumentumot. A szociális partnerek úgy vélik, hogy szükség van a kormány anyagi támogatására a képzések biztosításához. A szociális partnerek és a kormány ugyanebben az évben megállapodást kötöttek, melyben kijelentik, hogy a felek ösztönzik a képzési lehetőségeket.⁴²

Hollandiában a kis- és középvállalatokra nagyon nagy adóterhek hárulnak. A kormány tervei szerint a jövőben 15 %-kal csökkentik ezeket a terheket. A holland Foglalkoztatási Akcióterv igen nagy jelentőséget tulajdonít a harmadik szektor munkahelyteremtő képességének és bár e szektor uniós viszonylatban is fejlett, a holland foglalkoztatáspolitikája egyik célja a munkahelyek számának növelése a szolgáltatásban.

⁴¹ Az adatok az 1997-es állapotot tükrözik.

⁴² National Employment Action Plan 1999, The Netherlands, p. 9–24.

Hollandiában a munkaidő törvényes csökkentését már a 80-as években a munkanélküliség mérséklése egyik eszközként tekintették. Az 1996-os munkaidőről szóló törvény a napi munkaidőt kilenc, a heti munkaidőt pedig negyvenöt órában maximalta. Az azóta hozott intézkedés szerint jelenleg legfeljebb negyven óra a heti munkaidő, ám kollektív szerződésben a felek ettől eltérően heti 38, illetve 36 órában is megállapodhatnak.

A nők a férfiaknál Hollandiában is kevésbé vannak jelen a munkaerőpiacon. Az országra jellemző, hogy sok nő részmunkaidőben dolgozik. A holland foglalkoztatáspolitikai fontos része a nők arányának növelése a munkaerőpiacon.

9. Írország

Az utóbbi pár évben Írország igen jelentős gazdasági fejlődésen ment át és ez a foglalkoztatásban is érezhető. 1998-ra a munkanélküliek aránya 7,8 %-ra csökkent (1994-ben ez az arány még 14,3 % volt!), mely már alacsonyabb, mint az uniós átlag. A foglalkoztatás is nőtt, 1998-ban a lakosság 60,5 %-a dolgozott, mely már majdnem eléri az Európai Unió átlagát. A növekvő munkahelyteremtés főként a harmadik szektor fejlődésének köszönhető.

1998-ban Írország beindította a fiatalok munkanélküliség elleni programot, melynek célja, hogy a fiatal munkanélkülieknek a munkanélkülivé válást követő hat hónapon belül valamilyen képzést, újrakezdési lehetőséget biztosítsanak. 1999. májusában a tartós munkanélküliség elleni program első felét is beindították. A cél az előbb említett programéhoz hasonló, azzal a különbséggel, hogy a határidő itt 12 hónap, 2000 második felétől pedig 9 hónap. E program célcsoportja a 25-34 év közötti felnőttek.

Írországban a vállalkozások támogatása a vállalatokra nehezedő pénzügyi és adminisztrációs terhek csökkentésén alapszik. A kis- és középvállalatok segítésére 1998-ban létrehozták az Ír Vállalkozási Irodát (Enterprise Ireland). 1998-ban kibocsátották az "Alapítson saját vállalkozást" ("Start Your Own Business") című kiadványt, mely a vállalkozó kedvűeknek hasznos tanácsokat tartalmaz. A kiadvány az Interneten is megtalálható.⁴³ 1999 januárjában ennek folytatásaként "Hogyan finanszírozzuk vállalkozásunkat" ("How to finance your business") címmel újabb kiadványt jelentettek meg.

Írországban a férfiak és a nők foglalkoztatási aránya közötti különbség igen nagy, 26 százalékpont. Igaz, hogy az utóbbi években nőtt a nők munkaerőpiaci szerepe, 1993-ban még egynegyeddel kevesebb nő dolgozott, mint 1998-ban. Európán belül az anyáknak Írországban van a legkevesebb lehetőségük arra, hogy gyermeküket bölcsődébe, vagy egyéb gyermekfelügyeleti intézménybe helyezték el és munkába álljanak. Az ír szakértők most olyan program elkészítésén dolgoznak, mely javíthat ezen a helyzeten.⁴⁴

10. Luxemburg

Az Európai Unión belül itt a legkisebb a munkanélküliség (1998-ban 2,5 %), a foglalkoztatási arány viszont nem éri el az uniós átlagot (1998-ban 58,6 %). Az ország földrajzi adottságából következően a munkavállalók közül sokuknak valamelyik szom-

⁴³ www.irlgov.ie/entemp.

⁴⁴ Ireland, Employment Action Plan 1999.

szedős országban van az állandó lakhelye, köztük is 52 %-nak Franciaországban, 30 %-nak Belgiumban, 18 %-nak pedig Németországban.

Luxemburgban a szociális partnereknek jelentős szerepük van a foglalkoztatáspolitikai alakításában. Minden kollektív vitának kötelezően érintenie kell a foglalkoztatás kérdését, a vita eredményét pedig rögzíteni kell a kollektív szerződésekből. Ebben az értelemben a foglalkoztatás kérdéskörébe tartoznak a képzésekben, szakmai gyakorlatokban való részvételi lehetőségek; a munkaerőpiaci szervezet kérdései (a munkaidő csökkentése, túlóra, részmunkaidő); a nemek egyenlő munkaerőpiaci esélyei valamint a foglalkoztatás növelésére és a munkanélküliség csökkentésére alkalmas egyéb eszközök.

Luxemburgban is különbözik a nők és a férfiak munkaerőpiaci helyzete. A nők közül sokkal többen dolgoznak részmunkaidőben, illetve a kevésbé megfizetett munkahelyeken. Az 1999. február 12-én hozott törvény arra kötelezi a vállalatokat, hogy a megszakítás után a munkába visszatérni szándékozók számára lehetőséget biztosítsanak arra, hogy részt vegyenek a képzésekben. Ez a rendelkezés nagy segítséget jelent azoknak a nőknek, akik gyermekük születése után vissza akarnak térni a munkába.

11. Németország

Németországban 1998-ban a jelenlegi kormány megnövelte az aktív foglalkoztatási eszközök támogatását. Németország már 1988-ban Görögországgal, 1991-ben Spanyolországgal, 1992-ben Olaszországgal, 1993-ban Törökországgal és 1994-ben Portugáliával kétoldalú egyezményeket kötött, melynek alapján a felsorolt országok Németországban élő fiatal állampolgárainak joguk van szakképzés formájában az iskolából a munkába történő átlépésük támogatására. A rendes iskolai szakképzésen felül ezek a diákok néhány tantárgyat anyanyelvükön tanulhatnak és a képzés gyakorlati részét az anyaországban is letölthetik.

Németországban a kis-és középvállalatok 20 millió személynek biztosítanak munkát. A német kormány a jövőbe középtávon csökkenteni kívánja a kis-és középvállalatokra nehezedő adóterheket.

A legtöbb új munkahely itt is a szolgáltatási szektorban jön létre. Becslések szerint az utóbbi időben mintegy 50.000 munkahelyet teremtettek a telekommunikáció területén, ezek majdnem felét a mobiltelefonokkal összefüggésben. A "Nők a Neten" elnevezésű program a nőknek az információs társadalomban való nagyobb számú részvételét célozza.⁴⁵

1998-ban a nőknek 10,2 %-a volt munkanélküli. A férfiak és a nők munkanélküliségi aránya közti különbség az ország keleti részén nagyobb, de az utóbbi időben valamelyest csökkent. Németországban több olyan program létezik, mely a nők munkaerőpiaci helyzetén kíván javítani. Ilyenek például a "Nők és a munka", "Nők és a családbarát munkahely 2000" elnevezésű programok.

⁴⁵ Federal Republic of Germany, Employment Action Plan 1999, p. 50.

12. *Olaszország*

Olaszországban, főként Dél-Olaszországban igen magas a munkanélküliség (1998-ban 12,2 %), a foglalkoztatási arány (1998-ban 51,7 %) pedig jóval az uniós átlag alatt van. Minden öt munkanélküliből három, illetve minden három tartós munkanélküliből kettő délen él. Különösen súlyos problémát jelent a fiatalok, a nők és az idősebbek munkanélkülisége.

A hatvanas évekig az olasz iskolarendszer nem volt elég fejlett. Ez manapság is érezhető, mivel az idősebb generációknál sokszor gondot okoz a szakképzettség hiánya. 1998-ban az 55–64 évesek 60,3 %-ának csak alapfokú iskolai végzettsége volt. Természetesen ezeknek az embereknek a foglalkoztathatósága alacsonyabb, mint képzett társaiké.

Olaszországban a kis-és a középvállalatokra igen nagy pénzügyi és adminisztrációs teher hárul. Az előző fejezetben a bevált gyakorlatok körében már szóltam az InvestiaCatania programról, mely a vállalatoknak Dél-Olaszországban az adminisztrációs eljárás egyszerűsítését biztosítja.

Olaszországban európai viszonylatba a nők foglalkoztatása alacsony és a területi különbségek itt is éreztetik hatásukat. A nőket sokkal gyakrabban alkalmazzák atipikus munka keretében, valamint a kevésbé fizető munkákra. Különösen igaz ez délen, ahol a nők nagy része a textiliparban, a ruhaiparban, valamint a cipőiparban dolgozik. A nők foglalkoztatásával kapcsolatban legfontosabb rendelkezéseket a 125/1991. számú törvényben foglalmazták meg. Lényeges még a 215/1992. számú törvény, mely a nők vállalkozásait hivatott támogatni.

13. *Portugália*

Portugáliában a foglalkoztatás magasabb az európai átlagnál, a munkanélküliség pedig alacsonyabb. 1998-ban a foglalkoztatási arány 68,9 %, a munkanélküliség 5,1 % volt. A nők foglalkoztatási aránya (60 %) Európában az egyik legmagasabb. Az idősebbek nagy része is rendelkezik munkahellyel. E kedvező helyzet ellenére Portugáliának is számos problémával kell szembenéznie, például azzal, hogy a munkavállalóknak, különösen a középkorúaknak és az idősebbeknek alacsony a képzettségük.

A fiatalok munkanélkülisége megelőzése érdekében Portugáliában 1998 júliusában beindították az "Inserjovem" elnevezésű programot, mely próbaképpen Portugália Egy részén a fiatal munkanélkülieknek újrakezdési lehetőséget biztosít a munkanélkülivé válást követő hat hónapon belül. A próba igen kedvező eredményeket hozott. A másik próbálkozás, mellyel szintén pozitív hatást ért el, a Portugáliában különösen magas tartós munkanélküliség ellen veszi fel a harcot. A programban részt vevő területeken a munkanélkülieknek a munkanélkülivé válást követő 12 hónapon belül újrakezdési lehetőséget biztosítanak. 1998-ban e két programot még csak az ország egyharmadában alkalmazták, ám a sikereken felbuzdulva egy évvel később kiterjesztették Portugália kétharmadára.

Portugáliának egyik korábbi célja az volt, hogy csökkentsék az új vállalkozások bejegyzéséhez szükséges időt. Ezt sikerült elérni, ma már csak 20 napot kell várni a bejegyzésre.

14. Spanyolország

Az Európai Unión belül Spanyolországban a legmagasabb a munkanélküliség (1998-ban 18,8 %), a foglalkoztatási arány pedig itt a legalacsonyabb (1998-ban 50,2 %). A fiatalok és a nők munkanélküliségi aránya kétszer annyi, mint az Európai Unió átlaga és a tartós munkanélküliség is itt a legmagasabb. További hátrányt jelent az, hogy magas az átmeneti, időszaki munkák aránya.

A spanyol kormány felismerte a kis-és középvállalkozások jelentős szerepét a munkahelyteremtésben. A vállalkozásoknak elsősorban pénzügyi támogatást nyújtanak. A kis-és középvállalkozások társadalmi hozzájárulásait csökkentették, az önfoglalkoztatóknak pedig támogatást biztosítanak abban az esetben, ha az első munkavállalójukat kívánják alkalmazni. Az új vállalkozások létrehozását információs központok segítik.

1998. november 13-án a szociális partnerek és a Munkaügyi és Szociális Minisztérium megállapodást kötöttek a részmunkaidőről azzal a céllal, hogy emeljék a részmunkaidőben dolgozók arányát, amely Spanyolországban elég alacsony.

Spanyolországban nagyon alacsony a nők foglalkoztatási aránya. A "Nulla költség" elnevezésű program keretében a szülői szabadságon lévőket helyettesítő nők és fogyatékosok után a munkáltatók csökkentett mértékű társadalombiztosítási hozzájárulást fizetnek.

15. Svédország

Svédországban a munkanélküliség alacsonyabb (1998-ban 8,3 %), a foglalkoztatási arány pedig jóval magasabb volt az európai átlagnál (1998-ban 70,3 %).

A svéd Foglalkoztatási Akcióterv hangsúlyozza az oktatásnak a foglalkoztatásban betöltött szerepét. A felnőttoktatás jegyében a "Kunskaps-lyftet" program keretében körülbelül 100.000 fő - elsősorban olyan munkanélküliek, akik csak elemi képzéssel rendelkeznek – folytathatja tanulmányait.

Svédországban a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű személyek komoly támogatást kapnak ahhoz, hogy munkába állhassanak. Svédországnak ezen politikáját az előző fejezetben a bevált gyakorlatok körében ismerttettem.

A svéd törvények értelmében a szülőknek gyermekük 12 éves koráig joguk van részmunkaidőben dolgozni. Ez is mutatja, hogy a svéd politika támogatja a családi élet és a munka összeegyeztetését. Az egyenlő esélyekről szóló törvény alapján minden legalább tíz főt foglalkoztató munkavállaló éves tervben köteles rögzíteni az egyenlő esélyeket elősegítő szabályozását. E tervnek konkrét eszközöket és mérhető célokat kell tartalmaznia. Ilyen eszköz lehet például az, ha a szülői szabadságon lévő személyt rendszeresen értesítik arról, hogy a távolléte alatt mi történik a munkahelyén vagy a férfiak és a nők munkabére közti különbség felülvizsgálata. Az egyenlő esélyek ombudsmanjának tapasztalatai szerint a munkáltatók éves terveinek általában két területen vannak hiányosságai: egyrészt nem említik a szexuális zaklatás esetét, másrészt a munkabérek közti különbségekről sem szólnak.

Összefoglalva megállapítható, hogy az irányvonalak megalkotása előrelépést jelentett az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájában. Mindegyik tagállam az elmúlt évben már másodszorra elkészítette Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervét, melyben többé-kevésbé igyekeztek az irányvonalaknak megfelelő nemzeti foglalkoztatáspolitikát körvonalazni. Öröndetes tény, hogy a tagállamoknak az akciótervek kidolgozásába sikerült bevonni a szociális partnereket. Az akcióterveket minden esetben a kormány fogadta el. A tervekből kitűnik, hogy minden állam elsődlegesnek tartja az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöket, különösen az oktatás és a szakképzés fontosságát hangsúlyozzák. A tagállamok tisztában vannak vele, hogy felül kell vizsgálniuk adózási rendszerüket ahhoz, hogy a foglalkoztatást és a vállalkozások létrehozását jobban ösztönözzék. Általánosan elmondható, hogy a tagállamok sokkal részletesebben foglalkoznak az első két pillérrel, azaz a foglalkoztathatóság javításával és a vállalkozóképesség növelésével. Ezen politikák kidolgozása és végrehajtása kevesebb időt igényel, míg a harmadik és a negyedik pillér végrehajtása – az alkalmazkodóképesség növelése és a nemek munkaerőpiaci egyenlősége- több időbe telik. A Bizottság kifogásolta, hogy az egységes statisztikai mutatók hiányában nehéz reálisan értékelni a tagállamok eredményeit. Igen jó módszernek tartom a bevált gyakorlatok ismertetését, ám sajnos némelyik akcióterv nem tér ki részletesen e gyakorlatokra, vagy csak felsorolást tartalmaz.

Az európai foglalkoztatáspolitikát áttanulmányozva arra a következtetésre juthatunk, hogy a magyar szabályozás, különösen az első két pillér esetében nem tér el gyökeresen az uniós politikától. A továbbiakban azzal kívánok foglalkozni, hogy az Európai Unió foglalkoztatáspolitikáját áttekintve Magyarországon milyen megoldások vehetők át, illetve azok milyen módosításokkal alkalmazhatók a magyar viszonyokra.

Felhasznált irodalom

- A munkaidő szabályozása az Egyesült Királyságban és Hollandiában, ism.: RETTICH BÉLA, *Munkaügyi Szemle* 2000. július-augusztus, p. 91–92.
- Action Plan for Employment, Italy, 1999.
- De quoi s'agit-il: Le sommet européen sur l'emploi
<http://europa.eu.int/comm/dg05/elm/summit/fr/what/what.htm>.
- Denmark, National Action Plan for Employment 1999 .
- Dossier Emploi, volet II: la Commission adopte les lignes directrices pour l'emploi de l'an 2000, IP/99/660, Bruxelles, le 8 septembre 1999.
- FARKAS ORSOLYA: *Az Európai Unió szociális joga és szociálpolitikája*. JATEPress-Grimm Kiadó, 1998.
- Federal Republic of Germany, Employment Action Plan 1999.
- Finland's National Action Plan for Employment 1999, In accordance with the EU's Employment Guidelines, May 1999.
- Greece, National Action Plan for Employment 1999.

- GYULAVÁRI TAMÁS – KÖNCZEI GYÖRGY: *Európai szociális jog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2000.
- Implementation Report for 1999 on the National Action plan For Employment, Austria.
- Investir dans la personne et l'emploi, Plan d'action belge 1999 établi dans le cadre des lignes directrices européennes pour l'emploi.
- Ireland, Employment Action Plan 1999.
- La stratégie européenne pour l'emploi, <http://www.europa.eu.int/>.
- Le Traité d'Amsterdam, http://europa.eu.int/comm/dg05/empl&esf/amst_fr.htm.
- Les entreprises en Europe, projet de PME, Eurostat 1996.
- NAGY KATALIN: *Foglalkoztatáspolitiká*. Az Európai Unió szociális dimenziója. Kézíkönyv, 2000.
- National Action Plan 1999, Portugal, National Implementation Report .
- National Employment Action Plan 1999, The Netherlands.
- Plan d'Action du Royaume-Uni Sur l'Emploi 1999.
- Plan d'Action National pour l'Emploi, Grand-Duché de Luxembourg, Rapport National 1999.
- Plan d'Action pour l'Emploi du Royaume d'Espagne 1999.
- Plan national d'action pour l'emploi pour 1999 et bilan du plan 1998, France, La documentation française, Paris, 1999.
- Proposition de décision du Conseil sur les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres en 2001, Commission des Communautés Européennes, Bruxelles 2000.
- Rapport Conjoint sur l'emploi 1999.
- Rapport conjoint sur l'emploi 2000.
- http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/Emplpack/Fr/jointreport_fr.pdf.
- Rapport d'information sur la stratégie européenne en faveur de l'emploi, Assemblée Nationale, le 5 novembre 1998.
- Rapport sur la communication de la Commission intitulée Proposition de ligne directrices pour les politiques de l'emploi des États membres pour 1999, Parlement Européen, Documents de séance, le 11 novembre 1998.
- Sweden's Action Plan for Employment, May.

EMESE MOLNÁR

EMPLOYMENT POLICY IN THE EUROPEAN UNION

(Summary)

Unemployment is a big problem in the European Union and all the world over. The Treaty of Amsterdam approved at the European Council meeting in June 1997, has a new Employment Title. In this Treaty employment is considered for the first time as a common concern in the European Union. According to the Treaty of Amsterdam a number of quantifiable targets must be introduced to which the Member States will commit themselves to achieve through both individual and concerted action. These targets are the so-called Employment Policy Guidelines.

The Member States should incorporate the Employment Policy Guidelines into the national action plans and report to the Commission on their implementation. The guidelines are adopted by the Council on a proposal from the Commission. They define four main strategic priorities (pillars) to concentrate on: employability, entrepreneurship, adaptability and equal opportunities.

Employability is the people's capacity to be employed. The first of the four pillars focuses on this and on tackling the skills gap. Skill development and lifelong learning are the key objectives. The particular emphasis in this part of the Guidelines on ensuring that young people and the unemployed (particularly long-term unemployed) are equipped to take advantage of new employment opportunities in the fast-changing labour-market. The Member States should encourage the transition from passive measures to active measures, they should review their benefit and tax system and ease the transition from school to work. The last point in the pillar of employability is promoting a labour market open to all.

The second of the Guidelines' four pillars derives from recognition that the creation of more and better jobs requires a dynamic and enterprising climate. The development of new enterprises, and the growth of small and medium-sized enterprises is essential for job creation and for the expansion of training opportunities for young people.

There is a need for greater adaptability on the part of businesses, but also on the part of workforce. The third pillar focuses on the adaptability of enterprises and workers to changing technology and markets. It recognises that a balance must be struck between the need of businesses for flexibility, and the needs of employees for security and employability.

The fourth pillar is about the equal opportunities for women and men. Women still have particular problems in gaining access to the employment market. For women is very difficult reconciling work and family life. There must be an adequate provision of good quality care for children in order to support women's and men's entry and continued participation in the labour market. Those returning to the labour market after an absence may have outmoded skills and experience difficulty gaining access to training. The Member States must gradually eliminate the obstacle of such return.